UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
PRÁVNICKÁ FAKULTA

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

DIZERTAČNÍ PRÁCE

ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI MUŽŮ A ŽEN V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

AUTORKA: JUDR. PETRA SOCHOROVÁ
ŠKOLITELKA: DOC. JUDR. MARGERITA VYSOKAJOVÁ, CSC.

PRAHA 2012

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem tuto dizertační práci zpracovala samostatně, uvedla jsem v ní veškeré použité informační prameny a literaturu a řádně je citovala. Předkládaná práce rovněž nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 18. března 2012

PODĚKOVÁNÍ

Ráda bych na tomto místě poděkovala především své školitelce, doc. JUDr. Margeritě Vysokajové, CSc., za její nesmírnou podporu při celém doktorském studiu.

Děkuji i rodině a přátelům.

ABSTRAKT

Dizertační práce se věnuje právní úpravě rovných příležitostí mužů a žen v pracovněprávních vztazích. V této souvislosti se zabývá především pracovněprávními předpisy, zákonem č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), a dalšími souvisejícími právními předpisy, které tuto oblast upravují.

Práce je rozdělena do devíti hlavních kapitol, přičemž její těžiště se nalézá v kapitolách 4 až 8, které obsahují podrobný rozbor úpravy rovných příležitostí mužů a žen v pracovněprávních vztazích, a to jak v právním řádu České republiky, tak i v právu Evropské unie a mezinárodních smlouvách. Kapitoly 1 až 3 představují základní úvod do problematiky, kapitola 9 následně přináší shrnutí závěrů a zjištění z dizertační práce.

První kapitola obsahuje zdůvodnění, proč se předmětem dizertační práce stala oblast rovných příležitostí mužů a žen v pracovněprávních vztazích. Upozorňuje na důležitost této oblasti v mezinárodním právu, ale také v sociální politice Evropské unie. Dále poukazuje na mimořádný celospolečenský význam této problematiky.

Druhá kapitola přináší rozbor základních pojmů z oblasti rovných příležitostí mužů a žen v pracovněprávních vztazích a vysvětluje význam tohoto tématu v Evropské unii.

Kapitola třetí se zabývá sociálně-ekonomickou situací a postavením žen na trhu práce v České republice. Poukazem na zaměstnanost žen a jejich pozici na trhu práce, ekonomické a politické podmínky ve společnosti je demonstrován celospolečenský význam problematiky rovných příležitostí mužů a žen.

Čtvrtá kapitola podrobně rozebírá úpravu rovných příležitostí mužů a žen v mezinárodním právu. V této souvislosti je také upozorňováno na otázku vykonatelnosti a vynutitelnosti mezinárodního práva, rovněž na možnost kontroly plnění závazků, vyplývajících z mezinárodních smluv ze strany zavázaných států, a možnost stížnosti jednotlivců na neplnění takovýchto závazků. Ve třech částech

této kapitoly jsou následně rozebírány významné smlouvy a úmluvy Organizace spojených národů, Mezinárodní organizace práce a Rady Evropy.

Pátá kapitola se věnuje oblasti rovných příležitostí mužů a žen z pohledu práva Evropské unie. Vzhledem k tomu, že úprava problematiky rovných příležitostí a zákazu diskriminace je v evropském právu skutečně rozsáhlá a i z důvodu rozsudků Soudního dvora Evropské unie dochází k jejímu pravidelnému přezkumu a vývoji, je v této kapitole rozebráno nejen právo Evropské unie primární, ale také sekundární. Na závěr je řešena otázka vymahatelnosti komunitárního práva, včetně otázky horizontálního a vertikálního přímého účinku.

V šesté kapitole dizertační práce je věnována pozornost rovným příležitostem mužů a žen v právním řádu České republiky. V této souvislosti je tato oblast rozebrána primárně z pohledu ústavního pořádku České republiky, dále jsou zdůrazněny mezinárodní úmluvy zabývající se touto problematikou, jimiž je Česká republika vázána, a následně je rozebráno těžiště této úpravy, které leží na úrovni zákona. Podrobněji je rozebrána právní úprava rovných příležitostí mužů a žen z pohledu zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Sedmá kapitola se věnuje jednotlivým zásadám a principům uplatňovaným v oblasti rovných příležitostí mužů a žen v pracovněprávních vztazích; je rozdělena na tři hlavní části. Podkapitola 7.1 se podrobně zabývá zásadou rovného zacházení a zákazem diskriminace, přičemž jsou v této souvislosti rozebrány nejen tyto pojmy a jejich právní úprava, ale také jejich definiční znaky. Zvláštní pozornost je pak věnována diskriminačním důvodům, pracovním podmínkám, věcným důvodům pro rozdílné zacházení a pozitivním opatřením, a to nejen z pohledu pracovněprávních předpisů, ale také z pohledu zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). Vedle úpravy této oblasti v právu Evropské unie, jsou dále podrobně rozebrány i první a významná rozhodnutí českých soudů a Soudního dvora Evropské unie. Podkapitola 7.2 se věnuje zákazu

diskriminace při přijímání do zaměstnání, a to primárně z pohledu zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Význam této zásady je zdůvodněn tím, že dochází-li k diskriminačnímu jednání již před vznikem pracovněprávního vztahu, nemůže pak úspěšně dojít k uplatňování ani ostatních zásad a principů z oblasti rovného zacházení s muži a ženami. Rovněž jsou v této podkapitole podrobně rozebrány výjimky ze zákazu diskriminace při přijímání do zaměstnání, a to s poukazem na rozhodovací praxi českých soudů a Soudního dvora Evropské unie. Poslední podkapitola 7.3 zdůrazňuje důležitost zásady rovného odměňování pro muže a ženy. V této souvislosti jsou rozebrány pojmy „stejná práce“ a „práce stejné hodnoty“, pozornost je rovněž věnována samotnému pojmu „odměňování“ a jeho obsahu. Dizertační práce poukazuje i na rozdíl mezi českou právní úpravou a právem Evropské unie, co se týče zajištění rovného odměňování pro všechny zaměstnance. Závěrem jsou rozebrány soudní případy, kterými se zabývaly české soudy a Soudní dvůr Evropské unie.

Kapitola osmá podrobně rozebírá problematiku právní ochrany rovných příležitostí mužů a žen, přičemž je rozdělena na pět hlavních částí. Podkapitola 8.1 se věnuje veřejnoprávním prostředkům ochrany rovných příležitostí mužů a žen, v rámci které se zdůrazňuje jedna ze stěžejních zásad soukromého práva, a to zásada prevence. Dizertační práce poukazuje na jednotlivé možnosti kontroly dodržování zásady rovného zacházení z pohledu veřejného práva, včetně existence sankcí za porušení této zásady. V podkapitole 8.2 je podán rozbor soukromoprávních prostředků ochrany rovných příležitostí mužů a žen. V této souvislosti je zdůrazněn rozdíl mezi diskriminačními žalobami a žalobami podle právní úpravy ochrany osobnosti a je rovněž poukázáno na nejasnosti týkající se zejména práva požadovat vedle morální satisfakce také náhradu nemajetkové újmy v penězích. V podkapitole 8.3 je pak podrobně rozebrána otázka obráceného důkazního břemene v diskriminačních sporech upraveného v § 133a zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a aplikační obtíže, které tento princip přináší. Podkapitola 8.4 popisuje právní ochranu rovných příležitostí mužů a žen z pohledu práva Evropské unie, včetně související rozhodovací činnosti Soudního dvora Evropské unie. Podkapitole 8.5 je věnován závěr k této otázce.

V závěrečné kapitole pak dizertační práce shrnuje předchozí výklad, závěry z učiněných zjištění a uvádí doporučení *de lege ferenda*, a to v případech, kdy by se jiná právní úprava mohla jevit vhodnější či v případě právní úpravy, která by v praxi mohla způsobovat výkladové obtíže.

ABSTRACT

The dissertation deals with the provisions of law applicable to equal opportunities of women and men in labour-law relationships. In this context, it mainly focuses on employment laws; Act No. 198/2009 Coll. on equal treatment and on legal remedies against discrimination and on amendment of some other acts (the Discrimination Act); and other related laws and regulations applicable in this area.

The dissertation is divided into nine main chapters. Its core is comprised of chapters 4 through 8, which contain a detailed analysis of the statutory provisions governing the equal opportunities of women and men in employment in Czech laws, EU laws, and international treaties. Chapters 1 through 3 offer a general introduction to the domain of equal opportunities, while chapter 9 summarises the conclusions and findings of the dissertation.

The first chapter explains why the dissertation deals with equal opportunities of women and men in labour-law relationships, and highlights the importance of this issue in international law and in the EU's social policies. This chapter also underlines the extraordinary community-wide significance of this issue.

The second chapter contains an analysis of the basic terms used with regard to equal opportunities of women and men in labour-law relationships, and explains the significance of this issue within the European Union.

The third chapter analyses the socio-economic situation of women and their position in the labour market in the Czech Republic. With reference to the women's employment rate, their position in the labour market, and the overall economic and political situation in the society, this chapter demonstrates the universal importance of equal opportunities for women and men.

The fourth chapter contains a detailed analysis of how equal opportunities for men and women are provided for in international law. A reference is also made in this context to the question of the executability and enforceability of international law, the possibility of review of performance by the obligated states of their duties stemming from international treaties, and the ability of individuals to lodge

complaints regarding the non-fulfilment of such duties and obligations. The three subdivisions of this chapter contain an analysis of the key treaties and conventions of the United Nations, the International Labour Organisation, and the Council of Europe.

The fifth chapter explores equal opportunities of men and women from the perspective of EU law. Since EU regulation applicable to equal opportunities and to the prohibition of discrimination is rather extensive and has been regularly reviewed and developed in light of the judgments of the Court of Justice of the European Union, this chapter analyses not only the primary law of the EU, but also its secondary law. The last section of this chapter deals with the questions of enforceability of the community law, including the question of the horizontal and vertical direct effect.

In the sixth chapter of the dissertation, attention is paid to equal opportunities for women and men under Czech laws, primarily from the perspective of the constitutional order of the Czech Republic, and secondarily from the perspective of the international treaties and covenants by which the Czech Republic is bound; subsequently, the dissertation discusses the cornerstone of the legal regulation governing this issue – the applicable laws. The chapter contains a detailed analysis of equal opportunities from the perspective of Act No. 262/2006 Coll., the Labour Code, as amended; Act No. 198/2009 Coll. on equal treatment and on legal remedies against discrimination and on amendment of some other acts (the Discrimination Act); and Act No. 435/2004 Coll. on employment, as amended.

The seventh chapter analyses the individual principles that apply to equal opportunities of women and men in labour-law relationships, and is divided into three main sections. Section 7.1 explores, in detail, the principle of equal treatment and the prohibition of discrimination, not only analysing these terms and the applicable statutory provisions, but their defining characteristics as well. Special attention is paid to the grounds for discrimination, working conditions, objective reasons for a different treatment, and positive (affirmative) action, not only in the context of labour laws, but also in the context of Act No. 198/2009 Coll. on equal treatment and on legal remedies against discrimination and on

amendment of some other acts (the Discrimination Act). In addition to an analysis of the applicable EU laws, this section also deals, in great detail, with the initial and significant judgments of the Czech courts and of the Court of Justice of the European Union. Section 7.2 deals with the prohibition of discrimination in hiring employees, primarily in the context of Act No. 435/2004 Coll. on employment, as amended. The significance of this principle is substantiated by the fact that if discrimination already occurs prior to the formation of an employment relationship, it is unlikely that the other principles of equal treatment will be applied successfully and effectively. This section also provides a detailed analysis of the exemptions from the prohibition of discrimination in hiring employees, with a reference to a case-law of the Czech courts and of the Court of Justice of the European Union. Section 7.3 emphasises the importance of the principle of equal remuneration for men and women. In this context, the author discusses the terms “equal work” and “work of equal value”, and also the term “remuneration” and its content. The dissertation also highlights the differences between the applicable Czech laws and the law of the European Union with regard to ensuring the principle of equal remuneration to all employees. Finally, the seventh chapter explores the cases that have been heard before the Czech courts and the Court of Justice of the European Union.

The eighth chapter, subdivided into five sections, is dedicated to issues of the legal protection of equal opportunities for men and women. Section 8.1 describes the instruments of public law protection of equal opportunities for men and women, emphasising one of the cornerstones of private law – the principle of prevention. This section highlights the individual means of monitoring compliance with the equal treatment principle from a public law perspective, including the penalties for a breach of this principle. Section 8.2 offers an analysis of the instruments of private law protection of equal opportunities for men and women. An emphasis is placed on the difference between discrimination-based actions and actions under the law of personality and privacy protection, while this section also highlights certain ambiguities concerning the right to claim (in addition to moral satisfaction) monetary damages for a non-monetary detriment. Section 8.3 analyses in detail the question of the reverse burden of proof in discrimination disputes, as provided

for in § 133a of Act No. 99/1963 Coll. the Code of Civil procedure, as amended, and the application difficulties caused by this principle. Section 8.4 describes the legal protection of equal opportunities for men and women from the perspective of the law of the European Union, including the related case-law of the Czech courts and the Court of Justice of the European Union. Section 8.5 contains a conclusion summarising this issue.

In its ninth and final chapter, the dissertation summarises the analyses contained in the preceding chapters and the relevant conclusions and findings, and proposes *de lege ferenda* recommendations in cases where a different law may appear to be more appropriate, or where a difficulty of interpretation might occur in practice in the future.

OBSAH

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

Antidiskriminační zákon	zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)
ESD	viz Soudní dvůr EU
Listina	Listina základních práv a svobod, vyhlášená usnesením předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., ve znění pozdějších změn
MOP	Mezinárodní organizace práce
Občanský soudní řád	zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
Občanský zákoník	zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
SD EU	viz Soudní dvůr EU
SES	Smlouva o založení Evropských společenství
SFEU	Smlouva o fungování Evropské unie
Směrnice 75/117/EHS	směrnice Rady 75/117/EHS o sbližování právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy
Směrnice 76/207/EHS	směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky

Směrnice 97/80/ES	směrnice Rady 97/80/ES o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví, ve znění směrnice Rady 98/52 ES, kterou se oblast působnosti směrnice 97/80/ES o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví rozšiřuje na Spojené království Velké Británie a Severního Irska
Směrnice 92/85/EHS	směrnice Rady 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň
Směrnice 2000/78/ES	směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání
Směrnice 2002/73/ES	směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky
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
Soudní dvůr EU	Soudní dvůr Evropské unie, resp. Evropský soudní dvůr
Trestní zákoník	zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Ústava	ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších ústavních předpisů
Zákon č. 65/1965 Sb.	zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
Zákon č. 1/1991 Sb.	zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
Zákon o inspekci práce	zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
Zákon o mzdě	zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění pozdějších předpisů
Zákon o platu	zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových organizacích a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů
Zákon o přestupcích	zákon č. 200/1990 Sb., o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů
Zákon o Veřejném ochránci práv	zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů
Zákon o zaměstnanosti	zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
Zákoník práce	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

1. ÚVOD

Problematika rovných příležitostí mužů a žen patří mezi nejrozvinutější a nejdůležitější oblast v právu a politice Evropské unie. Do české veřejné a sociální politiky se dostala až jako jeden z kroků, které byla Česká republika povinna splnit před svým vstupem do Evropské unie. V současné době ji však lze i v České republice považovat za jedno z důležitých témat, které se dotýká nejen právního systému, ale také české společnosti jako celku.

Česká republika, resp. Československo, byla již od poloviny minulého století signatářem mnoha mezinárodních úmluv a paktů, které se dotýkaly základních lidských práv a svobod. Tyto však ve skutečnosti na právní systém a praxi neměly významný dopad. Je paradoxní, že ačkoliv jsou státy povětšinou mezinárodními úmluvami vázány v plném rozsahu, jejich dopad na vnitrostátní právo je téměř nulový. Příčiny této situace je bezesporu možné hledat nejen v samotné formulaci jednotlivých práv a povinností vyplývajících z mezinárodních úmluv, ale také v koncepci mezinárodního práva a jeho následné vynutitelnosti. V této souvislosti je jistě existence Evropské unie a jejího práva důležitým posunem na poli aplikace a prosazení jednotlivých právních norem.

Některá ustanovení týkající se problematiky rovných příležitostí mužů a žen byla v zásadě součástí českého právního řádu již před aproximačními snahami České republiky, většinou se však jednalo o obecné principy a zásady či tyto byly součástí ochrany základních lidských práv a svobod. Z tohoto důvodu se velmi těžko uplatňovaly, a to nejen u soudu, neboť ve svých důsledcích se v dané oblasti nedalo opřít o výslovnou právní normu. Speciální právní úprava a v tomto ohledu i snazší aplikovatelnost a vynutitelnost se do právního řádu dostaly až jako důsledek snahy České republiky stát se členem Evropské unie.

Tato dizertační práce se zabývá především pracovněprávními předpisy, které upravují oblast rovných příležitostí mužů a žen, Antidiskriminačním zákonem a dalšími souvisejícími právními předpisy.

Tato dizertační práce ve svých kapitolách usiluje nejen o výklad a komentář k jednotlivým ustanovením, ale také uvádí doporučení *de lege ferenda*, a to zejména v případě právní úpravy, která by v praxi mohla způsobovat výkladové obtíže, či v případech, kdy jiná právní úprava by mohla být vhodnější. Zároveň komentuje a porovnává problematiku rovných příležitostí mužů a žen platnou v právu Evropské unie s českou právní úpravou.

Vzhledem k tomu, že v České republice do dnešních dnů proběhlo zatím velmi málo soudních případů, které by se týkaly problematiky rovných příležitostí mužů a žen, nadto většina z těchto sporů byla příslušnými soudy rozhodnuta v neprospěch žalobců/žalobkyň, a to přesto, že české soudy rozhodující pracovněprávní spory tíhnou k rozhodování ve prospěch zaměstnanců, lze v budoucnu určitě očekávat vyšší zájem o poskytování právních informací týkajících se této problematiky. Z tohoto důvodu se tato dizertační práce zabývá i prvními soudními případy, které proběhly v České republice a které potvrdily nutnost lépe definovat a stanovit jednotlivé principy uplatňované v problematice rovných příležitostí mužů a žen. Tato práce se rovněž zabývá důležitými případy z činnosti Soudního dvora Evropské unie.

S ohledem na výše uvedené a vzhledem k časovému úseku, po který tyto právní normy působí v České republiky, jedním z důvodů psaní této dizertační práce je rovněž vytvoření komplexního dokumentu týkajícího se rovných příležitostí mužů a žen po právní stránce.

Základními prameny informací používanými během zpracování této práce byla rozhodnutí českých soudů a Soudního dvora Evropské unie, odborná česká a cizojazyčná literatura, odborná a populární periodika, údaje ze statistických zdrojů a sociologických výzkumů a dále případy a informace získané v rámci poskytování právního poradenství klientům.

2. ZÁKLADNÍ POJMY V OBLASTI ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ MUŽŮ A ŽEN V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

Téma rovnosti mužů a žen je v Evropské unii natolik frekventované, že si postupem doby vyžádalo zpracování vlastního výkladového slovníku, čítajícího 100 základních pojmů ve všech jazykových verzích Evropské unie.[1]

Některé z těch nedůležitějších a nejčastěji vyskytujících se pojmů jsou níže v této kapitole rozvedeny.

2.1 ROVNOST

Jak bude uvedeno dále, rovnost pohlaví je jedním z hlavních a relativně velmi rozvinutých pilířů evropské sociální politiky. Z tohoto důvodu je pojem rovnost tím nejdůležitějším v právu Evropské unie.

Co se však přesně „rovností“ myslí? Pojem rovnost nemůže být nikdy definován ani vykládán sám o sobě, je nutné jej zodpovědět v otázce „rovný vůči čemu?“

Aristoteles pojem „rovnost morálky“ vykládal tak, že *„s věcmi, které jsou stejné, by mělo býti stejně zacházeno*“.[2] Toto pravidlo bývá nazýváno „formální rovností“.[3] Vyvstává však nová otázka, a to „kdo je vlastně stejný?“ Všechny lidské bytosti jsou unikátní a jsou rozdílné. To vedlo Westena k vysvětlení konceptu rovnosti jako *„stejného jednání se všemi lidmi, kteří jsou stejní*“,[4] což však opět tento pojem nevysvětlilo.

Nicméně rovnost by mohla být chápána jako rovnoprávnost, která garantuje každému rovné právo tak, že ten, kdo je nadán určitým právem a existuje-li někdo jiný, kdo je rovněž nadán stejným právem, tak není či nemělo by být rozdílu mezi těmito dvěma nositeli daného práva, a to jak v realizaci, tak ani v domáhání se ho.

---

[1] Horská, S. Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2000, 7 s.
[2] Westen, P. The Empty Idea of Equality. 95 Harvard Law Review, 537, 1982, 543 s.
[3] Pozn. autorky – Formální rovnost je však pouze prvním krokem ke skutečné rovnosti.
[4] Westen, P. The Empty Idea of Equality. 95 Harvard Law Review, 537, 1982, 543 s.

Z uvedeného je zřejmé, že definovat pojem rovnost je obtížné nejen z pohledu právního (jak bude rozebráno a potvrzeno níže v této dizertační práci), ale také z pohledu sociální filozofie.

Tento pojem totiž není možné vykládat samostatně, ale je třeba jej vykládat vždy za použití i dalších principů a zásad, což ostatně platí jak v právu Evropské unie, tak i v právu České republiky. Typickým příkladem může být „rovné odměňování“, tedy princip, v rámci kterého se srovnávají zaměstnanci vykonávající práci stejnou nebo stejné hodnoty, na srovnatelných pozicích, při srovnatelných zkušenostech a znalostech.

Bez ohledu na shora uvedené je však třeba konstatovat, že bez morálních standardů či zásad se pojem rovnost stává zcela bezvýznamným.

2.2 ROVNOST MUŽŮ A ŽEN

Všechny lidské bytosti jsou si rovny. Tato zásada je promítnuta ve většině lidskoprávních mezinárodních úmluvách, jak o nich bude pojednáno níže. Z tohoto důvodu jsou si rovni rovněž muži a ženy. Tato rovnost znamená, že *„všechny lidské bytosti mohou svobodně rozvíjet své schopnosti, že mají svobodnou volbu bez omezení, a že rozdílnému chování, aspiracím a potřebám žen a mužů se dostane stejného ocenění a přízně“.*[5]

Rada Evropy definovala rovnost žen a mužů následujícím způsobem – *„Rovnost žen a mužů znamená rovné zviditelnění, rovnou pravomoc a účast příslušníků obou pohlaví ve všech sférách veřejného a soukromého života. Rovnost žen a mužů je opakem nerovnosti žen a mužů, nikoli rozdílů mezi oběma pohlavími, a jejím cílem je prosazovat plnou účast žen a mužů ve společnosti.“*[6]

Podle čl. 2 a 3 Smlouvy o založení Evropských společenství je rovnost mezi muži a ženami základní zásadou práva Evropské unie. Rovnost mezi

[5] Asklöf, C., Strandberg, H., Wenander, K. Proč a jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003, 51 s.

[6] Asklöf, C., Strandberg, H., Wenander, K. Proč a jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003, 51 s.

muži a ženami je v těchto článcích nazývána „posláním“ a „cílem“ Evropské unie.

Pokud ve společnosti dochází k diskriminaci, je možné k její nápravě použít prostředky jako nerovné zacházení a pozitivní akce.

2.3 ROVNÉ ZACHÁZENÍ S MUŽI A ŽENAMI

Článek 21 Listiny základních práv Evropské unie výslovně zakazuje jakoukoli diskriminaci založenou na pohlaví. Článek 23 Listiny základních práv Evropské unie pak tuto zásadu dále rozšiřuje o povinnost zajistit rovné zacházení s muži a ženami ve všech oblastech, včetně zaměstnání, práce a odměny za práci.

Pojem „rovné zacházení s muži a ženami“ je upraven v mnoha právních předpisech s tím, že nejčastěji bývá definován jako *„zákaz přímé a nepřímé diskriminace z důvodu pohlaví, s ohledem zejména na manželský a rodinný stav*“.[7] Povinnost zacházet s muži a ženami rovně, resp. stejně, v sobě zahrnuje především stejný přístup ke zdrojům nebo stejné zatížení povinnostmi.

Zásada rovného zacházení by měla být prováděna zejména, pokud jde o:

- přístup k zaměstnání, včetně postupu v zaměstnání, a k odbornému vzdělávání,
- pracovní podmínky, včetně odměny,
- systémy sociálního zabezpečení pracovníků.[8]

Podle důvodové zprávy k novele Zákona č. 65/1965 Sb. provedené zákonem č. 155/2000 Sb. jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, což znamená, že nesmí docházet k jakékoli diskriminaci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, včetně odměňování za práci a jiná peněžitá plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

[7] Např. článek 2 odst. 1 již zrušené Směrnice 76/207/EHS.
[8] Článek 1 Směrnice 2006/54/ES.

Jak vyplývá z bodu 38 Směrnice 2006/54/ES, rovné zacházení s muži a ženami v oblasti zaměstnání a povolání by nemělo být omezeno pouze na legislativní opatření. Evropská unie a členské státy by měly dále podporovat proces zvyšování informovanosti veřejnosti o problému diskriminace v oblasti mezd, jakož i změnu myšlení veřejnosti, a měly by v co nejvyšší míře začlenit všechny zúčastněné strany ve veřejné i soukromé oblasti. Významnou úlohu by v tomto procesu měl hrát i dialog mezi sociálními partnery.

2.4 MODEL ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ

„Model rovných příležitostí“ je založen na ideji, že úplné rovnosti nemůže být nikdy dosáhnuto, pokud jednotlivci začínají každý z jiného „startovního místa“.

Podle výše zmíněného slovníku model rovných příležitostí doslovně znamená *„absenci překážek bránících občanům na základě jejich příslušnosti k pohlaví v účasti na ekonomice, politice a v sociální oblasti*“.[9]

Veškeré snahy o rovnoprávnost by tedy měly začínat u vyrovnávání těchto startovacích pozic, jak pro muže, tak v dané problematice hlavně pro ženy. Pozitivní opatření ve svém článku 3 výslovně předpokládá Směrnice 2006/54/ES, když stanoví, že *„členské státy mohou zachovat nebo přijmout opatření ve smyslu čl. 141 odst. 4 SES*[10] *za účelem zajištění plné a skutečné rovnosti mezi muži a ženami v pracovním životě v praxi*“.

Jak již bylo řečeno výše, k nápravě diskriminace a k vytváření rovných příležitostí je možné, a v zásadě i nezbytné, přijímat pozitivní akce/opatření, která poskytnou zvláštní výhody méně zastoupenému pohlaví v dané oblasti.

[9] Horská, S. Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2000, 7 s.

[10] Článek 141 odst. 4 SES – *„S ohledem na zajištění úplné rovnosti mezi muži a ženami v profesním životě nebrání zásada rovného zacházení členskému státu zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či vyrovnávání nevýhod v profesní kariéře.“*

2.5 DISKRIMINACE

V čl. 1 Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen z roku 1979, jak je tato popsána níže v podkapitole 4.1, se „diskriminací žen“ rozumí *„jakékoli činění rozdílu, vyloučení nebo omezení provedené na základě pohlaví, jehož důsledkem nebo cílem je narušit nebo zrušit uznání, požívání nebo uplatnění ze strany žen, bez ohledu na jejich rodinný stav, na základě rovnoprávnosti mužů a žen, lidských práv a základních svobod v politické, hospodářské, sociální, kulturní, občanské nebo jiné oblasti.“*

Za „diskriminaci“ se považuje úmyslné či nedbalostní rozlišování, vyloučení nebo zvýhodnění založené na diskriminačních znacích. O diskriminaci jde tehdy, je-li takto podmíněné rozlišování namířeno proti určitým jednotlivcům, a tímto způsobuje jejich nerovnovážné postavení.[11] Důsledkem je znemožnění nebo omezení příležitostí.

Diskriminaci rozlišujeme na diskriminaci přímou a diskriminaci nepřímou. „Diskriminace přímá i nepřímá“ se pojmově řadí pod diskriminaci negativní, resp. absolutní, která by měla být ve společnosti eliminována, a to právě kvůli svému nežádoucímu působení. Na rozdíl od diskriminace nepřímé je „diskriminace přímá“[12] většinou výslovně pojmenovaná v právních předpisech, a proto nebývá pochyb nad jejím výkladem (např. diskriminace z důvodu pohlaví, rasy, barvy pleti, a další), nicméně její prokazování není o mnoho jednodušší.

Směrnice 2006/54/ES v čl. 2 odst. 1 písm. b) definuje „nepřímou diskriminaci“ jako situaci *„kdy v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti jsou znevýhodněny osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví, ledaže takové ustanovení, kritérium nebo zvyklost jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné“.* Definici nepřímé diskriminace pomáhaly dotvářet případy, které probíhaly u Evropského soudního dvora (mezi prvními byly případy *Bilka-Kaufhaus*[13] a *Enderby*[14]).

---

[11] Galvas, M. Pracovní právo. Brno : Masarykova univerzita, 2001, 65 s.

[12] Směrnice 2006/54/ES v čl. 2 odst. 1 písm. a) diskriminací přímou rozumí, *„pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě z důvodu jejího pohlaví, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci“*.

[13] Rozsudek ESD ze dne 13. 5. 1986, *Bilka-Kaufhaus GmbH proti Karin Weber von Hartz*, 170/84, 1607.

Opakem negativní diskriminace je „diskriminace pozitivní“, resp. pozitivní nebo afirmativní opatření. Jak již bylo řečeno výše, jedná se o taková opatření, která sice jednu skupinu po určitý časový úsek zvýhodňují, ale jen za účelem dosažení postupně plně rovnovážného stavu. Jak uvádí Galvas[15], pozitivně diskriminační opatření mají za cíl odstranění neodůvodněných rozdílů a co nejvíce se přiblížit stavu rovnosti. Jedná se o opatření zaměřená na určitou skupinu, která mají za cíl vyloučit a předcházet diskriminaci nebo napomoci vyrovnat znevýhodnění vycházející z tradičních postojů, chování a struktur.

Je důležité také zdůraznit, že diskriminací na základě pohlaví se rozumí rovněž:

- obtěžování a sexuální obtěžování, či jakékoli méně příznivé zacházení vycházející z odmítnutí takového chování dotyčnou osobou nebo podvolení se mu,
- navádění k diskriminaci osob na základě pohlaví,
- jakékoliv méně příznivé zacházení se ženou v souvislosti s těhotenstvím nebo mateřskou dovolenou.[16]

Podle bodu 6 Směrnice 2006/54/ES se tyto formy diskriminace nevyskytují pouze na pracovišti, ale také v souvislosti s přístupem k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání. Z tohoto důvodu by měly být zakázány a měly by se na ně vztahovat účinné, přiměřené a odrazující sankce.

2.6 OBTĚŽOVÁNÍ

Za „obtěžování“ se považuje jakékoliv nežádoucí chování související s pohlavím osoby, které je vedeno za účelem nebo s následkem snížení lidské důstojnosti a k vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí.[17]

---

[14] Rozsudek ESD ze dne 27. 10. 1993, *Dr. Pamela Mary Enderby proti Frenchay Health Authority and Secretary of State for Health*, C-127/92, I-5535.
[15] Galvas, M. Pracovní právo. Brno : Masarykova univerzita, 2001, 68 s.
[16] Např. situace, kdy je ženě odpíráno zaměstnání, odborná příprava nebo povýšení jen proto, že je těhotná.
[17] Obdobně čl. 2 odst. 1 písm. c) Směrnice 2006/54/ES.

Obtěžování i sexuální obtěžování odporují zásadě rovného zacházení s muži a ženami.

2.7 SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ

S výše uvedeným pojmem úzce souvisí pojem „sexuální obtěžování“, za které se považuje nežádoucí chování sexuální povahy týkající se pohlaví osoby, které může vytvářet pro osobu, jež je mu vystavena, pokořující, ponižující, urážlivé, zastrašující nebo nepřátelské pracovní prostředí.[18]

2.8 GENDER

V komunitárním právu se v posledních letech začal mnohem častěji používat pojem „gender“, který původně býval typický pro sociologii a filozofii. Tento pojem se týká sociálních rozdílů mezi ženami a muži, které jsou naučené a které se v průběhu času mění a kolísají uvnitř kultur i mezi nimi.

V této souvislosti je třeba pracovat i s pojmem „pohlaví“, které se týká univerzálních, biologicky určených rozdílů mezi muži a ženami.

2.9 GENDEROVÉ ZÁLEŽITOSTI

Pojem „genderové záležitosti“ je komunitárním právem definován jako *„takové odlišné a vzájemně podmiňující se role, odpovědnosti a příležitosti žen a mužů, které jsou založené na kulturních a sociálních zvláštnostech a které se mohou časem změnit, mimo jiné i jako výsledek intervenční politiky*“. Závaznost těchto genderových rozdílů tedy není přirozeným, neměnným stavem, ale dočasným stupněm vývoje sociálních vztahů mezi muži a ženami.[19]

Většina těchto pojmů je upravena v právních normách České republiky (kromě pojmů týkajících se „gender“, jež mají větší přesah do sociologie a sociální politiky). Do českého právního řádu byly tyto pojmy převzaty

[18] Obdobně čl. 2 odst. 1 písm. d) Směrnice 2006/54/ES.
[19] Na cestě do EU: Rovné příležitosti mužů a žen v ČR. Praha : Sociologický ústav AV ČR, 2002, 134 s.

z práva Evropské unie. Shora uvedené pojmy budou vysvětleny v následujících kapitolách této dizertační práce, a to v návaznosti na jejich právní úpravu v jednotlivých normách a s ohledem na jednotlivé zásady a principy uplatňované v oblasti rovných příležitostí mužů a žen.

3. SOCIÁLNĚ-EKONOMICKÁ SITUACE A POSTAVENÍ ŽEN NA TRHU PRÁCE

Rodina a práce tvoří základní dimenze lidského života. Podíly mužů a žen, kteří ve svém životě nebyli ekonomicky aktivní nebo nezaložili rodinu, jsou však historicky proměnlivé a liší se také mezi různými společnostmi i společenskými skupinami.

Česká republika patří, po více než dvaceti letech demokratického vývoje společnosti a mnoha politických, ekonomických a sociálních změnách, k zemím, které charakterizuje vysoká zaměstnanost žen, nicméně mezinárodní srovnání zemí EU 27 ukazuje, že Česká republika již zdaleka nepatří se svou mírou ekonomické aktivity žen (61,5 %) ke špičce, ale spíše k průměru.[20]

V roce 2010 činil podíl zaměstnaných žen 42,72 % a v dlouhodobém srovnání kolísá jen málo.[21] Struktura české ženské pracovní síly se také od zemí EU 27 liší, a to nejen odvětvovou a profesní charakteristikou, ale zejména délkou pracovních úvazků a mírou nezaměstnanosti. K těmto strukturálním odlišnostem se vztahují i jiné specifické rysy ženské zaměstnanosti, které formují ekonomickou aktivitu žen v České republice:

- historická kontinuita ženské zaměstnanosti, v dnešní době již třetí generace žen zaměstnaných po celý život,
- časový průběh zaměstnanosti podle věku žen, který má kontinuální charakter, protože ženy v České republice po narození dítěte opouštějí pracovní sféru většinou na dva až tři roky,

[20] Například podíl ekonomicky aktivních žen na celkovém počtu žen byl ve sledovaném roce 2009 vyšší v 17 zemích Evropské unie, z toho pak nejvyšší ve skandinávských zemích (Dánsko – 77,3 %, Švédsko – 76,4 %, Finsko – 73,5 %), nadprůměrný ovšem byl i v Nizozemsku (74,1 %) a v Německu (71,4 %). Česká republika se v tomto ohledu řadí k zemím, jako jsou Bulharsko, Irsko, Slovensko nebo Belgie. In Zaostřeno na ženy a muže 2011, http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/publ/1413-11-r_2011.

[21] Statistická ročenka České republiky 2011 = Statistical yearbook of the Czech Republic 2011. 1. vyd. Praha : Český statistický úřad, 2011, 810 s.

- dlouhodobá adaptace pracovního systému na ženskou pracovní sílu v celém spektru kvalifikační struktury.[22]

Na rozdíl od vyspělých zemí či nadnárodních struktur, jako je Evropská unie, nejsou v České republice otázky související s podmínkami zaměstnanosti žen a s pozicí žen na trhu práce pokládány za politicky a ekonomicky důležité. Nejsou přímo vztaženy k cílům ekonomické a sociální transformace české společnosti.[23] V 90. letech minulého století optika transformačních cílů nezmiňovala vazby, které by souvisely s ženskou populací. V tomto ohledu se sociální vývoj české společnosti významně odkláněl a i nadále se, až do současnosti, odklání od vývoje zejména v západoevropských zemích. Tyto země pokládají formování podmínek pro vyrovnávání rozdílů a zlepšování ekonomického a sociálního statusu zaměstnaných žen za jeden z klíčových faktorů vývoje společnosti a rozvoje jejích struktur. Důraz je kladen jak na aktivitu žen samých, tak na podporu žen v rámci legislativních, společenských, ale i pracovních struktur.[24]

Základy Československa byly budovány od roku 1918 až do konce třicátých let minulého století a po většinu této doby stál v čele státu T. G. Masaryk, který psal a přednášel o ženských právech na univerzitní půdě již od devadesátých let 19. století a jehož články lze považovat za počátky české feministické politické literatury. Když se později stal prvním prezidentem Československa, usiloval o to, aby ženy získaly rovná práva. V Československu bylo všeobecné volební právo pro muže a ženy zavedeno ústavou z roku 1920.

Zmíněný pozitivní vývoj byl přerušen německou okupací a druhou světovou válkou, po které přišlo po únoru 1948 období budování socialismu. Nový režim českým ženám na jednu stranu formálně přiznal rovné postavení s muži ve všech aspektech života, ale zároveň zcela selhal, co se týká změny pojímání genderových rolí v myšlení a praxi lidí.

---

[22] Historický kontext zaměstnanosti českých žen In Křížková, A., Maříková, H., Hašková, H., Formánková, L. Pracovní dráhy žen v České republice. Praha : SLON, 2011, 10 – 18 s.
[23] „Legislativa EU o rovnosti žen.“, Evropský dialog 3, 1996, 20 – 26 s.
[24] Hašková, H., Křížková, A., Linková, M. (eds.). Mnohohlasem. Vyjednávání ženských prostorů po roce 1989. Praha : SOÚ AV ČR, 2006, 131 – 142 s.

Ačkoliv měly ženy formálně rovné postavení s muži a zákon nepřipouštěl žádnou diskriminaci, ta ve skutečnosti existovala. Ženy často pracovaly v podřadných zaměstnáních a jejich průměrné mzdy byly nižší než mzdy mužů. Řídící funkce zastávali většinou muži.[25] Svět práce byl za socialismu segregovaný, avšak většina žen tento stav nepřisuzovala genderovému systému, ale chápala ho jako součást politického tlaku. Ačkoliv ženy musely pracovat, nebyly provedeny žádné změny, co se týká dělby práce v domácnosti.

Poválečná industrializace vedená prvním dvouletým a pětiletým plánem vtáhla do výroby obrovský počet mužů a žen. Během třiceti let Československo dosáhlo v podstatě plné zaměstnanosti žen v produktivním věku, a to zaměstnanosti na plný úvazek. Pouhých 11,6 % žen pracovalo v 80. letech na zkrácený úvazek. Na plný úvazek pracovalo v 70. letech 71,6 % a v 80. letech 88 % žen i se třemi a více dětmi. Typický vzorec pracovně-životní dráhy české ženy byl: *„studium, práce, první dítě, práce, druhé dítě, práce, penze“*.[26]

Obrovská poválečná proměna pracovních struktur i mechanizmů byla však po celou dobu provázena setrváváním tradičních vzorců chování v rodině, především názorů na to, kdo má hlavní zodpovědnost za výchovu dětí a starost o domácnost. Spíše než emancipovanost účastí v zaměstnání, bylo od žen vyžadováno plnění dvou rolí – práce na plný úvazek a starost o domácnost a rodinu. Od mužů nebylo v zásadě vyžadováno se větší měrou účastnit prací v domácnosti. Časová zaneprázdněnost žen v domácnosti limitovala jejich postup v zaměstnání i ve výši mzdy. Zatíženost žen se v šedesátých letech projevila zejména v poklesu porodnosti. V návaznosti na tuto skutečnost vláda tehdy přijala programy sociální podpory a pronatalitní politiky zahrnující především prodlouženou mateřskou dovolenou, zvýšené rodičovské příspěvky a věkovou hranici odchodu žen do důchodu závislou na

[25] Historická statistická ročenka ČSSR. Data ze sčítání lidu a domácností, provedeného v roce 1950. Praha : 1985.
[26] Historická statistická ročenka ČSSR. Data ze sčítání lidu a domácností, provedeného v roce 1950. Praha : 1985.

počtu dětí. Velmi důležitou změnou projevující se ve zvýšené porodnosti bylo i rozšíření počtu míst pro děti v jeslích a školkách, neboť rodiny se v této věci již nemohly spoléhat pouze na vlastní zdroje. Navzdory shora uvedenému se však velmi málo udělalo pro harmonizaci práce a rodiny.

Ženy byly navíc velmi slabě sociálně i profesně diferencovány s ohledem na nároky kladené na zaměstnanou ženu s dětmi. Stejné problémy měly dělnice či inženýrky. Mzdové rozpětí bylo v bývalém Československu nejnižší a nejvíce rovnostářské mezi ostatními socialistickými státy. Přes proklamovanou rovnost mužské a ženské práce a její hodnocení, mělo Československo největší rozdíl průměrné mzdy mužů a žen ze všech socialistických ekonomik.

V posledních šesti dekádách se ženská pracovní síla několikrát proměnila z hlediska struktury. V roce 1948 byly nejčastějšími vykonávanými ženskými profesemi zemědělské a průmyslové dělnice, současná struktura pracovních uplatnění žen je silně heterogenní v mnoha profilech. V tržním hospodářství se ženy uplatňují i jako podnikatelky či manažerky, jejich pracovní mobilita je uplatněna v českých i zahraničních firmách, významně dominují v neziskovém sektoru.[27]

Mzdový systém zdůrazňoval věk a pohlaví oproti vzdělání a kvalifikaci. Rozdíly ve mzdách bylo možné z 36 % vysvětlit pohlavím a věkem, zatímco vzdělání bylo vysvětlitelné pouze 8 % mzdových rozdílů. Obdobné platové rozdíly mezi muži a ženami bylo samozřejmě možné pozorovat i v západoevropských zemích, české ženy však byly znevýhodňovány více.[28]

Přes postupně rostoucí význam vzdělání a kvalifikace se úroveň rozdílu mužských a ženských mezd po roce 1989 příliš nezměnila. Kontinuální vývoj ženské zaměstnanosti, struktura i rozsah časových investic – délka pracovní

[27] Čermáková, M., Hašková, H., Křížková, A., Linková, M., Maříková, H., Musilová, M. Souvislosti a změny genderových diferencí české společnosti v 90. letech. Praha : Sociologický ústav AV ČR, 2000. 13 – 32 s.

[28] Zatímco v západoevropských zemích bylo možné vysvětlovat nižší mzdy žen jejich častými částečnými úvazky, kratší pracovní dráhou, české ženy pracují vesměs na plné úvazky a s dětmi nezůstávají doma déle než dva až pět let.

dráhy, objem pracovní doby – ale zejména spjatost rodinných a pracovních rolí jsou v porovnání s vývojem ženské zaměstnanosti v Evropě odlišné.[29]

Podmínkou harmonizace vazeb mezi pracovním systémem, rodinou a sociální politikou je gender kontrakt. V České republice jeho fungování spočívalo na faktu, že vysoká zaměstnanost žen a současně jejich nízký podíl na vedoucích místech a finančně preferovaných pracovních místech bude vyvážen možností skloubit práci i rodinu. Státní sociální politika pak ochrání ženu, pokud jde o těhotenství a mateřství.

V současné době se změnily politické a ekonomické podmínky, a přesto uvedený model přežívá a deformuje pracovní i rodinné podmínky ženské pracovní síly.[30] Jak uvádí Čermáková, „*pracovní trh v České republice rozlišuje z hlediska genderu mužské, ženské a smíšené profese. Podíl žen v určité profesi je znakem, který danou profesi determinuje – například nižší průměrnou mzdou nebo malým zájmem mužů. Existence segregace podle pohlaví v profesích pak způsobuje nerovnosti, jejichž výsledkem je nižší sociální a pracovní kompetence a nižší průměrné výdělky zaměstnaných žen. Přestože pro oba sektory, mužskou i ženskou profesi, platí stejné principy, v případě jejich vzájemného srovnávání lze narazit na nesrovnalosti, které není možné jakýmkoliv způsobem vysvětlit*.“ Někteří ekonomové tedy doporučují srovnávání jen ženské profese s jinou ženskou profesí, tímto způsobem se ale vůbec nereflektují a nevysvětlují sociální nerovnosti či vlastní sociální realita ve společnosti.

Výzkumy poukazují na určité mylné představy zažité v české společnosti, kdy rozdíly v průměrných mzdách mužů a žen bývají často zdůvodňovány ochotou mužů k přesčasům a k další práci uvnitř profese, která zakládá vyšší pracovní nasazení a tedy i další finanční ohodnocení. Toto zdůvodnění se jen znovu opírá o zavedené genderové stereotypy. Výzkumy naopak potvrdily vysoké pracovní nasazení české ženské populace a malé rozdíly mezi muži a ženami.

---

[29] Kozera, N. Czech Women in the Labour Market, Work and Family in a Transition Economy, Working Paper 1997, Praha : Sociologický ústav AV, 1997.

[30] Čermáková, M. Postavení žen na trhu práce. Sociologický časopis XXXIII., 4/1997,391 s.

Jen 20 % žen a 13 % mužů uvedlo, že by nepracovali denně o dvě hodiny navíc, kdyby jim zaměstnavatel dobře zaplatil.[31]

Jen velice pomalu roste podíl žen v pozicích profesorek a docentek na vysokých školách. V roce 2009 bylo na veřejných vysokých školách mezi profesory jen 12,9 % žen, docentek pak jen 23,5 %.[32] Přestože roste podíl žen s vysokoškolským vzděláním (podle pracovní síly v národním hospodářství)[33] a prokazatelně je zaznamenán výrazný nárůst podílu vysokoškolských studentek[34], podíl žen podle pracovního zařazení ve třídě 1 (zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci) je necelých 28 % a jejich průměrná mzda tvoří dokonce jen 63,1 % mzdy mužů v této třídě.[35]

S ohledem na shora uvedené lze konstatovat, že pracovní kapitál žen je pro rodinu a celou společnost stejně významný jako pracovní kapitál muže. Během minulých desetiletí se v České republice ustavil model vysoké zaměstnanosti žen s lehce ochranářskou sociální politikou, na druhou stranu se však toho příliš neudělalo, pomineme-li formální snahy v posledních letech, na poli stejného zacházení a stejného odměňování mezi muži a ženami. Právní úpravy této oblasti, které do svého právního řádu přijala Česká republika, a to mnohdy jen z důvodu povinnosti harmonizovat české právo s právem Evropské unie, nemají a po dlouho dobu ještě nebudou mít konkrétní výsledky. Lze asi jen těžko předpokládat, že nové právní úpravy s sebou přinesou i nové přístupy k předmětné problematice.

---

[31] Ženy a muži na trhu práce. Databáze výzkumu a číselník, Praha : Sociologický ústav AV, 1996.

[32] Tenglerová, H. Postavení žen v české vědě a aktivity na jejich podporu. Monitorovací zpráva za rok 2010. Praha : Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., 2011.

[33] V roce 2010 činil podíl žen s vysokoškolským vzděláním zaměstnaných v národním hospodářství 43,4 % ze všech osob s vysokoškolským vzděláním. Celkově to znamenalo, že zhruba téměř každá pátá zaměstnaná žena měla vysokoškolské vzdělání; v roce 2005 to byla jen zhruba každá sedmá. Srov. Statistická ročenka České republiky 2011 = Statistical yearbook of the Czech Republic 2011. 1. vyd. Praha: Český statistický úřad, 2011. 810 s. ISBN 978-80-250-2105-7.

[34] V posledním desetiletí rostl podíl vysokoškolských studentek. Ve školním roce 2010/2011 byl podíl žen již převažující – 56 %, zatímco ještě v roce 2000/2001 převažovali muži – 53 %. Srov. Ženy a muži v datech. Praha : ČSÚ, 2011.

[35] Statistická ročenka České republiky 2011 = Statistical yearbook of the Czech Republic 2011. 1. vyd. Praha : Český statistický úřad, 2011. 810 s. ISBN 978-80-250-2105-7.

Je prokazatelné, že v soudobých evropských zemích existují různé modely fungování pracovního trhu a rodinného života a také je nepochybné, že není nutné ani žádoucí je jakýmkoliv způsobem unifikovat, avšak právo volby jednotlivců k výběru kteréhokoliv z nich, podpořené legislativní úpravou, je rozhodně nezbytné k potvrzení existence základních práv a svobod.

4. MEZINÁRODNĚPRÁVNÍ ÚPRAVA ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ MUŽŮ A ŽEN

Diskriminace z důvodů pohlaví není jen problémem stávajícího mezinárodního práva a vnitrostátních zákonů, ale především historicko-společenským jevem. Požadavek zrovnoprávnění žen byl poprvé zformulován už v aktech Velké francouzské revoluce, ale nebyl realizován. Teprve v polovině 19. století ve skandinávských zemích a v USA začaly být postupně odstraňovány překážky, které bránily v procesu zrovnoprávnění mužů a žen. Avšak až na konci 19. století jako první Nový Zéland a vzápětí i americký stát Wyoming zaručily ženám volební právo.

Z tradičního mezinárodního práva nevyplývaly pro státy ve vztahu k jednotlivci a zejména k ženám až do počátku 20. století žádné povinnosti či omezení. Postavení žen bylo výlučně určováno vnitrostátním právním řádem. První závazky se týkaly zvláštní ochrany žen plynoucí z jejich biologických specifik. Jednalo se o spolupráci států při potírání obchodu se ženami, a závazky měly vazbu na tehdy se stabilizující mezinárodněprávní zákaz otroctví.[36]

Vedle mezinárodního práva trestního, které chránilo ženy před vykořisťováním z důvodu pohlaví, se rozvíjela také oblast upravující pracovní podmínky a pracovní proces.[37] Značný význam pro rozvoj v této oblasti bylo založení **Společnosti národů** v roce 1919. V čl. 23 lit. a) Paktu o Společnosti národů se stanoví povinnost *„zabezpečit a zachovat slušné a lidské pracovní podmínky pro muže, ženy a děti na vlastním území i v zemích, s nimiž jsou členové Společnosti národů v obchodních a průmyslových stycích, a k tomuto cíli zřizovat a udržovat potřebné mezinárodní organizace“*. S odkazem na literu c) téhož článku byla Společnost národů pověřena obecným dohledem nad úmluvami o obchodu se ženami.

[36] Úmluva o obchodu se ženami (1904), Pařížská úmluva o obchodu se ženami (1906), Ženevská úmluva o potlačení obchodu se ženami a dětmi (1921), Ženevská úmluva (1933).
[37] Bernská úmluva o zákazu noční práce žen (1906).

V této souvislosti byla problematika ochrany a zrovnoprávnění žen v pracovním poměru přenesena do agendy **Mezinárodní organizace práce**, která byla založena v roce 1919 na Pařížské mírové konferenci a přičleněna ke Společnosti národů.[38]

4.1 ORGANIZACE SPOJENÝCH NÁRODŮ

Zásadní posun v koncepci lidských práv žen přinesla až druhá světová válka. Urychlila také emancipační proces, protože do té doby všemi uznávaný model ženy, jako matky a manželky, vzal za své. Byly to ženy, které nahradily muže bojující ve válce a nastoupily na jejich pracovní místa. Také právě na ženách a na dětech se nejvíce projevila válka svými dopady. ***Charta OSN***[39] jako první mezinárodní dokument vyhlásila v preambuli *„víru v základní lidská práva, v důstojnost a hodnotu lidské osobnosti, v rovná práva mužů i žen a národů velikých i malých“*. Otevřela tak prostor pro zrovnoprávnění žen v mezinárodním měřítku. Kromě preambule je princip rovných práv vyhlášen v čl. 1 odst. 3[40] a dále v čl. 55 lit. c).[41]

Dnes je jen velmi málo států, které nejsou členy OSN,[42] a lze proto říci, že Charta představuje první platný instrument ochrany lidských práv a svobod s povinností států zabezpečit tato práva a svobody bez diskriminace i pro ženy.

Soubor základních lidských práv a svobod obsahuje také ***Všeobecná deklarace lidských práv***, přijatá Valným shromážděním OSN dne 10. 12. 1948. Její preambule obsahuje odvolání na Chartou deklarovaná rovná práva mužů a žen.[43] Článek 2[44] pak stanoví povinnost státu aplikovat práva a svobody bez diskriminace.

---

[38] Hýbnerová, S. Mezinárodně právní ochrana žen, In: Acta Universitatis Carolinae, 3-4/1996.

[39] Charta spojených národů byla přijata na mezinárodní konferenci o poválečném uspořádání světa v červnu 1945 v San Francisku, USA.

[40] *„Princip uskutečňování podpory a posilování úcty k lidským právům a základním svobodám pro všechny bez rozdílu rasy, pohlaví, jazyka nebo náboženství.“*

[41] *„Pověření OSN činnostmi k zajištění všeobecné úcty k lidským právům a základním svobodám pro všechny, bez rozdílu rasy, pohlaví, jazyka nebo náboženství.“*

[42] V roce 2011 byl za člena OSN přijat Jižní Súdán, a to jako 193. členský stát.

[43] *„…že lid Spojených národů zdůraznil v Chartě znovu svou víru v základní lidská práva, v důstojnost a hodnotu lidské osobnosti, v rovná práva mužů i žen a že se rozhodl podporovat sociální pokrok a vytvořit lepší životní podmínky ve větší svobodě…“*

V této souvislosti lze tedy konstatovat, že Deklarace vedle politických práv obsahuje i základní sociální práva, a to včetně těch, která se realizují v pracovněprávních vztazích a v právu sociálního zabezpečení[45] (např. právo na práci bez uplatnění jakékoliv diskriminace, právo na svobodnou volbu povolání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, [46] stejný plat za stejnou práci, [47] na spravedlivou a uspokojivou odměnu za práci[48] a na nezbytná sociální opatření – na zabezpečení v nezaměstnanosti, v nemoci, ve stáří,[49] atp.).

Pro rozvoj mezinárodněprávní úpravy postavení žen vytvořily oba tyto dokumenty potřebný legislativní základ, a to přesto, že nejsou právně závazné, nemají právní sílu, avšak získaly takovou politickou sílu jako málokteré jiné mezinárodněprávní dokumenty.

První konkretizující mezinárodní instrument, vycházející z obou těchto dokumentů, představuje ***Úmluva o politických právech žen*** z roku 1952. Jedná se o první dokument, který neobsahuje ochranná ustanovení (je výlučně nediskriminační povahy). Pro každý signatární stát plynou z Úmluvy určité závazky, přičemž na státech zůstává právo zvolit si prostředek, kterým dosáhnou požadovaného stavu.

K odstranění diskriminačních tradic v manželských a rodinných záležitostech bylo v rámci OSN přijato v 50. a 60. letech více úmluv,[50] které kromě zrušení zastaralých tradic a zvyklostí poskytly ženám právo samostatně a svobodně se rozhodovat.

Nejucelenější a nejpropracovanější mezinárodněprávní úpravou ochrany práv žen je ***Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen***. Tato

---

[44] *„Každý má všechna práva a všechny svobody, stanovené touto deklarací, bez jakéhokoli rozlišování, zejména podle rasy, barvy, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, majetku, rodu nebo jiného postavení.“*

[45] Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2007, 37 s.

[46] Čl. 23 odst. 1 – *„Každý má právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti.“*

[47] Čl. 23 odst. 2 – *„Každý, bez jakéhokoli rozlišování, má nárok na stejný plat za stejnou práci.“*

[48] Čl. 23 odst. 3 – *„Každý pracující má právo na spravedlivou a uspokojivou odměnu, která by zajišťovala jemu samému a jeho rodině živobytí odpovídající lidské důstojnosti a která by byla doplněna, kdyby toho bylo třeba, jinými prostředky sociální ochrany.“*

[49] Čl. 25 odst. 1 – *„…má právo na zabezpečení v nezaměstnanosti, v nemoci, při nezpůsobilosti k práci, při ovdovění, ve stáří nebo v ostatních případech ztráty výdělečných možností, nastalé v důsledku okolností nezávislých na jeho vůli.“*

[50] Úmluva o státním občanství provdaných žen (1957), Úmluva o souhlasu k manželství, nejnižším věku pro uzavírání sňatku a registraci sňatku (1962).

Úmluva byla přijata Valným shromážděním OSN 18. 12. 1979 a vstoupila v platnost 3. 9. 1981. Dosud ji ratifikovalo nebo k ní přistoupilo přes 170 zemí, mezi prvními i tehdejší Československá socialistická republika, a to 16. 2. 1982. Pro občany Československa pak vstoupila v platnost 18. 3. 1982, přičemž ve Sbírce zákonů byla vyhlášena až v roce 1987, jako zákon č. 62/1987 Sb.

Úmluva proklamuje tradiční principy rovnosti a nediskriminace, vyzývá také smluvní strany, aby přijaly vhodná opatření.[51] V zájmu dosáhnout úplné rovnosti mezi muži a ženami je zdůrazňován požadavek změny v tradičních rolích mužů a žen v rodině a také ve společnosti, neboť *„diskriminace žen porušuje zásady rovnosti práv a respektování lidské důstojnosti, je překážkou pro účast žen, na rovnoprávném základě s muži, v politickém, společenském, hospodářském a kulturním životě jejich zemí, zabraňuje růstu blahobytu společnosti a rodiny a znesnadňuje plný rozvoj možností žen ve službě pro jejich země a pro lidstvo.“*[52] Věcná ustanovení Úmluvy pokrývají velký rozsah otázek a konkrétně jsou vyjmenovány formy diskriminace, na kterých se smluvní strany dohodly, že je odstraní.[53]

Dne 12. 3. 1999 přijala Komise OSN pro postavení žen ***Opční protokol k Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen***, kterým byla Úmluva postavena na stejnou základnu jako ostatní mezinárodní instrumenty pojednávající o lidských právech a obsahující ustanovení o proceduře jednotlivých stížností, neboť Úmluva sice upravovala kontrolní mechanismus, a to Výbor pro odstranění všech forem diskriminace žen, nebyla mu však přiznána pravomoc přijímat a posuzovat oznámení jednotlivců o porušování práv zaručených Úmluvou. Opční protokol pak upravuje podmínky podání, projednání, oznámení výborem a rozhodnutí o něm, a poskytuje tak jednotlivci efektivní nástroj ochrany práv garantovaných Úmluvou.[54] Pro Českou republiku vstoupil Opční protokol v platnost 26. 5. 2001 a byl vyhlášen ve Sbírce mezinárodních smluv jako sdělení MZV č. 57/2001 Sb. m. s.

---

[51] *„…státy, smluvní strany mezinárodních paktů o lidských právech mají povinnost zabezpečit rovnoprávnost mužů a žen při využívání všech hospodářských, sociálních, kulturních, občanských a politických práv…“*

[52] Preambule Úmluvy.

[53] Zejména články 1 – 16 Úmluvy.

[54] Podle čl. 4 Opčního protokolu musí stěžovatelé před podáním oznámení vyčerpat všechny dostupné vnitrostátní opravné prostředky a zároveň se musí jednat o záležitost, která dosud nebyla Výborem nebo jinou mezinárodní institucí pro řešení sporů projednávána.

Dalším důležitým paktem je ***Mezinárodní pakt o občanských a politických právech,*** přijatý Valným shromážděním OSN dne 19. 12. 1966, a dále i ***Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech***. Oba tyto pakty vstoupily v platnost pro tehdejší Československo dne 23. 3. 1976.[55] Mezinárodní pakt o občanských a politických právech mimo jiné zavazuje státy, aby *„respektovaly práva uznaná v tomto Paktu a zajistily tato práva všem jednotlivcům na svém území a podléhajícím jeho jurisdikci, bez jakéhokoli rozlišování podle rasy, barvy, pohlaví, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, majetku, rodu nebo jiného postavení"*[56] a dále, aby rovněž zajistily *„stejná práva mužů a žen na požívání všech občanských a politických práv stanovených v tomto Paktu".*[57]

Tyto dva pakty se nicméně zásadně liší, zejména pokud jde o znění jejich ustanovení o povinnostech a také svými kontrolními systémy. Hospodářská, sociální a kulturní práva se mají provádět postupně, nikoli ihned (což je případ občanských a politických práv) a jejich provádění je předmětem kontroly Hospodářské a sociální rady Organizace spojených národů, ne tedy ve výboru nezávislých expertů, kterým je Výbor pro lidská práva (což je případ občanských a politických práv).

Zákaz diskriminace a princip rovnosti lze nalézt, jak je zřejmé z výše uvedeného, v řadě právních dokumentů mezinárodního charakteru. Všechny tyto pakty jsou součástí českého právního řadu, a z tohoto důvodu je jimi Česká republika vázána. Problémem mezinárodního práva však bývá jeho vykonatelnost a případná vynutitelnost v právním řádu jednotlivých států.

4.2 MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE PRÁCE

Mezinárodní organizace práce je odborná organizace systému Organizace spojených národů. Činnost jejích orgánů se opírá

[55] 120/1976 Sb. Vyhláška ministra zahraničních věcí ze dne 10. května 1976.
[56] Čl. 2 odst. 1 Paktu.
[57] Čl. 3 Paktu.

o princip tripartity zástupců členských států – její orgány se skládají z delegátů vlád, delegátů zaměstnanců a delegátů zaměstnavatelů.[58]

MOP přijala od počátku své existence velký počet konvencí a doporučení týkajících se zásadních problémů pracovního a sociálního zákonodárství.[59]

Doplněním starších úmluv z let 1919 a 1934 byla ***Úmluva o noční práci žen*** sjednaná v rámci MOP v roce 1948. Rozšířila zákaz v řadě dalších průmyslových odvětví, ale stanovila zároveň i výjimky z tohoto zákazu, které však byly přenechány do kompetence států za účelem vnitrostátních úprav.

K odstranění diskriminace žen v pracovním poměru zavázala signatární státy ***Úmluva č. 100 o stejné odměně zaměstnaných mužů a žen za stejnou práci,*** [60] přijatá v rámci MOP v roce 1951. Řadí se k nediskriminačním úmluvám, neobsahuje konkrétní nebo ochranná ustanovení, pouze státům ukládá povinnost provádět politiku rovných příležitostí.

V rámci MOP pokračoval rozvoj pracovních standardů týkajících se žen. V této souvislosti se jednalo hlavně o změny dříve zažitých rodinných modelů způsobené nejen nástupem vdaných žen do zaměstnání, ale i posunem v myšlení jednotlivců, resp. společnosti. Tyto změny si vyžádaly nové úpravy. Jednou z nich byla ***Úmluva č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání*** [61] z roku 1958. Zabývá se diskriminací v zaměstnání a povolání a obsahuje ustanovení o rovnosti příležitostí i zacházení. Pojem diskriminace je zde definován jako *„jakékoli rozlišování, vylučování nebo preference na základě rasy, barvy pleti, pohlaví, náboženství, politických názorů, národnostního a sociálního původu, jejichž účinkem se maří nebo poškozuje rovnost příležitostí nebo zacházení v zaměstnání nebo povolání…“*. Další úmluvy se týkají mateřství a rodičovství.[62]

Důležitým dokumentem přijatým MOP je rovněž ***Deklarace rovných příležitostí a zacházení se zaměstnanými ženami*** ze dne 25. 6. 1975,

[58] Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2007, 39 s.
[59] Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2007, 39 s.
[60] Úmluva byla publikována pod č. 450/1990 Sb.
[61] Úmluva byla publikována pod č. 465/1990 Sb.
[62] Úmluva č. 103 o ochraně mateřství (1952), Úmluva č. 156 o pracovnících s rodinnými povinnostmi (1981).

kde se v článku 1 zakazují všechny formy diskriminace z důvodu pohlaví, které odpírají nebo omezují rovnost. Deklarace také stanoví, že pozitivní zacházení se nebude považovat za diskriminaci, pokud trvá jen po přechodné období a jehož cílem je dosažení skutečné rovnosti mezi pohlavími.

Jak uvádí Štangová[63] k další činnosti MOP, *„specifickou činností MOP je činnost kontrolní, ve které je obsažen prvek přinucení členského státu k plnění povinností. Takovéto donucení však nemůže být vměšováním se do vnitřních záležitostí státu, musí být zaměřeno na plnění mezinárodního závazku.*“.

Z pohledu českého pracovního práva je nutno říci, že úmluvy MOP jsou pramenem mezinárodního práva a nabývají závaznosti ratifikací,[64] a případnou následnou implementací do vnitrostátní právní úpravy. Česká republika ratifikovala více než 60 úmluv.[65]

4.3 RADA EVROPY

Rada Evropy je regionální organizací evropských států, která působí ve všech oblastech veřejného života kromě obrany. Jedná se o nejstarší mezivládní politickou organizaci v Evropě.[66]

Mezi nejdůležitější dokumenty přijaté Radou Evropy patří ***Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod***[67] z roku 1950, a to navzdory skutečnosti, že stanoví pouze věcné standardy zaručující individuální práva. Sociálních práv se týká jen, pokud jde o zákaz nucené práce a o svobodu odborového sdružování.

Zásadním však je zřízení mezinárodního kontrolního mechanismu ohledně dodržování závazků vyplývajících z Úmluvy, a to **Evropského soudu pro lidská práva**.

---

[63] Štangová, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, 75 s.
[64] Některé povinnosti jsou však členské státy povinny dodržovat i bez ratifikace. Jedná se zejména o tzv. základní normy, které jsou dány ústavou MOP, zvláště jejím doplňkem Filadelfskou deklarací z r. 1944. Jde o zákaz nucené práce, zákaz diskriminace a právo na svobodné odborové sdružení (In Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 2. doplněné a přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2004, 39 s.).
[65] Štangová, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, 75 s.
[66] Štangová, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, 77 s.
[67] Publikovaná pod č. 202/1992 Sb.

Dalším dokumentem, který však na rozdíl od Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod pokrývá i oblast hospodářských a sociálních práv, je ***Evropská sociální charta*** (přijatá dne 18. 10. 1961 v Turínu). Jménem České a Slovenské Federativní Republiky byla Evropská sociální charta podepsána ve Štrasburku dne 27. 5. 1992 (ve stejnou dobu byl podepsán i ***Dodatkový protokol k Evropské sociální chartě***, který byl přijat dne 5. 5. 1988 ve Štrasburku).

Charta zakazuje diskriminaci při výkonu práv, která chrání. Ve svých článcích zdůrazňuje, že práva musí být zajištěna bez rozlišování, co do pohlaví, věku, barvy pleti, jazyka, atd. Charta se člení na 5 částí, přičemž v první části stanovuje 19 základních práv a principů,[68] druhá část zahrnuje konkrétní povinnosti, které budou státy plnit při zajišťování jednotlivých práv, třetí část se týká povinností států spojených s ratifikací Charty, čtvrtá podávání zpráv o dodržování Charty a pátá část se týká různých případů aplikace Charty.[69]

Dne 1. 7. 1999 vstoupila v platnost ***Revidovaná Evropská sociální charta***, která se navíc zabývá otázkou rovnosti pro ženy a muže z hlediska dvou základních aspektů – práce a rodiny (pouze v článku 20 této charty se výslovně hovoří o zajištění účinného uplatnění práva všech pracovníků na stejné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví, v ostatních článcích této charty se o rovnosti hovoří spíše ve spojení práce a rodinného života).

Jak již bylo uvedeno shora, problémem mezinárodního práva, potažmo mezinárodních úmluv, je jeho vykonatelnost a vynutitelnost. Dalším problémem je otázka možnosti kontroly plnění závazků signovaných jednotlivými státy, možnosti stížnosti jednotlivců na neplnění závazků ze strany zavázaných států, a dále také otázka existence samotného práva, zda je toto deklarováno pouze jako ideální cíl, nebo zda příslušnou právní úpravou bylo samotné právo zaručeno a státy jsou ho tudíž povinny zajišťovat.

---

[68] Např. (i) *všichni pracovníci mají právo na spravedlivé pracovní podmínky*, (ii) *všichni pracovníci mají právo na bezpečné a zdravé pracovní podmínky*, (iii) *všichni pracovníci mají právo na spravedlivou odměnu, která zajistí jim a jejich rodinám slušnou životní úroveň*.

[69] Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 2. doplněné a přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2004, 40 s.

Obdobně k tomu rovněž uvádí Havelková, že *„…při čtení mezinárodních úmluv je zejména důležité sledovat dvojí. Za prvé jaké přesně garantují právo, a za druhé jestli a případně jaký mají mechanismus pro jeho vymáhání. Co se týče garantovaného práva, je nutno posoudit jestli je garantováno právo samo, či jen programatická snaha o jeho naplnění. Dále pak je důležité, v jakém rozsahu je garantováno, jestli je specificky zaručeno ženám, a případně jestli je právo na rovné zacházení právem samostatným, či zda je pouze chráněno v přístupu k jiným garantovaným právům v dané úmluvě (tzv. akcesorita). Neméně podstatný je kontrolní mechanismus: počítá instrument s pravidelnými zprávami států, umožňuje právo šetření situace na místě, umožňuje stížnosti na neplnění a komu (státu nebo stížnost kolektivní či individuální), nebo dává možnost soudního přezkumu?“*[70]

[70] Havelková, B. Rovné postavení žen a mužů na trhu práce, dostupné na http://aperio.cz/219/rovne-postaveni-zen-a-muzu-na-trhu-prace, 2011, 3 s.

5. ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI MUŽŮ A ŽEN V PRÁVU EVROPSKÉ UNIE

Proces evropské integrace byl od počátku veden ideou potřeby rovnováhy mezi hospodářskou a sociální dimenzí. Společným cílem bylo již od založení Evropského společenství zlepšování životní úrovně a pracovních podmínek zaměstnanců. Společenství však bylo především hospodářským, nikoliv sociálním společenstvím. Proces harmonizace právních předpisů členských zemí Evropského společenství se začal rozvíjet až od druhé poloviny sedmdesátých let 20. století, a to zejména v souvislosti s postupující ekonomickou integrací.

K významné změně v sociální oblasti došlo v roce 1986 přijetím ***Jednotného evropského aktu***, který vstoupil v platnost dne 1. 7. 1987. V souladu s přijetím tohoto dokumentu byly rovněž doplněny předpisy základních smluv o ustanovení k sociální politice, zejména v oblasti pracovních podmínek a sociálního dialogu na evropské úrovni.

Dalším podstatným krokem v rozvoji Evropské unie bylo podepsání ***Smlouvy o Evropské unii***, která vstoupila v platnost dne 1. 1. 1993. Přijetí této tzv. Maastrichtské smlouvy, jejíž součástí je ***Protokol o sociální politice***, znamenalo opětovně další posun v řešení sociálních otázek v rámci evropských zemí.

Byly vytyčeny následující základní trendy:

- zdůraznění důležitosti kolektivního vyjednávání a dialogu sociálních partnerů,
- úprava rodičovské dovolené,
- ochrana práce vykonávané na částečný úvazek a na dobu určitou.[71]

Rovněž další významný dokument, ***Amsterodamská smlouva*** z roku 1997, výrazně posílil sociální politiku Evropské unie. Smluvní strany se dohodly na společném postupu proti nezaměstnanosti.

[71] Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 2. doplněné a přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2004, 45 s.

V současné době se sociální politika Evropské unie zaměřuje především na následující oblasti:

- volný pohyb pracovníků a dalších osob,
- rovnost pohlaví a zákaz diskriminace,
- politiku zaměstnanosti,
- sociální dialog.[72]

Primárními dokumenty Evropské unie dnes jsou ***Smlouva o Evropské unii*** a ***Smlouva o fungování Evropské unie,***[73] včetně jejich příloh a protokolů k nim, v nichž jsou zapracovány změny učiněné Lisabonskou smlouvou podepsanou dne 13. prosince 2007 v Lisabonu vstoupivší v platnost dne 1. prosince 2009.

V návaznosti na shora uvedené lze obecně říci, že rovnost pohlaví v Evropské unii stále více nabývá na významu, a to především v posledních desetiletích. K jejímu hlavnímu posílení dochází jak v judikatuře národních či nadnárodních soudů, tak i v relevantních politikách v zemích Evropské unie. V této souvislosti jsou velmi důležité rozsudky Soudního dvora Evropské unie.

Princip rovnosti mezi muži a ženami, jako součást sociální politiky, patřil i v době před přijetím SES k důležitým zásadám.[74] Úprava problematiky rovných příležitostí a zákazu diskriminace je v evropském právu skutečně rozsáhlá a podléhá zároveň pravidelnému přezkumu v podobě nových směrnic či nařízení. Na druhou stranu je však tato úprava založena primárně na modelu základních lidských práv, v České republice je tomu, nicméně, obdobně. Model lidských práv ve vztahu k problematice rovných příležitostí byl Barnard[75] interpretován následovně: *„funkcí základních lidských práv je chránit jednotlivce před zásahem státu, tato práva jsou svěřena jednotlivci,*

---

[72] Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2007, 49 s.

[73] Smlouva o fungování Evropské unie bude rozebrána níže v rámci jednotlivých zásad a principů platících v oblasti rovných příležitostí mužů a žen.

[74] Nicméně, např. o pozitivních akcích a opatřeních nebyla v hlavních smlouvách EU žádná zmínka. O možnosti přijmout takováto opatření, která by v některých případech umožnila snadnější a rychlejší vyrovnání příležitostí, pojednával hlavně derogační článek 2 odst. 4 směrnice Rady č. 76/207/EHS a také doporučení Rady č. 84/635/EEC o podpoře pozitivní akce ve prospěch žen.

[75] Barnard, C. EC Employment Law. 3. vydání. Oxford : Oxford University Press, 2006, 302 s.

který musí podat žalobu k soudům (které jsou vnímány jako primární nástroj vynutitelnosti práva) a náprava/náhrada je mu poskytnuta pouze, pokud prokáže, že dané právo bylo skutečně porušeno. Náhrady jsou poskytovány retrospektivně, na základě individuálního přístupu a na základě prokázání porušení nebo zavinění. Tomuto paradigma odpovídá také určitý pohled na rovnost jako na negativní povinnost odrazující stát nebo soukromé subjekty od diskriminace jednotlivců."

Barnard dále uvádí: *„soudní řízení je náročné pro všechny zúčastněné, zejména pokud pracovní poměr dotčeného dále pokračuje, je nákladné, závisí na pochopení případu soudem a nutí zúčastněné být odpovědnými ve vztahu k řešeným otázkám."* Stejná situace platí i v České republice, kde těchto soudních případů bylo zatím minimálně, ale paradoxně se v nich nepotvrdila obecně zhoršená pozice zaměstnavatelů, kterou tito mají v pracovněprávních sporech. Podle výsledků soudních řízení z oblasti rovných příležitostí či diskriminace lze naopak konstatovat, že zaměstnanec, i přes existenci obráceného důkazního břemena, je v nevýhodné pozici a v těchto soudních sporech většinou neuspěje.

Jak dále doplňuje Barnard: *„lidskoprávní přístup selhává v tom, že nerovnost pohlaví většinou není individualizovaná, neboť se jednotlivce dotkne zejména jako důsledek k příslušnosti k určité skupině a nerovnost je pak často důsledkem institucionálního uspořádání, pro které nemůže být obviňován „jeden herec". Z tohoto důvodu je zřejmé, že soudy nemají dostatek kompetence k hledání řešení širších sociálních problémů a odpovědnost leží spíše na státu. Lidskoprávní model pak předpokládá, že stát je potenciální hrozbou svobodě spíše než potenciální sílou pro zvýšení svobody skrz poskytnutí společenských prostředků."* S tímto názorem nelze než nesouhlasit, neboť, jak bude také uvedeno v dalších kapitolách této práce, samotná deklarace rovných příležitostí či rovného odměňování, byť kvalitně a přesně upravená v právně závazných dokumentech, nemůže změnit zažité modely fungování společnosti, rodin, profesí či povolání. Tato změna musí začít změnou společnosti, jednotlivců a zaměstnavatelů.

5.1 TĚŽIŠTĚ PRÁVNÍ ÚPRAVY ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ A ZÁKAZU DISKRIMINACE

Těžiště problematiky rovných příležitostí a zákazu diskriminace se vedle primárního zákonodárství Evropské unie nacházelo či nachází v následujících směrnicích:

1) **Zrušené směrnice**

- směrnice Rady 75/117/EHS o sbližování právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy,
- směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky,
- směrnice Rady 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků,
- směrnice Rady 96/97/ES, kterou se mění směrnice 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků,
- směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky,
- směrnice Rady 97/80/ES o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví, ve znění směrnice Rady 98/52 ES, kterou se oblast působnosti směrnice 97/80/ES o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví rozšiřuje na Spojené království Velké Británie a Severního Irska.

2) Platné směrnice

- 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 (tato směrnice měla být členskými státy implementována do 15. srpna 2008 s tím, že s účinkem od 15. srpna 2009 zrušila shora uvedené směrnice 75/117/EHS, 76/207/EHS, 86/378/EHS, 96/97/ES, 2002/73/ES, a 97/80/ES, ve znění 98/52 ES), [76]
- směrnice Rady 79/7/EHS o postupném zavedení zásady rovného zacházení s muži a ženami v oblasti sociálního zabezpečení,
- směrnice Rady 86/613/EHS o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné, včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství,
- směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání,
- směrnice Rady 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň,
- směrnice Rady 96/34/ES o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

Předmětné směrnice, jejichž dopad na vývoj problematiky rovných příležitostí je nedozírný, budou rozvedeny v následujících kapitolách. V následujících kapitolách týkajících se jednotlivých zásad platných v českém pracovním právu bude rovněž více rozvedena problematika

[76] Tato směrnice byla přijata primárně z důvodu, že v uvedených původních směrnicích byly prováděny rovněž další změny a v rámci větší srozumitelnosti se dohodlo tyto původní směrnice přepracovat a sloučit do jednoho dokumentu. Nová směrnice má rovněž reflektovat nové prvky vyplývající z judikatury Soudního dvora Evropských společenství.

zákonodárství Evropské unie a hlavně rozsudků Soudního dvora Evropské unie souvisejících s rovnými příležitostmi mužů a žen.

Výhodou komunitárního práva, na rozdíl od mezinárodních úmluv, je jeho závaznost a s tím spojená možnost vymahatelnosti dotčenými subjekty před českými soudy, příp. Soudním dvorem Evropské unie. Právní úprava rovného odměňování v čl. 157 (dřívější čl. 141 SES) Smlouvy o fungování Evropské unie má tzv. horizontální i vertikální přímý účinek, což znamená, že i soukromé osoby jsou touto úpravou vázány, a to i v případě, že by stát právní úpravu rovného odměňování neimplementoval do svého právního řádu nebo implementoval nedostatečným způsobem. Fyzické osoby by se tak této právní úpravy mohly domáhat nejen vůči státu, ale také vůči soukromým osobám, tj. jakémukoliv zaměstnavateli, před příslušnými soudními institucemi.

Na druhou stranu směrnice z oblasti rovných příležitostí většinou nestanovují přímo práva a povinnosti, ale upravují pouze cíle, slouží k podpoře principů stanovených ve Smlouvě o fungování Evropské unie a jsou adresovány primárně členským státům. Musí být v určité, stanovené, době provedeny v příslušném právním řádu členského státu. Členské státy mají při implementaci těchto cílů většinou i možnost výběru tak, aby následná národní právní úprava odpovídala tradicím a zkušenostem v jednotlivých státech. Tato volba však s sebou nese i omezení pro jednotlivce domáhat se přímo právní úpravy směrnice, tzn. směrnice vyvolávají přímý účinek pouze v rovině vertikální (a to pouze v případě přesných a jasných ustanovení směrnic).[77] Fyzické osoby/jednotlivci se právní úpravy směrnice mohou dovolávat pouze v případě, že stát tuto úpravu neimplementoval ve

[77] V této souvislosti je však nezbytné poznamenat, že některým ustanovením směrnic byl již v poslední době Soudním dvorem EU přiznán i horizontální účinek (jednalo se o případy, kdy šlo o konkretizaci obecné právní zásady práva EU), nelze tedy vyloučit další posun v tomto směru. Srov. Bobek, M., Bříza, P., Komárek, J. Vnitrostátní aplikace práva Evropské unie. Vydání 1. Praha : C. H. Beck, 2011, 108 s.

stanovené době a domáhat se mohou jen ve směru ke státu,[78] nikoliv vůči soukromým subjektům, např. zaměstnavateli.

Nicméně i přes výše uvedené lze právní úpravu Evropské unie v oblasti rovných příležitostí pro muže a ženy považovat za velmi důležitou a přínosnou.

[78] Směrnice mohou mít rovněž tzv. nepřímý účinek, který ukládá povinnost státním orgánům vykládat vnitrostátní právo v souladu se zněním a cílem příslušné směrnice Evropské unie.

6. ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI MUŽŮ A ŽEN V PRÁVNÍM ŘÁDU ČESKÉ REPUBLIKY

První velké změny v právním řádu České republiky, resp. České a Slovenské Federativní Republiky, nastaly v souvislosti s transformačním procesem na začátku 90. let minulého století. V této době byly z právních řádů postkomunistických států odstraněny typické rysy direktivní plánované ekonomiky a nově byly upraveny zejména instituty související s ekonomikou tržní.

Další významné změny v právním řádu České republiky nastaly podpisem ***Evropské dohody zakládající přidružení mezi Českou republikou na jedné straně a Evropskými společenstvími a jejich členskými státy na straně druhé*** (4. 10. 1993). Česká republika se zavázala ke sbližování svého práva s právem Evropské unie a tak, jako v ostatních postkomunistických zemích, bylo nezbytné, v souvislosti s přípravou na vstup do Evropské unie, harmonizovat český právní řád.

Jak již bylo uvedeno shora, český právní řád na mnoha místech zakotvoval zásadu rovného zacházení s muži a ženami v pracovněprávních vztazích, a to zejména v právní úpravě týkající se základních práv a svobod (k tomuto blíže níže v této kapitole). Tyto zásady však byly komplexně a výslovně promítnuty do textu zákona až v nedávné době, a to právě zejména v důsledku harmonizace právního řádu České republiky s právem Evropské unie.

6.1 ÚSTAVNÍ POŘÁDEK

Jak již bylo popsáno shora, i v České republice je úprava zaručující rovnost pohlaví nebo stejnou příležitost obou pohlaví řešena primárně v souvislosti se základními lidskými právy. V této souvislosti ji v prvé řadě obsahuje **Listina základních práv a svobod**, která společně s **Ústavou České republiky** tvoří součást ústavního pořádku.

V čl. 2 odst. 4 Ústavy je koncipována zásada, že „co není zakázáno, je dovoleno“.[79] Na této zásadě byl poprvé postaven až tzv. nový zákoník

[79] *„Každý občan může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá.“*

práce,[80] přičemž i tato zásada je v něm promítnuta s výrazným omezením možnosti sjednat určitá práva a povinnosti odchylně. Z čl. 4 Ústavy pak dále vyplývá garance základních práv a svobod soudní mocí bez ohledu na to, kdo se diskriminace dopouští.[81]

Problematiky rovných příležitostí se dotýkají mnohá z ustanovení Listiny. Ustanovení čl. 1 zaručuje svobodu a rovnost v důstojnosti i v právech,[82] v čl. 3 se mimo jiné stanoví zákaz diskriminace z důvodu pohlaví a zákaz zneužití práv proti jednotlivci,[83] podle čl. 26 má každý právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, na druhou stranu se však připouští možnost zákonného omezení pro výkon určitých povolání.[84] V čl. 28 se pak stanoví právo na spravedlivou odměnu za práci[85] a v čl. 29 zvýšená ochrana zdraví při práci pro ženy.[86]

Na druhou stranu však článek 41 odst. 1 Listiny výslovně stanoví, že *„práv uvedených v čl. 26, 28 a 29 Listiny je možno se domáhat pouze v mezích zákonů, které tato ustanovení provádějí."* Tímto ustanovením je potvrzena specifická pozice sociálních práv. Specifická pozice sociálních práv neznamená, že by jimi stát nebyl vázán, ale spíše, že Listina stanovuje jejich existenci a jejich minimální standard je přenechán k úpravě zákonem s tím, že zákon, i s ohledem na společenskou a hospodářskou situaci státu, může tyto dále upravit či rozvést. Nemůže však dojít k jejich vyloučení zákonem, neboť v takovém případě by se již jednalo o protiústavní úpravu.

V tomto duchu hovoří i Zpravodajská zpráva k Listině (přednesená na 11. společné schůzi Sněmovny lidu a Sněmovny národů dne 8. 1. 1991): *„Zatímco práva a svobody upravené v předchozích hlavách mají povahu*

---

[80] Zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

[81] *„Základní práva a svobody jsou pod ochranou soudní moci."*

[82] *„Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné."*

[83] Odst. 1 – *„Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení."*; odst. 3 – *„Nikomu nesmí být způsobena újma na právech pro uplatňování jeho základních práv a svobod."*

[84] Odst. 1 – *„Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost."*; odst. 2 – *„Zákon může stanovit podmínky a omezení pro výkon určitých povolání nebo činností."*

[85] *„Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon."*

[86] Odst. 1 – *„Ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní podmínky."*

absolutní a jako takové jsou ústavou chráněny, práva z této hlavy jsou převážně relativní, a to v tom smyslu, že jejich rozvoj – a platí to především o právech hospodářských a sociálních – je závislý na stavu národního hospodářství a především na jeho hmotných výsledcích. Proto také koncepce těchto práv sice dodržuje základní principy jejich vynutitelnosti cestou soudní ochrany, nicméně u práv sociálních ve většině nejsou ústavním zákonem dány podmínky, z nichž by obyčejný zákon měl vycházet. Vlastní úprava normou nižšího stupně nemůže nepodléhat změnám podle vývoje ekonomické a životní úrovně, takže svazovat obyčejného zákonodárce ústavními bariérami by nebylo na místě.“[87]

S ohledem na výše uvedené lze tedy říci, že v rámci ústavní ochrany základních práv a svobod dochází na jedné straně k vytvoření ústavněprávního rámce pro podporu zásady rovnosti mezi muži a ženami, a to i v pracovněprávních vztazích,[88] a dále pak také k zákazu jakékoliv diskriminace z důvodů pohlaví. Jak již bylo v této souvislosti uvedeno shora, v případě ústavně zaručených práv, je jedním z předpokladů jejich garance, řádné promítnutí do právní úpravy na úrovni zákona, které je bohužel většinou poplatné nejen společenské a ekonomické situaci v daném státě, ale také situaci politické.

6.2 MEZINÁRODNÍ SMLOUVY

V souladu s čl. 10 Ústavy jsou *„mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, součástí právního řádu; stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva“*.[89] Tímto ustanovením je deklarován význam mezinárodních úmluv a je jim z tohoto důvodu přiznána přednost před „běžným zákonem“.

[87] Nález Ústavního soudu č. 166/2008 Sb., ve věci návrhu na zrušení některých částí zákona č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů. Bod 55.
[88] Čl. 26, 28 Listiny.
[89] Čl. 10 Ústavy byl novelizován s účinností od 1. 6. 2002, kdy jeho původní znění přiznávalo bezprostřední závaznost a přednost před zákonem pouze ratifikovaným a vyhlášeným mezinárodním smlouvám o lidských právech a svobodách. Novelizací byla závaznost rozšířena i na další typy mezinárodních smluv.

Pravděpodobně nejdůležitějším dokumentem, který se vztahuje k problematice rovných příležitostí, je ***Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen***, jak tato již byla popsána výše.

Česká republika nevznesla žádné výhrady k závazkům z této Úmluvy vyplývajícím a je jimi tedy vázána v plném rozsahu. V tomto směru je paradoxní, že ačkoliv je Úmluva pro Českou republiku závazná více než 30 let, její praktický dopad na společnost je téměř nulový. Příčina této situace je bezesporu způsobena formulací předmětných ustanovení, která jako ve většině mezinárodních smluv, jsou formulována spíše více jako doporučení, než ve formě pokynů a ustanovení určených k přímé aplikaci soudy.

Na základě čl. 17 Úmluvy byl ustanoven Výbor pro odstranění všech forem diskriminace žen jakožto specializovaný monitorovací orgán sledující dodržování závazků vyplývajících z Úmluvy pro jednotlivé smluvní státy. Za tímto účelem jsou smluvní státy povinny každé 4 roky podávat zprávu o plnění závazků. V České republice je od roku 1998 koordinačním orgánem vlády, v jehož působnosti je vnitrostátní sledování a vyhodnocování plnění závazků z mezinárodních smluv o lidských právech, zmocněnec vlády pro lidská práva a Rada vlády ČR pro lidská práva.

Jak již bylo uvedeno shora, Česká republika také ratifikovala ***Opční protokol k Úmluvě***, na jehož základě si každý občan státu, který je smluvní stranou Úmluvy, může stěžovat u Výboru pro odstranění diskriminace žen na porušení závazků vyplývajících z výše uvedené smlouvy.[90] Výbor, po projednání věci, doporučí příslušnému státu řešení a ten je pak povinen na tomto základě do 6 měsíců podat Výboru zprávu o tom, co v dané věci učinil.

I o následujících mezinárodních smlouvách, které byly ratifikované Českou republikou a jsou pro ni závazné, již bylo pojednáváno výše. Jedná se zejména o ***Úmluvu Rady Evropy o ochraně lidských práv a základních svobod*** (zák. č. 209/1992 Sb.), ***Mezinárodní pakt o občanských a politických právech*** (zák. č. 120/1976 Sb.) a dále pak ***Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech*** (zák. č. 120/1976 Sb.).

[90] Hendrychová, S. Právní postavení žen v České republice. Praha : Nadace Gender Studies, 1998, 64 s.

Shora uvedenými úmluvami se vytváří mezinárodněprávní rámec pro přijetí postupných i okamžitých opatření směřujících k tomu, aby ženy mohly využívat taková práva, která jsou jim často odpírána, neboť právě hospodářská a sociální práva jsou oblastí, která není některými zeměmi dosud uznávaná,[91] což mimo jiné vytváří další bariéry při uplatňování principu rovnosti.

6.3 ÚPRAVA NA ÚROVNI ZÁKONA

Těžiště české úpravy principu rovných příležitostí pro muže a ženy leží na úrovni zákona. Důležitými předpisy v této oblasti jsou či byly zejména následující právní předpisy:

1) **Zrušené právní předpisy**

- zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zrušen Zákoníkem práce,
- zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění pozdějších předpisů, zrušen Zákoníkem práce,
- zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zrušen Zákonem o zaměstnanosti,
- zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zrušen Zákonem o zaměstnanosti.

2) **Platné právní předpisy**

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,

[91] Jako příklad lze uvést Velkou Británii, která tyto práva, vzhledem k jejich vnitřní povaze, bere jako nedokazatelná u soudu a z toho důvodu se jich nelze dovolávat.

- zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových organizacích a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon),
- zákon 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů.

Shora uvedené právní předpisy jsou podpořeny obecnou úpravou či zásadami vyplývajícími zejména ze zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů či zákona č. 200/1990 Sb., o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů.

6.3.1 Zákoník práce

Zákon č. 65/1965 Sb. byl ode dne své účinnosti do svého zrušení Zákoníkem práce nesčetněkrát novelizován. Nejvýznamnější byly novely přijaté po roce 1989, kterými byl tento zákon přizpůsoben potřebám tržní ekonomiky, soukromému podnikání a nástupu fyzických osob do funkcí zaměstnavatelů (právní řád před rokem 1989 v podstatě vylučoval soukromé podnikání pomocí řady znárodňovacích, plánovacích a jiných správních aktů)[92] a kterými

[92] Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2007, 40 s.

byla částečně omezena ingerence státu do pracovněprávních vztahů se současným, alespoň deklarovaným, posílením jejich smluvní povahy.

Co se týče otázky rovných příležitostí mužů a žen, za nejvýznamnější novelu Zákona č. 65/1965 Sb. lze považovat novelu provedenou zákonem č. 155/2000 Sb.[93] K této novele došlo především z důvodu aproximačních snah České republiky ve vztahu k právu Evropských společenství na úseku pracovního práva, ale byla také reakcí zákonodárce na společenskou poptávku po právní úpravě některých vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci.[94] Tato tzv. harmonizační novela promítla do Zákona č. 65/1965 Sb. celkem 28 směrnic Evropské unie, čímž mělo být dosaženo slučitelnosti tehdejšího zákoníku práce s právem Evropské unie.

Jak již bylo uvedeno shora, právní vývoj a tvorba legislativních aktů Evropské unie je natolik dynamickým jevem, že v průběhu let 2000 až 2002 byly schváleny další směrnice, které se týkaly rovného zacházení a zákazu diskriminace a jež bylo nezbytné implementovat do právního řádu ještě před přistoupením České republiky k Evropské unii. V této souvislosti byla přijata tzv. euronovela, provedená zákonem č. 46/2004 Sb.,[95] která s účinností od 1. března 2004 mimo jiné rozvedla a lépe definovala některé ze základních pojmů týkajících se problematiky rovných příležitostí mužů a žen.

Jak již to tak při změnách zákoníku práce bývá typické, i přijetí euronovely předcházely dlouhé a velmi obtížné a sporné diskuse. Např. senátní pozměňovací návrh směřoval k vypuštění definic pojmů nepřímé diskriminace, obtěžování a sexuálního obtěžování. Z daného lze shledat jediné, a to, že Senát Parlamentu ČR tenkrát zcela nepochopil nově navrhované

[93] Zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony (dále jen „**zákon č. 155/2000 Sb.**“ nebo „**harmonizační novela**“).
[94] Doležílek, J. K některým novelizovaným ustanovením zákoníku práce. Právní rozhledy 2/2001, 53 s.
[95] Zákon č. 46/2004 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů (dále jen „**zákon č. 46/2004 Sb.**“ nebo „**euronovela**“).

úpravy, což rovněž bylo zřejmé z rozpravy, která v Senátu Parlamentu ČR k dané problematice proběhla.

Euronovela stanovila obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a při výkonu povolání, omezila uzavírání pracovních smluv na dobu určitou a obsahovala také novou úpravu dohody o omezení výkonu výdělečné činnosti zaměstnance po skončení pracovního poměru.[96]

Od přijetí euronovely byl Zákon č. 65/1965 Sb. ještě několikrát novelizován. I přes tyto novelizace, Zákon č. 65/1965 Sb. stále méně vyhovoval potřebám transformované a dále se rozvíjející společnosti a zejména z tohoto důvodu bylo přistoupeno k přípravě celého nového kodexu.

Je obecně známo, že legislativní proces kolem přijetí nového zákoníku práce nebyl vůbec jednoduchý. Poté, co se nepodařilo dosáhnout odborné ani politické shody nad jeho obsahem a nedošlo ani ke shodě mezi sociálními partnery, tj. odborovými organizacemi a organizacemi sdružujícími zaměstnavatele,[97] a nepodařilo se vypořádat připomínkové řízení k věcnému záměru nového zákoníku, bylo urychleně přistoupeno ke zpracování a legislativnímu projednání jeho paragrafového znění.[98]

Návrh nového zákoníku práce byl v Parlamentu ČR projednáván v období od září 2005 do května 2006, a to s celou řadou zákonů souvisejících s právní úpravou zákoníku práce. Některé z nich

[96] Implementovala z pohledu rovných příležitostí tyto důležité směrnice: směrnici Rady 2000/43/ES, kterou se provádí zásada rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ, směrnici Rady 2000/78/ES, která stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a při výkonu povolání, směrnici Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky. Cílem výše uvedených směrnic bylo primárně uvést v účinnost zásadu rovných příležitostí a rovnosti v zacházení při výkonu povolání a při odborné přípravě, včetně pracovních podmínek, a to bez ohledu na právní povahu vztahu, ve kterém je osoba zaměstnána nebo koná práci.

[97] Pozn. autorky - neshoda, nejen mezi sociálními partnery, ohledně jakýchkoliv změn v oblasti pracovního práva bývá více než typická. Nelze vyloučit, že toto může vést legislativce i k tomu, že do návrhu zákona je vložen tzv. „černý Petr“, který v rámci připomínkového řízení způsobí velké diskuse a odvede tak pozornost od dalších, problematických, změn. Poté, co je vyhověno na vyloučení „černého Petra“ z návrhu zákona, ostatní změny projdou, v zásadě bez povšimnutí.

[98] Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, V s.

nebyly schváleny, např. Antidiskriminační zákon, což vedlo k následným, nejen výkladovým, problémům. Tyto skutečnosti pak vedly k tomu, že Zákoník práce, který vstoupil v účinnost dne 1. 1. 2007, nebyl takový, jak se od něj původně očekávalo, a nadále se pokračovalo v trendu dílčích novelizací.

Poslední z novel, provedená zákonem č. 365/2011 Sb.,[99] vstoupila v účinnost dne 1. 1. 2012 a výrazným způsobem pozměnila dosavadní právní úpravu pracovněprávních vztahů. Co se však týče oblasti rovných příležitostí mužů a žen, této oblasti se dotkla pouze nepatrně.

6.3.2 Zákon o zaměstnanosti

Zákon o zaměstnanosti byl od svého přijetí novelizován téměř čtyřicetkrát a Zákon č. 1/1991 Sb. téměř dvacetkrát. Zákon č. 167/1999 Sb.,[100] který novelizoval Zákon č. 1/1991 Sb., poprvé do právního řádu České republiky zanesl zákaz diskriminace při přístupu k zaměstnání tak, jak to požadovala a nadále požaduje Evropská unie.

S ohledem na legislativní změny v Evropské unii a v souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie byl schválen Zákon o zaměstnanosti, který zrušil shora uvedený Zákon č. 1/1991 Sb. a který nabyl účinnosti dne 1. 10. 2004.

Zákon o zaměstnanosti zakotvuje rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání.[101]

---

[99] Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (dále jen „**zákon č. 365/2011 Sb.**“).

[100] Zákon č. 167/1999 Sb., kterým se mění zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 368/1992 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákon č. 167/1999 Sb.**“).

[101] Ustanovení § 4 odst. 1 Zákona o zaměstnanosti stanoví, že *„Účastníci právních vztahů podle § 3 odst. 1 písm. a), c) a d) jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání.“*, kde za tyto účastníky se mají (i) Česká republika, za kterou jedná ministerstvo a Úřad práce, (ii) zaměstnavatelé, přičemž za zaměstnavatele se považují rovněž organizační složky zahraniční právnické osoby nebo zahraniční fyzické osoby oprávněné podnikat na území České republiky podle zvláštních právních předpisů, a (iii) právnické a fyzické osoby a další subjekty podle zvláštních právních předpisů vykonávající činnosti podle tohoto Zákona o zaměstnanosti.

Z hlediska rovných příležitostí pro ženy a muže je dále důležité, že při uplatňování práva na zaměstnání je zakázaná přímá a nepřímá diskriminace.[102] V praxi by to mělo znamenat, že potenciální zaměstnavatelé nemají právo se ptát na okolnosti, které nejsou podstatné a rozhodující pro výkon zaměstnání či odporují dobrým mravům. [103] Na žádost uchazeče o zaměstnání je pak zaměstnavatel povinen prokázat potřebnost požadovaného osobního údaje.

6.3.3 Antidiskriminační zákon

Dne 1. 12. 2004 byl Vládou České republiky schválen návrh Antidiskriminačního zákona.

Jak vyplývá ze Zprávy o možnostech opatření k odstranění diskriminace, [104] právní úprava povinnosti zajišťovat rovné zacházení a ochranu před diskriminací nebyla v té době dostatečná a neodpovídala požadavkům vyplývajícím pro Českou republiku z práva Evropské unie. Předmětný návrh zákona byl tedy vypracován zejména za účelem sjednocení právní úpravy ochrany před diskriminací a z důvodu odstranění nedostatků v právním řádu.

Návrh zákon předpokládal zřízení orgánu, který bude specializován na problematiku rovného zacházení a diskriminace a bude působit převážně jako poradensko-informační orgán v této oblasti. Existovaly dvě varianty, a to zřízení nového orgánu, Centra pro rovné zacházení, nebo svěření uvedené problematiky Veřejnému ochránci práv. Jako nejvýhodnější se po stránce právní i praktické jevilo vytvoření samostatné instituce, neboť soustředění této agendy v rámci jedné instituce by jistě napomohlo efektivnímu spojení roviny individuální a systémové. Avšak politická situace v zemi nahrávala variantě číslo dvě. Jedním z argumentů pro přenechání uvedené agendy Veřejnému ochránci práv byla i otázka financí.

---

[102] Ustanovení § 4 odst. 2 Zákona o zaměstnanosti.
[103] Ustanovení § 12 Zákona o zaměstnanosti.
[104] Usnesení Vlády České republiky ze dne 20. února 2002 č. 170 ke Zprávě o možnostech opatření k odstranění diskriminace.

V souvislosti s Antidiskriminačním zákonem bylo třeba také přijmout novely některých, zejména pracovněprávních, předpisů, a to z důvodu, aby se zabránilo duplicitám v právním řádu a dále, aby byl stanoven stejný standard ochrany pro celou oblast rovného zacházení. Situace kolem schválení a účinnosti Antidiskriminačního zákona však nakonec byla zcela jiná, protože tento, po velkých diskusích, vstoupil v účinnost až 1. 9. 2009 a problém byl spíše opačný, neboť jeho existence byla ostatními zákony předpokládána již v zásadě od 1. 1. 2007, kdy vstoupil v účinnost Zákoník práce.

Antidiskriminační zákon je první komplexní právní úpravou svého druhu u nás. Zapracovává směrnice Evropské unie a v souladu s mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána, a Listinou vymezuje právo každé fyzické osoby na rovné zacházení a zákaz diskriminace v oblasti práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatně výdělečné činnosti, členství v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, přístupu ke vzdělání, zdravotní péči, sociálnímu zabezpečení aj.[105]

Antidiskriminační zákon dále vymezuje pojmy přímé a nepřímé diskriminace, obtěžování a sexuálního obtěžování, pronásledování, pokynu a navádění k diskriminaci. Rovněž upravuje právní prostředky ochrany před diskriminací. Zejména tato úprava pojmů a právních prostředků ochrany před diskriminací způsobila shora uvedený aplikační a výkladový problém, neboť Zákoník práce už v lednu 2007 předpokládal účinnost Antidiskriminačního zákona a u těchto institutů odkazoval na úpravu zvláštního právního předpisu. Definice základních pojmů byla v té době upravena Zákonem o zaměstnanosti, avšak v případě právních prostředků ochrany před diskriminací výslovná právní úprava chyběla zcela.

Na rozdíl od původního návrhu zákona je nakonec činnost Veřejného ochránce práv pro oběti diskriminace pouze

[105] Sochorová, P., Plešková, V. Antidiskriminační zákon, dostupné na www.epravo.cz/top/clanky/antidiskriminacni-zakon-59391.html, 2009.

metodická a informační. Ochránce poskytuje pomoc při podávání návrhu na zahájení řízení z důvodu diskriminace, nemůže však sám podat žalobu ani provádět mediaci, tj. mimosoudní urovnání sporu.[106] Veřejný ochránce práv pak dále provádí v oblasti rovného zacházení výzkum, zveřejňuje zprávy a vydává doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací a zajišťuje výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty.[107]

Zákon dále stanoví výjimky, za kterých je rozdílné zacházení zákonné a stanoví právní rámec pro uplatňování pozitivních opatření.

V souvislosti s Antidiskriminačním zákonem je nezbytné poukázat na skutečnost, že v zemích Evropské unie existují dvě varianty antidiskriminační politiky. Státy s rozvinutějším systémem ochrany mají dostatečná ustanovení přímo v jednotlivých zákonech. Ostatní země (dříve označované jako kandidátské) pak volí většinou taktiku jednotného střechového zákona, který se sice na jednu stranu může jevit jako přehlednější a lépe zajišťující jednotnou ochranu, na stranu druhou jeho zavedení do praxe vyžaduje rozsáhlejší novelizaci jiných, souvisejících, právních předpisů.

V souvislosti s přijetím Antidiskriminačního zákona se velmi diskutovalo nad zvednutím vlny diskriminačních žalob a zásadními změnami v této oblasti. K ničemu z toho nakonec však nedošlo.

[106] Vysokajová, M. Antidiskriminační zákon a jeho uplatnění v pracovněprávních vztazích. Právní fórum (Wolters Kluwer ČR, a.s.), 2009, číslo 8, 317 s.
[107] Ustanovení § 21b Zákona o Veřejném ochránci práv.

7. JEDNOTLIVÉ ZÁSADY A PRINCIPY UPLATŇOVANÉ V OBLASTI ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ MUŽŮ A ŽEN V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

7.1 ZÁSADA ROVNÉHO ZACHÁZENÍ A ZÁKAZ DISKRIMINACE

Názory na uplatňování zásady rovného zacházení s muži a ženami jsou ve společnosti rozdílné. Na jedné straně je možné se potkat s názorem, že uplatňování zásady rovného zacházení s muži a ženami je celospolečenský problém vyžadující zásadní řešení, na straně druhé existují názory směřující k obnovení původního rozdělení úloh mezi muži a ženami, kdy ženy nesou odpovědnost za rodinu a domácnost, zatímco muži se starají o finanční stránku života.

Druhý z názorů však neodpovídá současné realitě, kdy samotná účast žen v pracovním procesu je nejen nezbytností, a to z důvodu zajištění druhého příjmu pro rodinu, ale, a to především, kvůli potřebě žen mít vzdělání, uplatnit se na trhu práce, mít vlastní zaměstnání a být ekonomicky nezávislá.

7.1.1 Rovné zacházení a povinnost zajišťovat rovné zacházení

Rovným zacházením se v pracovněprávních vztazích rozumí především zákaz diskriminace, a to již před vznikem pracovněprávního vztahu, při jeho vzniku, v jeho průběhu, až po jeho skončení, z důvodů rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.[108] Otázka diskriminačních důvodů je podrobněji rozebrána níže v podkapitole 7.1.4 této dizertační práce.

V souladu s touto zásadou jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání[109] a také se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných

[108] Ustanovení § 2 odst. 1 Antidiskriminačního zákona – *„Pro účely tohoto zákona se právem na rovné zacházení rozumí právo nebýt diskriminován z důvodů, které stanoví tento zákon“*.

[109] Ustanovení § 4 odst. 1 Zákona o zaměstnanosti – *„Účastníci právních vztahů podle § 3 odst. 1 písm. a), c) a d) jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání“*.

peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.[110]

Zajišťováním rovného zacházení v pracovněprávních vztazích se rozumí především povinnost zaměstnavatele přijmout opatření, která jsou nezbytná pro účinnou ochranu zaměstnanců či uchazečů o zaměstnání před diskriminací a kterou je možno po zaměstnavateli, s ohledem na dobré mravy, požadovat vzhledem k okolnostem a poměrům u zaměstnavatele.[111]

Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení, když za zajišťování rovného zacházení se považuje také zajišťování rovných příležitostí, 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.[112]

Zajišťování rovného zacházení se zaměstnanci je rovněž promítnuto mezi základními zásadami pracovněprávních vztahů, jak jsou tyto upraveny v § 1a Zákoníku práce.[113] Promítnutí této zásady mezi základní zásady pracovněprávních vztahů lze považovat za velmi důležité a významné, neboť základní zásady pracovněprávních vztahů představují základ, na němž je postaven Zákoník práce, určují, jakým směrem či k jakému cíli by měla být právní úprava Zákoníku práce vykládána a směřována. Jak je zřejmé z některých ustanovení Zákoníku práce, základní zásady pracovněprávních vztahů lze mimo jiné považovat také za základní interpretační pravidlo pro aplikaci právní úpravy Zákoníku práce.[114]

---

[110] Ustanovení § 16 odst. 1 Zákoníku práce.

[111] Tato povinnost vychází zejména z § 5 odst. 2 Antidiskriminačního zákona.

[112] Ustanovení § 5 odst. 3 Antidiskriminačního zákona.

[113] Viz § 1a písm. e) Zákoníku práce, kde se stanoví, že se v pracovněprávních vztazích uplatňují základní zásady, mezi něž se řadí i rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

[114] Srov. např. § 4 Zákoníku práce, kde je upravena možnost použití Občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy, avšak pouze v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů; dále také např. § 19 písm. d) Zákoníku práce, kde se stanoví, že právní úkon je absolutně neplatný, pokud odporuje zákonu nebo jej obchází a zároveň nejsou naplněny základní zásady pracovněprávních vztahů.

7.1.2 Diskriminace

Za diskriminaci je obecně považováno jakékoliv rozlišování, vyloučení, opomenutí nebo dávání přednosti založené na diskriminačních znacích, jehož cílem je znemožnit nebo ohrozit stejné možnosti zaměstnanců nebo stejné zacházení s nimi v pracovněprávních vztazích.

V současné době je za diskriminaci považováno rovněž každé jednání zahrnující pronásledování, podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.[115] Za diskriminaci se považuje také obtěžování a sexuální obtěžování.[116]

Výslovný zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích je stanoven nejen v § 16 odst. 2 Zákoníku práce,[117] ale rovněž je tato zásada promítnuta i do základních zásad pracovněprávních vztahů,[118] jak tyto byly popsány výše, čímž je zdůrazněn její význam jako základního pravidla, na němž je postavena právní úprava Zákoníku práce.

Jak již bylo uvedeno shora, zákaz diskriminace je rovněž zakotven v Listině, evropském komunitárním právu a poté i v dalších převážně mezinárodněprávních dokumentech.

Tyto zmíněné právní dokumenty, spolu s normativními větami obsaženými v převážně pracovněprávních předpisech, tvoří v České republice rámec pro chování účastníků v pracovněprávních vztazích a pro uplatňování jejich práv a povinností vyplývajících z těchto pracovněprávních vztahů.

V této souvislosti je tedy možné konstatovat, že zákaz diskriminace působí všeobecně, a to na jakéhokoliv účastníka pracovněprávních vztahů. Na uchazeče o zaměstnání pak výslovně míří právní úprava v Zákoně o zaměstnanosti, kde se stanoví zákaz jakékoliv diskriminace při uplatňování práva na

[115] Ustanovení § 2 odst. 2 Antidiskriminačního zákona.
[116] Ustanovení § 2 odst. 2 Antidiskriminačního zákona.
[117] Ustanovení § 16 odst. 2 první věta Zákoníku práce – *„V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace.“*
[118] Srov. poznámku pod čarou č. 113.

zaměstnání,[119] přičemž právem na zaměstnání se rozumí nejen právo na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, ale také právo na zprostředkování takového zaměstnání a poskytnutí dalších služeb ve smyslu Zákona o zaměstnanosti.[120]

7.1.3 Rovné zacházení a zákaz diskriminace v Zákoně č. 65/1965 Sb. a v Zákoníku práce

Původní právní úprava v Zákoně č. 65/1965 Sb., tedy úprava provedená harmonizační novelou[121] a platná do konce února 2004, vymezila právní oblast zákazu diskriminace a rovného zacházení níže popsaným způsobem.

Ustanovení § 1 odst. 4 [122] zakazovalo diskriminaci v pracovněprávních vztazích, a to z důvodů, které vycházely z demonstrativního výčtu uvedeného v čl. 3 Listiny, přičemž ho však rozšiřovaly i o další znaky, které měly z hlediska pracovněprávních vztahů zvláštní význam. Toto ustanovení navazovalo na změnu Zákona č. 1/1991 Sb. (§ 1 odst. 1), která byla s účinností od 1. 10. 1999 provedená zákonem č. 167/1999 Sb. Tehdejší úpravu v § 1 odst. 4 je nutné vykládat ve vztahu k § 1 odst. 3,[123] protože nerovné zacházení se zaměstnanci je třeba chápat jako jejich diskriminaci.

V návaznosti na shora uvedené je rovněž nezbytné poukázat na výjimku z § 1 odst. 2, kde bylo upraveno, že pracovněprávní

---

[119] Ustanovení § 4 odst. 2 Zákona o zaměstnanosti.

[120] Ustanovení § 10 Zákona o Zaměstnanosti – *„Právem na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu (dále jen „zaměstnání“), na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem.“*

[121] Srov. poznámku pod čarou č. 93.

[122] Ustanovení § 1 odst. 4 – *„V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, zdravotního stavu, věku, manželského a rodinného stavu nebo povinnosti k rodině. Je zakázáno i takové jednání zaměstnavatele, které diskriminuje nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích. Za diskriminaci se nepovažují případy, které stanoví tento zákon nebo zvláštní předpis nebo kdy je pro to věcný důvod spočívající v povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává, a který je pro výkon této práce nezbytný.“*

[123] Ustanovení § 1 odst. 3 – *„Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.“*

vztahy vznikají nejdříve od uzavření pracovní smlouvy nebo od učinění jiného právního úkonu, se kterým zákon spojuje vznik pracovněprávního vztahu, a to na tehdejší § 28,[124] kde se výslovně stanovilo, že zásadou rovného zacházení a zákazu diskriminace se řídí i předsmluvní vztahy, tedy jednání zaměstnavatele a uchazeče o zaměstnání v době před uzavřením náležité pracovní smlouvy. Uvedené ustanovení navazovalo na právní úpravu v Zákoně č. 1/1991 Sb., kde byl tehdy upraven zákaz diskriminace v předsmluvních vztazích tak, že není možné právo na zaměstnání omezit z diskriminačních důvodů a zároveň není možné činit uchazečům diskriminační nabídky.[125]

Euronovelou[126] došlo ke změnám některých ze shora uvedených ustanovení. V mnoha případech se jednalo pouze o přesnější vymezení a definování jednotlivých právních pojmů, neboť předmětná ustanovení dávala příliš velký prostor pro výklad, v dalších případech se jednalo o změnu způsobu členění jednotlivých odstavců předmětného paragrafového znění a v několika případech o rozšíření.[127] Rozšíření právní úpravy rovných příležitostí a zákazu diskriminace je popsáno níže.

Ustanovení § 1 odst. 3 [128] bylo v souladu s požadavky praxe doplněno o výslovné uvedení výjimek z obecného principu rovného zacházení se všemi zaměstnanci, které mohou vyplývat z právních předpisů nebo z věcného důvodu, který spočívá v povaze vykonané práce. Pouze těmito výjimkami může být

---

[124] Ustanovení § 28 – *„Před uzavřením pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen seznámit zaměstnance s právy a povinnostmi, které by pro něho z pracovní smlouvy vyplynuly, a s pracovními a mzdovými podmínkami, za nichž má práci konat. V případech stanovených orgány státní zdravotní správy je zaměstnavatel povinen zajistit, aby se zaměstnanec před uzavřením pracovní smlouvy podrobil vstupní lékařské prohlídce. Paragraf 1 odst. 3 a 4 a § 7 odst. 2 až 6 platí i zde.“*

[125] Tato problematika bude podrobněji rozebrána v následující podkapitole věnující se zákazu diskriminace při přijímání do zaměstnání.

[126] Srov. poznámku pod čarou č. 95.

[127] Euronovela reagovala na požadavky směrnice Rady 2000/43/ES, kterou se provádí zásada rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ, Směrnice 2000/78/ES a Směrnice 2002/73/ES.

[128] Ustanovení § 1 odst. 3 – *„Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání; za nerovné zacházení se nepovažuje rozlišování, které stanoví tento zákoník nebo zvláštní právní předpis nebo kdy je pro to věcný důvod spočívající v povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává, a který je pro výkon této práce nezbytný.“*

zdůvodněno rozdílné zacházení s jednotlivými zaměstnanci nebo skupinou zaměstnanců, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

Ustanovení § 1 odst. 4[129] věcně převzalo obsah původního § 1 odst. 4, přesněji však vymezilo diskriminační znaky. Jak vyplývá z důvodové zprávy,[130] přesnějším vymezením a přehlednějším uspořádáním diskriminačních znaků se předpokládalo vytvoření příznivějších podmínek pro uplatňování rovného zacházení v praxi. Nově byl rovněž výslovně stanoven zákaz jednání spočívající v podněcování, navádění nebo nátlaku směřujícího k diskriminaci.

Euronovelou byly zcela nově doplněny odstavce 5 – 10 shora uvedeného § 1. Ustanovení § 1 odst. 5[131] stanovilo výjimky ze zákazu diskriminace a z principu rovného zacházení, a to pro případy, kdy z povahy pracovních činností nebo souvislostí vyplývá, že diskriminační znak představuje rozhodující požadavek pro výkon práce, a který je pro výkon takovéto práce nezbytný. Cíl sledovaný takovou výjimkou musí být vždy oprávněný a požadavek přiměřený.[132] Předmětné ustanovení také nově

---

[129] Ustanovení § 1 odst. 4 – „*V pracovněprávních vztazích je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.*“

[130] Důvodová zpráva k zákonu č. 46/2004 Sb.

[131] Ustanovení § 1 odst. 5 – „*Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení z důvodu uvedeného v odstavci 4, pokud z povahy pracovních činností nebo souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, a který je pro výkon této práce nezbytný; cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažuje dočasné opatření zaměstnavatele směřující k tomu, aby při přijímání zaměstnanců do pracovněprávního vztahu, při odborné přípravě a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postavení v zaměstnání bylo dosaženo rovnoměrného zastoupení mužů a žen, pokud k takovému opatření existuje důvod spočívající v nerovnoměrném zastoupení mužů a žen u zaměstnavatele. Postup zaměstnavatele však nesmí směřovat v neprospěch zaměstnance opačného pohlaví, jehož kvality jsou vyšší než kvality současně s ním přijímaných zaměstnanců do pracovněprávního vztahu.*“

[132] V praxi se většinou jedná o výjimky dané zvláštní povahou sjednané práce, s ohledem na společností obecně uznávané morální, náboženské či kulturní hodnoty, které jsou pro výkon zcela konkrétní práce považovány za nezbytné a přiměřené (např. herec v rámci filmové role či kněží v katolické církvi).

upravuje základní pravidlo pro přijímání pozitivních opatření ve prospěch méně zastoupeného pohlaví. V této souvislosti bylo poprvé v právním řádu České republiky upraveno oprávnění zaměstnavatele dočasně přijmout opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění pracovního zapojení méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či kompenzaci nevýhod v jeho/jejím funkčním nebo jiném postupu. Takové dočasné opatření zaměstnavatele se nepovažuje za diskriminaci, avšak pouze za podmínek, že nesměřuje v neprospěch zaměstnance opačného pohlaví, jehož kvality jsou vyšší než kvality osoby zvýhodněné.

Ustanoveními § 1 odst. 6[133] a § 1 odst. 7[134] se nově výslovně definovaly pojmy přímé a nepřímé diskriminace. S touto novou úpravou pojmů by se však v daném případě dalo polemizovat, a to přesto, že k této úpravě došlo v důsledku implementace evropského komunitárního práva, které reagovalo na rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie. Jak bylo uvedeno výše, původní ustanovení obsahovalo i zákaz nepřímé diskriminace, i když je možno říci, že pouze poněkud vágním způsobem – „*Je zakázáno i takové jednání zaměstnavatele, které diskriminuje nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích.*“. Nová úprava sice výslovně stanovila zákaz přímé a zejména nepřímé diskriminace ze zákonem stanovených důvodů, kdy pojem nepřímá diskriminace výslovně definovala a do této definice zahrnula pojmově širší okruh jednání či opomenutí, avšak touto definicí došlo zároveň i k zúžení prostoru k výkladu, který by napříště mohl pomoci v zabránění poškozování práv zaměstnanců. Popisovaná právní úprava a bohužel i stávající právní úprava při definování pojmů volí raději taxativní výčet jednotlivých způsobů jednání či opomenutí namísto, aby byl volen spíše výčet demonstrativní.

[133] Ustanovení § 1 odst. 6 – „*Přímou diskriminací se rozumí jednání nebo opomenutí, kdy je, bylo, nebo by bylo, na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů (§ 1 odst. 4), se zaměstnancem zacházeno nevýhodněji či výhodněji než s jiným zaměstnancem.*“

[134] Ustanovení § 1 odst. 7 – „*Nepřímou diskriminací se rozumí jednání nebo opomenutí, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup zaměstnavatele znevýhodňuje či zvýhodňuje zaměstnance vůči jinému na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů (§ 1 odst. 4); nepřímou diskriminací z důvodů zdravotního stavu je i odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, která jsou v konkrétním případě nezbytná, aby fyzická osoba se zdravotním postižením měla přístup k výkonu pracovní činnosti a funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání.*“

Taxativní výčet nemůže v daném případě postihnout všechny situace, za kterých může dojít k diskriminaci, ať již přímé či nepřímé, a z tohoto důvodu by byl demonstrativní výčet vhodnější.

Jak již bylo uvedeno shora, s účinností od 1. 1. 2007 začal platit Zákoník práce, který ve své právní úpravě § 16 odst. 1 a odst. 2 výslovně stanovuje povinnost zaměstnavatelů zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci a zároveň v pracovněprávních vztazích zakazuje jakoukoliv diskriminaci.[135]

Tyto principy jsou promítnuty i v základních zásadách pracovněprávních vztahů, které však s účinností zákona č. 365/2011 Sb. byly změněny tak, že byla vypuštěna výslovná povinnost zaměstnavatele zajistit rovné zacházení a zákaz diskriminace u fyzických osob ucházejících se o zaměstnání.[136] Tato povinnost zaměstnavatelů je sice obsažena v § 4 Zákona o zaměstnanosti, nicméně vzhledem k tomu, že Zákoník práce podle § 1 písm. d) upravuje také některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů, není důvodu, proč by mezi základní zásady pracovního práva neměla být zařazena i zásada rovných příležitostí a zákazu diskriminace v předsmluvních vztazích. Oblast předsmluvních vztahů je blíže rozvedena v následující podkapitole této dizertační práce.

Jak již bylo uvedeno výše, hlavním problémem právní úpravy rovného zacházení a zákazu diskriminace v Zákoník práce byla v období od 1. 1. 2007 do 1. 9. 2009[137] již předpokládaná účinnost Antidiskriminačního zákona, když Zákoník práce u definice základních pojmů z oblasti rovných příležitostí a u právních prostředků ochrany před diskriminací výslovně odkazoval na v té době ještě neplatný zvláštní právní předpis. Dalším problémem, který se ukázal po účinnosti Antidiskriminačního zákona, je ne zcela vyjasněný vztah mezi Zákoníkem práce a Antidiskriminačním zákonem, a to zejména,

[135] Srov. podkapitoly 7.1.1 a 7.1.2 této dizertační práce.

[136] Srov. § 13 odst. 2 písm. b) Zákoníku práce do účinnosti zákona č. 365/2011 Sb. – *„Zaměstnavatel musí zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a dodržovat zákaz jakékoli diskriminace zaměstnanců, jakož i fyzických osob ucházejících se o zaměstnání.“* a poznámku pod čarou č. 99.

[137] Tj. ode dne účinnosti Zákoníku práce do dne nabytí účinnosti Antidiskriminačního zákona.

co se týče samotné právní úpravy rovného zacházení a zákazu diskriminaci. Tyto nejasnosti budou rozebrány níže v jednotlivých kapitolách této dizertační práce.

7.1.4 Diskriminační důvody

Jak již bylo uvedeno shora, původní diskriminační důvody byly do právní úpravy Zákona č. 65/1965 Sb. převzaty z článku 3 Listiny a zároveň byly rozšířeny o některé další, obecně z pohledu pracovního práva, významné důvody (např. činnost a členství v odborových organizacích, věk, manželský a rodinný stav nebo povinnosti k rodině).

Současná právní úprava Zákoníku práce neobsahuje žádné diskriminační důvody a pouze stanoví, že se v pracovněprávních vztazích uplatní zásada zákazu diskriminace zaměstnanců[138] a dále, že je v pracovněprávních vztazích zakázána jakákoliv diskriminace, když pojmy přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování a sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn a navádění k diskriminaci a přípustnost rozdílného zacházení přenechává Zákoník práce k úpravě Antidiskriminačnímu zákonu.[139] Antidiskriminační zákon pak také dále podle § 16 odst. 3 Zákoníku práce vymezí důvody, pro které se opatření, jejichž účelem je předcházení nebo vyrovnání nevýhod fyzických osob patřících ke skupině vymezené takovýmto důvodem, nepovažují za diskriminaci.[140]

V této souvislosti se nabízí úvaha, zda úmyslem zákonodárce bylo přenechat Antidiskriminačnímu zákonu k úpravě i diskriminační důvody.[141] Tomuto úmyslu může spíše svědčit znění důvodové zprávy k Zákoníku práce v původním znění, kde se mimo jiné uvádí, že *„obdobně jako v dosavadním zákoníku práce bude respektována zásada rovnosti a zákaz diskriminace*

[138] Ustanovení § 1a písm. e) Zákoníku práce.
[139] Ustanovení § 16 odst. 2 Zákoníku práce.
[140] Jedná se o tzv. negativní vymezení pojmu diskriminace.
[141] V době od účinnosti Zákoníku práce do dne nabytí účinnosti novely Zákona o zaměstnanosti provedené zákonem č. 367/2011 Sb., tj. do 31. 12. 2011, bylo možné diskriminační důvody dovodit per analogiam z § 4 odst. 2 Zákona o zaměstnanosti ve znění do 31. 12. 2011.

s tím, že se předpokládá vydání zákona o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon)“.[142] Obdobně k tomu i důvodová zpráva týkající se § 16 a 17 Zákoníku práce, kde se potvrzuje, že *„rovné zacházení má být používáno v pracovněprávních vztazích tak, že případy, které jsou typově naprosto totožné, mají být posuzovány podle stejných zásad a bez rozlišování účastníků (zaměstnanců). Jestliže je pro odchylnou úpravu dán věcný důvod, nemůže být taková odchylná úprava považována za diskriminující. Předpokládá se existence zákona o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon).“*[143] Stejný názor je podporován i Štefkem,[144] který výslovně uvádí, že *„Zákoník práce diskriminační znaky a další související pojmy – jako je přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování a sexuální obtěžování – sám nevymezuje, odkazuje na zvláštní předpis. Tím se stal s účinností od 1. 9. 2009* (…) *antidiskriminační zákon.“*

Tento názor podporuje i § 16 odst. 3 Zákoníku práce ve znění do 31. 12. 2007,[145] kde se výslovně stanovilo, že *„za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení v případech podle odstavce 2, pokud z povahy pracovních činností nebo souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, a který je pro výkon této práce nezbytný; cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený*“. Vzhledem k tomu, že § 16 odst. 2 Zákoníku práce ve znění do 31. 12. 2007 nestanovil žádný „důvod“, který by představoval podstatný či rozhodující požadavek pro výkon práce, lze předpokládat, že jsou tímto myšleny diskriminační důvody upravené Antidiskriminačním zákonem.

Z platné právní úpravy Zákoníku práce však shora uvedené není vůbec zřejmé. Pokud bylo v úmyslu upravit diskriminační důvody

[142] Důvodová zpráva k Zákoníku práce v původním znění, Obecná část, II. Hlavní principy navrhované právní úpravy.
[143] Důvodová zpráva k Zákoníku práce v původním znění, § 16 a 17 Zákoníku práce.
[144] Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, 66 s.
[145] Do účinnosti novely provedené zákonem č. 362/2007 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

Antidiskriminačním zákonem, mělo tak být učiněno výslovným odkazem, neboť současná právní úprava může v praxi vyvolávat výrazné výkladové obtíže.

Vzhledem k chybějící úpravě obecného pojmu „diskriminace“ rovněž bylo možné odkázat s touto definicí na Antidiskriminační zákon, když by pak již nebylo nutné s definicí jednotlivých pojmů jako přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování, pronásledování, apod. odkazovat na Antidiskriminační zákon.[146]

Obdobně k tomu Kühn[147] uvádí, že *„zákaz diskriminace podle zákoníku práce je co do výčtu zakázaných diskriminačních důvodů širší, než je zákaz diskriminace dle AntiDZ* (pozn. autorky: Antidiskriminační zákon)*. Zatímco totiž AntiDZ vymezuje zakázané diskriminační důvody taxativně v § 2 odst. 3, zákoník práce toliko hovoří o zákazu „jakékoliv diskriminace“.* (…) *Na AntiDZ tedy zákoník práce neodkazuje co do výčtu samotných zakázaných diskriminačních důvodů. Na tyto důvody zákoník práce odkazuje jen v jiném kontextu, a to v negativním vymezení diskriminace…“*

Co se týče právní úpravy diskriminačních důvodů v Antidiskriminačním zákoně, tato v zásadě vychází z práva Evropské unie a od předchozí úpravy v Zákoně č. 65/1965 Sb. se výrazně liší. Nejen, že došlo k podstatnému omezení počtu diskriminačních důvodů, ale zároveň došlo i k jejich doplnění o nové, a to např. sexuální orientace či zdravotní stav.[148]

Vzhledem k tomu, že se některé diskriminační důvody mohou významově překrývat (např. rasa, etnický původ a národnost), bývá pak v konkrétních případech občas obtížné posoudit, na základě kterého diskriminačního znaku dochází k diskriminaci zaměstnance.

---

[146] Pozn. autorky – Úvaha de lege ferenda nad § 16 odst. 2 Zákoníku práce, když toto ustanovení by mohlo být následujícího znění: *„V pracovněprávních vztazích je zakázána diskriminace. Pojem diskriminace a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon*.“

[147] Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, 123 s.

[148] Pozn. autorky – V této souvislosti byly z diskriminačních důvodů vypuštěny i důvody jako členství a činnost v odborových organizacích či v politických stranách a organizacích zaměstnavatelů, což by v budoucnu mohlo způsobit výkladovou nejistotu.

Ustanovení § 2 odst. 4 Antidiskriminačního zákona pak stanoví, že diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích z důvodu pohlaví, sexuální orientace, nebo povinností k rodině pak tedy znamená, že je nepřípustné činit rozdíly, pokud jde o pracovní podmínky, odměňování, odbornou přípravu či postup v zaměstnání mezi muži a ženami, zejména s ohledem na jejich pohlaví, sexuální orientaci nebo rodinný stav.

7.1.5 Pracovní podmínky, odborná příprava a funkční či jiný postup v zaměstnání

Pokud zaměstnavatelé zaměstnávají na stejných či srovnatelných pracovních pozicích zároveň muže a ženy, přičemž tito vykonávající stejnou či srovnatelnou práci, jsou zaměstnavatelé povinni poskytovat mužům i ženám stejné pracovní podmínky, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního či jiného postupu v zaměstnání.[149] Tato povinnost zaměstnavatele platí bez ohledu na to, zda jsou pracovní podmínky či možnost odborné přípravy a profesního růstu upraveny u zaměstnavatele vnitřním předpisem, či sjednány s odborovou organizací v kolektivní smlouvě, nebo individuálně dohodnuty se zaměstnancem v pracovní smlouvě či jiné smlouvě. Zaměstnavatel je v této souvislosti povinen zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci napříč celou firmou.

V této souvislosti bývá obtížné odpovědět na otázku, co vše zahrnuje pojem „pracovní podmínky“. Tento pojem se v právní úpravě Zákoníku práce vyskytuje relativně často, nicméně jeho podrobnější definice v Zákoníku práce chybí. Zaměstnavatel je např. povinen podle § 31 Zákoníku práce seznámit zaměstnance před uzavřením pracovní smlouvy mimo jiné s pracovními podmínkami. Rovněž v případě zaměstnance dočasně přiděleného k jinému zaměstnavateli [150] nebo zaměstnance

[149] Ustanovení § 16 odst. 1 Zákoníku práce.
[150] Ustanovení § 43a odst. 6 Zákoníku práce.

agentury práce dočasně přiděleného k uživateli,[151] musí mít tento zajištěn pracovní podmínky odpovídající srovnatelnému zaměstnanci u uživatele, resp. u jiného zaměstnavatele. Hlava I část desátá Zákoníku práce[152] sice upravuje pracovní podmínky zaměstnanců, ale pouze co se týče povinnosti zaměstnavatelů vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky umožňující bezpečný výkon práce, možnosti poskytovat zaměstnancům odměny, resp. zajistit bezpečnou úschovu osobních předmětů. Postup při posuzování pracovních podmínek pak upravuje § 110 odst. 4 Zákoníku práce,[153] avšak opětovně pouze s ohledem na rizikovost pracovního prostředí, rozvržení pracovní doby či škodlivost pracovního prostředí.

S ohledem na shora uvedené a vzhledem k neexistenci legální definice „pracovních podmínek“, je třeba za pracovní podmínky v případě zásady rovného zacházení se všemi zaměstnanci považovat všechny podmínky, za nichž je u zaměstnavatele vykonávána práce, a to jak podmínky stanovené právními předpisy, tj. např. podmínky citované v předchozím odstavci, tak i podmínky upravené v kolektivních či individuálních smlouvách, např. poskytnutí dovolené nad rámec zákonné úpravy, zvláštní úprava pracovní doby či specifické stravování.[154] V daném případě se za pracovní podmínky mohou považovat i zvláštní podmínky sjednané pro případ ukončení pracovněprávního vztahu. V této souvislosti lze předpokládat, že tyto podmínky budou však zároveň zahrnuty i v oblasti rovného odměňování, když zaměstnavatel je povinen zajistit rovné zacházení se zaměstnanci i v případě poskytování jiných peněžitých plnění.

---

[151] Ustanovení § 309 odst. 5 Zákoník práce.

[152] Ustanovení § 224 a násl. Zákoníku práce.

[153] Ustanovení § 110 odst. 4 Zákoníku práce – *„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 rizikovosti pracovního prostředí.“*

[154] Pozn. autorky – Úvaha de lege ferenda nad „pracovními podmínkami“ – Vzhledem k četnosti výskytu tohoto pojmu v pracovněprávních předpisech a nejasnostem nad jeho přesným výkladem, by bylo vhodné tento pojem či alespoň pojem „základní pracovní podmínky“ v Zákoníku práce výslovně upravit. Tato úprava by byla přínosná nejen ve vztahu k oblasti rovného zacházení, ale také pro další oblasti, např. zmiňované agenturní zaměstnávání, kde pracovní podmínky způsobují výkladové obtíže.

V případě odborné přípravy mají muži a ženy, kteří vykonávají stejnou práci, právo na absolvování stejné odborné přípravy a s tím související i stejné vzdělávací možnosti. Zaměstnavatel tak např. nesmí upřednostňovat při absolvování odborné přípravy zaměstnance-muže jen z důvodu, že zaměstnankyně na srovnatelné pracovní pozici je ve věku, kdy lze očekávat těhotenství.

Zaměstnavatelé se rovněž nesmí dopouštět diskriminace při rozhodování, které zaměstnance povýší. V této souvislosti musí všechny zaměstnance posuzovat podle takových hledisek, jako je kvalifikace, vzdělání, výkonnost a doba zaměstnání u firmy,[155] a nikoliv podle příslušnosti k určitému pohlaví.

7.1.6 Věcné důvody pro rozdílné zacházení podle Zákoníku práce

V souladu s § 16 odst. 3 (věta první) Zákoníku práce platí, že pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce, nepovažuje se takové rozdílné zacházení za diskriminaci. V případě této výjimky však musí zároveň platit, že požadavek nezbytný pro výkon určité práce musí být přiměřený a účel sledovaný touto výjimkou musí být oprávněný. Tato současná právní úprava je platná a účinná od 1. 1. 2008.[156]

Jak již bylo uvedeno shora, právní úprava účinná do 31. 12. 2007 stanovila, že pro rozdílné zacházení musí existovat „důvod“, kterým je podstatný a rozhodující požadavek pro výkon práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, a který je pro výkon této práce nezbytný, není-li tomu tak, jedná se o diskriminaci. Ani z důvodové zprávy k příslušnému novelizačnímu zákonu nevyplývá, proč byl pojem „důvod“ vypuštěn z daného ustanovení. Důvodová zpráva[157] pouze uvádí, že *„v souvislosti s navrhovaným zákonem o rovném zacházení a o právních*

[155] Pozn. autorky – V souvislosti s délkou zaměstnání u firmy by do této doby měla být vždy zahrnuta i případná mateřská a rodičovská dovolená tak, aby nedocházelo k diskriminaci zaměstnanců z důvodu pohlaví (viz § 2 odst. 4 Antidiskriminačního zákona).
[156] Srov. poznámku pod čarou č. 145.
[157] Důvodová zpráva k zákonu č. 362/2007 Sb.

prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) se navrhuje, aby zákoník práce vymezoval jen nezbytná specifika, která mají vazbu na výkon závislé práce. Proto se stanoví, že za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení v případech, kdy z povahy pracovních činností vyplývá, že rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce. Účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený."

V této souvislosti je třeba konstatovat, že právě důvod pro rozdílné zacházení je podstatným rozlišovacím a ospravedlňujícím znakem pro potvrzení, zda požadavek stanovený pro výkon práce je podstatným a rozhodujícím a zda se v daném případě již nejedná o diskriminaci zaměstnanců. Z tohoto důvodu lze vypuštění termínu „důvod pro rozdílné zacházení" považovat za závažné pochybení, které by mělo být odstraněno. Obdobně k tomu i Štefko[158] uvádí, že „*právě důvod nerovného zacházení vypovídá o tom, zda se jedná o diskriminaci na základě diskriminačního důvodu a zda tento důvod s ohledem na povahu pracovních činností není tím nejpodstatnějším, bez jehož abstinence by nebylo možné práci vykonávat.*"

Obecně lze tedy říci, že existují důvody, pro které lze vyloučit absolutní uplatnění zásady rovného zacházení s muži a ženami, a tyto spočívají převážně v povaze či druhu vykonávané práce. Jako typický příklad bývá uváděn herec/herečka a filmová role, kdy požadavek na herce-muže, v případě výkonu mužské filmové role, lze považovat za podstatný požadavek nezbytný pro výkon určité práce. Jinak už by tomu však bylo v případě požadavku obsazení pozice asistent/asistentka, pouze asistentkou-ženou.[159]

Jak již bylo uvedeno shora, věcných důvodů pro rozdílné zacházení s muži a ženami v pracovněprávních vztazích může být více. Patří mezi ně i historické a kulturní podmínky ve společnosti. V této souvislosti jsou např. v Zákoníku práce

[158] Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, 68 s.
[159] Sochorová, P. Diskriminace v pracovněprávní inzerci a při pohovoru. Právní rádce, ročník 20, číslo 3, 2012, 69 s.

zvláštní úpravy týkající se pracovních podmínek pro těhotné či kojící ženy.[160]

Zákoník práce ve znění do 23. 4. 2009[161] v § 238 odst. 1 výslovně zakazoval ženám práci pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol. Z tohoto zákazu však existovaly pro některé práce výjimky, a to zejména práce související s řídící funkcí, dozorčí, kontrolní nebo studijní činností, či zdravotnické a sociální služby. K uvedenému lze konstatovat, že v daném případě se jednalo o jediné výslovné omezení žen v souvislosti s výkonem určité práce, neboť ostatní zákonná omezení, která byla zmíněna shora,[162] se dotýkají žen pouze při těhotenství a mateřství.

V roce 1994 byl zrušen zákaz noční práce žen upravený v Zákoně č. 65/1965 Sb. Přestože byl tento zákaz prolomen četnými výjimkami a byl chápan jako projev péče o ženy,[163] jevil se více než jakékoliv jiné podobné omezení jako diskriminace a jedna z překážek v zaměstnávání žen. Z těchto důvodů byl také zrušen.[164]

Platí tedy, že jsou-li opatření či kritéria vhodná a nezbytná a pro jejich uplatnění existují věcné důvody, které mají své opodstatnění v druhu práce, který má být pro zaměstnavatele zaměstnancem vykonán, nebudou tato opatření či kritéria považována za diskriminaci.

7.1.7 Pozitivní opatření podle Zákoníku práce

Podle § 16 odst. 3 (věta druhá) Zákoníku práce se za diskriminaci nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení

[160] Ustanovení § 238 – 242 Zákoníku práce.
[161] Vypovězení Úmluvy o zaměstnávání žen podzemními pracemi v podzemí a dolech všech druhů, přijaté v Ženevě dne 21. června 1935 a vyhlášené pod č. 441/1990 Sb., nabylo účinnosti dne 24. 4. 2009.
[162] Srov. poznámku pod čarou č. 160.
[163] Bělina, M., a kol. Pracovní právo. Praha : C. H. Beck, 2004, 284 s.
[164] Pozn. autorky – V této souvislosti je třeba mít na paměti, že zejména ustanovení, která se dříve jevila jako potřebná, ochranářská či historicko-kulturní, se změnou společnosti a jejím vývojem mohou ukázat jako diskriminační a bránící plnému uplatnění zásady rovného zacházení s muži a ženami. S ohledem na tuto skutečnost se lze tedy důvodně domnívat, že bude časem upuštěno i od dalších omezení, a to i navzdory evropské „ochranářsko-sociální“ politice. Současná právní úprava Evropské unie ponechává tuto oblast zcela v kompetenci jednotlivých členských států.

nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v Antidiskriminačním zákonu.

Jak již bylo uvedeno výše, v případě tohoto ustanovení není pochyb nad použitím diskriminačních důvodů uvedených v § 2 odst. 3 Antidiskriminačního zákona.

Právní úprava Zákoníku práce tedy výslovně neupravuje, jaká opatření mohou být použita jako pozitivní akce, nicméně jejich použití předpokládá a tedy umožňuje. Podle Štefka[165] lze pozitivní opatření upravená v Zákoníku práce *„aplikovat v oblasti přístupu k zaměstnání (přijímání do zaměstnání), k odborné přípravě (rekvalifikační kurzy, zahraniční stáže) a v kariérním růstu*." S tímto názorem lze souhlasit, avšak s následujícími výhradami. Výčet, kde lze pozitivní opatření upravená Zákoníkem práce uplatnit, není uzavřený a je samozřejmě možné tato opatření uplatňovat i v dalších pracovněprávních oblastech, ovšem s omezením vyplývajícím z § 7 odst. 3 Antidiskriminačního zákona,[166] jako zvláštního právního předpisu k Zákoníku práce, kde je upraven zákaz absolutní přednosti ve věcech přístupu k zaměstnání a povolání.

Vyvstává zde však také otázka, zda toto ustanovení není v Zákoníku práce nadbytečné, když je v zásadě stejná právní úprava i v Antidiskriminačním zákonu.[167] Vzhledem k tomu, že § 7 odst. 4 Antidiskriminačního zákona předvídá existenci dalších přípustných forem rozdílného zacházení ve zvláštních předpisech a výrazově používá „další přípustné formy", lze se důvodně domnívat, že právní úprava v Zákoníku práce nadbytečná je, neboť odpovídá znění § 7 odst. 2 Antidiskriminačního zákona

[165] Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, 71 s.

[166] Ustanovení § 7 odst. 2 Antidiskriminačního zákona – *„Ve věcech přístupu k zaměstnání nebo povolání nesmí opatření podle odstavce 2 vést k upřednostnění osoby, jejíž kvality nejsou vyšší pro výkon zaměstnání nebo povolání, než mají ostatní současně posuzované osoby."*

[167] Ustanovení § 7 odst. 2 Antidiskriminačního zákona se liší pouze v použití „cíle" místo „účelu" a dále zdůrazněním, že opatření směřuje k zajištění rovného zacházení a rovné příležitosti.

a nelze ji tedy ani považovat za další přípustnou formu rozdílného zacházení.[168]

Bez ohledu na shora uvedené platí, že kvóty a pozitivní opatření uplatňovaná po jistou dobu dopomáhají realizovat zásadu rovného zacházení s muži a ženami.

7.1.8 Přípustné formy rozdílného zacházení podle Antidiskriminačního zákona

Přípustné formy rozdílného zacházení jsou upraveny v § 6 Antidiskriminačního zákona. Pro tuto dizertační práci jsou relevantní pouze níže uvedené, a to z důvodu, že upravují přípustné formy rozdílného zacházení mezi muži a ženami v pracovněprávní oblasti.

Za diskriminaci se nepovažuje 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.[169]

Základními znaky těchto dvou přípustných forem rozdílného zacházení jsou:

- rozdílné zacházení (spočívající v jednání, přičemž nelze vyloučit rovněž opomenutí),
- existence věcného důvodu,
- povaha vykonávané práce či činnosti,
- přiměřenost uplatňovaných požadavků.

[168] Pozn. autorky – V tomto případě, i v případě omezení absolutní přednosti, jak je tato uvedena v odstavci předcházejícím, se jedná o další potvrzení neprovázanosti Zákoníku práce s Antidiskriminačním zákonem, jak o ní bylo pojednáno výše.
[169] Ustanovení § 6 odst. 3 Antidiskriminačního zákona.

Tyto zmíněné přípustné formy rozdílného zacházení míří pouze na diskriminaci přímou. Pokud by došlo k rozdílnému zacházení v důsledku určitého neutrálního ustanovení, kritéria či praxe, nejednalo by se o přípustnou formu rozdílného zacházení ve smyslu § 6 odst. 3 Antidiskriminačního zákona, a toto ustanovení, kritérium či praxe by se posuzovalo podle znaků pro nepřímou diskriminaci.[170]

V souvislosti s existencí znaků pro přípustnou formu rozdílného zacházení Havelková[171] uvádí, že *„zatímco zmínění pouze „povaha práce nebo činnosti“ a nikoli „podmínkami jejího výkonu“ využívá (zčásti) prostoru daného směrnicemi, a je s nimi tudíž v souladu, jde pojem „věcného důvodu“ bez požadavku, aby tento byl „podstatný a určující“, potenciálně za hranice výjimky stanovené směrnicemi.“* Z tohoto důvodu Havelková[172] dále uvádí, že *„interpretace AntiDZ se tudíž nebude řídit směrnicemi potud, že povolená výjimka v českém právu se může týkat pouze „povahy vykonávané práce nebo činnosti“ (…). Interpretace AntiDZ se ale bude řídit směrnicemi a relevantní judikaturou, co se týká požadavku, aby věcný důvod byl „podstatný a určující“.“*

Dále Antidiskriminační zákon upravuje podmínky, za nichž nedochází k diskriminaci v případě omezení práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, v případě závislé práce vykonávané v církvích nebo náboženských společnostech.[173]

Za diskriminaci se rovněž nepovažuje rozdílné zacházení se ženami z důvodu těhotenství a mateřství, dochází-li k němu z důvodu jejich ochrany a jsou-li zvolené prostředky přiměřené

---

[170] Srov. podkapitolu 7.1.11 této dizertační práce.

[171] Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, 221 s.

[172] Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, 222 s.

[173] Ustanovení § 6 odst. 4 Antidiskriminačního zákona – *„Diskriminací není rozdílné zacházení uplatňované ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, v případě závislé práce vykonávané v církvích nebo náboženských společnostech, jestliže z důvodu povahy těchto činností nebo souvislosti, v níž jsou vykonávány, představuje náboženské vyznání, víra či světový názor osoby podstatný, oprávněný a odůvodněný požadavek zaměstnání se zřetelem k etice dané církve či náboženské společnosti.“*

a nezbytné.[174] Jak již bylo uvedeno výše, tato opatření jsou promítnuta i v Zákoníku práce a dotýkají se pouze žen v období těhotenství a mateřství.[175] Pokud by právní úprava zakazovala práci všem ženám, jednalo by se v daném případě o diskriminaci a rozpor nejen s právním řádem České republiky, ale také s právem Evropské unie.

7.1.9 Pozitivní opatření podle Antidiskriminačního zákona

Jak již bylo uváděno shora, pozitivní opatření týkající se rovného zacházení mezi muži a ženami jsou upravena nejen Zákoníkem práce, ale také Antidiskriminačním zákonem.[176] Níže citovaná ustanovení vytváří právní rámec pro pozitivní opatření a jejich uplatňování v praxi. Tato ustanovení představují výjimku z diskriminace pro pozitivní opatření, jejichž cílem je naplnění rovnosti příležitostí, tedy i naplnění rovného zacházení.[177]

Podle § 7 odst. 2 a 3 Antidiskriminačního zákona platí, že za diskriminaci se nepovažují opatření, jejichž cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby ke skupině osob vymezené některým z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 Antidiskriminačního zákona a zajistit jí rovné zacházení a rovné příležitosti. Ve věcech přístupu k zaměstnání nebo povolání nesmí však tato opatření vést k upřednostnění osoby, jejíž kvality nejsou vyšší pro výkon zaměstnání nebo povolání, než mají ostatní současně posuzované osoby.

Ke znevýhodňování určité skupiny osob dochází v důsledku jejich příslušnosti k této skupině. Jak již bylo uvedeno výše, příčin pro toto znevýhodňování je vícero, může se jednat jak o historické, společenské, tak i stereotypní důvody. V této souvislosti je nezbytné nejen tomuto znevýhodňování zabraňovat, ale rovněž mu i předcházet či jej vyrovnávat. Z tohoto důvodu je umožněno

---

[174] Ustanovení § 6 odst. 4 Antidiskriminačního zákona – *„Diskriminací není rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství, osob se zdravotním postižením a za účelem ochrany osob mladších 18 let nad rámce stanovené zvláštními právními předpisy, jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné.“*

[175] Srov. poznámku pod čarou č. 160.

[176] Srov. podkapitolu 7.1.7 této dizertační práce.

[177] Ustanovení § 5 odst. 2 Antidiskriminačního zákona.

zavádět pozitivní opatření, která poskytují osobám ve znevýhodňovaných skupinách určitá zvýhodnění, která nejsou naopak poskytována ostatním osobám. Cílem těchto opatření pak je vyrovnat znevýhodnění a zajistit tak rovné zacházení a rovné příležitosti pro všechny osoby.

Co se týče upřednostňování osob, jejichž kvalita pro výkon práce není vyšší, než mají ostatní současně posuzované osoby, toto je otázka, kterou se podrobně zabýval Soudní dvůr EU, zejména v případech *Kalanke*[178] a *Marschall*[179], které budou rozebrány níže v této kapitole. V této souvislosti však platí, že muži a ženy nemají stejné příležitosti, jen z důvodu, že mají stejnou kvalifikaci, vzdělání, zkušenosti či odborné znalosti, ženy mívají tuto pozici zhoršenou nejen případným těhotenstvím a mateřstvím, ale také z důvodů zažitých stereotypů. Na druhou stranu však není možné, a ani chtěné, aby přednost ženských kandidátek na pracovní pozice byla absolutní bez ohledu na zhodnocení všech kvalit nezbytných pro výkon dané pracovní pozice rovněž u mužských kandidátů.

Jak již bylo uvedeno výše, Antidiskriminační zákon výslovně předpokládá, že zvláštní právní předpisy mohou také stanovit další přípustné formy rozdílného zacházení.[180]

7.1.10 Přímá diskriminace

Zákoník práce s úpravou jednotlivých pojmů tvořících obsah pojmu diskriminace a tedy základ práva na rovné zacházení odkazuje na Antidiskriminační zákon.[181] Výhrada ke způsobu provedení této reference již byla konstatována výše v této dizertační práci.

Jak již bylo uvedeno výše v podkapitole 2.6 této dizertační práce, k rozdělení diskriminace na přímou a nepřímou došlo z důvodu potřeby odlišit pojmově nepřímou diskriminaci, jejíž definici

[178] Rozsudek ESD ze dne 17. 10. 1995, *Eckhard Kalanke proti Freie Hansestadt Bremen*, C-450/93, I-03051.
[179] Rozsudek ESD ze dne 11. 11. 1997, *Helmut Marschall proti Land Nordhrein-Westfalen*, C-409/95, I-06363.
[180] Ustanovení § 7 odst. 4 Antidiskriminačního zákona.
[181] Ustanovení § 16 odst. 2 Zákoníku práce.

pomáhala vytvářet primárně rozhodnutí Soudního dvora EU.[182] Následně tyto definice byly převzaty i právem Evropské unie, nicméně také postupně. Nejdříve bylo jen konstatováno, že diskriminace může být přímá a nepřímá, avšak bez bližšího vysvětlení či definování těchto pojmů.[183] Následně byla upravena definice nepřímé diskriminace,[184] a to vedle opětovného konstatování, že diskriminace může být přímá a nepřímá.[185] A až následně byla upravena i definice přímé diskriminace.[186]

V této souvislosti platí, že za přímou diskriminaci se podle Antidiskriminačního zákona považuje jednání či opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodů diskriminačních.[187] Definice přímé diskriminace byla implementována do českého právního řádu plně v souladu s právem EU.[188]

Hlavními charakteristickými znaky přímé diskriminace jsou:

- jednání či opomenutí,
- méně příznivé zacházení,
- jiná osoba ve srovnatelné situaci,
- diskriminační důvody.

Tak, aby došlo k přímé diskriminaci, musí být všechny tyto znaky splněny kumulativně. Samotné jednání či opomenutí nemusí být úmyslné, postačí, je-li nedbalostní. Dále je nezbytné určit, že došlo k méně příznivému zacházení určité fyzické osoby, a to na základě diskriminačních důvodů stanovených Antidiskriminačním zákonem. Takové určení je nezbytné učinit srovnáním s jinou fyzickou osobou, která je vůči dotčené osobě ve srovnatelné

[182] Srov. poznámky pod čarou č. 13 a 14.
[183] Srov. čl. 2 odst. 1 Směrnice 76/207/EHS.
[184] Srov. čl. 2 odst. 2 Směrnice 97/80/ES.
[185] Srov. čl. 2 odst. 1 Směrnice 97/80/ES.
[186] Srov. čl. 2 odst. 2 písm. a) Směrnice 2000/78/ES.
[187] Ustanovení § 2 odst. 3 Antidiskriminačního zákona. K diskriminačním důvodům srov. podkapitolu 7.1.4 této dizertační práce.
[188] Srov. poznámku pod čarou č. 12.

situaci. Právě poslední ze zmíněných znaků, tedy „posouzení s jinou osobou ve srovnatelné situaci“, bývá tím nejobtížněji prokazatelným znakem.

Existují typické „učebnicové“ příklady, kdy je žena odměňována méně než její kolega-muž ve srovnatelné situaci. Takové příklady se však v praxi vyskytují spíše minimálně, a to i z důvodu, že není mnoho zaměstnavatelů, kteří by zaměstnávali na stejné či srovnatelné pracovní pozici, se stejnou či srovnatelnou náplní práce, dva zaměstnance, jednoho muže a druhého, ženu.[189]

Problematickým příkladem by mohl být zaměstnavatel zaměstnávající na právním oddělení tým právníků, žen i mužů, vykonávajících běžné právní poradenství pro velkého zaměstnavatele. Nicméně, každý z těchto zaměstnanců má vlastní oborovou specializaci, podle které se rovněž rozdělují pracovní úkoly. Právnička-žena se věnuje poradenství v oblasti pracovního práva a s tím související pracovní agendě, právník-muž se věnuje poradenství v oblasti realitních transakcí, které zaměstnavatel z důvodu své podnikatelské činnosti pravidelně uskutečňuje. Právnička-žena je méně odměňována než právník-muž, přestože v zaměstnání tráví většinou obdobně stejnou dobu, včetně přesčasových hodin. Argument zaměstnavatele pro rozdílné odměňování v této souvislosti zní, že práce na realitních transakcích je časově náročnější, vyžaduje dlouhodobou koncentraci na jeden projekt, omezuje zaměstnance v možnosti organizovat si volný čas po dobu trvání projektu, apod. Nicméně, i právnička-žena si nemůže z důvodu výkonu práce organizovat pravidelně svůj volný čas, nepracuje na dlouhodobějších větších projektech, ale pracuje na několika malých krátkodobých současně, v případě vyjednávání kolektivní smlouvy s odborovou organizací, se tato jednání protahují pravidelně na dobu po pracovní době, následně z těchto jednání připravuje zprávy pro vedení zaměstnavatele, často na pokyn nadřízených připravuje

[189] Pozn. autorky – V této souvislosti byli opomenuti zejména zaměstnavatelé zaměstnávající osoby v dělnických profesích, kde by takové srovnání bylo jistě možné, nicméně u těchto typů zaměstnavatelů dochází k diskriminaci v odměňování skutečně minimálně, a to zřejmě i z důvodu, že tito zaměstnanci mají tzv. tabulkovou mzdu, která je stanovena vnitřním předpisem nebo sjednána kolektivní smlouvou a kde k rozdílnosti v odměňování dochází pouze z důvodu splnění určitého kritéria pro navýšení mzdy.

podklady pro rozvázání pracovního poměru některého z kolegů, které obvykle musí být připraveny ještě ten den, kdy o ně byla požádána, apod. Vzhledem k tomu, že se v případě ženy i muže jedná o srovnatelnou práci a jsou ve srovnatelné situaci, nerovné odměňování bude považováno za přímou diskriminaci na základě pohlaví.[190] Takovýto problematický případ bývá ještě doplněn argumentem zaměstnavatele, že práce vykonávaná mužem přináší zaměstnavateli zisk z uzavřených realitních transakcí, zatímco práce vykonávaná ženou žádný zisk nepřináší. I zde by však mělo platit, že žena i muž vykonávají srovnatelnou práci a jsou ve srovnatelné situaci, což znamená, že se jedná o přímou diskriminaci na základě pohlaví.

Jak již bylo uvedeno shora, podstatné požadavky na výkon práce nelze považovat za diskriminaci. Jestliže je objektivně prokázáno, že všechny úkoly spojené s výkonem příslušné práce mohou plnit jen zaměstnanci určitého pohlaví, může zaměstnavatel přijímat na taková místa jen muže nebo jen ženy. Je však nutné předem zjišťovat, zda určité věcné důvody jsou skutečně nezbytné, a poté by je bylo tedy možno považovat za zákonem povolenou diskriminaci. Jedná se například o takové profese, jako je model/modelka nebo herec/herečka, kdy může být pro předvádění určitých oděvů nebo ztvárnění konkrétní role považováno pohlaví za rozhodující hledisko.[191]

V souvislosti s přímou diskriminací je dále třeba upozornit na důležitý aspekt, který je používán Soudním dvorem EU při posuzování přímé a nepřímé diskriminace. Jak uvádí Koldinská,[192] *„přímou diskriminaci v zásadě nelze výjimečně ospravedlnit objektivními důvody.* (…) *jednání znevýhodňující přímo na základě chráněného důvodu nebude diskriminací, pouze pokud bude spadat pod jednu z výjimek výslovně upravených ve směrnicích. Naproti tomu nepřímá diskriminace může být*

[190] Pozn. autorky – Není obtížné se v praxi potkat i s vyjádřením zaměstnavatelů ve smyslu, že ženy jsou ve firmě odměňovány méně, nicméně „oni to budou vždy schopni nějak vysvětlit, pokud by přišla kontrola“.
[191] Srov. podkapitolu 7.1.6 této dizertační práce.
[192] Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, 135 s.

odůvodněna legitimním cílem, dosahovanými a nezbytnými prostředky.“

7.1.11 Nepřímá diskriminace

Ve společnosti se možná častěji, z důvodu přetrvávajícího názoru na role mužů a žen, setkáváme spíše s nepřímou diskriminací a faktickou nerovností než s diskriminací přímou. Jak již bylo uvedeno shora, právní předpisy však výslovně zakazují jak přímou, tak i nepřímou diskriminaci.

Nepřímou diskriminací se ve smyslu § 3 odst. 1 Antidiskriminačního zákona rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z diskriminačních důvodů[193] osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací však není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné. Definice nepřímé diskriminace byla implementována do českého právního řádu plně v souladu s právem EU.[194]

Hlavními charakteristickými znaky nepřímé diskriminace jsou:

- existence zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe (vzniklého na základě jednání či opomenutí),
- znevýhodnění,
- diskriminační důvody,
- neexistence objektivního legitimního cíle či prostředky k dosažení legitimního cíle jsou nepřiměřené či nejsou nezbytné.

Aby šlo o nepřímou diskriminaci, musí být všechny shora uvedené znaky splněny kumulativně. Samotné jednání či

[193] Srov. podkapitolu 7.1.4 této dizertační práce.
[194] Srov. podkapitolu 2.5 této dizertační práce.

opomenutí nemusí být úmyslné ani nedbalostní, musí zde však být zdánlivě neutrální praxe/kritérium/ustanovení,[195] které dopadá na určitou osobu či skupinu osob vymezené na základě diskriminačních důvodů stanovených Antidiskriminačním zákonem tak, že ji znevýhodňuje oproti ostatním.

O nepřímou diskriminaci však nepůjde, jsou-li opatření či kritéria vhodná a nezbytná a pro jejich uplatnění existují věcné důvody či jsou odůvodněny legitimním cílem a prostředky k jejich dosažení jsou přiměřené a nezbytné.

V této souvislosti je důležitým rozhodnutím již zmíněný případ *Bilka-Kaufhaus,*[196] který se týkal sporu paní Weber, která pracovala pro zaměstnavatele *Bilka-Kaufhaus* na částečný úvazek a z tohoto důvodu neměla právo účastnit se zaměstnaneckého penzijního pojištění, které bylo poskytováno pouze zaměstnancům pracujícím na plný úvazek. Paní Weber se domáhala toho, že pravidla pro účast na tomto zaměstnaneckém penzijním pojištění jsou diskriminační, neboť právě ženy jsou ty, které z důvodu péče o děti a rodinu pracují převážně na částečný úvazek a z tohoto důvodu se nemohou účastnit zaměstnaneckého penzijního pojištění. Soud v této věci rozhodl tak, že pokud takové opatření dopadá na mnohem větší počet žen než mužů, jedná se o diskriminační opatření, ledaže zaměstnavatel prokáže, že omezení účasti na pojištění je založeno na objektivně zdůvodnitelných faktorech, které nejsou spojeny s diskriminací na základě pohlaví.

Jak dále k tomuto rozhodnutí zmiňuje Whelanová,[197] *„byl formulován test nepřímé diskriminace tak, že opatření zaměstnavatele musí a) odpovídat skutečné potřebě podniku, b) být vhodná a c) nezbytná (nutná) k dosažení sledovaného cíle. Kritéria vhodnosti a nezbytnosti jsou standardní součástí testu*

[195] Může se jednat o právní předpis, vnitřní předpis zaměstnavatele, způsob výběru uchazečů o zaměstnání; z poslední doby je nejznámější rozsudek Soudního dvora EU ze dne 1. 3. 2011, *Association Belge des Consommateurs Test-Achats ASBL a další proti Conseil des ministres*, C-236/09, C 130, který potvrdil, že zohledňování kritéria pohlaví pojištěné osoby jako rizikového faktoru v pojistných smlouvách je diskriminační.

[196] Srov. poznámku pod čarou č. 13.

[197] Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, 155 s.

přiměřenosti (neboli proporcionality), jak jej původně vytvořily německé správní soudy a pro svou judikaturu přejal ESD. Test proporcionality si v zásadě klade otázku, zda jsou opatření (zaměstnavatele či státu) ve vztahu přiměřenost ke sledovanému legitimnímu cíli.“

Jak dále k tomuto testu proporcionality zmiňuje Whelanová,[198] *„Skládá se ze tří podotázek:*

1. *Je opatření vhodné k dosažení sledovaného cíle? (…)*
2. *Bylo by sledovaného cíle možno dosáhnout jinými prostředky, které by méně negativně zasahovaly do chráněného práva na rovné zacházení? Je opatření skutečně nezbytné? (…)*
3. *Je opatření obecně sledovanému cíli přiměřené?“*

Jak je zřejmé z výše citované definice nepřímé diskriminace obsažené v Antidiskriminačním zákoně, do českého právního řádu byla definice nepřímé diskriminace přijata pouze v rozsahu podotázky druhé a třetí, podotázka první v definici obsažena není.

Další rozsudky Soudního dvora EU potvrzovaly, že snižováním nákladů na straně zaměstnavatelů nelze odůvodňovat nižší odměňování žen u zaměstnavatele.[199] K tomuto uvádí rovněž Whelanová,[200] *„odmítnutí argumentu [ze strany Soudního dvora EU] zvýšených nákladů je zcela zásadní – zaměstnavatelům je znemožněno zvolit si diskriminaci jako strategii snižování svých nákladů.“*

---

[198] Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, 155 s.

[199] V této souvislosti je však třeba zmínit rozhodnutí *Enderby* (srov. poznámku pod čarou č. 14), kde naopak Soudní dvůr EU přijal argumentaci zaměstnavatele, že mužským kandidátům musí nabízet vyšší mzdu než ženským kandidátkám, neboť muži by práci za nízkou mzdu vůbec nepřijali. Nicméně následující rozhodnutí již byla opačného závěru (např. rozsudek ESD ze dne 17. 6. 1998, *Kathleen Hill and Ann Stapleton proti The Revenue Commissioners and Department of Finance*, C-243/95, I-03739).

[200] Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, 155 s.

Vedle shora uvedených příkladů nepřímé diskriminace, by za případ nepřímé diskriminace mohla být považována situace, kdy zaměstnavatel zvažuje, zda na kurz spojený se zvýšením kvalifikace vyslat zaměstnance-muže nebo zaměstnankyni-ženu. Přičemž zaměstnankyně-žena dlouhodobě dosahuje nejlepších výsledků ve společnosti, tráví v zaměstnání přesčasové hodiny a její tým podřízených patří rovněž mezi nejlepší ve společnosti. Na druhou stranu zaměstnanec-muž nedosahuje takových výsledků, nicméně ve společnosti je delší dobu. Zaměstnavatel se nakonec rozhodne zohlednit délku trvání pracovního poměru a na kurz vyšle zaměstnance. Po skončení tohoto kurzu zaměstnavatel zvažuje obsazení volného místa v managementu společnosti a nakonec se rozhodne pro zaměstnance-muže, a to s odůvodněním, že má absolvovaný právě tento kurz na zvýšení kvalifikace, který zaměstnavatel považuje pro výkon člena managementu za nezbytný. Nelze vyloučit, že v tomto případě by se mohlo dokonce jednat o diskriminaci přímou, samozřejmě za předpokladu bližších znalostí o celém případu.

7.1.12 Pokyn k diskriminaci

V § 4 odst. 4 Antidiskriminačního zákona je upraven pokyn k diskriminaci, kterým se rozumí chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby. Na rozdíl od níže zmíněného navádění k diskriminaci, musí mezi osobou udílející pokyn a osobou diskriminující existovat vztah nadřízený a podřízený. Toto ustanovení tedy pamatuje zejména na pracovněprávní vztahy. Tyto však nejsou jediné, kde se vztah nadřízenosti a podřízenosti v rámci předmětu úpravy Antidiskriminačního zákona[201] objevuje.[202]

Hlavními charakteristickými znaky pokynu k diskriminaci jsou:

- úmyslné jednání osoby vůči druhé osobě,
- vztah nadřízenosti a podřízenosti,

[201] Ustanovení § 1 odst. 1 Antidiskriminačního zákona

[202] V daném případě se může jednat i o vztahy v rámci profesních komor, odborových sdružení, služebních poměrů, aj.

- diskriminace třetí osoby ze strany druhé osoby.

Tak, aby se jednalo o pokyn k diskriminaci, musí být všechny shora uvedené znaky splněny kumulativně. Ze strany osoby zneužívající svého nadřízeného postavení se musí jednat o úmyslné jednání. Diskriminace může být přímá i nepřímá, její forma není omezena.

7.1.13 Navádění k diskriminaci

Jak již bylo uvedeno shora, v případě navádění k diskriminaci není předpokladem mezi osobou navádějící a osobou diskriminující vztah závislosti. Podle § 4 odst. 5 Antidiskriminačního zákona se naváděním k diskriminaci rozumí chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osobu.

Hlavními charakteristickými znaky navádění k diskriminaci jsou:

- úmyslné jednání osoby vůči druhé osobě,
- diskriminace třetí osoby ze strany druhé osoby.

Tak, aby se jednalo o navádění k diskriminaci, musí být všechny shora uvedené znaky splněny kumulativně. Ze strany navádějící osoby se musí jednat o úmyslné jednání. Diskriminace může být přímá i nepřímá, její forma není omezena.

7.1.14 Pronásledování

Pronásledováním ve smyslu § 4 odst. 3 Antidiskriminačního zákona se rozumí nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle Antidiskriminačního zákona. Tato formulace odpovídá obdobnému zákazu podle § 346b odst. 4 Zákoníku práce, a to zákazu postihovat nebo znevýhodňovat zaměstnance proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávního vztahu. Vzhledem k tomu, že Zákoník práce

pamatuje v tomto ustanovení na všechna práva vyplývající zaměstnanci z pracovněprávního vztahu, kdežto shora citované ustanovení Antidiskriminačního zákona řeší pouze situace ve smyslu tohoto zákona, nemělo by docházet ke kolizím. V případě, že zaměstnanec uplatní svá práva ve smyslu Antidiskriminačního zákona, ochrana by mu měla být rovněž poskytnuta podle tohoto zákona, a to zákona speciálního k Zákoníku práce.

Jedná se vlastně o jeden z ochranných prostředků před diskriminací, a to nejen ve vztahu zaměstnanec a zaměstnavatel, ale ve všech věcech spadajících do předmětu úpravy Antidiskriminačního zákona.[203]

Předpokladem pro postup podle tohoto ustanovení je existence následujících znaků:

- nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění osoby,
- osoba se domáhala svých práv ve smyslu Antidiskriminačního zákona,
- příčinná souvislost mezi domáháním se práv a nepříznivým zacházením, postihem nebo znevýhodněním.

Aby se jednalo o pronásledování, musí být všechny shora uvedené znaky splněny kumulativně. Předpokladem nepříznivého zacházení, postihu či znevýhodnění je, že se jedná o úmyslné jednání, ale nelze vyloučit i úmyslné opomenutí. Jednání či opomenutí musí být úmyslné, nedbalostní forma je vyloučena.

V této souvislosti lze rovněž souhlasit s názorem Boučkové,[204] že nepříznivé zacházení, postih či znevýhodnění se nemusí přímo dotýkat osoby, která se domáhala svých práv ve smyslu Antidiskriminačního zákona, a může se dotýkat zcela jiné osoby, jen musí být splněna podmínka příčinné souvislosti. Na rozdíl od zmíněného zákazu podle § 346b odst. 4 Zákoníku práce, kde

[203] Ustanovení § 1 Antidiskriminačního zákona.
[204] Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, 190 s.

znevýhodněn musí být přímo zaměstnanec, který se domáhal svých práv, podmínka existence stejné domáhající se a poškozené fyzické osoby z právní úpravy pronásledování nevyplývá.

7.1.15 Obtěžování a sexuální obtěžování

Zákaz zneužití práv je zásadou, která dominuje celému soukromému právu. Obecně bývá považován zákaz zneužití práv za typ protiprávního chování, které sice formálně nemusí překročit hranice práva, překračuje však hranice zneužití, které jsou vymezeny různými kritérii. Zákaz zneužití práva se uplatňuje v procesu realizace práv, a to tak, že obecně vymezené právo nelze vykonat, jeho výkon nepožívá právní ochrany či jeho výkon je sankcionován v případě, že v dané situaci poruší kritérium zákazu zneužití.

Zákaz zneužití práv je primárně upraven Listinou, a to jako možnost omezení základních práv a svobod pouze ke stanoveným účelům[205] a dále rovněž Občanský zákoníkem, a to tak, že výkon práv a povinností vyplývajících z občanskoprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů jiných a nesmí být v rozporu s dobrými mravy.[206]

Podle této zásady nikdo nesmí zneužívat výkonu práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů na újmu jiného účastníka pracovněprávního vztahu. Postupně byla v pracovním právu tato zásada rozšířena a doplněna o výslovný zákaz ponižování lidské důstojnosti, který však rovněž vyplývá z Listiny a Občanského zákoníku.[207]

---

[205] Čl. 4 odst. 4 Listiny – *„Při používání ustanovení o mezích základních práv a svobod musí být šetřeno jejich podstaty a smyslu. Taková omezení nesmějí být zneužívána k jiným účelům, než pro které byla stanovena.“*

[206] Ustanovení 3 odst. 1 Občanského zákoníku.

[207] Čl. 10 odst. 1 Listiny – *„Každý má právo, aby byla zachována jeho lidská důstojnost, osobní čest, dobrá pověst a chráněno jeho jméno.“*; § 11 Občanského zákoníku – *„Fyzická osoba má právo na ochranu své osobnosti, zejména života a zdraví, občanské cti a lidské důstojnosti, jakož i soukromí, svého jména a projevů osobní povahy.“*

Vzhledem k tomu, že účastníci pracovněprávních vztahů nevystupují jako rovnocenní partneři, ale jsou ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti, může dojít, a často k tomu i dochází, ke zneužití postavení nadřízeného a s tím spojeným ponižováním lidské důstojnosti u podřízeného. Nelze však vyloučit, že k takovému zneužívání či ponižování může dojít i mezi spolupracovníky. Jednotlivé formy ponižování lidské důstojnosti na pracovišti mohou mít nejrůznější podobu, často také nemusejí být v přímé souvislosti s výkonem práce. Jak k tomuto uvádí Kubínková,[208] většinou se jedná o neetické formy komunikace a psychické trýznění, jako např. donucování k určitému jednání zastrašováním, zesměšňováním, vyhrožováním fyzickým útokem. Nejčastější postiženou skupinou jsou nováčci v práci, ženy v „mužských“ profesích a lidé odlišující se od běžného průměru.

Harmonizační novela Zákona č. 65/1965 Sb.[209] podřadila pod pojem ponižování lidské důstojnosti i nežádoucí chování sexuální povahy na pracovišti, a to v případě, že je druhou osobou vnímáno jako nevítané, nevhodné nebo urážlivé. Nebo takové chování sexuální povahy, které sice není nevítané ani nevhodné či urážlivé, ale je druhým účastníkem pracovněprávního vztahu vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, která ovlivňují výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu, tzv. „něco za něco“.[210] V případě „něco za něco“ se jedná o situace, kdy odmítnutí či naopak poddání se určitému sexuálnímu chování ze strany zaměstnanců se stane výslovně nebo nevýslovně důvodem pro rozhodnutí, které ovlivňuje např. přijetí do zaměstnání, zvýšení mzdy, povýšení či jakékoliv jiné rozhodnutí týkající se zaměstnance.

---

[208] Kubínková, M. Zákoník práce po novele s účinnosti od 1. 1. 2001. Praha : Sondy, 2000, 31 s.

[209] Srov. poznámku pod čarou č. 93.

[210] Ustanovení § 7 odst. 2 – *„Nikdo nesmí výkonu práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů zneužívat na újmu jiného účastníka pracovněprávního vztahu nebo k ponižování jeho lidské důstojnosti. Za ponižování lidské důstojnosti se považuje i nežádoucí chování sexuální povahy na pracovišti, které je nevítané, nevhodné a urážlivé, nebo které může být druhým účastníkem pracovněprávního vztahu oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, která ovlivňují výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu.“*

Základní charakteristika (sexuálního) obtěžování podle stávající[211] i předchozí[212] právní úpravy spočívá v tom, že osoba, která je takovému chování vystavena, je považuje za nežádoucí. V této souvislosti je míra určitého chování ponechána na subjektivním hodnocení osobě, která je mu vystavena. Dá se říci, že i jediný projev obtěžování může znamenat sexuální obtěžování, pokud je dostatečně závažný. Od přátelského chování se odlišuje právě svým nežádoucím charakterem.

Nejviditelnější podobou sexuálního obtěžování je záměrný fyzický kontakt v rozsahu od koketních dotyků po omezování pohybu oběti při přikročení k sexuálnímu napadení. Chování může zahrnovat jak fyzický kontakt, tak vizuální či verbální úkony. V takovémto případě může za jistých okolností dojít i k naplnění některé ze skutkových podstat trestného činu.

Verbální sexuální obtěžování v sobě obsahuje nejen návrhy sexuálního charakteru či výzvy, ale také zjišťování různých pro pracovní prostředí nedůležitých osobních údajů. Dále jím může být i sexuálně založená poznámka ohledně těla či oblečení postižené osoby, ale také vtipkování.

K vizuálnímu sexuálnímu obtěžování dochází také vystavováním pornografických či sexuálně vyzývavých obrázků na místě, kde je má dotyčná osoba nalézt. Dále také gesta sexuální povahy, nebo jen samotné pískání.[213]

Nelze vyloučit, že na shora uvedené případy sexuálního obtěžování bude možné aplikovat i Občanský zákoník (zejména § 11 – 13[214]), Trestní zákoník (například § 177, 184, 186, 354[215]) či Zákon o přestupcích (§ 49[216]).

V lednu 2003 proběhla medii kauza týkající se sexuálního obtěžování dle výše zmíněných ustanovení. Zaměstnankyně Dopravních podniků, a.s. podala na svého zaměstnavatele žalobu s požadavkem omluvy od nadřízeného za nevhodné a nežádoucí

[211] Ustanovení § 4 odst. 1 a 2 Antidiskriminačního zákona.
[212] Zákon č. 65/1965 Sb.
[213] Barnard, C. EC Employment Law. Oxford : Oxford University Press, 2000, 281 s.
[214] Ochrana osobnosti podle Občanského zákoníku.
[215] Útisk, pomluva, sexuální nátlak a nebezpečné pronásledování.
[216] Přestupky proti občanskému soužití.

chování.[217] Soud v dané věci rozhodl ve prospěch žalovaného a omluvu nenařídil, ve své závěrečné řeči však označil chování nadřízeného za v rozporu s dobrými mravy a za nevhodné. V této souvislosti vyvstává otázka, z jakého důvodu tento skutek, a to právě s ohledem na prohlášení soudce, nesplnil podmínky upravené tehdejším Zákonem č. 65/1965 Sb.

Před přijetím výše popsaných novel Zákona č. 65/1965 Sb. byl v České republice řešen u soudu v roce 1995 první a na dlouhou dobu poslední případ sexuálního obtěžování. Ředitel pobočky Komerční banky, a.s. měl slovně sexuálně obtěžovat své podřízené - ženy. Jeho jednání bylo advokátem dotyčné bohužel nešťastně a také neúspěšně subsumováno pod omezování osobní svobody, tedy zásah do osobnostních práv, s použitím čl. 10 Listiny. Soud v dané věci shledal nedostatek důkazů. O pár let později byl ředitel pobočky znovu obviněn ze stejného chování a ke svému činu se dobrovolně přiznal a zřejmě pod nátlakem veřejnosti ze svého místa odešel. Je možné se domnívat, že pokud by byl na tento případ tenkrát aplikován § 11 Občanského zákoníku, kde se vymezuje osobnostní statut fyzické osoby, situace mohla být jiná. Právní ochrana těchto osobnostních práv pak může být v rovině občanskoprávní, za určitých okolností i přestupkové nebo trestní. Nemusí se ani zkoumat otázka formy deliktu, neboť v judikátu 1Cz 32/78 se stanoví, že „*na úspěšné uplatnění práva na ochranu osobnosti se nevyžaduje vyvolání následků, ale postačí, že zásah byl objektivně způsobilý narušit nebo ohrozit práva chráněná ustanovením § 11 ObčZ.*“ Rozhodně lze říci, že před přijetím novely Zákona č. 65/1965 Sb. byla česká právní úprava zákazu sexuálního obtěžování velmi nedostatečná.

Jak již bylo řečeno výše, euronovelou[218] byla ustanovení Zákona č. 65/1965 Sb. více méně paragrafově pozměněna a částečně i doplněna o nové definiční znaky a pojmy. V této souvislosti je nutno poznamenat, že předmětná euronovela se rovněž velmi dotkla zákazu sexuálního obtěžování.

[217] Dubnová, I. Sexuální obtěžování soud neviděl, MF Dnes, 24. 1. 2003.
[218] Srov. poznámku pod čarou č. 95.

Původní § 1 Zákona č. 65/1965 Sb. byl nově doplněn o definiční znaky pojmu obtěžování[219] a pojmu sexuálního obtěžování.[220] Obtěžování z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, zdravotního postižení, věku, náboženství či víry a sexuální obtěžování se považovalo za diskriminaci.[221] Tyto diskriminační důvody byly užší než ty stanovené v § 1 odst. 4 stejného zákona a korespondovaly s právem Evropské unie. Přičemž za diskriminaci se považovalo i podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.[222]

V návaznosti na výše popsanou změnu § 1 byla provedena změna v § 7 odst. 2.[223] Při rozhodování soudů a při kontrole dodržování pracovněprávních předpisů ze strany úřadů práce činila nemalé problémy aplikace původní obecné základní zásady zákoníku práce, podle níž nikdo nesmí výkonu práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů zneužívat na újmu jiného účastníka pracovněprávních vztahů. V této souvislosti je nezbytné zmínit skutečnost vyplývající z obecné teorie práva, že výkon subjektivních práv, ať již se děje formou právního úkonu či formou faktického chování, již pojmově vylučuje protiprávnost. Z tohoto důvodu došlo k změně předmětného ustanovení, a to k použití jinak běžného právního pojmu, v pracovním právu však nového, „rozpor s dobrými mravy“. Jak vyplývá z příslušné obecné definice, rozpor s dobrými mravy spočívá v tom, že výkon práva se ocitne v rozporu se společensky uznávaným míněním, které ve vzájemných vztazích mezi lidmi určuje, jaký má být obsah jejich jednání, aby bylo v souladu s obecnými morálními zásadami společnosti.

---

[219] Odst. 8 – *„Obtěžováním se rozumí jednání, které je zaměstnancem, jehož se to týká, oprávněně vnímáno jako nevítané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti.“*

[220] Odst. 9 – *„Sexuálním obtěžováním se rozumí jednání sexuální povahy v jakékoliv formě, které je dotčeným zaměstnancem oprávněně vnímáno jako nevítané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.“*

[221] Ustanovení § 1 odst. 10 Zákona č. 65/1965 Sb. ve znění euronovely.

[222] Ustanovení § 1 odst. 4 Zákona č. 65/1965 Sb. ve znění euronovely.

[223] Odst. 2 – *„Výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů účastníků pracovněprávního vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy.“*

Za rozpor s dobrými mravy lze považovat i tzv. mobbing či bossing, tedy jednání spočívající v systematickém psychickém pronásledování nebo šikanování zaměstnance, které zpravidla směřuje k tomu, aby postižený zaměstnanec sám ukončil pracovněprávní vztah. Vzhledem k tomu, že v současném znění Zákoníku práce není jednání v rozporu s dobrými mravy upraveno, je otázkou, jakým způsobem mobbing/bossing či jiné jednání, spočívající v šikaně druhého zaměstnance, které není založeno na diskriminačních důvodech, sankcionovat. Zaměstnanec, který se mobbingu či bossingu dopouští, zajisté porušuje základní povinnosti vyplývající z § 301 Zákoníku práce, zejména se bude jednat o porušení povinností jako spolupráce s ostatními zaměstnanci, pracování řádně podle svých sil, znalostí a schopností, využívání pracovní doby k vykonávání svěřených prací či jednání v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. V případě vedoucích zaměstnanců se může jednat i o porušení dalších povinností stanovených jim § 302 Zákoníku práce (např. povinnost vytvářet příznivé pracovní podmínky, zabezpečovat dodržování právních a vnitřních předpisů, řídit a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců, a jiné). Nicméně otázkou je, zda takto nevýslovná úprava je pro sankcionování mobbingu či bossingu dostatečná, zaměstnanci bude sice možné dát upozornění na porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, v závažných případech i rozvázat jeho pracovní poměr, ale vzhledem k závažnosti těchto jevů ve společnosti a u zaměstnavatelů, by jistě výslovná právní úprava byla přínosem. Pokud by zaměstnanci v důsledku takového jednání vznikla škoda, je tento oprávněn požadovat její úhradu po zaměstnavateli, neboť zaměstnavatel je odpovědný i za škodu, která zaměstnanci vznikla při plnění pracovních úkolů úmyslným jednáním proti dobrým mravům,[224] nicméně předpokladem uplatnění této odpovědnosti, je vznik škody na straně zaměstnance.

[224] Ustanovení § 265 Zákoníku práce.

Jak uvádí Štangová,[225] vedle těchto relativně známých pojmů existuje ještě u nás méně známý výraz bullying, který se prosadil zejména ve Velké Británii.

Euronovela Zákona č. 65/1965 Sb. také výslovně zakotvila zákaz postihnout ty zaměstnance, kteří se obrátili na kompetentní orgány s podnětem ke kontrole nebo přešetření určitých skutečností či podali žalobu u soudu.[226] Samotný postih či znevýhodnění nemusí být proti právu, důležité je to, že k postihu došlo právě v souvislosti s aktivitou zaměstnance. Aby byl zaměstnanec chráněn proti nedovolenému chování zaměstnavatele, musí k domáhání se svých práv použít zákonný prostředek.

Zkušenosti z ostatních evropských zemí jen potvrzují, že zavedení takové úpravy rozhodně nenastartuje vlnu procesů, jak se mnozí domnívali. Ve Francii, která tento institut zavedla již v roce 1992, probíhá maximálně 100 případů za rok.[227] S podivem si pak bylo možné přečíst názor Jaroslava Jakubka, zaměstnance Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky, který danou úpravu považoval za absolutně nepotřebnou v našich podmínkách a za velký ústupek „Bruselu“.[228] Ve stejném článku Petr Weiss, psycholog Sexuologického ústavu, naopak novou právní úpravu sexuálního obtěžování vítal a považoval za velmi důležitou. Pokud se vezmou do úvahy i důsledky sexuálního obtěžování na pracovišti, jako zdravotní či psychický stav poškozených, morálka a následná pracovní výkonnost těch, kteří jsou těmto situacím vystaveni, určitě není pochyb nad nutností takové úpravy i v České republice.

Co se týče současné právní úpravy, jak již bylo řečeno shora, Zákoník práce s definicí obou pojmů, obtěžování, i sexuální obtěžování, odkazuje na úpravu v Antidiskriminačním zákoně. Tento pak v § 4 odst. 1 upravuje obtěžování jako nežádoucí chování související s diskriminačními důvody, jehož záměrem

[225] Štangová, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, 58 s.
[226] § 7 odst. 3 – *„Zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv a nároků vyplývajících z pracovněprávních vztahů.“*
[227] Marková, L. Žaloby kvůli obtěžování nehrozí, MF Dnes, 26. 4. 2000.
[228] Kučera, P. Sexuální obtěžování bude protizákonné, Lidové noviny, 4. 12. 1999.

nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů. Ve smyslu § 2 odst. 2 Antidiskriminačního zákona pak platí, že obtěžování i sexuální obtěžování se považují za diskriminaci.

Podle některých autorů obtěžování a sexuální obtěžování souvisí pouze s negativním uplatněním moci nad další osobou či obtěžováním jako donucujícím prostředkem a nemusí nutně, v případě sexuálního obtěžování, mít jakoukoliv spojitost se sexuálním chováním.

Sexuální obtěžování je pak upraveno v § 4 odst. 2 jako jednání, které splňuje znaky obtěžování, nicméně má sexuální povahu. Jedná se tedy nejen o nežádoucí chování sexuální povahy, které je míněno vážně, ale také, jak již bylo uvedeno shora a jak rovněž potvrzuje Kühn,[229] *„pod definici sexuálního obtěžování budou zahrnuty nejen případy obrany pachatele, který to tak „ve skutečnosti nemyslel“, ale též kanadské žertíky, kdy obtěžovatel nebude mít ve skutečnosti v úmyslu s obtěžovanou osobou navázat sexuální styk, jeho vnější chování však takovýto dojem bude s to vyvolat.*“.

Lze rovněž souhlasit s Kühnem,[230] že definice sexuálního obtěžování v právním řádu je v zásadě nadbytečná, neboť by toto jednání mělo být postižitelné i pod definicí samotného obtěžování. Nicméně, je to zajisté otázka určitého vývoje právní úpravy a dále nutnost, resp. i povinnost, výslovně takové jednání zdůraznit. Z tohoto důvodu lze s výslovnou právní úpravou sexuálního obtěžování jen souhlasit.

[229] Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, 183 s.
[230] Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, 183 s.

Hlavními charakteristickými znaky obtěžování (a zároveň i sexuálního obtěžování) jsou:

- nežádoucí chování vůči druhé osobě související s diskriminačními důvody (sexuální povahy v případě sexuálního obtěžování),
- snížení lidské důstojnosti a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí (nemusí nutně dojít k tomuto jednání dojít, postačí, je-li to alespoň záměrem),
- existence oprávněné podmínky pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.

Aby se jednalo o obtěžování, musí být první znak splněn kumulativně s druhým nebo třetím znakem. Předpokladem obtěžování je, že se jedná o úmyslné, ale i nedbalostí jednání.

Právní úprava nehovoří o intenzitě jednání ze strany obtěžovatele, nicméně tato musí být taková, že je způsobilá přivodit důsledky uvedené pod druhým či třetím znakem výše. Důležité je v této souvislosti zmínit, že každá osoba má jiné vnímání a jiné hranice, a tedy to, co pro někoho může být normálním jednáním, druhá osoba již může vnímat negativně ve smyslu obtěžování. Definice, co již lze zahrnout do sexuálního obtěžování a co ještě ne, je subjektivní, nikoliv objektivní. Kühn[231] u méně závažného jednání dokonce předpokládá pro jeho kvalifikaci jako obtěžování jeho vyšší četnost, s tímto nelze zcela souhlasit, neboť pokud poškozený po prvním takovém jednání upozorní obtěžovatele na nevhodnost jeho chování, a tento takové jednání zopakuje, určitě není povinností poškozeného vyčkávat i dalších pokusů.

V této souvislosti je třeba mít také na paměti, že Antidiskriminační zákon, ani právo Evropské unie, nepředpokládají, že by bylo třeba prokazovat pachateli

[231] Srov. Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, 180 s.

obtěžování zlý úmysl. Souvisí to i s použitou terminologií, a to „záměr“ a „důsledek“.[232]

Rovněž není charakteristickým znakem, resp. podmínkou, obtěžování určitý počet osob na straně obtěžovatele, stejně tak postiženého. Může se na obou stranách jednat o jednu osobu nebo i o skupinu osob.

Co se týče obtěžování mezi spolupracovníky, nelze souhlasit s názorem Kühna,[233] že tuto úpravu lze použít i na tyto kolegiální vztahy, a to z důvodu, že „*kolegové budou typicky obtěžovat své spoluzaměstnance při vytváření nepřátelského prostředí*“, a že odpovědnost za toto jednání, je odpovědností zaměstnavatele ve smyslu § 265 odst. 1 Zákoníku práce, přičemž bude proti zaměstnavateli možno použít žalobu podle § 10 Antidiskriminačního zákona. V praxi bohužel mnoho případů šikanózního jednání není spojeno s diskriminačními znaky, typicky se může jednat o dva mužské kolegy, a tudíž je toto jednání podle shora popsané právní úpravy zcela nepostižitelné. Zaměstnanec v této souvislosti má pouze možnost využít prostředky právní ochrany podle § 11 a násl. Občanského zákoníku nebo jednání oznámit, a to podle Trestního zákoníku či Zákona o přestupcích.

V této souvislosti lze konstatovat, že příslušná právní úprava míří pouze na chování, které nese diskriminační znaky, a obtěžování, které není činěno z diskriminačních důvodů, nelze podle Zákoníku práce ani Antidiskriminačního zákona postihnout. Co se týče nepostižitelnosti podle Antidiskriminačního zákona, tato je zajisté zcela pochopitelná, nicméně v Zákoníku práce by tato úprava měla být.

[232] Srov. Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, 179 s.

[233] Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, 181 s.

7.1.16 Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace v právu Evropská unie

Jak již bylo uvedeno výše, oblast rovného zacházení a zákaz diskriminace z důvodu pohlaví patří mezi nejrozvinutější a nejdůležitější oblasti v právu a politice Evropské unie. Právo Evropské unie je v této oblasti velmi bohaté, a to nejen zákonodárství primární, ale také sekundární. V této souvislosti je rovněž velmi důležitá rozhodovací praxe Soudního dvora EU.

Nejde přitom pouze o oblast upravenou ve Smlouvě o fungování Evropské unie, ale také o rovné zacházení s oběma pohlavími v ostatních oblastech zaměstnávání, tj. pracovních podmínek, přístupu na trh práce, stejného postavení v oblasti vzdělávání, obráceného důkazního břemena, apod.

Zásada rovného odměňování je v mnoha směrech bezprostředně použitelná a má přímé účinky jak ve směru horizontálním, tak i vertikálním, rovné odměňování však bude rozvedeno níže v této dizertační práci.[234]

V souladu s článkem **8 SFEU** (dřívější čl. 3 odst. 2 SES) platí, že Evropská unie při všech svých činnostech usiluje o odstranění nerovností a podporuje rovné zacházení pro muže a ženy. Jak již bylo uvedeno výše, jedná se o jednu z hlavních zásad fungování Evropské unie a jako taková je následně rozvedena podrobněji v příslušných směrnicích. Článek **157 SFEU** (dřívější čl. 141 SES) kromě rovného odměňování, které bude rozvedeno blíže v podkapitole 7.3 této dizertační práce, upravuje také přijímání opatření k uplatnění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách práce a zaměstnanosti včetně zásady stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci[235] a možnost pozitivních akcí.[236]

---

[234] Srov. podkapitolu 7.3 této dizertační práce.

[235] Článek 157 odst. 3 SFEU – *„Evropský parlament a Rada řádným legislativním postupem po konzultaci s Hospodářským a sociálním výborem přijímají opatření k uplatnění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách práce a zaměstnanosti včetně zásady stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci.“*

[236] Článek 157 odst. 4 SFEU – *„S ohledem na zajištění úplné rovnosti mezi muži a ženami v profesním životě nebrání zásada rovného zacházení členskému státu zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody*

Jednou z nejdůležitějších směrnic v oblasti rovných příležitostí byla **Směrnice 76/207/EHS.**[237] Účelem této směrnice bylo v členských zemích uvést v platnost zásadu stejného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu a služební povýšení, pracovní podmínky a za jistých podmínek také sociální zabezpečení. Stanovila, že zásadou rovného zacházení je vyloučení jakékoliv diskriminace na základě pohlaví, ať již přímo nebo nepřímo,[238] s odvoláním zejména na manželský nebo rodinný stav. Tato směrnice zahrnovala všechny oblasti pracovního poměru, vztahovala se na veškeré situace od jeho vzniku až po jeho ukončení, včetně oblasti kolektivních smluv a opatření při stížnosti či žalobách zaměstnanců na dodržování zásady rovného zacházení. Směrnice rovněž podporovala rovnoprávný přístup ke vzdělání a sociálnímu zabezpečení. Princip rovného zacházení byl charakterizován jako zákaz přímé a nepřímé diskriminace na základě pohlaví, který platil i pro přístup k vedoucím pozicím,[239] k odborné přípravě,[240] k již zmíněným pracovním podmínkám a propouštění.[241] Tato směrnice rovněž obsahovala i výjimky ze zásady rovného zacházení, byť v omezené podobě. Bylo umožněno vyloučit z oblasti její působnosti pracovní činnosti, a popřípadě i vzdělávání k nim vedoucí, u nichž z důvodů jejich povahy nebo podmínek jejich výkonu představuje pohlaví pracovníka určující prvek,[242] opatření na podporu rovných příležitostí pro muže

---

pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či vyrovnávání nevýhod v profesní kariéře."

[237] Zrušena Směrnicí 2006/54/ES.

[238] Jak již bylo komentováno výše, Směrnice 76/207/EHS neobsahovala definice pojmů přímá a nepřímá diskriminace. Srov. podkapitolu 7.1.10 této dizertační práce.

[239] Čl. 3 Směrnice 76/207/EHS – „*Uplatňování zásady rovného zacházení znamená vyloučení jakékoli diskriminace na základě pohlaví v podmínkách přístupu, včetně kritérií výběru, ke všem zaměstnáním nebo pracovním místům, nezávisle na oboru nebo odvětví činnosti, a ke všem stupňům hierarchie pracovních funkcí.*"

[240] Čl. 4 písm. c) Směrnice 76/207/EHS – „*aniž je dotčena samospráva přiznaná v některých členských státech určitých soukromým vzdělávacím zařízením, byly odborné poradenství, odborné vzdělávání, další odborné vzdělávání a rekvalifikace přístupny na základě stejných kritérií a na stejných úrovních bez jakékoliv diskriminace na základě pohlaví.*"

[241] Článek 5 Směrnice 76/207/EHS.

[242] Článek 2 odst. 2 Směrnice 76/207/EHS.

i ženy,[243] a dále také ustanovení týkající se ochrany žen, zejména pokud jde o těhotenství a mateřství.[244]

Směrnice 76/207/EHS byla podstatně přepracována **Směrnicí 2002/73/ES**. V této souvislosti byly do směrnice zapracovány základní definice pojmů přímé diskriminace, nepřímé diskriminace, obtěžování a sexuálního obtěžování.[245] Obtěžování, sexuální obtěžování a navádění k diskriminaci jsou pro příště považovány za diskriminaci na základě pohlaví.[246] Rovněž byly upraveny přípustné formy rozdílného zacházení[247] a ochrana žen, zejména pokud jde o těhotenství, mateřství a návrat z mateřské dovolené.[248] Nově byla do předmětu úpravy směrnice zahrnuta i samostatná výdělečná činnost [249] a povinnost vytvoření subjektu, který by se věnoval podpoře, rozboru, sledování a prosazování rovného zacházení se všemi osobami bez diskriminace na základě pohlaví.[250] Upraveny byly rovněž oblasti týkající se ochrany osob při stížnosti či žalobách na porušení zásady rovného zacházení, včetně náhrady škody pro tyto osoby [251] a dialog se sociálními partnery a nevládními organizacemi na podporu rovného zacházení.[252]

Shora uvedené směrnice byly převzaty do **Směrnice 2006/54/ES**. Směrnice 2006/54/ES má specifický charakter, a to zejména v tom, že se jedná o přepracované znění několika směrnic,[253] k čemuž došlo z důvodu provádění změn v těchto směrnicích a v zájmu větší srozumitelnosti a dále z důvodu zohlednění judikatury Soudního dvora EU z této oblasti.[254] Účelem této směrnice tedy nebylo zpracovat novou materii nebo rozšířit stávající. Členské státy měly tuto směrnici implementovat do 15.

---

[243] Článek 2 odst. 4 Směrnice 76/207/EHS. Toto umožnění pozitivních opatření je spíše deklaratorního rázu, nejsou stanoveny žádné prostředky, které mohou být použity.
[244] Článek 2 odst. 3 Směrnice 76/207/EHS.
[245] Článek 2 odst. 2 Směrnice 76/207/EHS ve znění Směrnice 2002/73/ES.
[246] Článek 2 odst. 3 a 4 Směrnice 76/207/EHS ve znění Směrnice 2002/73/ES.
[247] Článek 2 odst. 6 Směrnice 76/207/EHS ve znění Směrnice 2002/73/ES.
[248] Článek 2 odst. 7 Směrnice 76/207/EHS ve znění Směrnice 2002/73/ES.
[249] Článek 3 Směrnice 76/207/EHS ve znění Směrnice 2002/73/ES.
[250] Článek 8a Směrnice 76/207/EHS ve znění Směrnice 2002/73/ES.
[251] Článek 6 Směrnice 76/207/EHS ve znění Směrnice 2002/73/ES.
[252] Článek 8b a 8c Směrnice 76/207/EHS ve znění Směrnice 2002/73/ES.
[253] Srov. podkapitolu 5.1 této dizertační práce.
[254] Preambule bod 1 Směrnice 2006/54/ES.

8. 2008, resp. ve zvláštních případech do 15. 9. 2009. Směrnice přebírá definici základních pojmů přímé diskriminace, nepřímé diskriminace, obtěžování a sexuálního obtěžování.[255] Obtěžování, sexuální obtěžování, méně příznivé zacházení z důvodu odmítnutí takového chování nebo podvolení se mu, navádění k diskriminaci a méně příznivé zacházení se ženou v souvislosti s těhotenstvím nebo mateřskou dovolenou jsou považovány za diskriminaci.[256] Upravuje rovněž pojem pronásledování, kterým je míněna povinnost zavést opatření před propouštěním nebo jiným nepříznivým zacházením ze strany zaměstnavatele, které je reakcí na stížnost podanou na úrovni podniku či na žalobu podanou z důvodu porušení zásady rovného zacházení.[257] Článek 14 směrnice pak stanoví, že k diskriminaci na základě pohlaví, ať již přímé či nepřímé, nesmí docházet v přístupu k zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti nebo povolání, včetně náboru a postupu v zaměstnání, při odborném vzdělávání, u pracovních podmínek, včetně propouštění, členství v organizacích zaměstnanců či zaměstnavatelů. V tomto článku jsou rovněž upraveny přípustné formy rozdílného zacházení.

Co se týče sexuálního obtěžování, v minulosti se uvažovalo nad vytvořením speciální směrnice na ochranu zaměstnanců v případě sexuálního obtěžování. Bohužel k vytvoření této směrnice nikdy nedošlo. V této souvislosti však byla přijata právně nezávazná **rezoluce Rady ES 90/C 157/02, o ochraně důstojnosti žen a mužů na pracovišti**, která obsahuje detailní definici sexuálního obtěžování, za které se považuje chování sexuální povahy nebo jiné sexuálně založené chování, které se dotýká důstojnosti žen a mužů na pracovišti, včetně chování nadřízených pracovníků a spolupracovníků. Takové jednání se ve smyslu této rezoluce považuje za nepřijatelné porušení důstojnosti mužů a žen, a za splnění stanovených podmínek je nepřípustné (tyto podmínky jsou stanoveny v bodě 1 této rezoluce a v zásadě odpovídají současné definici obtěžování).

[255] Článek 2 odst. 1 Směrnice 2006/54/ES.
[256] Článek 2 odst. 2 Směrnice 2006/54/ES.
[257] Článek 24 Směrnice 2006/54/ES.

Tato rezoluce byla následně doplněna **doporučením Evropské komise č. 93/131/EEC** a vytvořením **Kodexu sexuálního obtěžování na pracovišti,** který byl schválen doporučením Rady 92/C 27/01.

Přestože doporučení ani Kodex nejsou právně závazné, v případě *Grimaldi* [258] bylo rozhodnuto, v souvislosti s doporučením ohledně peněžitých kompenzací pro lidi s nemocí z povolání, že národní soudy mají povinnost brát do úvahy při svém rozhodování i doporučení, a to zejména v případech, kdy se objasňuje výklad národních právních předpisů, kterými byla tato doporučení implementována do právního řádu nebo v případech, kdy doplňují závazná pravidla Evropské unie.

Doporučení i Kodex klade velký důraz ve svých ustanoveních na celkovou prevenci proti sexuálnímu obtěžování, hlavně změnu postojů a chování. Kodex poskytuje návod pro zaměstnavatele, odbory a zaměstnance k problematice ochrany důstojnosti žen a mužů v práci. Cílem je zajistit, aby k sexuálnímu obtěžování vůbec nedocházelo, a pokud k němu přeci jen dojde, zaručit, aby byly k dispozici procedury pro řešení vzniklých situací.[259]

7.1.17 Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace v rozhodovací praxi českých soudů

Některé z prvních rozsudků českých soudů ve věci diskriminace, a to v jakékoliv její podobě, již byly zmíněny výše v této kapitole. V České republice je soudních případů zabývajících se diskriminací, ve srovnání s jinými evropskými zeměmi, skutečně velmi málo, a jak již bylo zmíněno v úvodu této dizertační práce, tyto soudní případy jsou velmi často rozhodovány v neprospěch žalobců, resp. žalobkyň. Z jakého důvodu tomu tak je, je velmi obtížné odpovědět. Může tomu být jednak z důvodu nepřipravenosti soudů aplikovat příslušnou právní úpravu požadovaným směrem, dále také z důvodu nepřipravenosti žalobců, resp. jejich právních zástupců, anebo také obtížností

[258] Rozsudek ESD ze dne 13. 12. 1989, *Salvatore Grimaldi proti Fonds des maladies professionnelles*, C-322/88.
[259] Barnard, C. EC Employment Law. Oxford : Oxford University Press, 2000, 283 s.

těchto typů soudních sporů. Je otázkou, zda v následujících letech dojde v této souvislosti k výraznější změně.

Nejvyšší soud České republiky ve věci sp. zn. *21 Cdo 1594/2009* (podaná ústavní stížnost byla v této věci odmítnuta, sp. zn. IV. ÚS 1714/2010) rozhodl tak, že se o diskriminaci a nerovné zacházení se zaměstnancem nejedná (zaměstnanec si stěžoval na neoprávněné snížení mzdy a zadávání nestandardních pracovních úkolů ze strany zaměstnavatele), neboť porušení pracovněprávních předpisů ze strany zaměstnavatele nemá vždy za následek snížení důstojnosti a vážnosti zaměstnance; za nepřípustný zásah do tohoto práva lze považovat pouze takové jednání, které je zaměstnancem, jehož se týká, oprávněně vnímáno jako nevítané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti. O takový případ se však v posuzované věci podle rozhodnutí soudu nejednalo, neboť samotné zkrácení na mzdě, aniž by bylo zjištěno, že jeho pohnutkou byly diskriminační důvody (žalobce se v takovém případě může žalobou domáhat jejího doplatku), neznamená, že by tím došlo ke „snižování žalobcovy vážnosti a důstojnosti“.

Velmi známým případem z poslední doby je případ bývalé diplomatky Adriany Bašovské, která se soudila s Ministerstvem zahraničních věcí České republiky, a to z důvodu rozvázání pracovního poměru. Žalobkyně tvrdila, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu diskriminace na základě pohlaví a že s mužem by v obdobné situaci bylo zacházeno rozdílně, když mužům by, namísto rozvázání pracovního poměru, bylo při čekání na prověrku u Národního bezpečnostního úřadu nabídnuto neplacené volno nebo pracovní neschopnost. Žalobkyně s touto argumentací neuspěla, když Nejvyšší soud České republiky[260] rozhodl v této věci tak, že v občanském soudním řízení o náhradu nemajetkové újmy nejde o přezkoumání učiněného závěru o bezpečnostním riziku

[260] Sp. zn. *21 Cdo 3819/2008* (ústavní stížnost podaná žalobkyní byla odmítnuta pod sp. zn. *III. ÚS 1880/2010*).

z hlediska jeho věcné správnosti, nýbrž o závěr o skutečnosti, že pohnutkou negativního závěru o bezpečnostní spolehlivosti měl být některý z nepřípustných diskriminačních důvodů. Důkaz opaku, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení, lze podat zejména porovnáním se způsobem zacházení s jinými zaměstnanci, kteří jsou v obdobném postavení, avšak nikoliv jen tím; vzhledem k tomu, že podkladem rozhodnutí o ukončení určení pro příslušný stupeň utajení jsou v každém případě jedinečné a nezaměnitelné skutkové okolnosti, je třeba přihlížet i k těmto okolnostem. Skutkové zjištění, že „nedošlo k porušení práv žalobkyně vyplývajících z rovného zacházení s muži a ženami“, mělo podle Nejvyššího soudu České republiky oporu v provedeném dokazování.

V právní věci evidované pod sp. zn. *21 Cdo 1743/2009* rozhodl Nejvyšší soud České republiky tak, že zaměstnavatel nezajistil rovné zacházení se všemi zaměstnanci, když neumožnil zaměstnankyni práce instruktora CC a pozemního instruktora, který byl jinak žalobkyni „pravidelně každý rok prodlužován“. V uvedeném jednání lze spatřovat diskriminaci, neboť zaměstnanci, kteří jménem zaměstnavatele rozhodují o tom, zda jiný zaměstnanec bude vykonávat určitý druh práce i v nadcházejícím období, jsou povinni v rámci svého úsudku nepřistupovat k tomu zaměstnanci diskriminačně a dodržovat vůči němu zásadu rovného zacházení, neboť jen takovým postupem mohou řádně splnit své povinnosti zaměstnanců. Pokud tedy bylo zjištěno, že se zaměstnanci, jednající jménem žalovaného, dopustili diskriminace, je odůvodněn závěr, že tímto jednáním porušili svou právní povinnost v rámci plnění úkolů zaměstnavatele. V případě, že žalobkyni vznikla následkem porušení této právní povinnosti škoda tím, že pozbyla příplatek vyplácený za práci instruktora CC a pozemního instruktora provozovatele, který by jí jinak – nebýt porušení této povinnosti – v nadcházejícím období jednoho roku náležel, je žalovaný povinen tuto škodu žalobkyni nahradit.

V další věci, kterou Nejvyšší soud České republiky rozhodoval pod sp. zn. *21 Cdo 2875/2007*, se žalobkyně domáhala určení, že byla diskriminována a šikanována jednáním zaměstnavatele,

které spočívalo v tom, že byla nucena vykonávat činnosti, které by jinak za normálního běhu okolností nevykonávala, když k takovému svému chování byla nucena strachem ze ztráty zaměstnání. Uvedené „praktiky“ podle vyjádření žalobkyně zasahovaly do osobnostních práv žalobkyně, byly v rozporu s pracovněprávními předpisy a žalobkyně se jim nechtěla podřizovat. Soud v této věci potvrdil, že v dané věci docházelo k překročení maximální délky směny, ale soudy bylo zjištěno, že k tomuto docházelo nejenom u žalobkyně, ale také a v podstatně větším rozsahu, i u mužů. Z tohoto důvodu nedošlo k porušení práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení s muži a ženami v pracovněprávních vztazích. Protože za tohoto stavu nebyla splněna jedna z podmínek pro vznik nároku žalobkyně na požadovanou peněžitou náhradu nemajetkové újmy, nezabýval se již soud tím, zda byla snížena důstojnost žalobkyně nebo její vážnost na pracovišti.

V právní věci, evidované Nejvyšším soudem České republiky pod sp. zn. *30 Cdo 4431/2007*, bylo potvrzeno, že tím, že se postižená fyzická osoba sama vystavila možnému diskriminačnímu jednání, se nesnižuje míra jejího práva na ochranu osobnosti, ani se tím nevylučuje neoprávněnost případného zásahu proti její osobní integritě. V tomto případě se jednalo o to, že žalobci, romské národnosti, šli cíleně do restaurace s vědomím, že nebudou obslouženi, neboť navštěvovali takové provozovny, o nichž věděli, že zde personál Romy neobsluhuje. Současně se dohodli s monitorující skupinou na spolupráci; žalobci se tak dobrovolně a cíleně vystavili případnému diskriminačnímu jednání personálu.

Dalším zajímavým rozhodnutím Nejvyššího soudu České republiky je rozsudek sp. zn. *21 Cdo 612/2006*, kde žalobkyně, mimo jiné soudkyně, požadovala kratší pracovní dobu z důvodu péče o dítě. Soud prvního i druhého stupně rozhodly v její prospěch a uznaly argument, že obsazení soudů je plně v moci českého státu a z tohoto důvodu nelze argumentovat, že nedostatek soudců představuje vážné provozní důvody tak, jak je v té době požadoval Zákon č. 65/1965 Sb. Nejvyšší soud se s tímto názorem neztotožnil, když konstatoval, že nárok na kratší

pracovní dobu nebo na jinou vhodnou úpravu pracovní doby, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, nemají jen ženy, ale také muž pečující o dítě mladší 15 let a ten (muž nebo žena), který prokáže, že převážně sám dlouhodobě soustavně pečuje o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu; ve vztahu k osobám pečujícím o dítě mladší než 15 let tedy nejde o nárok určený na ochranu mateřského poslání žen, ale poskytnutý za účelem zajištění péče o dítě, které ji vzhledem ke svému věku potřebuje, a o diskriminaci žalobkyně z důvodu jejího pohlaví nebo o „krácení zákonných práv matek“ nelze již z tohoto důvodu vůbec uvažovat.

V rozsudku Nejvyššího soudu České republiky, evidovaném pod sp. zn. *21 Cdo 2195/2008*, bylo potvrzeno, že zkušební doba poskytuje účastníkům pracovního poměru možnost, aby si ověřili, zda jejich pracovněprávní vztah odpovídá tomu, s čím do něho vstupovali, zejména zda zaměstnanci vyhovují druh práce, místo výkonu práce a mzdové nebo jiné pracovní podmínky a zda zaměstnanec splňuje zaměstnavatelovo očekávání v přístupu k plnění pracovních povinností. Z tohoto důvodu je možné pracovní poměr ve zkušební době zrušit z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Z žádného ustanovení Zákoníku práce však nelze dovodit, že by se na zrušení pracovního poměru ve zkušební době neměl vztahovat zákaz diskriminace. Okolnost, že jde o zjednodušený způsob skončení pracovního poměru, neznamená, že by i takový úkon neměl být poměřován z hlediska diskriminace a rovného zacházení. Je nepochybné, že i při takovém právním úkonu může dojít k tomu, že vykazuje znaky diskriminačního jednání a je v rozporu s principy rovného zacházení. Nejvyšší soud proto dospěl k závěru, že také zrušení pracovního poměru ve zkušební době je třeba poměřovat z hlediska pravidel zákazu diskriminace.[261]

Nejvyšší soud České republiky v trestní věci, evidované pod sp. zn. *5 Tdo 1096/2008*, potvrdil, že obtěžování v rámci pracovněprávního vztahu může naplnit skutkovou podstatu

[261] K tomuto rozhodnutí srov. podkapitolu 8.3 této dizertační práce (usnesení Ústavního soudu ČR *III.ÚS 1650/09* ze dne 27.08.2009).

trestného činu, v daném případě trestného činu tíseň, kdy za tento trestný čin se považuje stav, byť přechodný, vyvolaný nepříznivými okolnostmi, které vedou k omezení volnosti v rozhodování. Tyto nepříznivé okolnosti se mohou týkat osobních, rodinných, majetkových či jiných poměrů, pro něž se utiskovaná osoba ocitá v těžkostech a nesnázích, přičemž není rozhodné, jak se poškozená osoba do tohoto stavu dostala, a tedy ani to, zda si jej sama způsobila svým vlastním jednáním, anebo zda k němu došlo pod vlivem okolností na ní nezávislých. Ve stavu tísně může být i uchazeč o zaměstnání, pokud je to odůvodněno jeho tíživými osobními, rodinnými nebo majetkovými poměry. Zvláště tížívá situace, charakteristická pro tíseň, se vyznačuje naléhavou potřebou, jejíž uspokojení není do značné míry v možnostech osoby, která se ve stavu tísně ocitla. Závislost je pak stav, v němž se osoba nemůže svobodně rozhodovat vzhledem k tomu, že je v určitém směru odkázána na pachatele (např. vztah žáka a učitele, dlužníka a věřitele, osoby vychovávané a vychovávající apod.). Za takovou situaci je třeba považovat i vztah zaměstnance a jeho zaměstnavatele. V tomto případě se jednalo o nucení k podpisu směnky a prohlášení, že je uchazečka o zaměstnání ochotna pro firmu udělat cokoli, obsahujícího závazky snižující její lidskou důstojnost, pod pohrůžkou, že pokud uvedenou směnku a uvedené prohlášení nepodepíše, nebude přijata do pracovního poměru. Následně, za trvání pracovního poměru, byla poškozená nucena ke splnění podmínek a pachatel svým jednáním v poškozené opakovaně vzbudil strach, což bylo jedním z důvodů, pro který poškozená ukončila pracovní poměr.

V další trestní věci, kterou Nejvyšší soud České republiky rozhodoval pod sp. zn. *3 Tdo 190/2005*, bylo sexuální obtěžování podřízených vojákyň ze strany nadřízeného vojáka klasifikováno jako trestný čin porušování práv a zájmů vojáků. Podle rozhodnutí soudu, bylo zcela zjevné, že na straně obviněného nešlo o žádný bagatelní a ojedinělý delikt, ale opakující se jednání různé intenzity, směřující ve všech zjištěných případech vůči podřízeným vojákyním. Obviněný svoje podřízené obtěžoval po delší dobu, a to nikoli společensky akceptovatelným

způsobem, kdy poškozené jeho útok na svou integritu pociťovaly jako jednání nedovolené, zřetelně ponižující, nemorální a hrubě narušující jejich intimní sféru. V této souvislosti rovněž nebylo přehlédnuto, že obviněný závažným způsobem zneužil svého výsadního postavení oproti poškozeným, daného služebním zařazením.

7.1.18 Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace v rozhodovací praxi Soudního dvora Evropské unie

Jak již bylo uvedeno shora, v oblasti rovných příležitostí mužů a žen je velmi důležitá rozhodovací praxe Soudního dvora EU. Některá z rozhodnutí pomáhala vykládat právo Evropské unie obecně.[262]

V rozhodnutí *Kalanke*[263] bylo rozhodnuto, že národní úprava, která určuje, že u kandidátů různého pohlaví zařazených do užšího výběru uchazečů na povýšení (nebo při přijímání do pracovního poměru), jsou-li stejně kvalifikovaní, je automaticky dávána přednost ženám v těch oborech, kde je jejich účast výrazně nízká, s tím, že za výrazně nízkou účast se považuje, pokud ženy netvoří ani polovinu personálu v jednotlivých mzdových třídách, v příslušné skupině osob zaměstnanců organizačního útvaru nebo na funkční úrovni v dané organizační struktuře, je v rozporu s právem Evropské unie. Pravidlo absolutní přednosti lze považovat již za pravidlo nad rámec směrnice.

V případě *Marschall*[264] bylo rozhodnuto, že každému mužskému kandidátovi, který je stejně kvalifikovaný jako kandidátka-žena, musí být dána záruka, že jeho kandidatura bude předmětem objektivního hodnocení, do kterého budou zahrnuta všechna kritéria specifická pro kandidáta, a bude tedy potlačena přednost udělovaná ženským kandidátkám, pokud jedno nebo více z těchto kritérií převáží ve prospěch mužského kandidáta

[262] Srov. problematika vertikálního a horizontálního účinku, jak je naznačena v kapitole 5 této dizertační práce.
[263] Srov. poznámku pod čarou č. 178.
[264] Srov. poznámku pod čarou č. 179.

a pokud taková kritéria nejsou vůči ženským kandidátkám diskriminační.[265].

Rozhodnutí ve věci *Sabine Mayr*[266] potvrdilo, že zákaz výpovědi těhotným zaměstnankyním nemůže být vykládán tak, že zaměstnankyni nemůže být dána výpověď, pokud v den, kdy dostala výpověď, byla vajíčka dané zaměstnankyně oplozena spermiemi jejího partnera in vitro, takže existovala vajíčka oplodněná in vitro, nicméně tato vajíčka ještě nebyla přenesena do její dělohy. Na druhou stranu však brání propuštění zaměstnankyně v pokročilém stadiu oplodnění in vitro, totiž po odběru folikulární tekutiny a před bezprostředním přenesením vajíček oplodněných in vitro do její dělohy, jestliže se prokáže, že výpověď je založena především na skutečnosti, že dotyčná osoba podstoupila uvedenou léčbu. Soud dále uvedl, že propuštění zaměstnankyně především z důvodu skutečnosti, že podstoupila tuto významnou fázi oplodnění in vitro, představuje přímou diskriminaci na základě pohlaví, neboť tento zákrok se týká pouze žen.

Zajímavým rozhodnutím z poslední doby je rovněž případ Dita *Danosa proti LKB Līzings SIA,*[267] kde bylo rozhodnuto, že na členku statutárního orgánu kapitálové společnosti, která pro tuto společnost vykonává činnost a pobírá za ni odměnu, je nutno pohlížet tak, že má postavení zaměstnankyně ve smyslu Směrnice 92/85/EHS, pokud svou činnost po určitou dobu vykonává pod vedením nebo kontrolou jiného orgánu této společnosti (vztah nadřízenosti a podřízenosti). Soudní dvůr EU dále potvrdil, že Směrnice 92/85/EHS musí být vykládána tak, že znemožňuje vnitrostátní právní úpravu, která by umožňovala odvolání členky statutárního orgánu kapitálové společnosti bez omezení, pokud má dotyčná osoba postavení „těhotné zaměstnankyně“ a pokud rozhodnutí o odvolání, které vůči ní bylo přijato, je založeno hlavně na jejím těhotenství. Soudní dvůr EU dále upozornil, že i kdyby členka statutárního orgánu neměla

[265] Barnard, C. EC Employment Law. 2. vydání. Oxford : Oxford University Press, 2000, 250 s.
[266] Rozsudek ESD ze dne 26. 2. 2008, *Sabine Mayr proti Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG*, C-506/06.
[267] Rozsudek SD EU ze dne 11. 11. 2010, *Dita Danosa proti LKB Līzings SIA*, C-232/09.

postavení podobné zaměstnanci, nelze vyloučit, že odvolání členky statutárního orgánu z důvodu těhotenství nebo z důvodu založeného hlavně na tomto stavu, může představovat přímou diskriminaci na základě pohlaví, která je v rozporu se Směrnicí 76/207/EHS ve znění Směrnice 2002/73/ES.

7.1.19 Závěrem k zásadě rovného zacházení a zákazu diskriminace

Česká republika implementovala předmětnou právní úpravu týkající se zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace nepříliš dokonalým způsobem. Nelze vyloučit, že mnohá z ustanovení mohou v praxi vyvolávat výkladové obtíže.

Uplatňování zásady rovného zacházení s muži a ženami a zákaz jakékoliv diskriminace klade na zaměstnavatele zvýšené nároky. Veškerá opatření a z nich pramenící důsledky vůči zaměstnancům jako celku i vůči jednotlivcům musí zaměstnavatelé uskutečňovat vždy v souladu s touto zásadou rovného zacházení a rovněž v souladu se zákazem diskriminace.

V této souvislosti je nicméně otázkou, zda je samotná právní úprava zaměstnavateli vůbec aplikována, neboť rovnost *de jure* v mnohých případech je jen jedním z prvních kroků ke skutečné rovnosti, k rovnosti *de facto*. Je spíše evidentní, že současná situace v České republice zatím v mnohém nenaznačuje jakýkoliv posun směrem k plné aplikaci uvedených zásad do praxe, a to jak ze strany zaměstnavatelů ze státní sféry, tak i ze sféry soukromé. Nicméně s ohledem na skutečnost, že zásada rovných příležitostí pro muže a ženy platí v ostatních zemích Evropské unie již několik desítek let a o skutečné rovnosti se také nedá hovořit, lze důvodně předpokládat, že situace v České republice nebude ani v budoucnu o mnoho jiná.

Na základě zkušeností lze tvrdit, že tradiční požadavek na rovnost příležitostí ve skutečnosti neodstranil potíže, se kterými se obě pohlaví a hlavně ženy setkávají. Jak již bylo řečeno výše, i když je dosaženo formální rovnosti *de jure*, ženy jsou stále v méně výhodném postavení v porovnání s muži.

Navzdory tomu lze ovšem konstatovat, že přesnějším vymezením a přehlednějším uspořádáním jednotlivých znaků zásady rovného zacházení s muži a ženami se vytvářejí příznivější podmínky pro uplatňování všech požadavků plynoucích z principu rovného zacházení v praxi.

Vedle toho se rovněž všeobecně argumentuje, že k dosažení rovnosti *de facto* mezi muži a ženami je třeba obracet stále více pozornost na rovnost vyjádřenou dosaženými výsledky.

7.2 ZÁKAZ DISKRIMINACE PŘI PŘIJÍMÁNÍ DO ZAMĚSTNÁNÍ

Zákaz diskriminace při přijímání do zaměstnání je jednou z hlavních zásad rovných příležitostí mužů a žen. Pokud bude žena již před vznikem pracovněprávního vztahu limitována ve výběru zaměstnání či povolání, a to z důvodu diskriminačního jednání potenciálních zaměstnavatelů, nemůže již úspěšně dojít k uplatňování ani ostatních zásad a principů z oblasti rovného zacházení s muži a ženami.

7.2.1 Zákaz diskriminace při přijímání do zaměstnání v Zákoně č. 1/1991 Sb. a v Zákoně o zaměstnanosti

Česká právní úprava výslovně nestanoví právo na práci. Článek 26 Listiny upravuje pouze svobodnou volbu povolání a přípravu k němu a právo podnikat či provozovat jinou hospodářskou činnost. Listina však také připouští možnost zákonného omezení či stanovení podmínek pro výkon určitých povolání nebo činností.[268]

V § 1 odst. 1 Zákona č. 1/1991 Sb. bylo upraveno právo na zaměstnání, které nesmělo být odepřeno z výslovně uvedených diskriminačních důvodů, zároveň byla zakázána nepřímá diskriminace, navádění k diskriminaci a věcné důvody pro rozdílné zacházení.[269] Přičemž právem na zaměstnání se ve

[268] Srov. podkapitolu 6.1 této dizertační práce.

[269] Ustanovení § 1 odst. 1 – „*Právo na zaměstnání nelze občanovi odepřít z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, zdravotního stavu, věku, manželského a rodinného stavu*

smyslu § 1 odst. 3 téhož zákona rozumělo právo občanů, kteří chtějí a mohou pracovat a o práci se skutečně ucházejí, na zprostředkování pracovního uplatnění ve vhodném zaměstnání, na rekvalifikaci nezbytnou k pracovnímu uplatnění, na hmotné zabezpečení před nástupem do zaměstnání a v případě ztráty zaměstnání.

Jak již bylo uvedeno výše, zákaz diskriminačního jednání se do českého právního řádu dostal novelou Zákona č. 1/1991 Sb., provedenou zákonem č. 167/1999 Sb.[270] Tato novela považovala řešení diskriminace v přístupu k zaměstnání za jednu ze stěžejních otázek, neboť se jednalo a stále jedná o celospolečenský problém se závažnými sociálními důsledky. Situace, kdy zejména zaměstnavatelé často znevýhodňují občany[271] při hledání práce, je neudržitelná.

Současná platná právní úprava definuje právo na zaměstnání[272] jako právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí služeb za podmínek stanovených tímto zákonem.[273] Jak již bylo uvedeno výše, účastníci právních vztahů, tedy zejména právnické osoby jako poskytovatelé zaměstnání, jsou při uplatňování práva na zaměstnání povinni zajišťovat rovné zacházení a dodržovat zákaz jakékoliv diskriminace.[274]

Z uvedeného je tedy zřejmé, že v České republice mají fyzické osoby právo na zaměstnání a zároveň jsou oprávněny při realizaci tohoto práva požadovat uplatňování principu rovného zacházení.

---

nebo povinností k rodině. Je zakázáno též takové jednání, které diskriminuje nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích, jakož i jednání spočívající v navádění k diskriminaci. Za diskriminaci se nepovažují případy, kdy to stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis nebo je pro to věcný důvod spočívající v povaze zaměstnání, které by měl občan vykonávat, a který je pro výkon tohoto zaměstnání nezbytný."

[270] Srov. podkapitolu 6.3.2 této dizertační práce.

[271] S diskriminací při přijímaní do zaměstnání se v současné době setkáváme nejen z důvodu pohlaví, ale také z dalších diskriminačních důvodů, nejčastěji z důvodu etnického původu, věku, či zdravotního postižení.

[272] Ustanovení § 10 Zákona o zaměstnanosti.

[273] Srov. podkapitolu 7.1.2 této dizertační práce.

[274] Srov. podkapitolu 7.1 této dizertační práce.

Zákon o zaměstnanosti, na rozdíl od původní úpravy v Zákoně č. 1/1991 Sb.,[275] používá terminologii blízkou Zákoníku práce, a to zákaz „jakékoliv diskriminace“ s tím, že poznámkou pod čarou referuje na Antidiskriminační zákon. Tuto terminologii nelze považovat, obdobně jako v případě Zákoníku práce, za příliš šťastnou, neboť Antidiskriminační zákon upravuje diskriminaci pouze z důvodů v něm uvedených, nikoliv jakoukoliv. Pokud by se v této souvislosti nicméně vycházelo z nálezu Ústavního soudu České republiky,[276] že poznámka pod čarou není právně závazná, ale jejím *„posláním je pouhé zlepšení přehlednosti a orientace v právním předpisu formou legislativní pomůcky, která z povahy věci nemůže stanovit závazná pravidla chování nebo pravidla pro interpretaci daného ustanovení. Taková pravidla musí právní předpis buď uvést přímo nebo odkázat na jiný zřetelný právní předpis či pravidlo chování vyjádřené jinou formou (např. mezinárodní smlouva apod.). Obecné ustanovení v zákoně a jeho omezení až ve vysvětlivce pod čarou neodpovídá uznávaným principům právního státu v demokratických systémech.“*, výklad této problematiky by byl zcela opačný. Znamenalo by to, že při uplatnění práva na zaměstnání podle Zákona o zaměstnanosti je skutečně zakázána jakákoliv diskriminace, a to bez ohledu na omezení stanovená Antidiskriminačním zákonem. V této souvislosti nelze vyloučit, že by bylo možné se domáhat i diskriminačních důvodů podle čl. 3 odst. 1 Listiny, tedy v mnohem širším rozsahu než podle Antidiskriminačního zákona. Pokud bylo úmyslem českého zákonodárce upravit zákaz diskriminace při uplatnění práva na zaměstnání podle diskriminačních důvodů ve smyslu Antidiskriminačního zákona, mělo tak být učiněno výslovným uvedením tohoto zákona v daném ustanovení Zákona o zaměstnanosti.[277]

Jak již bylo uvedeno výše, zaměstnavatel je povinen při výběru uchazečů o zaměstnání zaručovat rovné zacházení všem fyzickým

[275] Zákon č. 1/1991 Sb. rozlišoval mezi pojmy přímá a nepřímá diskriminace, nicméně dále je nedefinoval.
[276] Nález Ústavního soudu ČR I. ÚS 22/99 ze dne 2. 2. 2000.
[277] Pozn. autorky – Úvaha de lege ferenda nad § 4 odst. 2 Zákona o zaměstnanosti, když toto ustanovení by mohlo být následujícího znění: *„Při uplatnění práva na zaměstnání je zakázána diskriminace z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu*.“

osobám ucházejícím se o zaměstnání a dodržovat zákaz diskriminace. Zákon č. 1/1991 Sb. rovněž stanovil zákaz činit účastníkům právních vztahů vznikajících podle tohoto zákona nabídky zaměstnání,[278] které jsou v rozporu s již citovaným § 1 odst. 1 téhož zákona.[279] Zákon o zaměstnanosti tento zákaz ještě upřesnil a rozšířil. Nově zaměstnavatel rovněž nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat informace, které:

- odporují dobrým mravům,
- nejsou v souladu s pracovněprávními předpisy,[280]
- osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem.[281]

Na žádost uchazeče o zaměstnání je zaměstnavatel povinen prokázat potřebnost požadovaného osobního údaje.

V této souvislosti si lze jen těžko představit práci, kde by zaměstnavatel potřeboval znát informace typu, že žadatelka o práci je matkou či kdy žadatelka plánuje mít děti. Pokud jde specificky o přístup k zaměstnání, resp. k výkonu povolání nebo činností a přístup k volnému pracovnímu místu na kterékoliv z funkčních úrovní, pak se zásadně vyžaduje, aby výběrové předpoklady a hodnotící kritéria byla pro muže a ženy shodná, a aby neměla žádnou souvislost s pohlavím, rodinným nebo manželským stavem uchazeče.

---

[278] Typicky se jedná o inzeráty, dotazníky či ústní pohovory.

[279] Srov. § 1 odst. 2 Zákona č. 1/1991 Sb.

[280] V souladu s § 30 odst. 2 Zákoníku práce může zaměstnavatel od uchazečů o zaměstnání požadovat pouze informace, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy.

[281] Ustanovení § 12 Zákona o zaměstnanosti – *„(1) Účastníkům právních vztahů vznikajících podle tohoto zákona je zakázáno činit nabídky zaměstnání, které a) mají diskriminační charakter, b) nejsou v souladu s pracovněprávními nebo služebními předpisy, nebo c) odporují dobrým mravům. (2) Zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace, není-li jejich vyžadování v souladu se zvláštním právním předpisem, dále informace, které odporují dobrým mravům, a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem. Na žádost uchazeče o zaměstnání je zaměstnavatel povinen prokázat potřebnost požadovaného osobního údaje. Hlediska pro výběr zaměstnanců musí zaručovat rovné příležitosti všem fyzickým osobám ucházejícím se o zaměstnání. Ustanovení § 4 platí i zde.“*

Pokud by přesto zaměstnavatel zjišťoval údaje, které nemají souvislost s výkonem určité profese, postižený má právo si stěžovat, a to nejen na inspektorátu práce, ale také u Úřadu pro ochranu osobních údajů. Nelze samozřejmě vyloučit i možnost soudní žaloby.[282]

Za typický příklad přímé diskriminace spojené s přijímáním do zaměstnání lze považovat situaci, kdy dojde k odmítnutí zájemce či zájemkyně o zaměstnání z důvodu pohlaví, a to proto, že zaměstnavatel již dokonce v inzerátu uvedl, že hledá „asistentku“ nebo „ředitele“, namísto toho, aby uvedl, že hledá „asistenta/asistentku“, „ředitele/ředitelku“.[283]

Speciálně zákaz činit diskriminační nabídky je v praxi porušován nejčastěji. Není ničím neobvyklým číst v novinových inzercích nabídky práce vymezené pro určité pohlaví, či omezené maximálním věkem. Sankci za podobné inzeráty může dostat účastník právních vztahů, které vznikají podle Zákona o zaměstnanosti, tedy jak zaměstnavatel, tak i zprostředkovatelská firma. Odpovědnost za takový inzerát má ten, kdo jej zadal a redakce novin v této věci nenese odpovědnost, neboť nemá právo jej korigovat ani nějakým jiným způsobem upravovat. V této souvislosti se lze důvodně domnívat, že oprávnění, které je právní úpravou dáno inspektorátům práce, a to za účelem účinné kontroly dodržování pracovněprávních předpisů, není plně využíváno. Inspektoráty v této věci neplní zcela svou kontrolní funkci a nevyužívají všech možností, které jim k efektivním dohledům poskytuje zákon.[284]

Shora uvedeného diskriminačního jednání se může dopustit kterýkoliv subjekt působící na trhu práce, nejen tedy zaměstnavatel nebo ten, kdo zprostředkovává zaměstnání, ale také ten, kdo zabezpečuje rekvalifikaci, či úřad práce, a další.

---

[282] Možnost ochrany proti diskriminačnímu jednání bude rozvedena podrobněji v kapitole 8 této dizertační práce.

[283] Sochorová, P. Diskriminace v pracovněprávní inzerci a při pohovoru. Právní rádce, ročník 20, číslo 3, 2012, 69 s.

[284] Sochorová, P. Diskriminace v pracovněprávní inzerci a při pohovoru. Právní rádce, ročník 20, číslo 3, 2012, 69 s.

Otázka, která zde vyvstává, je, jak by tedy měl vypadat inzerát, pokud zaměstnavatel např. vyžaduje od kandidátů na pracovní pozici velkou fyzickou sílu či zdatnost. Zaměstnavatel nemůže zjednodušeně pouze napsat, že hledá „muže“, a to přesto, že ti by na jím vypsané pracovní pozice seděli asi nejlépe. Taková pracovní inzerce by byla považována za diskriminační, a to přímo diskriminační. Na druhou stranu však také nemůže napsat, že hledá někoho určité velikosti a hmotnosti, neboť i z těchto parametrů by bylo možné nepřímo dovodit, že hledá muže, a jednalo by se také o diskriminaci, tentokrát nepřímou. Za správný postup by se považovalo uvedení, že hledá „muže/ženy“ na danou pozici. Zaměstnavatel by až následně při ústním pohovoru u každého z kandidátů či kandidátek vyhodnotil, zda mají předpoklady na jím vypsanou pracovní pozici, a to bez ohledu na to, zda se jedná o muže či ženy.[285]

7.2.2 Zákaz diskriminace při přijímání do zaměstnání podle Antidiskriminačního zákona

Zákaz diskriminace a právo na rovné zacházení se podle § 1 odst. 1 písm. a) a b) Antidiskriminačního zákona uplatní ve věcech:

- práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání,
- přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti.

Vzhledem k tomu, že tato úprava výslovně stanoví, že se uplatní i v případě „přístupu“ k vyjmenovaným věcem, jsou zaměstnavatelé povinni dodržovat uvedené zásady i v předsmluvních vztazích, obdobně jako podle Zákona o zaměstnanosti.[286] Tato úprava se vedle subjektů veřejného práva[287] uplatní i na subjekty práva soukromého, typicky tedy

[285] Sochorová, P. Diskriminace v pracovněprávní inzerci a při pohovoru. Právní rádce, ročník 20, číslo 3, 2012, 69 s.
[286] Srov. podkapitolu 7.2.1 této dizertační práce.
[287] Na tyto subjekty míří spíše další ustanovení předmětné úpravy, tj. § 1 odst. 1 písm. c) – j) Antidiskriminačního zákona.

soukromé zaměstnavatele. Je tomu tak, z důvodu převažujícího veřejného zájmu na tom, aby jedinec s určitou charakteristikou (ve smyslu § 2 odst. 3 Antidiskriminačního zákona) nebyl na základě této charakteristiky znevýhodňován, resp. aby s ním z těchto důvodů nebylo zacházeno odlišně.[288] K takovému jednání velmi často dochází právě z důvodu historických či přežívajících stereotypů.

Zaměstnavatelé jsou dále ve smyslu § 5 odst. 2, 3 Antidiskriminačního zákona povinni ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k němu, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, pracovní a jiné závislé činnosti, zajišťovat rovné zacházení a zákaz diskriminace. Vzhledem k tomu, že zaměstnavatelé jsou v této souvislosti povinni přijmout opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací, je otázkou, co přesně zákonodárce pojmem „opatření“ měl na mysli. V ostatních zemích Evropské unie, stejně tak i v USA, je zvykem, že tato opatření jsou ve formě vnitřních předpisů, které obecně potvrzují, že daný zaměstnavatel dodržuje zásadu rovného zacházení, že tato zásada je prioritní pro všechny zaměstnance, včetně managementu daného zaměstnavatele. Dále v těchto vnitřních předpisech bývá popsán postup pro zaměstnance, jakým způsobem se chovat v případě, že jsou diskriminováni či jsou svědky diskriminace jiného, a také ochrana postiženého či svědka. Bývají zřízeny i tzv. hotlines, na kterých je možné, v některých zemích i anonymně, sdělit porušení této zásady. V České republice tato opatření jsou prozatím vlastní jen dceřiným společnostem velkých mezinárodních společností/koncernů a i v těchto případech se příliš nevyužívají. Je tedy otázkou, zda na základě tohoto ustanovení by všichni zaměstnavatelé neměli uvažovat o vydání obdobného vnitřního předpisu, je-li tomu tak, jedná se o jednu z dalších věcí, která není dostatečným způsobem provázaná se Zákoníkem práce, který tuto povinnost neupravuje. Zákoník práce v této souvislosti pouze stanovuje povinnost informovat zaměstnance, resp.

[288] Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, 118 s.

odborovou organizaci, o opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace.[289] V citovaném ustanovení Zákoníku práce se sice opětovně operuje s pojmem „opatření“, který je na jednu stranu relativně běžným pojmem, na stranu druhou však není Zákoníkem práce definován a Zákoník práce jej v jiných situacích, resp. ustanoveních, používá velmi zřídka.[290] Pojem „opatření“ je používán právem Evropské unie, je to však primárně z důvodu, že je na vůli a tradici jednotlivých členských zemí, které z možných opatření uloží subjektům práva k plnění určité zákonem předvídané povinnosti.

Co se týče samotné povinnosti zaměstnavatelů přijmout opatření k zajištění rovného zacházení upravené v Antidiskriminačním zákoně, je zajímavostí, že původně tato povinnost měla mířit na všechny právnické a fyzické osoby, nicméně v průběhu legislativního procesu byla tato povinnost vztažena pouze na zaměstnavatele, což také vysvětluje v předchozím odstavci popsaný nesoulad mezi Zákoníkem práce a Antidiskriminačním zákonem a rovněž také nekoncepčnost celého § 5 Antidiskriminačního zákona. Také si nelze představit, jakým způsobem zaměstnavatel zajistí rovné zacházení, co se týče přístupu k podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, případně dalším, v § 5 odst. 3 uvedeným oblastem výkonu práce. Je zřejmé, že tato povinnost měla spíše mířit na orgány veřejné správy, a nikoliv na subjekty soukromého práva.

7.2.3 Výjimky ze zákazu diskriminace při přijímání do zaměstnání

V případě výjimek ze zákazu diskriminace při přijímání do zaměstnání či přípustných forem rozdílného zacházení platí, co bylo uvedeno výše v podkapitole 7.1.8 této dizertační práce, a to z důvodu, že příslušná ustanovení Antidiskriminačního zákona[291] výslovně upravují i přípustné formy rozdílného zacházení ve

[289] Ustanovení § 279 odst. 1 písm. f) Zákoníku práce.

[290] Pozn. autorky – Většina zaměstnavatelů nadto tuto povinnost stanovenou v § 279 odst. 1 písm. f) Zákoníku práce ani nedodržuje. Uvedené ustanovení lze v této souvislosti považovat spíše za deklaratorní s tím, že dává oprávnění zaměstnancům, resp. odborovým organizacím, informace tohoto typu požadovat.

[291] Ustanovení § 6 odst. 3 a 4 Antidiskriminačního zákona.

věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, tedy i ve věcech přijímání do zaměstnání.

Zákon o zaměstnanosti žádnou speciální úpravu výjimek neobsahuje.

Obdobné platí i pro Zákoník práce, který se, jak již bylo uvedeno shora, v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace vztahuje pouze na pracovněprávní vztah, tj. až po jeho vzniku.[292]

Nicméně za zákonem povolenou diskriminaci budou tedy považovány případy, kdy existuje věcný důvod spočívající v povaze práce nebo činnosti, kterou by měl potenciální kandidát vykonávat, a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené. Existují totiž povolání, profese i druhy zaměstnání, kde například s ohledem na povahu práce, pracovní činnost nebo zvláštní podmínky a požadavky nelze výše zmíněný zákaz diskriminace bezvýhradně uplatnit. Aby nedocházelo v praxi ke zneužití této výjimky, zákon věcný důvod doplňuje přiměřeností uplatněných požadavků. Z judikatury Soudního dvora Evropské unie lze uvést i příklady, které byly soudním dvorem vyhodnoceny za v souladu s právem, a to např. požadavek na ženu-porodní asistentku či vězeňští dozorci pracující ve věznicích rozdělených podle pohlaví také podle pohlaví.[293]

Za povolenou diskriminaci z důvodu zdravotního postižení lze v této souvislosti považovat například situaci, kdy k výkonu určitého povolání (řidič z povolání, pokrývač) je třeba zvláštní zdravotní způsobilosti, a proto nelze označit za diskriminační jednání zaměstnavatele, když na dané místo nepřijme osobu například se změněnou pracovní schopností, která nemůže podle lékařského posudku podobné místo vykonávat.[294]

---

[292] Co se týče působnosti Zákoníku práce na oblast před vznikem pracovního poměru, k tomuto blíže podkapitola 7.1.3 této dizertační práce.

[293] Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, 224 s.

[294] Sochorová, P. Diskriminace v pracovněprávní inzerci a při pohovoru. Právní rádce, ročník 20, číslo 3, 2012, 69 s.

7.2.4 Zákaz diskriminace při přijímání do zaměstnání v právu Evropské unie

V souvislosti s úpravou zákazu diskriminace při přijímání do zaměstnání v právu Evropské unie je třeba zmínit, že primární zákonodárství žádnou výslovnou úpravu neobsahuje, nicméně ze základních ustanovení a obecné zásady rovného zacházení je zřejmé, že míří i na tyto předsmluvní vztahy. V této souvislosti např. článek **7 SFEU** stanoví, že Evropská unie při všech svých činnostech usiluje o odstranění nerovností a podporuje rovné zacházení pro muže a ženy.

Co se týče sekundárního zákonodárství, i v tomto případě platí, že nejvýznačnější směrnicí pro uplatnění této zásady je **Směrnice 2006/54/ES**. Nejdůležitější ustanovení této směrnice související s touto zásadou jsou rozvedeny níže.

Podle bodu 19 Směrnice 2006/54/ES je zajištění rovného přístupu k zaměstnání a odbornému vzdělávání k němu vedoucímu zásadní pro uplatňování zásady rovného zacházení s muži a ženami v oblasti zaměstnání a povolání. Přičemž jakákoliv výjimka z této zásady by se měla omezit pouze na ty profesní činnosti, které vyžadují zaměstnání osoby určitého pohlaví z důvodu své povahy nebo okolností, za jakých jsou vykonávány, za předpokladu, že sledovaný cíl je oprávněný a v souladu se zásadou proporcionality. Z uvedeného vyplývá zejména důraz, jaký klade Evropská unie na tuto zásadu a že tato zásada musí být uplatňována i před vznikem pracovněprávního vztahu.

V souladu s bodem 6 Směrnice 2006/54/ES pak dále platí, že obtěžování a sexuální obtěžování, jako formy diskriminace, se nevyskytují pouze na pracovišti, ale také v souvislosti s přístupem k zaměstnání. Z tohoto důvodu by měly být zakázány a měly by se na ně vztahovat účinné, přiměřené a odrazující sankce. Takto jednoznačná formulace v českém právním řádu chybí, nicméně je

možné ji dovodit z § 2 odst. 2 ve spojení s § 1 odst. 1 písm. a) Antidiskriminačního zákona.[295]

Již v účelu Směrnice 2006/54/ES[296] je stanovena priorita zajištění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání a s tím spojeným přístupem k zaměstnání. Jedná se o další zdůraznění důležitosti aplikovat tuto zásadu v předsmluvních vztazích.

Výslovnou úpravu pak obsahuje článek 14 Směrnice 2006/54/ES, kde se v odstavci 1 mimo jiné stanoví, že ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejnoprávních subjektů, nesmí docházet k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě pohlaví, pokud jde o podmínky přístupu k zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti nebo povolání, včetně kritérií výběru a podmínek náboru bez ohledu na obor činnosti, a na všech stupních hierarchie pracovních funkcí včetně postupu v zaměstnání. Je zřejmé, že tato úprava měla být implementována v § 5 odst. 2 a 3 Antidiskriminačního zákona, jak o tom bylo pojednáno výše v podkapitole 7.2.2 této dizertační práce. Bohužel však k implementaci došlo jen ve vztahu k zaměstnavatelům a nikoliv dalším subjektům, kteří jsou výslovně zmíněni v citovaném článku směrnice.

Článek 14 odst. 2 Směrnice 2006/54/ES pak stanoví výjimku ze zákazu diskriminace v přístupu k zaměstnání, a to pokud z povahy profesní činnosti nebo z podmínek jejího výkonu vyplývá, že vlastnosti související s pohlavím představují podstatný a určující profesní požadavek, je-li jeho cíl legitimní a požadavek přiměřený. Směrnice tímto ustanovením poskytuje členským státům relativní volnost v tom, aby si samy určily konkrétní činnost, kde bude představovat pohlaví zaměstnance rozhodující faktor. Relativní volnost v úvaze, které činnosti ospravedlnitelně vyloučit, je podložena růzností sociálně historických podmínek a zvyklostí. Jednotné pravidlo v tomto ohledu neexistuje.

---

[295] Pozn. autorky – Úvaha de lege ferenda nad § 4 odst. 2 Zákona o zaměstnanosti, když toto ustanovení by mohlo být následujícího znění: *„Při uplatnění práva na zaměstnání je zakázána diskriminace. Pojem diskriminace je upraven v antidiskriminačním zákonu*.“

[296] Článek 1 Směrnice 2006/54/ES.

S odvoláním na judikaturu Soudního dvora Evropské unie[297] lze z působnosti daného principu vyloučit činnost strážkyně v mužské věznici a strážce v ženské věznici. Pracovní činnosti vyloučené z působnosti principu rovného zacházení mohou být, je-li to vhodné, vyloučeny i z odborné přípravy pro povolání příslušníků toho kterého pohlaví. Ve smyslu tohoto opatření přijaly právní úpravu některé evropské státy. Německý zákon o rovnosti mužů a žen z 24. 6. 1994 stanoví, že žádné pracovní místo nesmí být přístupné výlučně mužům nebo výlučně ženám s výjimkou míst, kde je požadavek na jedno či druhé pohlaví nezbytný.[298]

Omezení přístupu mužů a žen k výkonu některých činností nebo povolání je natolik vážným zásahem do principu rovného zacházení, že je členským státům uloženo periodicky vyhodnocovat, zda jsou taková omezení nadále, vzhledem ke společenskému vývoji, opodstatněná. Součástí vyhodnocení je jak posouzení nově užívaných technologií, materiálů a organizace práce a jejich vliv na zdraví pracovníků, tak i posouzení změn společenských postojů a tradic. O výsledcích přezkumu jsou členské státy povinny pravidelně, nejméně však jednou za osm let, informovat Komisi Evropské unie.[299]

Pozitivní opatření jsou jedním z vhodných prostředků pro realizaci zásady rovného zacházení s muži a ženami, zejména pokud jde o přístup k zaměstnání.[300] O společenské prospěšnosti takových opatření není v rámci Evropské unie pochyb. Osvědčují se zejména při odstraňování segregace žen nebo mužů v typicky ženských nebo mužských povoláních a při odstraňování nerovností v zastoupení žen a mužů na pracovních místech s rozhodovací pravomocí.

Na druhou stranu však evropská soudní praxe[301] nabádá, aby zaměstnavatel v případě, kdy znevýhodněný konkurent nesouhlasí a osvědčuje další speciální předpoklady nebo

[297] Rozsudek ESD ze dne 30. 6. 1988, *Komise proti Francouzské republice,* C-318/86.
[298] Galvas, M. Pracovní právo. Brno : Masarykova univerzita, 2001, 81 s.
[299] Článek 31 odst. 3 Směrnice 2006/54/ES.
[300] Čl. 3 Směrnice 2006/54/ES.
[301] Srov. podkapitoly 7.1.7 a 7.1.9.

schopnosti k výkonu daného zaměstnání nebo funkce, k těmto dodatečným skutečnostem přihlížel. Nesmí je však brát v potaz, pokud tyto další kvality a schopnosti souvisí s jeho pohlavím, rodinným nebo manželským stavem.

7.2.5 Zákaz diskriminace při přijímání do zaměstnání v rozhodovací praxi českých soudů

V roce 2004 vzbudila mnoho diskusí událost, které se věnovala snad všechna periodika v České republice. Padesátiletá žena spáchala sebevraždu poté, co byla odmítnuta jako žadatelka o zaměstnání na Katastrálním úřadu v Berouně, a to z důvodu svého věku, a soud rozhodl v její neprospěch, a to přesto, že místně příslušný úřad práce shledal postup daného katastrálního úřadu diskriminačním. Soudce, který uvedený případ řešil, své rozhodnutí zdůvodnil tím, že katastrální úřad během soudního řízení prokázal, že zaměstnává i starší osoby, než byla žadatelka. Soudce dále uvedl, že v této zemi již neexistuje právo na práci a existují zde místa, kde je věk limitujícím faktorem, například povolání baletky. Ve svém komentáři však rovněž žadatelce sdělil, že by bylo vhodné se pro příště podívat do svého občanského průkazu, jaký je tam uveden její věk.[302] Tento svůj značně nevhodný a soudcovskému povolání jistě nepřípustný výrok později označil jako technickou, nadto pravdivou větu. Žadatelka prohrála spor, kde jedním z důkazů byl i katastrálním úřadem potvrzený dokument, který obsahoval zdůvodnění odmítnutí, a to vysoký věk. Celý tento případ ukazuje, že záleží nejen na právu, ale i na konkrétních osobách toto právo aplikujících, resp. dodržujících.

Z poslední doby je nejznámějším rozhodnutím z oblasti diskriminace při přijímání do zaměstnání případ paní Čaušević. Vzhledem k tomu, že se jedná o rozhodnutí, kde bylo jako

[302] Vyjádření soudce převzaté z následujícího zdroje, 13. 11. 2004 - Mf Dnes - Události a politika - str. A 2 – redaktorka Lenka Petrášová, *„Zkoumal jsem, jestli je žalovaný výrok urážlivý, a shledal jsem, že nikoliv. Je to technický výrok. Říct někomu, že na určitou pozici nevyhovuje věkovým průměrem, není urážka. Jak jinak by organizace mohly odmítat nevyhovující zaměstnance?*" říká soudce Vojtěch Cepl a dodává: "*Kromě toho se neprokázalo, že by firma odmítla víc uchazečů kvůli věku, takže o diskriminaci podle mě nešlo. Naopak prokázali, že zaměstnávají i starší lidi, než byla ona.*"

v jednom z prvních případů detailně interpretováno obrácené důkazní břemeno, bude tento případ dále ještě rozebrán v podkapitole 8.3 této dizertační práce. Paní Čaušević namítala diskriminaci z důvodu pohlaví při výběrovém řízení na místo finanční ředitelky společnosti Pražská teplárenská a.s., kde v té době působila jako ekonomický poradce – specialista. S touto argumentací však v řízení před prvním ani druhým stupněm neuspěla, neboť podle jejich názoru se žalobkyní nebylo zacházeno znevýhodňujícím či rozdílným způsobem vůči ostatním uchazečům v průběhu výběrového řízení. Za projev znevýhodnění žalobkyně nelze podle jejich názoru považovat ani to, že žalobkyně jako účastnice prvního výběrového řízení nebyla vyrozuměna o novém výběrovém řízení, když zákon takovou povinnost zaměstnavatelům neukládá. I když žalobkyně splnila předpoklady a byla doporučena k přijetí, nebyla tímto způsobem vyhodnocena jako jediná a nelze tedy činit objektivní závěr, že by byla nejvhodnější, navíc bylo podle jejich názoru věcí představenstva žalované, jak vhodnost jednotlivých uchazečů vyhodnotí, nebude-li to mít diskriminační povahu. Nejvyšší soud České republiky svým rozsudkem sp. zn. *21 Cdo 246/2008* rozhodnutí odvolacího soudu zrušil a vrátil věc k novému projednání, a to z důvodu, že žalovaná společnost neprokázala, že neporušila zásadu rovného zacházení.

7.2.6 Zákaz diskriminace při přijímání do zaměstnání v rozhodovací praxi Soudního dvora Evropské unie

Ve věci *Badeck*[303] bylo rozhodnuto, že implementace principu rovného zacházení s muži a ženami v přístupu k zaměstnání, umožňuje, aby národní pravidla stanovila, že pokud jsou ženy ve veřejném sektoru méně zastoupeny a ženská kandidátka i mužský kandidát mají stejnou kvalifikaci, dát přednost ženě, za předpokladu, že se jedná o součást pozitivních opatření vůči ženám a dále za předpokladu, že existují pravidla, která garantují všem kandidátům objektivní přístup k žádosti o přijetí s ohledem

[303] Rozsudek ESD ze dne 28. 3. 2000, *Georg Badeck a další proti Hessische Ministerpräsident a Landesanwalt Beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen,* C-158/97.

na specifickou osobní situaci kandidátů. Dále bylo rozhodnuto, že pozitivní opatření vůči ženám na dočasných postech v akademickém sektoru musí stanovit jako procentuální minimum takový počet, který odpovídá počtu žen mezi absolventy a držiteli vyššího stupně vzdělání v každé z disciplín. Dále, pokud ženy a muži mají stejnou kvalifikaci, musí být ženám zaručeno, že budou pozvány na pohovor v těch oblastech činností, kde jsou méně zastoupeny. Na závěr bylo rovněž řečeno, že složení orgánů zástupců zaměstnavatelů, správních a dozorčích orgánů by mělo být regulováno národními právními úpravami, a to tak, aby minimálně polovina z členů těchto orgánů byly ženy.[304]

V návaznosti na shora uvedené rozhodnutí, bylo dále rozhodnuto ve věci *Abrahamsson,*[305] že nemůže platit národní právní úprava, podle které kandidát na veřejnou funkci patřící k méně zastoupenému pohlaví a který má dostatečnou kvalifikaci pro takovou funkci, musí být nutně vybrán oproti kandidátu druhého pohlaví, který by jinak byl jmenován. Není možné dát přednost kandidátovi méně zastoupeného pohlaví, když rozdíl v jejich kvalifikaci není tak výrazný, že to porušuje požadavek objektivity ve jmenování. Nicméně je možné, aby takový kandidát byl jmenován do funkce, ze předpokladu, že žádosti o přijetí jsou podrobeny objektivnímu posouzení, které bere v potaz specifickou osobní situaci kandidátů. Co se týče pozitivní diskriminace, bylo rozhodnuto, že v takovém případě nemůže záležet na stupni pracovní pozice, která by měla být zastávána.

Zajímavým rozhodnutím z oblasti zákazu diskriminace při přijímání do zaměstnání, nicméně z důvodu věku, aplikovatelným však i na diskriminaci na základě pohlaví, je věc *Bulicke,*[306] v rámci které bylo potvrzeno, že je možné vnitrostátní procesní normou upravit, že oběť diskriminace na základě věku při přijímání do zaměstnání se musí obrátit na původce této diskriminace se žádostí za účelem dosažení náhrady majetkové i nemajetkové škody ve lhůtě dvou měsíců, nicméně s výhradou,

[304] Srov. podkapitolu 7.2.7 této dizertační práce.
[305] Rozsudek ESD ze dne 6. 7. 2000, *Katarina Abrahamsson, Leif Anderson/Elisabet fogelqvist*, C-407/98.
[306] Rozsudek SD EU ze dne 8. 7. 2010, *Susanne Bulicke proti Deutsche Büro Sevice GmbH*, C-246/09.

že tato lhůta není méně příznivá než lhůta vztahující se k obdobným vnitrostátním žalobám v pracovním právu, že stanovení okamžiku, kterým dotčená lhůta počíná běžet, neznemožňuje nebo nadměrně neztěžuje výkon práv přiznaných směrnicí.

7.2.7 Závěrem k zákazu diskriminace při přijímání do zaměstnání

Jak je zřejmé z výše uvedeného, zákaz diskriminace v přístupu k zaměstnání je v České republice upraven obdobným způsobem jako v právu Evropské unie. Nelze však vyloučit, že některá z ustanovení mohou vyvolávat v praxi výkladové obtíže, neboť tak, jako v případě zásady rovného zacházení nebyla dotažena návaznost pracovněprávních předpisů na Antidiskriminační zákon.

Pro Českou republiku je důležité vytvořit více opatření, která by zabraňovala diskriminaci již v prvopočátcích, a to v inzertních nabídkách práce nebo přímo při samotném pohovoru zaměstnavatele s uchazečem o zaměstnání.

V současné době je však také zapotřebí rozvinout větší diskusi na téma pozitivních opatření, která by dopomohla alespoň v prvních fázích svého působení k větší zaměstnanosti žen na některých pracovních pozicích či profesích.

V otázce pozitivních opatření jsou nejlepším příkladem skandinávské země. Za zmínku v této souvislosti stojí Norsko, kde stejně jako v ostatních evropských zemích je otázka rovných příležitostí pro muže a ženy záležitostí, které se společnost věnuje již několik desítek let. Před dvěma roky byl v Norsku přijat zákon, který vyžadoval 40 % kvóty pro zastoupení žen ve vedení firem kótovaných na burze. Podle průzkumu univerzity v Oslu se 72 % mužů ve vedení firem a přes 50 % žen shodlo, že kvóty nepřinesly žádnou změnu, resp. vedly k lepšímu výkonu představenstev. Pouze 11 % mužů a 1 % žen se vyjádřilo, že se práce v představenstvech po zavedení kvót stala obtížnější. Norská legislativa v této souvislosti měla inspirovat i další země,

a to Španělsko, Francii, Belgii, Rakousko nebo Velkou Británii, které jsou v různých fázích diskusí o podobných opatřeních.[307]

7.3 ZÁSADA ROVNÉHO ODMĚŇOVÁNÍ PRO MUŽE A ŽENY

Nerovné postavení žen na trhu práce se projevuje nejen v přístupu k práci či v profesním růstu, ale také v jejich odměňování. Právě oblast odměňování, kde je možné vzít do úvahy více faktorů, jako druh pracovní pozice, odpovědnost, namáhavost, pracovní podmínky, pracovní výsledky, délka praxe, vzdělání, fyzická zátěž, řídící náročnost, způsobuje, že jsou ženy oproti mužům stále znevýhodňovány.

Hlavním požadavkem by mělo tedy být, aby všechna kritéria mzdových nároků byla z hlediska pohlaví zaměstnanců důsledně neutrální a aby systémy odměňování vylučovaly jakoukoliv diskriminaci z důvodů pohlaví zaměstnanců.

Ze zprávy o rovnosti žen a mužů v roce 2010 v České republice[308] vyplývá, že podle výzkumu vypracovaného společností SANEP se 75,7 % respondentů domnívá, že v České republice existuje platová diskriminace žen. Většina společnosti (69,1 %) se rovněž domnívá, že v České republice existuje i jiná než platová diskriminace žen. Většina respondentů (72,6 %) rovněž podporuje aktivity Evropské unie na poli boje proti platové diskriminace žen a podporuje v této souvislosti opatření připravená Evropskou unií.

V České republice jsou ženy placeny přibližně 75 % průměrné mzdy mužů, v případě vedoucích a řídících pozic se průměrná mzda pohybuje dokonce na 63 % průměrné mzdy mužů na tomto nejvyšším stupni klasifikace.[309] V oborech, kde jsou ženy na vedoucích a řídících postech zastoupeny většinovým podílem, je však mzdová nerovnost ještě výraznější. Tato míra nerovnosti potvrzuje mzdovou diferenciaci podle pohlaví.

---

[307] Využito informací z článku Kvóty pro složení představenstev se osvědčily, ale…, dostupné na http://www.prace-jinak.cz/pripadove-studie/398/kvoty-pro-slozeni-predstavenstev-se-osvedcily-ale%E2%80%A6.html.

[308] Zpráva o rovnosti žen a mužů v roce 2010 v České republice vypracovaná Úřadem vlády ČR 2011, 75 s.

[309] Z veřejných zdrojů České statistického úřadu dostupných na http://www.czso.cz.

V České republice je typická vertikální i horizontální segregace mužské a ženské práce. Pro horizontální segregaci existuje pojem „typická ženská práce“, tedy obory, které jsou hůře placeny. Vertikální segregace znamená, že jsou ženy velice málo zastoupeny ve vedoucích funkcích.

7.3.1 Rovné odměňování pro muže a ženy v pracovněprávních předpisech

Právo na spravedlivou odměnu je v České republice primárně zakotveno v čl. 28 Listiny s tím, že další podmínky stanoví zákon. Dále je to Úmluva MOP č. 100,[310] kterou se Česká republika zavázala, že zásadu stejného odměňování bude provádět kombinací následujících prostředků, a to vnitrostátním zákonodárstvím, zákonně zavedenými nebo uznávanými metodami stanovení mezd, kolektivními smlouvami mezi zaměstnavateli a pracovníky.

Zákonem č. 217/2000 Sb.[311] byl v § 4a Zákona o mzdě[312] a § 3 odst. 3 Zákona o platu[313] podrobněji vysvětlen pojem rovného odměňování. Zákaz sexuální diskriminace v odměňování byl v obou zákonech popsán shodně. Zákon o mzdě navíc upravoval jednotlivé definiční znaky důležité pro jednotný výklad

[310] Úmluva o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty (sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 450/1990 Sb.).

[311] Zákon č. 217/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 10/1993 Sb., o státním rozpočtu České republiky na rok 1993, o změně a doplnění některých zákonů České národní rady a některých dalších předpisů, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 132/2000 Sb., o změně a zrušení některých zákonů souvisejících se zákonem o krajích, zákonem o obcích, zákonem o okresních úřadech a zákonem o hlavním městě Praze.

[312] Ustanovení § 4a odst. 1 – *„Podmínky pro poskytování mzdy musí být stejné pro muže a ženy. Zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, přísluší stejná mzda. Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance a při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce, a to v pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli.“*

[313] Ustanovení § 3 odst. 3 – *„Mužům a ženám přísluší za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty stejný plat. Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce, a to v pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli*.“

předmětných ustanovení.[314] Stejně Zákon č. 65/1965 Sb. ve svém § 1 odst. 3[315] ukládal mimo jiné zaměstnavatelům povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci ohledně odměňování za práci a plnění peněžité hodnoty.

Zákon o mzdě výslovně uváděl, že podmínky pro poskytování mzdy musí být stejné pro muže a ženy. V této souvislosti to však neznamená, že by musely být plně identické. Existují případy, které je třeba vzít rovněž do úvahy, a to, kdy např. určitý specifický pracovní úkol bude pro ženu, z důvodů jejího pohlaví, hůře splnitelný, než pro muže, nebo naopak. Tyto rozdílnosti musel (a nadále musí) zaměstnavatel při odměňování zohlednit.

Dále Zákon o mzdě podrobně definoval pojem „stejná mzda“. Stejná mzda příslušela zaměstnancům, kteří vykonávají „stejnou práci nebo práci stejné hodnoty“.

Stejná práce nebo práce stejné hodnoty musela kumulativně splňovat následující znaky:

- práce v pracovněprávním vztahu ke stejnému zaměstnavateli,
- práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti (podle § 4a odst. 2 Zákona o mzdě se srovnával stupeň vzdělání, rozsah dalšího vzdělání a praktických znalostí a dovedností požadovaných pro výkon této práce, složitost předmětu práce a pracovní činnosti, organizační a řídící náročnost, míra odpovědnosti za škody a za zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce),
- práce, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách (podle § 4a odst. 3 Zákona o mzdě se porovnávala obtížnost pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle

[314] Tyto v zásadě odpovídaly dnešnímu znění § 110 Zákoníku práce.

[315] Ustanovení § 1 odst. 3 – *„Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty,…“*.

škodlivosti, zdravotní závadnosti nebo obtížnosti práce dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovosti pracovního prostředí),

- práce při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance (podle § 4a odst. 4 Zákona o mzdě se posuzovala podle odborné a duševní způsobilosti, smyslových předpokladů, popřípadě podle tělesné způsobilosti konat danou práci),
- práce při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce (podle § 4a odst. 5 Zákona o mzdě se posuzovala podle intenzity a kvality, množství a kvality).

K vyloučení diskriminace při poskytování platu a ke zvýšení ochrany zaměstnanců před diferenciací platů podle kritérií, která nelze považovat za spravedlivá, stanovil Zákon o platu nárok mužů a žen na stejný plat za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.[316] Tím navazoval na výše zmíněnou úpravu provedenou v Zákoně č. 65/1965 Sb. (§ 1 odst. 3 a 4, § 7 odst. 2), která výslovně stanovila zásadu rovného zacházení zaměstnavatelů se všemi zaměstnanci a zákaz jakékoliv diskriminace zaměstnanců. Princip rovnosti byl v rámci systému založeného tímto zákonem do jisté míry garantován vymezením objektivních kritérií pro určení platového tarifu, a to jednotně pro muže a ženy. Zásadní význam měl systém hodnocení prací, který stanovil závaznou hierarchii prací podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti.[317] Dalším kritériem je pak míra odborných a pracovních zkušeností.[318]

Po roce 2000 byly ještě přijaty tzv. služební zákony, které rovněž upravují otázku rovného odměňování, a to služební zákon,[319] který v § 152 stanoví povinnost poskytovat státním zaměstnancům a státním zaměstnankyním za výkon služby

[316] Tato úprava je i v současném znění Zákonu o platu.
[317] Tato úprava je i v současném znění Zákonu o platu.
[318] Merta, L. Zákon o platu. Praha : Sondy, 2001, 54 s.
[319] Zák. č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), ve znění pozdějších předpisů.

stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných podmínkách výkonu služby, při stejných nebo srovnatelných schopnostech a způsobilosti k výkonu služby a při stejné nebo srovnatelné výkonnosti stejný plat. Účinnost tohoto zákona, resp. většiny jeho ustanovení, je dlouhodobě posouvána s tím, že podle posledních změn by měl vstoupit v účinnost 1. 1. 2015. Dalším služebním zákonem je zákon o služebním poměru,[320] kde se v § 112 odst. 3 stanoví, že příslušník a příslušnice mají nárok na stejný služební příjem za stejnou službu nebo za službu stejné hodnoty. Za stejnou službu nebo službu stejné hodnoty se považuje služba stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která je konána ve stejných nebo srovnatelných podmínkách služby, při stejných nebo srovnatelných schopnostech a způsobilosti k výkonu služby, při stejné nebo srovnatelné služební výkonnosti a výsledcích ve výkonu služby. Tento zákon nabyl účinnosti 1. 1. 2007.

Zásada rovného odměňování pro muže a ženy je, kromě výše zmíněného Zákona o platu a zákona o služebním poměru, v současné době obsažena rovněž v Zákoníku práce, a to výslovně v § 16 odst. 1, kde se mimo jiné stanoví, že zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty.

Jak bude dále rozvedeno, výraz „odměna za práci“ zahrnuje veškerá peněžitá plnění, která zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům v pracovněprávním vztahu. Tento výklad vyplývá i z § 16 odst. 1 Zákoníku práce citovaném v předchozím odstavci, když tato právní úprava výslovně stanovuje, že zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení i v případě poskytování jiných peněžitých plnění. Tato peněžitá plnění, včetně odměny za práci, mohou být poskytována na základě pracovní smlouvy, jiné smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, na základě zákona (v této souvislosti se může jednat například o zákonné odstupné), nebo na základě kolektivní smlouvy

[320] Zák. č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

sjednané mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací. Tato plnění mohou být rovněž stanovena vnitřním předpisem zaměstnavatele nebo určena mzdovým předpisem. Mezi jiná peněžitá plnění patří i budoucí plnění, jako je již zmíněné odstupné poskytované zaměstnanci při rozvázání pracovního poměru, ale také jakékoliv odměny, bonusy, příplatky, příspěvky, nárokové či nenárokové složky mzdy, apod.

Citované ustanovení Zákoníku práce dále stanoví, že zaměstnavatel je povinen zajišťovat rovné zacházení i v případě poskytování plnění peněžité hodnoty. Tímto se rozumí jakékoliv nepeněžité plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnancům, nicméně hodnota tohoto plnění je vyjádřitelná v penězích. Může se tedy jednat o poskytnutí služebního bytu, služebního vozu, darů při životních jubilujících, pracovních prostředků či pomůcek. Je možné pod tento pojem určitě zařadit i poskytnutí mobilního telefonu či osobního přenosného počítače.

Pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne na poskytnutí naturální mzdy namísto části mzdy, i v takovém případě bude zaměstnavatel povinen dodržovat zásadu rovného zacházení v odměňování, neboť i takový způsob lze považovat za poskytnutí plnění peněžité hodnoty (v této souvislosti by se uplatnil i zákaz diskriminace stanovený v § 16 odst. 2 Zákoníku práce).

V této souvislosti je nezbytné upozornit, že i v případě zaměstnavatele, který má rozmístěny organizační složky po celé České republice, v krajích s odlišnými sociálně-ekonomickými podmínkami, nesmí být příčinou výdělkových rozdílů mezi muži a ženami jejich pohlaví. Nicméně, obecně všichni zaměstnanci v těchto organizačních složkách by měli být odměňováni za stejnou práci či za práci stejné hodnoty stejnou mzdou, jak toto vyplývá z § 110 Zákoníku práce, který bude rozebrán níže, neboť odlišné sociálně-ekonomické podmínky nejsou důvodem pro rozdílné odměňování. Uvedené znamená, že podle české právní úpravy nehraje v odměňování zaměstnanců roli, zda jeden zaměstnanec pracuje pro zaměstnavatele v Praze a druhý

pracuje v ostravském regionu; oba mají právo na stejnou mzdu, za předpokladu, že vykonávají stejnou práci či práci stejné hodnoty.

Do 31. 12. 2011 bylo mezi základními zásadami pracovněprávních vztahů výslovně zařazeno i dodržování zásady poskytování stejné mzdy nebo platu a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, popřípadě odměny za stejnou práci a za práci stejného hodnoty.[321] Tato zásada byla od 1. 1. 2012 nahrazena zásadou „spravedlivé odměňování zaměstnance“.[322] Nová zásada by měla pomoci lépe konstituovat základní východiska úpravy pracovněprávních vztahů, jak toto vyplývá z důvodové zprávy k zákonu 365/2011 Sb. O základních zásadách pracovněprávních vztahů již bylo pojednáváno výše,[323] nicméně tuto novou zásadu nelze považovat za nejoptimálnější náhradu zmíněné původní zásady, neboť pojmem „spravedlivý“ nelze vyjádřit povinnost zaměstnavatele poskytovat všem zaměstnancům stejnou mzdu za stejnou práci a za práci stejného hodnoty. Ideálním řešením by bylo zařazení obou těchto zásad, původní i nové, mezi základní zásady pracovněprávních vztahů.

Podle § 110 Zákoníku práce pak platí, co již bylo zmíněno výše, že za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.

Stejná práce nebo práce stejné hodnoty musí kumulativně splňovat následující znaky (tyto jsou obdobné jako u již zrušeného Zákona o mzdě):

- práce v pracovněprávním vztahu ke stejnému zaměstnavateli,
- práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti (podle § 110 odst. 3 Zákoníku práce se posuzuje vzdělání, praktické znalosti a dovednosti požadované pro výkon této práce, složitost předmětu práce a pracovní činnosti, organizační a řídící náročnost,

[321] Srov. § 13 odst. 2 písm. c) Zákoníku práce ve znění do 31. 12. 2011.
[322] Srov. § 1a písm. c) Zákoníku práce.
[323] Srov. např. podkapitolu 7.1.1 této dizertační práce.

míra odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, fyzická, smyslová a duševní zátěž a působení negativních vlivů práce),

- práce, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách (podle § 110 odst. 4 Zákoníku práce se pracovní podmínky 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 rizikovosti pracovního prostředí),
- práce při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce (podle § 110 odst. 5 Zákoníku práce se výkonnost posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality).

V této souvislosti je nezbytné zmínit, že Zákoník práce stanoví, že „všem zaměstnancům“ u zaměstnavatele přísluší stejná mzda za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty. Nejedná se tedy jen o rovné odměňování mezi muži a ženami, jak je požadováno právem Evropské unie, ale o rovné odměňování pro všechny zaměstnance bez ohledu na jakékoliv diskriminační důvody. V tomto směru jde právní úprava nad rámec požadavků komunitárního práva týkajícího se rovných příležitostí mezi muži a ženami, ale na druhou stranu jsou tímto ustanovením splněny závazky vyplývající z mezinárodního práva.

Obecně platí, že pojmem „práce“ se zpravidla myslí označení pracovních pozic. Většinou se pracovní pozice nazývají stejným způsobem bez ohledu na to, zda jsou vykonávány ženou či mužem. Nicméně existují pracovní pozice, které mají mužské a ženské atributy. Vzhledem k tomu, že i v případě rozdílných názvů pracovních pozic se v podstatě jedná o stejnou práci, musí být odměna za ni stejná. Typickým příkladem může být označení pracovní pozice „letuška“ a „stevard“, kdy oba vykonávají stejnou práci, pracují u stejné letecké společnosti, mají stejnou

kvalifikaci, a proto tedy musí dostávat stejnou odměnu za tuto práci. Pokud by některý z nich dostával vyšší mzdu než druhý, znamená to, že v takovém případě dochází k porušení práva na stejnou odměnu za práci a diskriminaci na základě pohlaví.

Právní úprava poskytuje ochranu před diskriminací, k níž může docházet, když pro stejného zaměstnavatele vykonávají zaměstnanec-muž a zaměstnankyně-žena rozdílnou práci. Stejná odměna za práci stejné hodnoty znamená, že když žena nebo muž vykonávají práci, která je sice odlišná, nicméně je náročná jako práce odlišného pohlaví, měla by žena nebo muž pobírat stejnou mzdu a ostatní peněžitá plnění, ledaže pro rozdílnou mzdu existuje jiné nediskriminační vysvětlení. Pro určení, zda má práce vykonávaná mužem a ženou stejnou hodnotu, je třeba jejich práci porovnat. Znamená to posoudit tyto práce podle již zmíněného § 110 Zákoníku práce, a to přes povahu úkolů a nároků kladených na příslušné zaměstnance při vykonávání této práce, apod. Pro takové hodnocení je důležitá jen povaha práce. Jiná hlediska, například skutečnost, že jeden z porovnávaných zaměstnanců pracuje na částečný a druhý na plný úvazek, nejsou významná a sama o osobě nemohou odůvodnit rozdíl ve mzdě. V této souvislosti by rovněž mělo být zohledněno, pokud jeden ze zaměstnanců vykonávajících srovnatelnou práci namísto určitého peněžitého plnění obdrží od zaměstnavatele jinou výhodu. V takovém případě je jeho odměna nižší než druhého zaměstnance, ale tato nižší odměna je kompenzována poskytnutou výhodou (typickým příkladem by mohla být práce ve svátek, za kterou si jeden ze zaměstnanců vybere náhradní volno a druhý z nich dostane příplatek za práci ve svátek). Z uvedeného je zřejmé, že nelze porovnávat pouze jednotlivé složky poskytnuté zaměstnancům, ale je třeba vše porovnat i v celku, na základě všech poskytnutých peněžitých i nepeněžitých plnění.

Jak již bylo uvedeno shora, právo na rovnou odměnu za stejnou práci a za práci stejné hodnoty platí jak pro veřejný sektor, tak pro soukromý sektor, a to bez ohledu na to, zda byla mzda stanovena kolektivní smlouvou, platovým tarifem, dohodou o mzdě nebo individuální pracovní smlouvou.

7.3.2 Rovné odměňování pro muže a ženy v Antidiskriminačním zákoně

Antidiskriminační zákon v § 5 upravuje i oblast rovného odměňování. Podle § 5 odst. 3 ve spojení s § 5 odst. 2 Antidiskriminačního zákona jsou zaměstnavatelé mimo jiné povinni zajišťovat rovné zacházení i v oblasti odměňování. Ustanovení § 5 odst. 2 a 3 Antidiskriminačního zákona jsou blíže rozebrána v podkapitole 7.2.2 této dizertační práce.

Odměňováním se ve smyslu § 5 odst. 1 Antidiskriminačního zákona rozumí veškerá plnění, peněžitá nebo nepeněžitá, opakující se nebo jednorázová, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována osobě při závislé činnosti. Toto ustanovení zapracovává čl. 2 odst. 1 písm. e) Směrnice 2006/54/ES, avšak nepřesným způsobem, neboť znění směrnice míří rovněž na odměny, které jsou vypláceny v hotovosti nebo naturáliích, což v Antidiskriminačním zákoně chybí. Vzhledem k tomu, že toto výslovné znění není ani v Zákoníku práce a pojem naturálie se dovozuje z pojmu „plnění peněžité hodnoty“, stálo by za úvahu „naturálie“ výslovně stanovit v Antidiskriminačním zákoně. Na druhou stranu je však možné konstatovat, že definice „odměňování“ je v Antidiskriminačním zákoně velmi široká a podrobná s tím, že tuto oblast upravuje přesněji než Zákoník práce. Obdobně jako u Zákoníku práce tedy platí, že pod pojem odměňování je možné zařadit i jakékoliv benefitní plnění, včetně různých sociálních programů, poskytovaných zaměstnavatelem zaměstnancům, neboť forma poskytovaného plnění nemá na tuto povinnost vliv. V této souvislosti potvrzuje Whelanová,[324] co již bylo uvedeno shora, a to, že odměňováním se rozumí i *„různé bonusy, kompenzace či odstupné (…), poskytování slev či darů (stravenky, příspěvky na rekreační činnost, proplácení jízdného či slevy na jízdném), a také poskytování určitého zařízení či služby, kterou je možné chápat jako ocenění pracovních výkonů nebo která může sloužit k dosahování lepších pracovních výsledků, a tudíž i vyššímu odměňování (vyslání na služební cestu,*

[324] Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, 195 s.

poskytnutí služebního mobilu, počítače či automobilu).“. Whelanová[325] dále doplňuje, že *„pod odměnou mohou být zařazena rovněž pravidla, která přímo odměny určují (…).*“

Na rozdíl do Zákoníku práce však Antidiskriminační zákon neupravuje, k čemu by měla být rovnost odměňování vztažena, tj. chybí úprava „za stejnou práci či za práci stejné hodnoty“. V této souvislosti je zřejmé, že právní úprava v Antidiskriminačním zákoně byla nepřesně převzata přímo z právní úpravy Směrnice 2006/54/ES, bez toho aniž by zohlednila čl. 157 SFEU (dřívější 141 SES), na který se sice příslušný čl. 14 odst. 1 písm. c) Směrnice 2006/54/ES výslovně odvolává, to však nebránilo implementaci bez zohlednění této reference. Vzhledem k tomu, že však tato úprava je obsažena v § 110 Zákoníku práce a dokonce se aplikuje na všechny zaměstnance bez rozdílu, lze toto považovat za dostatečné, co se týče pracovněprávních vztahů.

7.3.3 Rovné odměňování pro muže a ženy v právu Evropské unie

Základním pramenem právní úpravy stejného odměňování v rámci Evropské unie byl původní **čl. 119 SES**, který byl později novelizován a přečíslován na **čl. 141 SES**. Na toto ustanovení v průběhu doby navázala další opatření činěná ve prospěch rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání a vytvářející formální základ pro zásadu stejného odměňování. Toto ustanovení SES bylo následně prováděno Směrnicí 75/117/EHS, jak bude popsáno níže v této kapitole.

Článek 141 SES zavazoval všechny členské státy, aby respektovaly zásadu, podle níž budou mužům a ženám poskytovat za stejnou práci nebo rovnocennou práci stejnou odměnu. Podle Whelanové[326] se toto ustanovení dostalo do SES z důvodu Francie, která měla tuto zásadu součástí svého

[325] Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, 196 s.
[326] Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, 194 s.

právního řádu a měla obavy, že může způsobit Francii nevýhodu a sociální dumping, pokud nebude uplatňována celoevropsky.

Důležitost tohoto článku, resp. dřívějšího 119 SES, se poprvé ukázala v případě *Defrenne II.*[327] V rámci toho případu soud rozhodl, že princip stejného odměňování uváděný v tomto článku je přímo aplikovatelný, a to jak horizontálně, tak vertikálně, a je součástí základních práv a svobod, tudíž jeho přímá ochrana u národních soudů je možná. Přímý efekt tohoto článku byl však, z důvodů obavy ohledně množství případných žalob a následné insolvence společností, omezen na datum rozhodnutí v případě Defrenne. Jak již bylo uvedeno výše v kapitole 5 této dizertační práce, horizontální přímý účinek umožňuje fyzickým osobám domáhat se toho článku nejen vůči státním orgánům, včetně soudů, ale také vůči soukromým subjektům, tedy typicky ve vztahu zaměstnanec a zaměstnavatel v soukromé sféře, a to dokonce i v případě, kdy národní právní úprava rovnost v odměňování mezi muži a ženami vůbec neupravuje.

Článek 141 SES dále velmi široce definoval pojem „odměna“, přičemž tento pojem ještě více rozšířila samotná judikatura Soudního dvora Evropské unie. Muži a ženy zaměstnaní u téhož zaměstnavatele musí být při úkolové mzdě odměňováni na základě stejného mzdového tarifu. Při hodinové mzdě musí být na stejný druh práce použita stejná hodinová sazba. Odměnou se však pro daný účel nerozumí pouze uvedené základní složky mzdy, ale i veškeré ostatní dávky, které zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích poskytuje zaměstnanci z titulu pracovněprávního vztahu. V daném případě se tedy může jednat například o příspěvky zaměstnavatele do zaměstnaneckých penzijních fondů, odměny, mateřská i příspěvky na dopravu.[328]

Rozšiřováním definice pojmu odměna, jak tato byla upravena článkem 141 SES, a vzhledem k jeho vertikálnímu

[327] Rozsudek ESD ze dne 8. 4. 1976, *Gabrielle Defrenne proti Société anonyme belge de vavigation aérienne Sabena*, 43-75.
[328] Barnard, C. EC Employment Law. Oxford : Oxford University Press, 2000, 229 s.

i horizontálnímu přímému efektu by se mohlo zdát, že důležitost **Směrnice 76/207/EHS** pomalu vymizí, ale v případě *Gillespie*[329] soud zdůraznil rozdíl mezi zásadou stejného odměňování pod článkem 141 SES a zásadou rovného zacházení v zaměstnání pod Směrnicí 76/207/EHS.

K provedení původního článku 119 SES přijala Rada **Směrnici 75/117/EHS**, která rozšiřuje původní definici a podle níž byl později novelizován článek 119 SES na znění článku 141 SES. V této souvislosti nelze odměnu pro muže a ženy za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty paušalizovat. Její výše se stanoví za využití dalších objektivních mzdových kritérií, tzv. job classification system, kterými jsou například požadované znalosti, praxe, flexibilita, odpovědnost, apod. V případě *Komise proti Spojenému království*[330] bylo rozhodnuto o povinnosti národních soudů aplikovat článek 5 zmiňované Směrnice 75/117/EHS, kde se stanoví, že zaměstnanci mají právo domáhat se ochrany v případě porušení zásady stejného odměňování.

Členské státy se dále zavázaly zrušit stávající zákony, nařízení a správní opatření, které nejsou v souladu s principem stejného odměňování.[331] Jak k tomuto také uvádí Whelanová,[332] *„od data transpozice směrnice 75/117 v roce 1976 tak měly členské státy povinnost nepřijímat a odstraňovat s touto zásadou rozporné předpisy (rozsudek Rinner-Kühn),*[333] *zneplatňovat kolektivní smlouvy (rozsudek Krüger),*[334] *dohody nebo tarify neslučitelné s touto zásadou či zakázat propouštění odvetou za vystoupení zaměstnance či zaměstnankyně proti diskriminaci.“*. Ve skutečnosti však k realizaci tohoto ustanovení a zrušení

[329] Rozsudek ESD ze dne 13. 2. 1996, *Joan Gillespia a další proti Northern Health and Social Services Boards, Department of Health and Social Services, Eastern Health and Social Services Board a Southern Health and Social Services Board*, C-342/93.
[330] Rozsudek ESD ze dne 6. 7. 1982, *Komise proti Spojenému království*, 61/81.
[331] Článek 3 Směrnice 75/117/EHS.
[332] Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, 193 s.
[333] Rozsudek ESD ze dne 13. 7. 1989, *Ingrid Rinner-Kühn proti FWW Special-Gebäudereinigung GmbH & Co. KG.*, 171/88, Recueil, s. 2743.
[334] Rozsudek ESD ze dne 9. 9. 1999, *Andrea Krüger proti Kreiskrankenhaus Ebersberg*, C-281/97, Recueil, s. I-5127.

národních diskriminačních právních úprav došlo až rozhodnutím Soudního dvora Evropské unie za využití článku 141 SES.

S cílem pomoci při zjišťování, zda zaměstnanci rozdílného pohlaví pobírají rovnou odměnu za práci stejné hodnoty, vydala Evropská komise „**Kodex postupů při uplatňování principu rovné odměny za práci stejné hodnoty pro muže a ženy**“. Kodex, který není závazným dokumentem, má za cíl poskytovat zaměstnavatelům a partnerům při kolektivním vyjednávání konkrétní rady a zajistit tak, aby princip rovnosti mezi ženami a muži, kteří vykonávají práci stejné hodnoty, platil pro všechny součásti mzdy. Zejména usiluje o odstranění diskriminace na základě pohlaví všude tam, kde jsou mzdové tarify založeny na systémech hodnocení a klasifikace prací.

V současné době je oblast rovného odměňování upravena **Směrnicí 2006/54/ES**, která nahradila původní úpravu ve Směrnici 75/117/EHS a Směrnici 76/207/EHS. Z účelu Směrnice 2006/54/ES[335] vyplývá nejen povinnost členských států zajistit zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnávání a povolání, ale tak výslovně v oblasti odměňování. Článek 2 odst. 1 písm. e) této směrnice pak definuje pojem „odměna“, a to tak, jak o něm bylo psáno již výše, tj. jako obvyklou základní či minimální mzdu nebo plat a také veškeré ostatní odměny, které zaměstnavatel vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích. Článek 4 Směrnice 2006/54/ES výslovně upravuje zákaz diskriminace v oblasti odměňování, a to tak, že musí být odstraněna jakákoliv přímá a nepřímá diskriminace na základě pohlaví, pokud jde o všechna hlediska a podmínky odměňování, a to právě v případě stejné práce nebo práce, které je přiznána stejná hodnota. Článek 4 této směrnice pak dále stanoví, že systém klasifikace prací, pokud se používá pro stanovení odměny, musí být založen na stejných kritériích pro muže i pro ženy a musí být sestaven tak, aby vyloučil diskriminaci na základě pohlaví. Podle článku 14 odst. 1 písm. c) Směrnice 2006/54/ES nesmí ve veřejném ani soukromém

[335] Článek 1 Směrnice 2006/54/ES.

sektoru, včetně veřejnoprávních subjektů, docházet k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě pohlaví, pokud jde o odměňování podle článku 141 SES (současný 157 SFEU).

Jak již bylo uvedeno výše, primární zákonodárství Evropské unie rovněž upravuje oblast rovného odměňování. Tato úprava je v článku **157 SFEU** (dřívější 141 SES). Podle tohoto článku jsou všechny státy povinny zajistit uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci,[336] přičemž 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.[337] Pojem odměna je tedy koncipován stejným způsobem ve Směrnici 2006/54/ES i ve Smlouvě o fungování Evropské unie.

Podle článku 157 odst. 2 SFEU pak dále platí, že, aby byla dodržena zásada rovného odměňování pro muže a ženy, musí se odměna za stejnou práci při úkolové mzdě vypočítávat podle stejné sazby a v případě časové odměny za práci, musí být tato stejná na stejném pracovním místě. Je-li tomu tak, bylo dosaženo rovnosti odměňování mužů a žen bez diskriminace na základě pohlaví.

Článek 157 odst. 3 SFEU následně ukládá povinnost Evropskému parlamentu a Radě, aby řádným legislativním postupem, po konzultaci s Hospodářským a sociálním výborem, přijímaly opatření k uplatnění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách práce a zaměstnanosti včetně zásady stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci.

7.3.4 Zásada rovného odměňování pro muže a ženy v rozhodovací praxi českých soudů

Oblast rovného odměňování pro muže a ženy nepatří v rámci českého soudnictví mezi často rozhodovanou otázku.

[336] Článek 157 odst. 1 SFEU.
[337] Článek 157 odst. 2 SFEU.

V této souvislosti je zajímavým rozhodnutím usnesení Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. *21 Cdo 3069/2006* a i rozhodnutí nižších soudních instancí v této věci. Žalobkyně se domáhala, aby jí žalovaná společnost zaplatila 1 mil. Kč za 5letou mzdovou diskriminaci a mobbing, a to z důvodu, že u žalované pracovala jako ekonomka a že, ačkoli po bývalém ekonomovi převzala pracovní činnosti v nezměněném rozsahu, jako je vykonával i on sám, činil její roční příjem o 178.643 Kč méně, než byl roční příjem bývalého ekonoma. Žalobkyně tvrdila, že byla ze strany žalované diskriminována z důvodu pohlaví. První soudní instance v této souvislosti rozhodla v neprospěch žalobkyně, a to s odůvodněním, že pracovní náplň, kterou žalobkyně vykonávala ve funkci ekonomky u žalované, byla nesrovnatelně odlišná, co se týče kvality i kvantity, než kterou vykonával její předchůdce; žalobkyně přebírala po jmenovaném pouze část agendy (neboť došlo k poklesu objemu práce u žalované v důsledku prodeje investičních fondů), z hlediska kvalitativního se pak jednalo o rozdíly v odpovědnosti, složitosti a namáhavosti práce, kterou každý z nich vykonával, a také byl rozdíl v samostatnosti a zkušenosti obou pracovníků. Soud prvního stupně neshledal nerovnost v zacházení žalované se zaměstnanci, a tudíž ani žalobkyní tvrzenou mzdovou diskriminaci. Odvolací soud v této věci rozhodl obdobně, když konstatoval, že při výkladu § 133a Občanského soudního řádu nelze postupovat striktně formalisticky, neboť k prokázání žalobního tvrzení o diskriminaci v pracovních věcech nepochybně nepostačí pouhé prohlášení, že se zaměstnanec cítil být diskriminován, nýbrž je nutno, aby uvedená tvrzení byla podepřena dostatečně určitým vylíčením skutkového stavu s tím, že podstatné skutečnosti by měly být alespoň osvědčeny; jinak by totiž subjekt, na něhož je tímto ustanovením přeneseno důkazní břemeno, se v podstatě nemohl domoci svého práva, neboť mu zákon ukládá prokázat neexistenci určitých skutečností, což je nesmírně obtížné, ne-li nemožné. Podle názoru odvolacího soudu je třeba sice připustit, že předchůdce žalobkyně měl v době předcházející nástupu žalobkyně do funkce ekonoma vyšší plat, nicméně v průběhu řízení vyšly najevo skutečnosti, které odlišné finanční ohodnocení práce žalobkyně a práce jejího předchůdce

odůvodňují, a to bez ohledu na pohlaví obou osob, o jejichž komparaci se jedná. Dovolací soud dovolání žalobkyně následně odmítl, a to z důvodu, že napadený potvrzující rozsudek odvolacího soudu o věci samé nemá po právní stránce zásadní význam, což bylo mimo jiné odůvodněno tím, že odvolací soud vyřešil právní otázku, zda žalovaná unesla ve věci důkazní břemeno, v souladu se zákonem, a ve výtkách žalobkyně spatřoval spíše kritiku skutkových zjištění, z nichž rozsudek odvolacího soudu vycházel, a označení vady řízení, která mohla mít, kdyby jí byl rozsudek odvolacího soudu opravdu postižen, za následek nesprávné rozhodnutí ve věci.

7.3.5 Zásada rovného odměňování pro muže a ženy v rozhodovací praxi Soudního dvora Evropské unie

Oblast rovného odměňování patří jednoznačně mezi oblasti s nejbohatší judikaturou Soudního dvora Evropské unie. Zajímavostí je, že některé z těchto judikátů měly velký význam pro obecnou aplikační praxi práva Evropské unie (viz např. již zmíněné rozhodnutí *Defrenne II.*[338]

Mezi další důležité rozhodnutí patří případ *Rinner-Kühn,*[339] podle kterého musí být článek 119 SES vykládán tak, že zakazuje národní právní úpravu, která umožňuje zaměstnavatelům vyloučit zaměstnance, kteří pracují méně než 10 hodin týdně nebo méně než 45 hodin měsíčně, z nároku na mzdu v případě nemoci takového zaměstnance, za předpokladu, že takové opatření postihuje ve větším rozsahu ženy než muže, ledaže členský stát prokáže, že taková národní úprava je ospravedlnitelná objektivními faktory nesouvisejícími s diskriminací na základě pohlaví.

[338] Rozsudek ESD ze dne 8. 4. 1976, *Gabrielle Defrenne proti Société anonyme belge de vavigation aérienne Sabena*, 43-75.
[339] Rozsudek ESD ze dne 13. 7. 1989, *Ingrid Rinner-Kühn proti FWW Special-Gebäudereinigung GmbH & Co. KG.*, 171/88, Recueil, s. 2743.

V rozsudku *Krüger*[340] bylo rozhodnuto, že článek 119 SES musí být vykládán tak, že pokud kolektivní smlouva omezí nárok na speciální roční bonus vyplývající z této kolektivní smlouvy pouze pro zaměstnance v pracovním poměru pracující více než 15 hodin týdně a dostávající standardní mzdu nepřesahující zlomek měsíčního základu, která je z tohoto důvodu vyloučena ze zákonného sociálního pojistného systému, představuje nepřímou diskriminaci na základě pohlaví, pokud tato výjimka platí nezávisle na pohlaví zaměstnance, ale ve skutečnosti postihuje podstatně vyšší procento žen než mužů.

Rozsudek *Susanne Lewen*[341] potvrdil, že vánoční bonus vyplácený jako speciální benefit na Vánoce představuje odměnu ve smyslu článku 119 SES, a to přesto, že je vyplácen dobrovolně, a přesto, že je vyplácen zejména, nebo právě z důvodu, jako pobídka na budoucí práci nebo loajalitu k zaměstnavateli. Ve smyslu čl. 119 SES jsou důvody, pro které zaměstnavatel vyplácí benefity, menší důležitosti, za předpokladu, že tyto benefity jsou přiznávány v souvislosti s pracovním poměrem. Článek 119 SES také vylučuje, aby zaměstnavatel zcela vyloučil ženské zaměstnance na rodičovské dovolené z benefitního systému bonusu placeného dobrovolně jako výjimečný příspěvek na Vánoce bez ohledu na práci, která byla učiněna v roce, za který je tento bonus vyplácen nebo za období ochrany matek (ve kterém tyto nemohly pracovat), pokud takový bonus je přiznáván zpětně jako odměna za odvedenou práci v daném roce. Na druhou stranu však nic nebrání tomu, aby bonus nebyl přiznán ženě zaměstnankyni na rodičovské dovolené, pokud takový bonus je závislý na tom, že zaměstnanec bude v aktivním pracovním poměru v době, kde je tento bonus přiznáván. Článek 119 SES rovněž umožňuje zohlednit rodičovskou dovolenou ve výši bonusu, nicméně není možné zohledňovat období, po které žena nepracovala z důvodu ochrany matek.

[340] Rozsudek ESD ze dne 9. 9. 1999, *Andrea Krüger proti Kreiskrankenhaus Ebersberg*, C-281/97, Recueil, s. I-5127.
[341] Rozsudek ESD ze dne 21. 10. 1999, *Susanne Lewen proti Lotharu Dendovi*, C-333/97.

V rozsudku *Garland*[342] bylo rozhodnuto, že skutečnost, že zaměstnavatel poskytuje speciální cestovní benefity bývalým mužským zaměstnancům v důchodu, představuje diskriminaci, ve smyslu článku 119 SES, bývalých ženských zaměstnankyň, pokud tyto nemají stejný benefit. Dále bylo potvrzeno, že článek 119 SES má přímý účinek, pokud je národní soud schopen, za použití kritéria stejné odměny a stejné mzdy, a bez použití komunitárních či národních opatření, potvrdit, že poskytnutí speciálních cestovních benefitů pouze bývalým mužským zaměstnancům v důchodu představuje diskriminaci na základě pohlaví.

Rozsudek *Helmig*[343] potvrdil, že článek 119 SES a článek 1 Směrnice 75/117 EHS umožňuje, aby kolektivní smlouvy omezily platbu příspěvků za práci přesčas jak pro zaměstnance pracující na poloviční úvazek, tak i pro zaměstnance pracující na plný úvazek, pouze na případy, kdy je překročena normální pracovní doba, tj. počet hodin v plném úvazku, kromě hodin odpracovaných nad rozsah hodin stanovený v individuálních smlouvách. Toto pravidlo neznamená, že je se zaměstnanci pracujícími na poloviční úvazek jednáno jiným způsobem oproti zaměstnancům pracujícím na plný úvazek, neboť zaměstnanci pracující na poloviční úvazek obdrží stejnou odměnu za odpracovanou dobu jako zaměstnanci pracující na plný úvazek. V této souvislosti pak nezáleží, zda je pracovní doba upravená v kolektivní smlouvě překročena, protože příspěvek za práci přesčas je následně vyplacen všem kategoriím zaměstnanců, v případě, že tito překročí sjednanou pracovní dobu.

7.3.6 Závěrem k zásadě rovného odměňování pro muže a ženy

Jak je zřejmé z výše uvedeného, princip rovného odměňování pro muže a ženy je v České republice upravený v zásadě shodným způsobem jako v základních právních předpisech Evropské unie. Tato právní úprava však v evropských zemích, ani

[342] Rozsudek ESD ze dne 9. 2. 1992, *Eileen Garland proti British Rail Engineering Limited*, 12/81.
[343] Rozsudek ESD ze dne 15. 12. 1994, *Stadt Lengerich proti Angelika Helmig a Waltraud Schmidt proti Deutsche Angestellen-Krankenkasse*, C-399/92.

po více než 30 letech své existence, nedosáhla svého cíle ani vyrovnanějšího stavu.

Důležitým předpokladem realizace a aplikace principu rovného odměňování je především změna postoje v myšlení jednotlivých lidí, vzájemná podpora žen, podpora žen v přístupu ke vzdělání, k zaměstnání a také k vedoucím a řídícím pozicím.

V některých členských státech Evropské unie se uplatňují systémy hodnocení práce, které slouží jako mechanismus pro třídění prací a stanovené poměrné mzdy v stupňovitě rozvrstvených pracovních funkcích. Když se pro stanovení mzdy využívá systém klasifikace nebo hodnocení práce, musí být takový systém založen na takových hlediscích, která nelze považovat za diskriminační pro určité pohlaví. Takový systém by měl zohledňovat hlediska odpovídajícím vlohám zaměstnanců obou pohlaví.

Systém hodnocení práce může například obsahovat jako hledisko požadavek na fyzickou sílu, ale zároveň pak musí zahrnovat i další hlediska, která zabrání diskriminaci na základě pohlaví. Takový systém musí usilovat o dosažení rovnováhy mezi různými hledisky zastoupenými v porovnávacích pracích a nesmí podceňovat nebo opomíjet ta hlediska, která se velmi často vyskytují u prací vykonávaných zejména ženami, tedy například manuální zručnost, péče o druhé, a další.

8. PRÁVNÍ OCHRANA ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ MUŽŮ A ŽEN

Jedním z předních zájmů všech zaměstnavatelů by mělo být účinně předcházet porušování práv a povinností v pracovněprávních vztazích. Tato prevenční povinnost, resp. zásada prevence, je jednou ze stěžejných zásad soukromého práva vůbec. Těžiště této právní úpravy je zakotveno v Občanském zákoníku[344] a je postaveno na principu, že lepší je škodám předcházet, než je následně nahrazovat, což platí jak v individuálních vztazích, tak i ve společnosti jako celku. V Občanském zákoníku, obdobně jako v Zákoníku práce, je tedy primárně kladen důraz na předcházení jakéhokoliv ohrožení či porušení práva či právní povinnosti v občanskoprávních vztazích, neboť, jak již bylo řečeno v předchozí větě, porušení právní povinnosti má, i přes uskutečněnou nápravu, nepříznivý dopad do individuálních i společenský sfér, a to v podobě škody na zdraví, majetku, přírodě nebo životním prostředí.

Fyzická osoba, která nerespektuje zakotvenou obecnou prevenční povinnost, se chová protiprávně a zároveň může jednat v rozporu s dobrými mravy.[345] Z tohoto důvodu odpovídá také za škodu, která tímto jednáním vznikne, samozřejmě za předpokladu splnění dalších zákonných podmínek.

Jak již bylo zmíněno výše, obdobná právní úprava platí i v pracovněprávních vztazích. Jedná se o úpravu speciální ve vztahu k úpravě v Občanském zákoníku. Zaměstnavatelé jsou podle této právní úpravy povinni[346] zajistit svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku. Zjistí-li zaměstnavatel závady, je povinen učinit opatření k jejich odstranění. Co se týče zaměstnanců, tito jsou povinni počínat si vždy tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví, majetku společnosti či jednotlivce, ani k bezdůvodnému obohacení.[347]

---

[344] Srov. § 415 – 419 Občanského zákoníku.

[345] Srov. § 3 odst. 1 Občanského zákoníku, kde se stanoví, že *„výkon práv a povinností vyplývajících z občanskoprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů jiných a nesmí být v rozporu s dobrými mravy.“*.

[346] Ustanovení § 248 odst. 1 Zákoníku práce.

[347] Ustanovení § 249 odst. 1 Zákoníku práce.

V oblasti pracovněprávní jde pak právní úprava prevence ještě dále, když ukládá zaměstnanci povinnost v případě hrozící škody upozornit na tuto hrozbu vedoucího zaměstnance (tzv. upozorňovací povinnost). Je-li však k odvrácení škody hrozící zaměstnavateli neodkladně třeba zákroku, je i zaměstnanec povinen zakročit, ledaže by mu v tom bránila důležitá okolnost nebo jestliže by tím vystavil vážnému ohrožení sebe nebo ostatní zaměstnance, popř. osoby blízké.[348]

K oblasti rovných příležitostí mužů a žen by rovněž bylo možné vztáhnout i jednu ze základních zásad pracovněprávních vztahů, a to „zvláštní zákonnou ochranu postavení zaměstnance“,[349] která deklaruje specifické postavení zaměstnanců a s tím související povinnost zaměstnavatelů mít toto specifické postavení na zřeteli a poskytovat jim zvýšenou ochranu v rámci pracovněprávních vztahů.

Jak již bylo pojednáno výše, prevenční povinnost je zakotvena i v právu Evropské unie, které ve svých ustanoveních klade právě největší důraz na samotnou prevenci.

Níže v této kapitole budou dále rozvedeny jak veřejnoprávní, tak i soukromoprávní prostředky ochrany rovných příležitostí mužů a žen v pracovněprávních vztazích.

8.1 VEŘEJNOPRÁVNÍ PROSTŘEDKY OCHRANY ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ MUŽŮ A ŽEN

Jak již bylo uvedeno výše, oblast rovných příležitostí mužů a žen je, vedle soukromoprávních předpisů, zahrnuta rovněž v předpisech veřejnoprávních. Tyto veřejnoprávní předpisy upravují i možnosti sankcí v případě porušení této zásady.

[348] Ustanovení § 249 odst. 2 Zákoníku práce.
[349] Ustanovení § 1a písm. a) Zákoníku práce.

8.1.1 Zákon o zaměstnanosti

Zákon o zaměstnanosti výslovně zakotvuje povinnost účastníků právních vztahů vznikajících podle tohoto zákona, tj. zejména zaměstnavatelů, zajištovat rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání.[350]

Dodržování těchto zásad jsou v souladu s § 125 a násl. Zákona o zaměstnanosti oprávněny kontrolovat Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce.

Ve smyslu § 139 odst. 1 písm. a) Zákona o zaměstnanosti se dopustí fyzická osoba přestupku tím, že poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení podle tohoto zákona. Za toto porušení může být fyzické osobě uložena pokuta až do výše 1 milionu Kč.[351]

V případě právnické osoby nebo podnikající fyzické osoby může být za porušení zákazu diskriminace nebo za nezajištění rovného zacházení[352] podle Zákona o zaměstnanosti uložena podle § 140 odst. 4 písm. a) Zákona o zaměstnanosti pokuta také až do výše 1 milionu Kč.

Pokud právnická osoba prokáže, že vynaložila veškeré úsilí, které bylo možno požadovat, aby porušení právní povinnosti zabránila, pak za spáchaný správní delikt neodpovídá.[353] V této souvislosti je otázka, zda pokud by zaměstnavatel prokázal, že vynaložil veškeré úsilí k zajištění rovného zacházení a zákazu diskriminace na pracovišti, tedy uskutečnil různá interní školení zaměstnanců na podporu dodržování těchto zásad, přijal další opatření k podpoře těchto zásad a že k porušení došlo z důvodu excesu jednoho ze zaměstnanců, zda by toto bylo považováno za dostatečné. Lze se důvodně domnívat, že ano s tím, že zaměstnavateli by neměla být z tohoto důvodu uložena žádná sankce. Těchto případů je však v praxi velmi málo.

---

[350] Ustanovení § 4 Zákona o zaměstnanosti. Srov. kapitolu 7 této dizertační páce k dalšímu výkladu.
[351] Ustanovení § 139 odst. 3 písm. a) Zákona o zaměstnanosti.
[352] Ustanovení § 140 odst. 1 písm. a) Zákona o zaměstnanosti.
[353] Ustanovení § 141 odst. 1 Zákona o zaměstnanosti.

Shora popsaná odpovědnost právnické osoby za spáchaný správní delikt je limitována časově a zaniká, pokud správní orgán o deliktu nezahájí řízení do 1 roku ode dne, kdy se o něm dozvěděl, nejpozději však do 3 roků ode dne, kdy byl tento spáchán.[354]

8.1.2 Zákon o inspekci práce

Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce jsou dále podle § 3 odst. 1 písm. a) Zákona o inspekci práce oprávněny kontrolovat dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů, z nichž vznikají zaměstnancům, resp. zástupcům zaměstnanců, práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích včetně právních předpisů o odměňování zaměstnanců. Z uvedeného je zřejmé, že tyto správní orgány jsou oprávněny kontrolovat dodržování všech zásad z oblasti rovných příležitostí mužů a žen v pracovněprávních vztazích upravených nejen Zákoníkem práce, ale také Antidiskriminačním zákonem, resp. již shora zmíněným Zákonem o zaměstnanosti.

V této souvislosti jsou správní orgány oprávněny kontrolovat pracovněprávní dokumenty používané na pracovišti dotčeného zaměstnavatele, včetně vnitřních předpisů, kolektivních smluv či pracovních a jiných smluv.

Zákon o inspekci práce pak podrobně upravuje jednotlivé přestupky[355] a správní delikty[356] na úseku rovného zacházení, přičemž tyto mohou být následující:

- nezajištění rovného zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, a odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání,
- diskriminace zaměstnance (§ 16 Zákoníku práce),

[354] Ustanovení § 141 odst. 3 Zákona o zaměstnanosti.
[355] Ustanovení § 11 Zákona o inspekci práce.
[356] Ustanovení § 24 Zákona o inspekci práce.

- postižení nebo znevýhodnění zaměstnance proto, že se zákonným způsobem domáhal svých práv a nároků vyplývajících z pracovněprávních vztahů,
- neprojednání se zaměstnancem nebo na jeho žádost se zástupci zaměstnanců jeho stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu.

Jednotlivé přestupky na úseku rovného zacházení odpovídají svým zněním správním deliktům na úseku rovného zacházení.[357] Z tohoto důvodu jsou tyto zmíněny společně. Rovněž pokuta může být uložena ve stejné výši, a to až do výše 400 tisíc Kč.

Vedle shora zmíněných přestupků a správních deliktů připadají v případě rovných příležitostí mužů a žen v pracovněprávních vztazích v úvahu ještě níže uvedené přestupky, resp. správní delikty.

Na úseku odměňování zaměstnanců se jedná o neposkytnutí stejné mzdy nebo platu zaměstnanci za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty jako jinému zaměstnanci.[358] Za tento správní delikt může být právnické osobě uložena pokuta až do výše 500 tisíc Kč.

Dále nelze vyloučit i aplikaci obecného správního deliktu na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, a to porušení stanovené povinnosti při vzniku, změnách, skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti,[359] za který může být uložena pokuta až do výše 300 tisíc Kč.

Zákon o inspekci práce upravuje i správní delikty na úseku zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců,[360] které souvisí zejména s těhotnými zaměstnankyněmi, zaměstnankyněmi na mateřské či rodičovské dovolené, a dále také správní delikty na úseku součinnosti zaměstnavatele

[357] Uvedené platí i v případě dalších přestupků a správních deliktů podle Zákona o inspekci práce.
[358] Ustanovení § 25 odst. 1 písm. a) Zákona o inspekci práce.
[359] Ustanovení § 25 odst. 1 písm. a) Zákona o inspekci práce.
[360] Ustanovení § 31 Zákona o inspekci práce.

a orgánu jednajícího za zaměstnance,[361] které zahrnují i správní delikty v případě porušení povinnosti informovat o opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace (§ 279 odst. 1 písm. f) Zákoníku práce). Za tyto může být uložena pokuta v rozmezí od 200 tisíc Kč do 1 milionu Kč.

Odpovědnost právnické osoby za spáchaný správní delikt je limitována časově a zaniká, uplynul-li 1 rok od zahájení řízení, nejpozději však do 3 let ode dne, kdy byl tento spáchán.[362]

Při určování výše pokuty se přihlíží k poměrům právnické osoby, k závažnosti správního deliktu, zejména ke způsobu jeho spáchání a jeho následkům a k okolnostem, za nichž byl delikt spáchán.[363]

8.1.3 Zákon o Veřejném ochránci práv

Jak již bylo uvedeno výše, v souvislosti s přijetím Antidiskriminačního zákona došlo k rozšíření působnosti Veřejného ochránce práv, a to právě o oblast rovného zacházení a ochrany před diskriminací.[364] Tento má spíše koordinační a metodické pravomoci, nicméně měl by rovněž přispívat k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor.[365] Za tímto účelem zejména:

- poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace,
- provádí výzkum,
- zveřejňuje zprávy a vydává doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací,

[361] Ustanovení § 23 Zákona o inspekci práce.
[362] Ustanovení § 36 odst. 2 Zákona o inspekci práce.
[363] Ustanovení § 36 odst. 1 Zákona o inspekci práce.
[364] Ustanovení § 1 odst. 5 Zákona o Veřejném ochránci práv.
[365] Ustanovení § 21b Zákona o Veřejném ochránci práv.

- zajišťuje výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty.

Vzhledem k uvedené působnosti lze Veřejného ochránce práv považovat tedy spíše za orgán či instituci pomáhající přímo obětem diskriminace. V případě diskriminace poskytuje pomoc i v soukromoprávních vztazích, tedy ve vztahu zaměstnanec a zaměstnavatel, nicméně, jak již bylo uvedeno, tato pomoc je pouze metodického charakteru. Ochránce daný případ posoudí z právního pohledu, vysloví svůj názor na to, zda k diskriminaci došlo či nikoli, a následně dotčené osobě navrhne další možné kroky.

Působnost a pravomoci Veřejného ochránce práv jsou značně limitovány, nemůže zasahovat do rozhodovací činnosti soudů, není ani odvolacím místem proti jejich rozhodnutí, může však vést nezávislá šetření, a při zjištění pochybení může od úřadů či institucí požadovat, aby zjednaly nápravu.

8.1.4 Trestní zákoník a Zákon o přestupcích

Další právní předpisy, které poskytují ochranu před zásahem do rovných příležitostí mužů a žen v pracovněprávních vztazích jsou Trestní zákoník a Zákon o přestupcích. Tyto právní předpisy spíše však než by poskytovaly ochranu před zásahem, sankcionují již samotný zásah do této oblasti. Zásah musel být takové intenzity, že je právní normou považován za nežádoucí a zakázaný, a došlo jím k naplnění všech znaků skutkové podstaty některého z činů označených Trestním zákoníkem za trestné činy, resp. Zákonem o přestupcích, jako přestupky.

Některé z těchto činů již byly zmíněny výše v této dizertační práci. Jedná se zejména o trestné činy útisku, pomluvy, sexuálního nátlaku či nebezpečného pronásledování. [366] V podkapitole 7.1.17 této dizertační práce jsou uvedeny některé z rozsudků Nejvyššího soudu České republiky, kterými bylo

[366] Srov. poznámku pod čarou č. 215.

potvrzeno, že sexuální obtěžování či nátlak v rámci pracovněprávních a služebních vztahů může naplnit skutkovou podstatu trestného činu.

Co se týče přestupků, tedy činů, jejichž stupeň závažnosti je nižší než u trestných činů, nejčastěji budou připadat v úvahu přestupky proti občanskému soužití.[367] Tyto jsou následující:

- ublížení na cti jiného tím, že ho urazí nebo vydá v posměch,
- ublížení na zdraví z nedbalosti,
- úmyslné narušení občanského soužití vyhrožováním újmou na zdraví, drobným ublížením na zdraví, nepravdivým obviněním z přestupku, schválnostmi nebo jiným hrubým jednáním,
- způsobení újmy jinému pro jeho příslušnost k národnostní menšině nebo pro jeho etnický původ, pro jeho rasu, barvu pleti, pohlaví, sexuální orientaci, jazyk, víru nebo náboženství, pro jeho politické nebo jiné smýšlení, členství nebo činnost v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích nebo jiných sdruženích, pro jeho sociální původ, majetek, rod, zdravotní stav anebo pro jeho stav manželský nebo rodinný.[368]

Za tyto přestupky je možné uložit pokutu v rozsahu od 5 tisíc Kč do 20 tisíc Kč.[369]

8.2 SOUKROMOPRÁVNÍ PROSTŘEDKY OCHRANY ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ MUŽŮ A ŽEN

Těžiště ochrany rovných příležitostí mužů a žen v pracovněprávních předpisech se nalézá v Antidiskriminačním zákoně, Občanském zákoníku a dále v Občanském soudním řádu, který upravuje specifika řízení při diskriminačních žalobách.

[367] Srov. poznámku pod čarou č. 216.
[368] Ustanovení § 49 odst. 1 Zákona o přestupcích.
[369] Ustanovení § 49 odst. 2 Zákona o přestupcích.

Vzhledem k tomu, že první úprava ochrany byla upravena obecně v Zákoně č. 65/1965 Sb. bude v rámci této podkapitoly nejprve rozebrána tato, a to i s ohledem na její následnou úpravu a zakomponování do Antidiskriminačního zákona.

8.2.1 Zákon č. 65/1965 Sb. a Zákoník práce

Harmonizační novelou[370] byly v Zákoně č. 65/1965 Sb. upraveny právní prostředky ochrany rovných příležitostí mužů a žen v pracovněprávních vztazích, které až do účinnosti Zákoníku práce doznaly pouze minimálních změn.

V případě porušení práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení s muži a ženami[371] nebo v případě ponižování lidské důstojnosti, míněno v rámci pracovněprávních vztahů (včetně sexuálního obtěžování),[372] měl zaměstnanec právo se domáhat vůči zaměstnavateli i obtěžovateli nápravy.[373] Zmíněná právní úprava poskytovala účastníkům pracovněprávních vztahů právo domáhat se, aby bylo upuštěno od porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení s muži a ženami, to znamená, aby v něm již nebylo pokračováno a aby byly odstraněny všechny následky tohoto porušování, které zaměstnanec utrpěl a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění.[374] Forma přiměřeného zadostiučinění nebyla Zákonem č. 65/1965 Sb. upravena, stran omezení, které bude popsáno v následujícím odstavci. Přiměřené zadostiučinění tedy mohlo mít nejrůznější podobu, která byla závislá na okolnostech jednotlivých případů. Nejčastěji se pak jednalo o ústní nebo písemnou omluvu zaměstnavatele či obtěžovatele adresovanou zaměstnanci, jehož práva byla porušena.

Zákon č. 65/1965 Sb. však výslovně uváděl i možnost náhrady nemajetkové újmy v penězích, a to v případech, kdy byla ve značné míře snížena důstojnost zaměstnance nebo jeho vážnost

[370] Srov. poznámku pod čarou č. 93.
[371] Ustanovení § 1 odst. 3 Zákona č. 65/1965 Sb.
[372] Ustanovení § 7 odst. 2 Zákona č. 65/1965 Sb.
[373] Ustanovení § 7 odst. 3 – 6 Zákona č. 65/1965 Sb.
[374] Ustanovení § 7 odst. 4 Zákona č. 65/1965 Sb.

na pracovišti v důsledku porušení rovného zacházení s muži a ženami.[375] Pokud náprava popsaná výše nepostačovala, měl zaměstnanec právo požadovat náhradu nemajetkové újmy v penězích.

Jak vyplývá z příslušeného ustanovení Zákona č. 65/1965 Sb., míra intenzity snížení důstojnosti musela být značná. Za takové značné snížení důstojnosti bylo lze možné považovat, pokud byl postižený zaměstnanec poškozován či znevažován jinými spolupracovníky, a to bez zjevného důvodu.

Výši náhrady nemajetkové újmy podle Zákona č. 65/1965 Sb. určoval soud, a to s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práv a povinností došlo.[376] V takovém případě se posuzují i otázky související s tím, zda došlo k poškození fyzického či duševního zdraví, zda zaměstnavatel o celé záležitosti věděl a případně zda podnikl nějaké kroky směrem k nápravě, zda k jednání došlo veřejně a jak celou situaci vnímal dotčený zaměstnanec.[377] Otázkou je, zda by soud při určování výše náhrady měl rovněž přihlédnout k velikosti zaměstnavatele, a to z důvodu, že peněžitá náhrada v určité výši může jinak postihnout malého zaměstnavatele a na druhé straně se vůbec nedotknout většího zaměstnavatele. Tato otázka by neměla hrát roli, neboť právní úprava výslovně stanovila, že soud má posuzovat závažnost újmy a okolnosti porušení, nikoliv tedy velikost zaměstnavatele.

Shora popsaná ustanovení Zákona č. 65/1965 Sb. upravovala právní ochranu při snížení důstojnosti zaměstnance v pracovněprávních vztazích, avšak pouze v důsledku porušení práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení s muži a ženami. V ostatních případech bylo nutné postupovat podle § 11 – 13 Občanského zákoníku.

Pokud jednáním zaměstnance či zaměstnavatele vznikla zaměstnanci škoda, jiná než výše popsaná, měl zaměstnanec nárok na náhradu i této škody. Odpovědnost za takto vzniklou

[375] Ustanovení § 7 odst. 5 Zákona č. 65/1965 Sb.
[376] Ustanovení § 7 odst. 6 Zákona č. 65/1965 Sb.
[377] Galvas, M. Pracovní právo. Brno : Masarykova univerzita, 2001, 77 s.

škodu se však řídí příslušnými ustanoveními Zákoníku práce, resp. řídila Zákonem č. 65/1965 Sb.

Jak již bylo uvedeno výše, přijetím Zákoníku práce došlo k paradoxní situaci, neboť tento předpokládal účinnost Antidiskriminačního zákona a v souvislosti s právními prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích na něj výslovně odkazoval a nadále odkazuje ve svém § 17. V této souvislosti až do 1. 9. 2009 nebyly tyto prostředky právní ochrany upraveny a v případě diskriminace v pracovněprávních vztazích by se muselo postupovat podle § 13 Občanského zákoníku nebo podle jiných souvisejících ustanovení Zákoníku práce, např. náhrada škody podle § 248 a násl.

Právní úprava Zákoníku práce se aplikuje i po účinnosti Antidiskriminačního zákona, a to právě na případy, kdy zaměstnanci v důsledku, byť diskriminačního, jednání vznikne např. věcná škoda nebo bude poškozeno jeho zdraví. Zaměstnavatel je totiž odpovědný za škodu, která zaměstnanci vznikne při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům.[378] Pokud tedy dojde k diskriminačnímu jednání ze strany zaměstnavatele nebo jiného zaměstnance, je zaměstnavatel odpovědný za vzniklou škodu podle § 265 Zákoníku práce a dotčený zaměstnanec může zaměstnavatele rovněž žalovat podle § 10 Antidiskriminačního zákona popsaného v následující podkapitole 8.2.2 této dizertační práce.

8.2.2 Antidiskriminační zákon

Ustanovení § 17 Zákoníku práce stanoví, že právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje Antidiskriminační zákon.

Antidiskriminační zákon ve svém § 10 upravuje právní prostředky ochrany před diskriminací způsobem korespondujícím původní právní úpravě v Zákoně č. 65/1965 Sb., a to tak, že pokud dojde k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné

[378] Ustanovení § 265 Zákoníku práce.

zacházení nebo k diskriminaci, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo se u soudu zejména domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění.[379] V případě, že se jeví zjednání nápravy nepostačujícím, zejména proto, že byla ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti, a to v důsledku diskriminace, má tato osoba také právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.[380] Výši náhrady určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.[381]

Ustanovení § 11 Antidiskriminačního zákona pak upravuje možnost podávání podnětů k zahájení kontroly či správního řízení[382] ze strany právnických osob, které byly založeny za účelem ochrany práv obětí diskriminace, včetně další pomoci obětem diskriminace.[383]

Shora uvedená ustanovení Antidiskriminačního zákona lze považovat za těžiště právní úpravy ochrany před diskriminací, a to nejen v pracovněprávních vztazích, ale i ochrany před diskriminací obecně.

Předpokladem použití právní ochrany před diskriminací podle shora uvedených ustanovení je splnění následujících znaků:

- porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo diskriminace dotčené osoby,
- škoda (či újma) na straně dotčené osoby,
- příčinná souvislost mezi porušením a vznikem škody.

Tyto znaky musí být splněny kumulativně. Samotné jednání či opomenutí nemusí být úmyslné, postačí, je-li nedbalostní.

[379] Ustanovení § 10 odst. 1 Antidiskriminačního zákona.
[380] Ustanovení § 10 odst. 2 Antidiskriminačního zákona.
[381] Ustanovení § 10 odst. 3 Antidiskriminačního zákona.
[382] Ustanovení § 11 odst. 2 Antidiskriminačního zákona.
[383] Ustanovení § 11 odst. 1 Antidiskriminačního zákona.

V případě nepřímé diskriminace[384] dokonce postačí, existuje-li zde alespoň zdánlivě neutrální praxe či kritérium, namísto jednání či opomenutí.

Jak již bylo uvedeno shora, v případě porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo v případě diskriminace, má dotčený zejména právo domáhat se, aby bylo od diskriminace upuštěno. Poškozený je tedy oprávněn podat tzv. zdržovací žalobu, v rámci které může požadovat, aby přestal být obtěžován nebo diskriminován na základě pohlaví. Dále může poškozený požadovat, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu, a to tzv. odstraňovací žalobou, kterou může např. požadovat navýšení mzdy z důvodu předchozího nerovného odměňování nebo může požadovat uzavření pracovní smlouvy, k čemuž před tím v důsledku diskriminačního jednání zaměstnavatele nedošlo. Poškozený je rovněž oprávněn požadovat přiměřené zadostiučinění, tzv. morální satisfakci. Za morální satisfakci se nejčastěji bude považovat omluva.[385] Jak však cituje Kühn[386] rozhodnutí Soudního dvora EU,[387] *„při zvažování dostatečnosti morální satisfakce je nutno si být vědom, že opatření k odstranění následků diskriminace, které členský stát EU zvolí, musí být způsobilé zajistit skutečnou a účinnou právní ochranu. Krom toho musí mít skutečný odrazující účinek na zaměstnavatele“*.

Vedle morální satisfakce má poškozený právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích, avšak pouze v případě, že náprava shora uvedenými prostředky se jeví jako nedostatečná, a to zejména proto, že byla ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti. V této souvislosti Kühn[388] upozorňuje, že toto ustanovení bude třeba

[384] Srov. podkapitolu 7.1.11 této dizertační práce.
[385] Srov. podkapitola 8.2.1 této dizertační práce. Pro úpravu v Antidiskriminačním zákoně platí obdobné, co bylo řečeno v případě Zákona č. 65/1965 Sb.
[386] Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, 296 s.
[387] Rozsudek ESD ze dne 10. 4. 1984, *Sabine von Colson and Elisabeth Kamann proti Land Nordrhein-Westfalen*, 14/83.
[388] Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, 292 s.

vykládat eurokonformním výkladem, který je podle něj možný, neboť dané ustanovení je pouze demonstrativním výčtem a umožňuje tak vzít v potaz i judikaturu Soudního dvora EU a požadavky směrnic. Výklad by tedy měl být ten, že na náhradu nemajetkové újmy mají zaměstnanci právo i v jiných než v Antidiskriminačním zákoně zmíněných případech, zejména pokud již nebude možné odstranit následky diskriminačního jednání vůči poškozeným zaměstnancům.

Na závěr nelze než souhlasit s Kühnem,[389] že *„podáním žaloby podle § 10 AntiDZ totiž žalobce chrání nejen práva svá, ale nepřímo, prostřednictvím faktického precedentního účinku judikatury, též práva neurčitého okruhu dalších osob, které jsou nebo mohou být v obdobných situacích rovněž diskriminovány.“*

8.2.3 Občanský zákoník

Jak již bylo zmíněno výše v této dizertační práci, Občanský zákoník obsahuje úpravu týkající se ochrany osobnosti,[390] která se v době neúčinnosti speciální úpravy aplikovala i na oblast rovných příležitostí mužů a žen v pracovněprávních vztazích.

Po účinnosti Antidiskriminačního zákona došlo k pochybnostem, zda lze podle obecné úpravy v Občanském zákoníku i nadále postupovat, a to nejen v pracovněprávních vztazích dotčených diskriminačním jednáním, ale i v dalších právních vztazích upravených v Antidiskriminačním zákoně. Názor, že poškozený má právo volby mezi Občanským zákoníkem a Antidiskriminačním zákonem byl podporován Jouzou,[391] opačný názor zastával vedle Kühna,[392] také Veřejný ochránce práv,[393] který ve svém stanovisku výslovně uvádí, že *„§ 10*

[389] Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, 297 s.
[390] Ustanovení § 11 – 13 Občanského zákoníku.
[391] Srov. Jouza, L. Nový antidiskriminační zákon, Bulletin Advokacie, 2009, č. 11, 33 s.
[392] Srov. Kühn, Z. Vztah OZ a antidiskriminačního zákona, dostupný na http://jinepravo.blogspot.com/2009/11/vztah-oz-antidiskriminacniho-zakona.html.
[393] Srov. Stanovisko veřejného ochránce práv k některým procesním aspektům antidiskriminačního zákona, zejména věcné příslušnosti soudu, dostupné na http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Stanoviska/Stanovisko_verejneho_ochrance_prav_k_nekterym_procesnim_aspektum_antidiskriminacniho_zakona.pdf.

antidiskriminačního zákona představuje bezpochyby svou povahou lex specialis k ustanovení § 13 občanského zákoníku. Diskriminovaný tedy nemá možnost volby, zda postupovat podle § 13 občanského zákoníku nebo podle ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona. Pokud se jedná o diskriminaci dle ustanovení antidiskriminačního zákona, je přirozeně nutné postupovat podle ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona, přičemž je irelevantní, že formulačně jsou jmenovaná ustanovení podstatě duplicitní". S tímto citovaným názorem je nutné souhlasit a úpravu v Antidiskriminačním zákoně považovat za úpravu speciální ve vztahu k právní úpravě obsažené v Občanském zákoníku.

Nicméně i nadále bude postup upravený v Občanském zákoníku možné použít i na pracovněprávní vztahy, pouze však za předpokladu, že tyto vztahy nejsou dotčeny diskriminačním jednáním. Typicky by se mohlo jednat o případy bossingu a mobbingu, jejich nedostatečná ochrana v rámci Zákoníku práce byla popsána výše v podkapitole 7.1.15 této dizertační práce.

8.3 OBRÁCENÉ DŮKAZNÍ BŘEMENO V § 133A OBČANSKÉHO SOUDNÍHO ŘÁDU

Novela Občanského soudního řádu, provedená zákonem č. 30/2000 Sb.,[394] zavedla do dokazování v civilním řízení novou vyvratitelnou právní domněnku, která byla upravena v § 133a[395] a která platila pouze pro pracovní spory. Ve sporném civilním řízení obecně platilo, že je povinností tvrdit relevantní skutečnosti a prokázat je, zatížen v prvé řadě žalobce. Podle výše zmíněného ustanovení došlo k zásadní změně, a to, že tímto bude naopak pro příště žalovaný zaměstnavatel, kdo bude muset prokazovat, že tvrzení zaměstnance o jeho diskriminaci na základě pohlaví jsou nepravdivá.

Důvodová zpráva ke zmíněné novele odkazuje v této souvislosti na Směrnici 97/80/ES. Zajištění rovného zacházení s fyzickými osobami

[394] Zák. č. 30/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

[395] Původní ustanovení § 133a – *„Skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, má soud ve věcech pracovních za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak.*"

obou pohlaví a za tímto účelem konstrukce přesunu důkazního břemene na zaměstnavatele při tvrzené diskriminaci v pracovněprávních věcech je hlavním účelem existence této směrnice. Dále pak i zamezení případné diskriminaci žen především při přijímání do zaměstnání a rovněž při odměňování za práci.

Uvedený § 133a Občanského soudního řádu, obdobně jako jiná ustanovení související s problematikou rovných příležitostí a zákazu diskriminace, prošel výrazným vývojem. Až do účinnosti Antidiskriminačního zákona bylo jeho znění v tom smyslu, že skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace, má soud ve věcech pracovních za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak.[396]

Od účinnosti Antidiskriminačního zákona do současnosti je úprava obráceného důkazního břemene v tom směru, že pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim, povolání, podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti včetně přístupu k nim, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství a činnosti v profesních komorách, je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.[397]

Soud při zjištění, že skutečnosti uváděné zaměstnancem jsou pravdivé s tím, že tvrzení zaměstnance o diskriminaci na základě pohlaví nebylo zaměstnavatelem vyvráceno, bude při právním posouzení věci vždy vycházet z dvojího druhu hmotněprávních norem. Obvykle se zkonstatuje porušení pracovněprávního předpisu, který byl zaměstnavatelem s diskriminačním záměrem nesprávně použit nebo naopak opomenut (v případě porušení zásady rovného odměňování pro muže a ženy za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se může jednat například o mzdový předpis), a následně se odkáže na ustanovení

[396] Ustanovení § 133a odst. 1 Občanského soudního řádu ve znění do 31. 8. 2009.
[397] Ustanovení § 133a písm. a) Občanského soudního řádu.

vnitrostátního právního předpisu, ve kterém se zákaz diskriminace na základě pohlaví stanoví. V pracovněprávních vztazích se tedy bude jednat o aplikaci jak Zákoníku práce, tak i Antidiskriminačního zákona.

Soudní řízení, v němž je řešena otázka případné diskriminace na základě pohlaví, přineslo, vzhledem k aplikaci § 133a Občanského soudního řádu, jistá specifika, nicméně, toto řízení není zcela jiné. V návrhu žalobce musí být uvedeny návrhy na provedení důkazů jako v ostatních jiných řízeních. Specifika řízení mohou spočívat zejména ve zvýšeném důrazu na obsah žalobních tvrzení a také v mezích, které připouští soud při dokazování, zda k porušení zásady rovného zacházení došlo či nikoliv. Dále je jistě důležité vyjasnit otázku, zda se ze strany žalovaného jedná o diskriminační chování. Nelze tedy vycházet pouze z obsahu žaloby, je nutno provést předběžnou právní kvalifikaci uplatněného nároku. Ne vždy se totiž o diskriminaci na základě pohlaví bude jednat. Pokud například zaměstnankyně žaluje na určení neplatnosti výpovědi jí dané v době těhotenství a tvrdí, že tímto právním úkonem je jako žena diskriminována, pak v prvé řadě půjde o porušení § 53 odst. 1 písm. d) Zákoníku práce týkajícího se zákazu výpovědi v době těhotenství a v tomto řízení se § 133a Občanského soudního řádu neuplatní.

Jiná situace může nastat, odůvodní-li žalobce diskriminačním postupem protistrany žalobu o náhradu škody proti potenciálnímu zaměstnavateli. Žalobkyně v daném případě může tvrdit, že jako uchazečka o práci splnila veškeré kvalifikační předpoklady, ale na pracovní místo byl přijat jiný uchazeč, který tyto předpoklady nesplňoval. Důkazní břemeno zatěžuje žalovaného a ten bude muset prokazovat, že se při výběru uchazečů o pracovní pozici nedopustil diskriminace z důvodu pohlaví. Tyto případy jsou těmi nejčastějšími, které musí řešit Soudní dvůr Evropské unie v diskriminačních sporech. Jak již bylo uvedeno výše, obdobnými spory se již zabývaly i české soudy.

V podkapitole 7.1.17 této dizertační práce již bylo zmíněno rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky (sp. zn. *21 Cdo 2195/2008-131*), ve kterém bylo potvrzeno, že i na rozvázání pracovního poměru ve zkušební době se vztahuje zákaz diskriminace a zásada rovného zacházení se všemi zaměstnanci. Vzhledem k tomu, že však Nejvyšší soud České republiky z procesních důvodů dovolání zaměstnance zamítl, podal tento ústavní stížnost, a to z důvodu, že považoval výklad soudů

v této věci *„za neadekvátně restriktivní, jakož i ústavně a evropsky nekonformní“*. Zaměstnanec obecným soudům vytýkal, že procesně vadně nakládaly s dělením důkazního břemene, neboť nezatížily žalovaného důkazním břemenem ohledně motivu jeho propuštění z práce a neprovedly důkazy, které navrhl k prokázání nerovného zacházení v porovnání se zdravými zaměstnanci, kteří byli přijímáni do pracovního poměru spolu s ním, a propuštěni nebyli. Ústavní soud České republiky tuto ústavní stížnost odmítl[398] s odůvodněním, že *„prvotní je důkaz podaný stěžovatelem, že s ním nebylo zacházeno obvyklým, resp. znevýhodňujícím způsobem; je přitom evidentní, že takové jednání (zde ze strany žalovaného zaměstnavatele) musí být především jednáním diskriminačně nedovoleným, resp. nepřípustným*“. Ústavní soud v této souvislosti odkázal na předchozí nález ze dne 26. 4. 2006 *sp. zn. Pl. ÚS 37/04, N 92/41 SbNU 173 (viz zejména bod 67.)*, v němž se uvádí, že osobě, která se cítí být diskriminována, nestačí pouze tvrdit, že došlo k diskriminačnímu jednání. Tato osoba musí v soudním řízení nejen tvrdit, ale zároveň i prokázat, že s ní nebylo zacházeno obvyklým, tedy znevýhodňujícím způsobem. Dále pak musí tvrdit, že znevýhodňující zacházení bylo motivováno diskriminací na základě nepřípustného hlediska, když tuto motivaci nemusí prokazovat, neboť se v případě důkazu odlišného zacházení předpokládá. Tato motivace je však vyvratitelná a dokazováním lze prokázat opak. Důkaz o znevýhodňujícím jednání tedy musí přinést sám žalobce. Ústavní soud pak přisvědčil argumentaci obecných soudů a ve vztahu ke stěžovatelovu tvrzení, že zdraví zaměstnanci ve zkušební době propouštěni nebyli, uvedl, že *„konstitutivním prvkem diskriminace je rozdílné zacházení s různými subjekty, které se nacházejí v postavení stejném nebo srovnatelném. Ve stěžovatelově situaci však vhodný komparátor chybí, jestliže se srovnává s těmi zaměstnanci, kteří, na rozdíl od něj, předpoklady pro výkon dané práce splňovali. V intencích diskriminace - co do požadavku převedení na jinou práci - by tedy bylo možno uvažovat pouze v případě existence zaměstnance, jenž rovněž postrádal určitou (jmenovitě "nezdravotní") způsobilost k výkonu téže práce, avšak na jinou práci převeden byl“*. Ve vztahu k tomuto usnesení je rovněž velmi zajímavý názor bývalého soudce Ústavního soudu České republiky a současného Veřejného ochránce práv, JUDr. Pavla Varvařovského, který na jednu stranu sice

[398] Usnesení Ústavního soudu České republiky ze dne 27. 8. 2009 sp. zn. *III. ÚS 1650/2009*.

pozitivně přivítal změnu § 133a Občanského soudního řádu, přinesenou Antidiskriminačním zákonem, na druhou stranu se negativně vyjádřil k obrácenému důkaznímu břemenu vůbec, když uvedl, že *„to ovšem nic nemění na mém pevném přesvědčení, že každý (tedy i zaměstnavatel) má být považován za poctivého, dokud se neprokáže opak, jinak řečeno, že obrácení důkazního břemene (byť pouze u „motivace“, tedy v jakémsi „druhém plánu“) je nekorektní, neboť v řadě konkrétních případů bude pro žalovanou stranu důkaz opaku fakticky nemožný*“.[399] Jak již bylo uvedeno v rámci této kapitoly, pracovněprávní diskriminační spory jsou velmi složité spory zejména z důvodu, že zaměstnanec nemůže disponovat důkazy na podporu svých tvrzení, protože tyto většinou vlastní zaměstnavatel, tj. žalovaný. Z tohoto důvodu lze považovat přenesení důkazního břemene spíše za nutnost, v důsledku, které je sice zaměstnavatel v rámci soudního řízení částečně znevýhodněn, ale bez tohoto znevýhodnění by úspěšnost žalobců v těchto soudních sporech byla téměř nulová.

V souvislosti s výše uvedenou argumentací Ústavního soudu České republiky je zajímavé rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 11. 11. 2009, sp. zn. *21 Cdo 246/2008*, o kterém již rovněž bylo pojednáno výše v podkapitole 7.2.5 této dizertační práce. Přestože tento rozsudek byl vydán později než shora uvedené usnesení a nález Ústavního soudu České republiky, k přenosu důkazního břemene na žalovaného došlo naopak až možná v příliš velkém rozsahu. Nejvyšší soud v této věci potvrdil, že pokud zaměstnanec tvrdí, že byl diskriminován, má v občanském soudním řízení procesní povinnost tvrdit, že byl jednáním zaměstnavatele, ve srovnání s jinými zaměstnanci, znevýhodněn, včetně konkrétního uvedení, v čem jeho znevýhodnění spočívá, a že motivem takového jednání zaměstnavatele byl některý ze stanovených diskriminačních důvodů. Jedním z případů, v nichž se tvrzení účastníka považuje za prokázané (a tento tedy nemusí tvrzení prokázat prostřednictvím jím označených důkazů), je upraven v § 133a odst. 1 Občanského soudního řádu. Tvrzení zaměstnance o tom, že byl v pracovních věcech diskriminován z důvodů v něm uvedených, má totiž, podle názoru Nejvyššího soudu, soud za prokázané vždy, nevyšel-li v řízení najevo opak. Opak vyjde v řízení - s ohledem na

[399] Varvařovský, P. Diskriminace v pracovněprávních vztazích a její dokazování. Právní fórum (Wolters Kluwer ČR, a.s.), 2009, č. 10, 450 s.

obecně platnou zásadu, že v občanském soudním řízení nelze prokazovat tzv. negativní skutečnosti - najevo, jen jestliže zaměstnavatel bude tvrdit a prostřednictvím jím označených důkazů prokáže nebo za řízení jinak vyplyne, že vůči svým zaměstnancům neporušil zásadu stejného zacházení.[400] Nejvyšší soud v této souvislosti dále rozhodl, že *„tvrzením a prokázáním toho, že neporušil (neporušuje) zásadu rovného (stejného) zacházení, druhý účastník (zaměstnavatel) může z povahy věci dokázat jen to, že pohnutka (motiv) jeho jednání nespočívala v tvrzeném diskriminačním důvodu; tímto způsobem nemůže být vyvrácena pravdivost tvrzení účastníka o tom, že byl jednáním druhého účastníka (zaměstnavatele) ve srovnání s jinými (ostatními) zaměstnanci znevýhodněn, a proto důkazní povinnost v tomto směru spočívá na účastníku, který je tvrdil (na zaměstnanci)*“. Je otázkou, zda tímto nedochází k přílišnému posunutí důkazního břemene na stranu žalovaného. K tomuto rovněž uvádí Kühn,[401] že *„z odůvodnění rozhodnutí se zdá, že znevýhodněním je již jen prosté rozhodnutí zaměstnavatele o tom, že určitý zaměstnanec byl odmítnut a jiný zaměstnanec přijat. Takovýmto výkladem by však NS otevřel dveře k přesunu důkazního břemene až příliš dokořán. (…) Vedle skutečnosti samotného rozdílného zacházení totiž takové zacházení musí alespoň na prvý pohled vyvolávat dojem, že k odlišnému zacházení došlo právě z důvodu zakázané diskriminace*“. Následně dospěl Nejvyšší soud k závěru, že, *„domáhá-li se zaměstnanec po zaměstnavateli, aby upustil od jeho diskriminace, aby odstranil následky diskriminace zaměstnance, aby mu zaměstnavatel dal přiměřené zadostiučinění nebo aby mu zaměstnavatel poskytnul náhradu nemajetkové újmy v penězích, popř. aby mu zaměstnavatel nahradil škodu vzniklou diskriminací, má zaměstnanec v občanském soudním řízení procesní povinnosti tvrzení a důkazní o tom, že byl (je) jednáním zaměstnavatele znevýhodněn ve srovnání s jinými (ostatními) zaměstnanci téhož zaměstnavatele. Tvrzení zaměstnance o tom, že pohnutkou (motivem) k jednání zaměstnavatele byly (jsou) zákonem stanovené diskriminační důvody, má soud za prokázané, ledaže zaměstnavatel bude tvrdit a prostřednictvím důkazů prokáže nebo za řízení jinak vyplyne, že vůči*

[400] Sochorová, P. Czech Supreme Court applies reversal of proof doctrine for first time. European Employment Law Cases, 2010, č. 2010-2, 2010/32, 24 s.

[401] Kühn, Z. Čaušević vs. Pražská teplárenská a.s.: Podmínky přesunu důkazního břemene v civilních antidiskriminačních sporech. Jurisprudence, 2010, č. 5, 44.

svým zaměstnancům neporušil (neporušuje) zásadu rovného (stejného) zacházení". V této souvislosti je otázkou, kterým směrem se nejen bude ubírat vývoj tohoto případu, který ještě nebyl konečně rozhodnut, ale také jakým směrem se bude ubírat výklad obráceného důkazního břemene, a to zejména s ohledem na změnu jeho znění po přijetí Antidiskriminačního zákona.

Důležitým bodem v dané problematice jsou také samotné požadavky na zaměstnavatele, co se týče unesení opačného důkazního břemene. Jde zejména o přiměřenost ve výběru důkazů z důkazních návrhů a o správnost hodnocení obsahu důkazů. Na druhé straně však může také vzniknout nebezpečí pro hospodárnost řízení a v důsledcích také pro věcnou správnost rozhodnutí, a to z nadbytečné důkazní aktivity zaměstnavatele, zaměřené k vyvrácení diskriminace vytýkajících žalobních tvrzení – například nebudou předkládány jen důkazy opaku za účelem vyvrácení žalobních tvrzení, ale i široce koncipované důkazy, mající prokázat neexistenci diskriminace u zaměstnavatele, jako výslech řady svědků či čtení množství písemných dokumentů.

Lze tedy říci, že soudní řízení probíhá v zásadě zcela obvyklým způsobem – výslech účastníků, přednesení důkazů a jejich hodnocení jednotlivě a ve vzájemném souhrnu. Soud hodnotí důkazy zaměstnavatele prokazující to, že se jeho zaměstnanec (či sám zaměstnavatel) jednání v žalobním návrhu uvedeném nedopustil a důkazy žalobce, že k danému diskriminačnímu jednání skutečně došlo.

Přenesení důkazního břemene v těchto případech na zaměstnavatele lze považovat za zcela logické, neboť navrhovatel zpravidla bude mít k dispozici velmi omezené množství důkazů.

8.4 OCHRANA ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ MUŽŮ A ŽEN V PRÁVU EVROPSKÉ UNIE

Soudní dvůr Evropské unie v mnoha svých rozhodnutí týkajících se zejména rovného odměňování potvrdil, že důkazní břemeno by v těchto případech mělo být obracené. Tato rozhodnutí následně vedla k přijetí **Směrnice 97/80/ES**, která poprvé upravovala obrácené důkazní břemeno v případech diskriminace a patřila mezi hlavní nástroje, jimiž se Evropská unie snažila vytvořit předpoklady pro účinný výkon spravedlnosti.

Již v případě *Danfoss,*[402] kde se primárně jednalo o nižší mzdu žen ve srovnání s mužskými pracovníky, a to z důvodu, že muži na rozdíl od žen dostávali další peněžité příspěvky, například příspěvky na dopravu či školení, Soudní dvůr EU rozhodl o tom, že v takové situaci musí hlavní důkazní břemeno ležet na zaměstnavateli, který v daném případě má k dispozici nejvíce důkazních prostředků.

Stejně tak bylo rozhodnuto v případě *Enderby,*[403] kde soud řešil otázku, zda rozdíly ve mzdách u práce stejné hodnoty, ale vykonávané exklusivně vždy jedním z pohlaví zakládají diskriminaci. V dané situaci bylo rozhodnuto, že článek 119 SES (současný článek 157 SFEU) mimo jiné požaduje, aby zaměstnavatel prokázal, že rozdíl ve mzdách je založen na objektivně ospravedlnitelných faktorech bez vztahu k jakékoliv diskriminaci na základě pohlaví.

Rovněž v případě *Dansk Industri*[404] soud rozhodl, že důkazní břemeno, které běžně spočívá na žalující straně, může být ve sporech o diskriminaci přeneseno na zaměstnavatele, neboť jinak by zaměstnancům, kteří se pokládají za oběť diskriminace, bylo znemožněno princip rovné odměny účinně prosadit. Stejně tak, když se v podniku využívá systém odměňování, který postrádá jakoukoli transparentnost, je na zaměstnavateli, aby prokázal, že jeho chování v záležitostech odměňování není diskriminační, a to ani tehdy, pokud dopustí, aby při relativně vysokém počtu ženských zaměstnanců byl jejich průměrný výdělek nižší než u mužů. Stejně tak, pokud statistiky odhalí patrný rozdíl v odměňování mezi dvěma zaměstnáními stejné hodnoty, přičemž jedno z nich je vykonáváno téměř výlučně ženami a druhé muži.

Tyto případy napomohly iniciovat přípravy, které nakonec vedly k přijetí již zmíněné Směrnice 97/80/ES. Tato směrnice založila minimální standardy, které se aplikovaly na situace řešené článkem 141 SES (současný článek 157 SFEU), Směrnicí 76/207/EHS a Směrnicí 75/117/EHS.[405] Tato směrnice byla následně inkorporována do Směrnice

---

[402] Rozsudek ESD ze dne 17. 10. 1989, *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark proti Dansk Arbejdsgiverforening jednající za Danfoss*, 109/88.
[403] Srov. poznámku pod čarou č. 14.
[404] Rozsudek ESD ze dne 31. 5. 1995, *Specialarbejderforbundet i Danmark proti Dansk Industri, dříve Industriens Arbejdsgivere, jednající pro Royal Copenhagen A/S*, C-400/93.
[405] Barnard, C. EC Employment Law. 3 vydání. Oxford : Oxford University Press, 2006, 440 s.

2006/54/ES, která tedy v současné době, mimo oblasti zmíněné výše, zahrnuje i obrácené důkazní břemeno.

Směrnice 2006/54/ES ve svém článku 19 upravuje důkazní břemeno, a to tak, že členské státy jsou povinny přijmout opatření pro zajištění toho, aby pokud se určitá osoba cítí poškozena nedodržením zásady rovného zacházení a zároveň o tom předloží soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, přísluší žalovanému prokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.[406] Zároveň jsou členské státy oprávněny přijmout i opatření, která jsou v tomto směru pro žalobce v případě dokazování ještě příznivější.[407]

Účelem dané směrnice je umožnit, aby mohla být námitka diskriminace podle pohlaví účinněji, a z hlediska poškozené osoby podstatně snadněji, uplatněna před soudem či u správního orgánu.

8.5 ZÁVĚREM K OCHRANĚ ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ MUŽŮ A ŽEN

Směrnice 2006/54/ES se použije pro civilní a správní spory, v nichž se zkoumá porušení ustanovení článku 157 SFEU (dřívější článek 141 SES) a navazujících komunitárních předpisů, ať již výlučně, či ve spojení s ustanoveními vnitrostátního práva. Česká republika předmětnou směrnici Evropské unie implementovala do svého právního řadu způsobem, který byl požadován po jednotlivých členských státech Evropské unie.

Podstatou této úpravy je to, že osoby, které tvrdí, že vůči nim nebyl zachován princip rovného zacházení a že byly diskriminovány na základě pohlaví, nemají povinnost unést důkazní břemeno tohoto svého tvrzení. Je naopak povinností toho, proti němuž je žaloba nebo stížnost vedena, aby prokázal, že princip rovného zacházení neporušil.

Vedle přímé diskriminace se tato úprava plně vztahuje i na nepřímou diskriminaci, která vzniká, jestliže zdánlivě neutrální požadavek, hodnotící kritérium, či praktika způsobují, že určitý počet osob jednoho pohlaví může být znevýhodněn, aniž by to bylo odůvodněno objektivními faktory.

[406] Článek 19 odst. 1 Směrnice 2006/54/ES.
[407] Článek 19 odst. 2 Směrnice 2006/54/ES.

Jak je zřejmé z výše uvedeného, v souvislosti s obráceným důkazním břemenem jsou největší nároky kladeny především na soudce a jejich schopnost aplikovat tento obrácený model procesních pravidel. Případů, kdy úmysl diskriminovat bude zcela zřejmý, se ve společnosti vyskytuje méně s tím, že v takovýchto případech pak ani není obtížné učinit závěr, že se jednalo o diskriminaci. Obtížnější situace nastává v případech, kdy diskriminující své jednání zastírá či zakrývá. Žalobce by v takovém případě měl nejen dokazovat, co přesně se stalo, ale také, proč se tomu tak stalo.

V této souvislosti dospěl Ústavní soud České republiky k závěru, že § 133a Občanského soudního řádu je prostředkem přiměřeným k dosažení sledovaného cíle, resp. že bude zachována spravedlivá rovnováha mezi požadavkem veřejného zájmu společnosti a požadavku ochrany individuálních základních práv.[408]

Jak již bylo uvedeno výše, samotný proces, i přes aplikaci obráceného důkazního břemene, probíhá u soudu v podstatě velmi podobným způsobem, jako v ostatních soudních řízeních, a není tedy jediného důvodu pro obavy o zneužití.

[408] Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 26. 4. 2006, *Pl. ÚS 37/04*.

9. ZÁVĚR K ROVNÝM PŘÍLEŽITOSTEM MUŽŮ A ŽEN V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

Cílem této dizertační práce bylo posoudit právní úpravu týkající se problematiky rovných příležitostí mužů a žen v pracovněprávních vztazích, a to zejména z pohledu pracovněprávních předpisů, Antidiskriminačního zákona a dalších souvisejících právních předpisů.

Tato dizertační práce ve svých kapitolách rovněž poskytla výklad a komentář k právní úpravě jednotlivých zásad a principů uplatňovaných v oblasti rovných příležitostí mužů a žen v pracovněprávních vztazích a v případech, kdy jiná právní úprava by mohla být vhodnější či v případě právní úpravy, která by mohla v praxi vyvolávat výkladové obtíže, uváděla doporučení *de lege ferenda*. Tato práce zároveň porovnávala problematiku rovných příležitostí mužů a žen v českém právním řádu s právní úpravou Evropské unie a komentovala rozhodovací činnost českých soudů a Soudního dvora Evropské unie.

Při vymezení pozice žen na trhu práce v České republice již není možné poukazovat na limity dříve probíhajících transformačních procesů. Výzkumy nadále ukazují, že rozdíly v odměňování a profesních šancích jsou na českém pracovním trhu vázány nejen na rozdílnou úroveň kvalifikace a odpovědnosti vyžadované pro danou profesi, ale i na faktor segregace práce na mužskou a ženskou a rovněž jdou napříč všemi profesemi. I z těchto důvodu by měla být právní úprava rovných příležitostí pro muže a ženy v pracovněprávních vztazích jednou ze zásadních otázek českého pracovního práva.

Česká právní úprava oblasti rovných příležitostí mužů a žen, jak je zřejmé z dizertační práce, je v zásadě koncipována a realizována způsobem, který požaduje právo Evropské unie. V současné době je pro Českou republiku nejdůležitějším a nejvýznamnějším úkolem samotná aplikace a soudní interpretace těchto právních norem, která prozatím, jak v pracovněprávních vztazích, tak i při realizaci práva na ochranu, není tak zdařilá.

V následujících podkapitolách jsou shrnuty nejvýznamnější výsledky a zjištění této dizertační práce.

9.1 ZÁSADA ROVNÉHO ZACHÁZENÍ A ZÁKAZ DISKRIMINACE

Diskriminace podle pohlaví je v právu Evropské unie nejenom přísně zakázána, ale stala se nepřípustnou i v širším kontextu uplatňování zásady rovného zacházení s muži a ženami.

Česká republika implementovala předmětnou právní úpravu týkající se zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace nepříliš přesným způsobem, a nelze vyloučit, že mnohá z těchto ustanovení budou v praxi vyvolávat výkladové obtíže. Tyto nedostatky se týkají zejména diskriminačních důvodů, které nejsou vůbec upraveny Zákoníkem práce a s jejich úpravou není ani odkazováno na Antidiskriminační zákon. Dále existují nejasnosti a výkladové obtíže ohledně pojmu „pracovní podmínky“, který rovněž není Zákoníkem práce upraven. V této souvislosti jsou v rámci dizertační práce uváděny i návrhy *de lege ferenda.*

V rámci zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace se rovněž projevuje nekoncepčnost právní úpravy Zákoníku práce a Antidiskriminačního zákona, když oba tyto předpisy upravují pozitivní opatření v pracovněprávních vztazích, a to v zásadě shodným způsobem.

Právní úpravě Zákoníku práce je dále vytýkáno, že s účinností od 1. 1. 2012 již neobsahuje zákaz jednání, které je v rozporu s dobrými mravy. Toto ustanovení v minulosti přispívalo k možnosti postihnout jednání spočívající v pronásledování či šikanování zaměstnance, přičemž takové jednání ani nemuselo být založeno na diskriminačních důvodech.

9.2 ZÁKAZ DISKRIMINACE PŘI PŘIJÍMÁNÍ DO ZAMĚSTNÁNÍ

Dizertační práce zdůrazňuje význam této zásady, neboť dochází-li k diskriminačnímu jednání již před vznikem pracovněprávního vztahu, nemůže pak úspěšně dojít k uplatňování ani ostatních zásad a principů z oblasti rovného zacházení s muži a ženami.

V případě zákazu jakékoliv diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání ve smyslu § 4 odst. 2 Zákona o zaměstnanosti je právní

úpravě vytýkáno použití terminologie „jakákoliv diskriminace“, a to ve spojení s referencí na Antidiskriminační zákon formou poznámky pod čarou. V této souvislosti není zřejmé, zda úmyslem bylo zakázat diskriminaci z důvodů podle Antidiskriminačního zákona nebo z jakýchkoliv důvodů. Rovněž vzhledem k požadavku Směrnice 2006/54/ES na zákaz obtěžování a sexuálního obtěžování v souvislosti s přístupem k práci, jehož výslovná právní úprava v českém právním řádu chybí, jsou v dizertační práci uváděny i návrhy *de lege ferenda* § 4 odst. 2 Zákona o zaměstnanosti.

Dizertační práce rovněž upozorňuje na nekoncepčnost a nesoulad § 5 odst. 2 a 3 Antidiskriminačního zákona, kdy příslušná ustanovení stanovují zaměstnavatelům povinnost přijmout příslušná opatření k ochraně před diskriminací, a to nejen ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k němu, ale také v přístupu k podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti. Je zcela zřejmé, že u posledních dvou zmíněných tato povinnost měla mířit na orgány veřejné správy, nikoliv na subjekty soukromého práva. Co se týče prvních dvou, povinnost přijmout taková opatření by měla být obsažena rovněž v Zákoníku práce.

Dále je zdůrazňována potřeba vytvořit více opatření, která by zabraňovala diskriminaci již v prvopočátcích, a také potřeba rozvinout větší diskusi na téma pozitivních opatření, která nejsou v České republice uplatňována a jež by dopomohla k větší zaměstnanosti žen na vyšších pracovních pozicích či v určitých profesích.

9.3 ZÁSADA ROVNÉHO ODMĚŇOVÁNÍ PRO MUŽE A ŽENY

Oblast rovného odměňování patří mezi oblasti, kde jsou ženy oproti mužům stále znevýhodňovány. Potvrzuje se tím nerovné postavení žen na trhu práce.

Nicméně princip rovného odměňování pro muže a ženy je v České republice upravený v zásadě shodným způsobem jako v právu Evropské unie. Zákoník práce dokonce stanoví, že stejná mzda za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší „všem zaměstnancům“ u zaměstnavatele. V tomto směru jde právní úprava nad rámec požadavků komunitárního práva týkajícího se rovných příležitostí mezi muži a ženami.

Pojem „odměňování“ je upraven nejen Zákoníkem práce, ale také § 5 odst. 1 Antidiskriminačního zákona, který ale nepřesným způsobem zapracovává čl. 2 odst. 1 písm. e) Směrnice 2006/54/ES, neboť tento článek míří rovněž na odměny, které jsou vypláceny v hotovosti nebo naturáliích, což v Antidiskriminačním zákoně chybí. Vzhledem k tomu, že však Zákoník práce ve své právní úpravě pamatuje i na „plnění peněžité hodnoty“, nečiní tento nedostatek v pracovněprávních vztazích výkladové obtíže.

Další nepřesnost, která je v dizertační práci vytýkána právní úpravě v Antidiskriminačním zákoně, je, že tato neupravuje, k čemu by měla být rovnost odměňování vztažena, tj. chybí úprava „za stejnou práci či za práci stejné hodnoty“, a to přesto, že tento požadavek vyplývá z práva Evropské unie. Vzhledem k tomu, že však tato úprava je obsažena v § 110 Zákoníku práce a aplikuje se na všechny zaměstnance bez rozdílu, lze toto považovat za dostatečné, co se týče pracovněprávních vztahů.

9.4 PRÁVNÍ OCHRANA ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ MUŽŮ A ŽEN

Právní řád poskytuje subjektům práva relativně široký výběr z prostředků na ochranu rovných příležitostí mužů a žen v pracovněprávních vztazích, a to ať již z oblasti veřejného či soukromého práva.

Primárními orgány pro kontrolu dodržování všech zásad z oblasti rovných příležitostí mužů a žen v pracovněprávních vztazích upravených nejen Zákoníkem práce, ale také Antidiskriminačním zákonem a Zákonem o zaměstnanosti, jsou Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce, které jsou také oprávněny v případě zjištění porušení ukládat sankce. Vzhledem k tomu, že v této oblasti dochází stále k výraznému porušování právních předpisů, lze se důvodně domnívat, že možnosti účinné kontroly není plně využíváno, a dohled orgánů nelze považovat za efektivní.

Po účinnosti Antidiskriminačního zákona došlo k odborné polemice, zda osoba poškozená diskriminačním jednáním má právo volby prostředků k ochraně před takovým jednáním. Vzhledem k tomu, že však právní úpravu obsaženou v Antidiskriminačním zákoně lze považovat za úpravu

speciální ve vztahu k právní úpravě ochrany osobnosti podle Občanského zákoníku, byl v rámci dizertační práce podpořen názor, že jde-li o diskriminaci ve smyslu Antidiskriminačního zákona, je nezbytné postupovat podle § 10 Antidiskriminačního zákona.

Dizertační práce rovněž upozornila na nedostatek české právní úpravy ochrany před diskriminací způsobený nemožností požadovat vedle morální satisfakce i náhradu nemajetkové újmy v penězích tak, jak je tomu možné podle práva Evropské unie.

Právní ochrana, která musela být v této oblasti z důvodu požadavků Evropské unie pozměněna, zavedla poprvé v českém právním řádu obrácené důkazní břemeno, které by mělo usnadnit samotné prokazování a dokazování v diskriminačních sporech. Tato změna vycházela ze zkušeností ze soudních případů, které byly řešeny u Soudního dvora Evropského unie a které ukázaly, že v těchto sporech je pro žalobce těžší prokázat veškeré skutečnosti jím tvrzené a že většinou druhá strana, z důvodu svého postavení, má v rukou více důkazních prostředků. První soudní případy v České republice potvrdily, že obrácené důkazní břemeno klade i zvýšené nároky na soudce, kteří by tento obrácený model procesních pravidel měli aplikovat, což se ne vždy daří zcela úspěšně.

Vzhledem ke zvyšujícím se nárokům společnosti, je vyvíjen tlak na efektivitu a plné využití lidského potenciálu na pracovním trhu. Toto nevyhnutelně vede i ke změně postavení žen ve všech sférách profesního a společenského života. Je nezbytné, aby si společnost a její politická reprezentace byly vědomy významu tohoto trendu a připravily podmínky pro lepší využití všech zdrojů, včetně rovnosti žen. Jen tak totiž může Česká republika dosáhnout ekonomické výkonnosti a kvality života, které budou srovnatelné s vyspělými demokratickými společnostmi. V zájmu společnosti by tedy mělo být prosazovat rovné příležitosti mužů a žen, neboť zkušenosti ze zemí, které tomuto tématu věnují úsilí, jsou pozitivní.

Skutečná rovnost žen ve většině zemí Evropské unie, včetně České republiky, stále zaostává za jejich právním postavením. V této souvislosti je možné říci, že právní předpisy již vytvořily maximálně možný rámec pro skutečnou

rovnost, této však lze dosáhnout jen s obtížemi, pokud zároveň nedojde k výrazným změnám ve společnosti.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

České monografie a komentáře

Asklöf, C., Strandberg, H., Wenander, K. Proč a jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003.

Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 2. doplněné a přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2004.

Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2007.

Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010.

Bobek, M., Bříza, P., Komárek, J. Vnitrostátní aplikace práva Evropské unie. Vydání 1. Praha : C. H. Beck, 2011.

Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. Rovnost a diskriminace. Praha : C. H. Beck, 2007.

Boučková, P. Rovnost a sociální práva. Vydání 1. Praha : Auditorium, 2009.

Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010.

Čermáková, M., Hašková, H., Křížková, A., Linková, M., Maříková, H., Musilová, M. Souvislosti a změny genderových diferencí české společnosti v 90. letech. Praha : Sociologický ústav AV ČR, 2000.

Fredman, S. Antidiskriminační právo. Praha : Multikulturní centrum Praha, 2007.

Galvas, M. Pracovní právo. Brno : Masarykova univerzita, 2001.

Havelková, B. Rovnost v odměňování žen a mužů. Vydání 1. Praha : Auditorium, 2007.

Hašková, H., Křížková, A., Linková, M. Mnohohlasem. Vyjednávání ženských prostorů po roce 1989. Praha : Sociologický ústav AV ČR, 2006.

Hendrychová, S. Právní postavení žen v České republice. Praha : Nadace Gender Studies, 1998.

Horská, S. Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2000.

Křížková, A., Maříková, H., Hašková, H., Formánková, L. Pracovní dráhy žen v České republice. Praha : SLON, 2011.

Kubínková, M. Zákoník práce po novele s účinnosti od 1. 1. 2001. Praha : Sondy, 2000.

Merta, L. Zákon o platu. Praha : Sondy, 2001.

Sochorová, P. Rovné příležitosti mužů a žen v pracovním právu. Rigorózní práce. Vedoucí práce: JUDr. Věra Štangová, CSc. Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2005.

Steinichová, L. a kol. Zákon o zaměstnanosti. Komentář. 1. vyd. Praha : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2010.

Štangová, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010.

Švestka, J., Jehlička, O., Škárová, M., Spáčil, J. a kol. Občanský zákoník. Komentář. 10. Vydání. Praha : C. H. Beck, 2006.

Tichý, L. Dokumenty ke studiu evropského práva. Praha : Linde, 1999.

Vysokajová, M., Kahle, B., Doležílek, J. Zákoník práce. Komentář. 2. vyd. Praha : ASPI, Wolters Kluwer, 2008.

Cizojazyčné monografie

Barnard, C. EC Employment Law. 2. vydání. Oxford : Oxford University Press, 2000.

Barnard, C. EC Employment Law. 3. vydání. Oxford : Oxford University Press, 2006.

Fredman, S. Discrimination Law. 1. vydání. Oxford : Oxford University Press, 2002.

Schiek, D., Chege, V. European Union Non-Discrimination Law Comparative perspectives on multidimensional equality law. Oxon : Routledge-Cavendish, 2009.

Weatherill, S., Beaumont, P. EU Law. Londýn : Penguin Group, 1999.

České periodikum a internetové zdroje

Čermáková, M. Postavení žen na trhu práce. Sociologický časopis XXXIII., 4/1997.

Doležílek, J. K některým novelizovaným ustanovením zákoníku práce. Právní rozhledy 2/2001.

Dubnová, I. Sexuální obtěžování soud neviděl, MF Dnes, 24. 1. 2003.

Historická statistická ročenka ČSSR. Data ze sčítání lidu a domácností, provedeného v roce 1950. Praha : 1985.

Havelková, B. Rovné postavení žen a mužů na trhu práce, dostupné na http://aperio.cz/219/rovne-postaveni-zen-a-muzu-na-trhu-prace, 2011.

Hýbnerová, S. Mezinárodně právní ochrana žen, In: Acta Universitatis Carolinae, 3-4/1996.

Jouza, L. Nový antidiskriminační zákon, Bulletin Advokacie, 2009, č. 11.

Kučera, P. Sexuální obtěžování bude protizákonné, Lidové noviny, 4. 12. 1999.

Kühn, Z. Vztah OZ a antidiskriminačního zákona, dostupné na http://jinepravo.blogspot.com/ 2009/11/vztah-oz-antidiskriminacnihozakona.html.

Kühn, Z. Čaušević vs. Pražská teplárenská a.s.: Podmínky přesunu důkazního břemene v civilních antidiskriminačních sporech. Jurisprudence, 2010, č. 5.

Kvóty pro složení představenstev se osvědčily, ale…, dostupné na http://www.prace-jinak.cz/pripadove-studie/398/kvoty-pro-slozeni-predstavenstev-se-osvedcily-ale%E2%80%A6.html.

„Legislativa EU o rovnosti žen.“, Evropský dialog 3, 1996.

Marková, L. Žaloby kvůli obtěžování nehrozí, MF Dnes, 26. 4. 2000.

Na cestě do EU: Rovné příležitosti mužů a žen v ČR. Praha : Sociologický ústav AV ČR, 2002.

Sochorová, P., Plešková, V. Antidiskriminační zákon, dostupné na www.epravo.cz/top/clanky/antidiskriminacni-zakon-59391.html, 2009.

Sochorová, P. Diskriminace v pracovněprávní inzerci a při pohovoru. Právní rádce, ročník 20, číslo 3, 2012.

Stanovisko veřejného ochránce práv k některým procesním aspektům antidiskriminačního zákona, zejména věcné příslušnosti soudu, dostupné na http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Stanoviska/Stanovisko_verejneho_ochrance_prav_k_nekterym_procesnim_aspektum_antidiskriminacniho_zakona.pdf.

Statistická ročenka České republiky 2011 = Statistical yearbook of the Czech Republic 2011. 1. vyd. Praha : Český statistický úřad, 2011.

Tenglerová H., Postavení žen v české vědě a aktivity na jejich podporu. Monitorovací zpráva za rok 2010. Praha : Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., 2011.

Varvařovský, P. Diskriminace v pracovněprávních vztazích a její dokazování. Právní fórum (Wolters Kluwer ČR, a.s.), 2009, č. 10.

Vysokajová, M. Antidiskriminační zákon a jeho uplatnění v pracovněprávních vztazích. Právní fórum (Wolters Kluwer ČR, a.s.), 2009, číslo 8.

Zaostřeno na ženy a muže 2011, dostupné na http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/publ/1413-11-r_2011.

Zpráva o rovnosti žen a mužů v roce 2010 v České republice vypracovaná Úřadem vlády ČR 2011.

Ženy a muži na trhu práce. Databáze výzkumu a číselník, Praha : Sociologický ústav AV, 1996.

Cizojazyčné odborné periodikum

Kozera, N. Czech Women in the Labour Market, Work and Family in a Transition Economy, Working Paper 1997, Praha : Sociologický ústav AV, 1997.

Sochorová, P. Czech Supreme Court applies reversal of proof doctrine for first time. European Employment Law Cases, 2010, č. 2010-2, 2010/32.

Westen, P. The Empty Idea of Equality. 95 Harvard Law Review, 537, 1982.

Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie

Rozsudek ESD ze dne 8. 4. 1976, *Gabrielle Defrenne proti Société anonyme belge de vavigation aérienne Sabena*, 43-75.

Rozsudek ESD ze dne 6. 7. 1982, *Komise proti Spojenému království*, 61/81.

Rozsudek ESD ze dne 13. 5. 1986, *Bilka-Kaufhaus GmbH proti Karin Weber von Hartz*, 170/84, 1607.

Rozsudek ESD ze dne 30. 6. 1988, *Komise proti Francouzské republice*, C-318/86.

Rozsudek ESD ze dne 13. 7. 1989, *Ingrid Rinner-Kühn proti FWW Special-Gebäudereinigung GmbH & Co. KG.*, 171/88, Recueil, s. 2743.

Rozsudek ESD ze dne 17. 10. 1989, *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark proti Dansk Arbejdsgiverforening jednající za Danfoss*, 109/88.

Rozsudek ESD ze dne 13. 12. 1989, *Salvatore Grimaldi proti Fonds des maladies professionnelles*, C-322/88.

Rozsudek ESD ze dne 9. 2. 1992, *Eileen Garland proti British Rail Engineering Limited*, 12/81.

Rozsudek ESD ze dne 27. 10. 1993, *Dr. Pamela Mary Enderby proti Frenchay Health Authority and Secretary of State for Health*, C-127/92, I-5535.

Rozsudek ESD ze dne 15. 12. 1994, *Stadt Lengerich proti Angelika Helmig a Waltraud Schmidt proti Deutsche Angestellen-Krankenkasse*, C-399/92.

Rozsudek ESD ze dne 31. 5. 1995, *Specialarbejderforbundet i Danmark proti Dansk Industri, dříve Industriens Arbejdsgivere, jednající pro Royal Copenhagen A/S*, C-400/93.

Rozsudek ESD ze dne 17. 10. 1995, *Eckhard Kalanke proti Freie Hansestadt Bremen*, C-450/93, I-03051.

Rozsudek ESD ze dne 13. 2. 1996, *Joan Gillespia a další proti Northern Health and Social Services Boards, Department of Health and Social Services, Eastern Health and Social Services Board a Southern Health and Social Services Board*, C-342/93.

Rozsudek ESD ze dne 11. 11. 1997, *Helmut Marschall proti Land Nordhrein-Westfalen*, C-409/95, I-06363.

Rozsudek ESD ze dne 17. 6. 1998, *Kathleen Hill and Ann Stapleton proti The Revenue Commissioners and Department of Finance*, C-243/95, I-03739.

Rozsudek ESD ze dne 9. 9. 1999, *Andrea Krüger proti Kreiskrankenhaus Ebersberg*, C-281/97, Recueil, s. I-5127.

Rozsudek ESD ze dne 21. 10. 1999, *Susanne Lewen proti Lotharu Dendovi*, C-333/97.

Rozsudek ESD ze dne 28. 3. 2000, *Georg Badeck a další proti Hessische Ministerpräsident a Landesanwalt Beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen*, C-158/97.

Rozsudek ESD ze dne 6. 7. 2000, *Katarina Abrahamsson, Leif Anderson/Elisabet fogelqvist*, C-407/98.

Rozsudek ESD ze dne 26. 2. 2008, *Sabine Mayr proti Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG*, C-506/06.

Rozsudek SD EU ze dne 8. 7. 2010, *Susanne Bulicke proti Deutsche Büro Sevice GmbH*, C-246/09.

Rozsudek SD EU ze dne 11. 11. 2010, *Dita Danosa proti LKB Līzings SIA*, C-232/09.

Rozsudek SD EU ze dne 1. 3. 2011, *Association Belge des Consommateurs Test-Achats ASBL a další proti Conseil des ministres*, C-236/09, C 130.