

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

Právnická fakulta

Katedra pracovního práva

Lucie Linhartová

**Rovné zacházení a zákaz diskriminace
zaměstnanců**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

Datum ukončení práce: březen 2012

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

V Praze dne

Podpis

Děkuji JUDr. Martinovi Štefkovi, Ph.D. za jeho cenné rady a připomínky.

OBSAH

Úvod.....	4
1. Vymezení základních pojmů	6
1.1 Rovnost a rovné zacházení	6
1.1.1 Formální rovnost.....	6
1.1.2 Materiální rovnost.....	7
1.1.3 Rovnost příležitostí	7
1.1.4 Rovnost výsledků.....	7
1.1.5 Pozitivní opatření	8
1.1.6 Rovné zacházení	9
1.2 Diskriminace	9
1.2.1 Diskriminace přímá.....	10
1.2.2 Diskriminace nepřímá.....	11
1.2.3. Diskriminační důvody.....	11
1.3 Rozlišování versus diskriminace, výjimky ze zásady rovného zacházení.....	14
1.4 Vícenásobná diskriminace	15
2. Úprava v mezinárodním právu	16
2.1 Dokumenty OSN.....	16
2.1.1. Všeobecnou deklaraci lidských práv	16
2.1.2 Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských a sociálních právech.....	17
2.1.3 Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen	17
2.1.4 Mezinárodní úmluvu o odstranění všech forem rasové diskriminace	18
2.2 Dokumenty Mezinárodní organizace práce	18
2.2.1 Úmluva MOP č. 111, o diskriminaci v zaměstnání a povolání	19
2.2.2 Úmluva MOP č. 100, o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty	19
2.3 Dokumenty Rady Evropy	19
2.3.1 Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod.....	19
2.3.2 Evropská sociální charta	20
2.3.3 Revidovaná Evropská sociální charta	21
3. Úprava v právu Evropské unie.....	21

3.1. Primární právo	22
3.1.1. Smlouva o fungování Evropské unie	22
3.1.2 Listina základních práv Evropské unie	23
3.2. Právní akty Evropské unie (sekundární právo)	24
3.2.1 Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání	25
3.2.2 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006, o provádění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení s muži a ženami ve věcech zaměstnanosti a povolání	26
3.2.3 Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ	27
3.2.4 Směrnice Rady 92/85/EHS, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovníků a pracovníků krátce po porodu nebo kojících pracovníků	27
3.2.5 Směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES	28
3.2.6 Směrnice Rady 97/81/ES, o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS	28
3.2.7 Směrnice Rady 1999/70/ES o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS	28
3.2.8 Doporučení	28
3.3. Charta společností o základních sociálních právech pracovníků z roku 1989 ..	29
3.4. Judikatura Evropského soudního dvora	29
3.4.1 Judikáty ESD týkající se rovného odměňování mužů a žen a jejich rovného přístupu k zaměstnání a kariérnímu postupu	30
3.4.2 Judikáty ESD týkající se rozsahu výjimky ze zákazu diskriminace stanovené v čl. 2 odst. 4 směrnice 207/76/EHS	31
3.4.3 Judikáty ESD týkající se diskriminace z důvodu sexuální orientace	33
3.4.4 Judikáty ESD týkající se diskriminace z důvodu věku	34
4. Právní úprava České republiky	35
4.1 Ústavní základ rovného zacházení a zákazu diskriminace	35
4.2 Zákonná úprava	36
4.2.1 Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých předpisů (antidiskriminační zákon)	36
4.2.2 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce	45

4.2.3 Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti.....	48
4.2.4 Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.....	49
4.2.5 Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání.....	50
4.2.6 Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech (zákon o platu).....	51
4.2.7 Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon).....	52
4.2.8 Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce	52
4.3 Judikatura českých soudů	53
4.4 Ochrana a pomoc osobám dotčeným porušením rovného zacházení nebo zákazu diskriminace v zaměstnání.....	54
4.4.1 Mimosoudní řešení	55
4.4.2 Řešení soudní podle §10 antidiskriminačního zákona.....	55
4.4.3 Úloha veřejného ochránce práv	57
 Závěr	 58
 Seznam zkratk	 60
 Seznam použité literatury	 61
Monografie:	61
Články v odborných časopisech:	61
Internet:	62
 Summary	 63

Úvod

Problematika rovného zacházení a diskriminace prozařuje celým právním řádem. Tato práce se soustředí na oblast pracovněprávní, i když některé části jsou platné obecně. Porušování principu rovného zacházení a zákazu diskriminace není specifickým problémem České republiky, ale problémem celosvětovým, což dokazují četné mezinárodní smlouvy upravující dané téma, značný počet unijních právních předpisů i obsáhlá judikatura Soudního dvora Evropské unie¹. V Evropské unii je tato problematika poměrně podrobně upravena a to především směrnicemi, které nedávají členským státům příliš možností se odchýlit. Právní úprava dané problematiky se tedy v členských státech příliš neliší. Co se ale dle mého názoru liší, je jistá míra akceptace „diskriminačních nešvarů“ ve společnosti a také povědomí občanů o možnostech se proti takovému jednání bránit. Z dosud publikované judikatury českých soudů můžeme vyvodit závěr, že proti porušení svých práv na rovné zacházení se brání spíše zaměstnanci na vyšších pracovních pozicích a s vyšším stupněm vzdělání a to i přesto, že v české právní úpravě můžeme nalézt prostředky, které mají zaměstnancům obranu jejich práv usnadnit. Za cíl svojí práce považují poskytnutí jakéhosi teoretického vodítka pro zaměstnance či uchazeče o zaměstnání, kteří by měli zájem se proti porušování svých práv ohradit a případně i nalezení podnětů ke zlepšení v právní úpravě, jejichž zavedení by mohlo pomoci k tomu, aby byla taková obrana účinná.

Práce je rozčleněna do čtyř obsáhlejších kapitol, z nichž každá se ještě dále člení. První kapitola je obecná a jsou v ní definovány nejdůležitější pojmy, které se v práci vyskytují.

Druhá kapitola poskytuje přehled nejdůležitějších mezinárodních úmluv, které promlouvají do dané problematiky. Jedná se konkrétně o dokumenty Organizace spojených národů, dokumenty Mezinárodní organizace práce a dokumenty Rady Evropy.

Třetí kapitola se věnuje právním předpisům Evropské unie a to jak právu primárnímu, tak zejména právním aktům a judikatuře, jež jsou v této oblasti klíčovým pramenem unijního práva, potažmo i práva vnitrostátního, které musí být s nimi

¹ Dříve označovaný jako Evropský soudní dvůr, pro nějž se vžila zkratka ESD, která bude v textu i nadále používána.

v souladu, pokud ne obsahem, tak alespoň výkladem.

Čtvrtá kapitola pojednává o právní úpravě v České republice. Největší prostor je zde věnován antidiskriminačním zákonu, který je pro danou oblast obecným předpisem. Bývala bych ráda věnovala větší prostor judikatuře, ale zde jsem narazila na poměrně omezené zdroje, tudíž jsem se nakonec omezila pouze na nejznámější případy, které byly před českými soudy řešeny a prostřednictvím médií se dostaly do širšího povědomí veřejnosti. V této kapitole je také poskytnut jakýsi přehled možností obrany proti porušování principu rovného zacházení a zákazu diskriminace v zaměstnání.

1. Vymezení základních pojmů

Na začátku své práce bych ráda vymeziła obsah pojmů jako je rovnost, rovné zacházení, diskriminace, apod. a to zejména z toho důvodu, že se na jedné straně jedná o pojmy velmi často skloňované v médiích i v běžném životě, ale na straně druhé o pojmy terminologicky ne úplně jednoznačné a představy o jejich významu se mohou u jednotlivců odlišovat. Vzhledem k citlivosti výše uvedených pojmů se v této kapitole přidržíím definic ustálených v odborné literatuře a dovolím si častěji citovat.

1.1 Rovnost a rovné zacházení

Snaha o vymezení pojmu rovnosti tu byla snad od počátku lidské civilizace, představy o jeho obsahu se ale v jednotlivých dobách velmi lišily. Stejně tak jako se lišili a dosud liší na různých místech naší planety a v různých kulturních prostředích. Jako příklad nám může posloužit přístup k homosexuálům, zatímco v České republice bylo souhlasné homosexuální chování osob starších 18 let dekriminalizováno již v roce 1961 a nyní mohou osoby stejného pohlaví uzavírat registrované partnerství, v některých zemích Spojených států amerických je pohlavní styk dvou osob stejného pohlaví stále ještě trestným činem. Rovnost je tedy pojmem relativním. Rovnost není pojmem samostatně stojícím, hovoříme vždy o rovnosti v něčem, například o rovnosti v právech či povinnostech, rovnosti v postavení, či přístupu k nějakému statku.

1.1.1 Formální rovnost

Můžeme rozlišovat několik základních typů rovnosti, jejichž systemizace se liší u jednotlivých autorů. Já bych v první řadě rozlišila dvě kategorie rovnosti a to rovnost ve formálním smyslu (formální rovnost) a rovnost v materiálním smyslu (materiální rovnost). Rovnost formální je asi nejstarším pojetím rovnosti, pocházejícím již z dob Aristotelových. Pokud máme na mysli rovnost člověka, tak formální rovnost garantuje stejnému stejně a odlišnému odlišně, bez ohledu na individuální vlastnosti a situaci, což zní poměrně jednoduše, ale klíčové je zjistit, kdo je vlastně stejný a kdo odlišný, což už tak jednoduché není. Nastává zde problém srovnatelnosti. Ke správnému vyřešení této otázky je nezbytné určení vhodného komparátora. Při výběru komparátora musíme vzít v potaz účel, za kterým je srovnávání prováděno a musí být dán pokud možno

ohraničený soubor vlastností, které při srovnávání posuzujeme. Další problém může nastat, pokud je komparátorů více nebo není žádný. S kým například porovnávat těhotnou ženu?

Přísná neutralita formální rovnosti není vždy přínosem, její důsledná aplikace v některých situacích by ve výsledku mohla vést k přílišné tvrdosti. Na druhou stranu, ale existují situace, kde se aplikace formální rovnosti jeví jako žádoucí, dokonce nutná. Například v procesním právu při stanovení procesních lhůt, ty jsou stanoveny stejné pro všechny účastníky soudních řízení.

1.1.2 Materiální rovnost

Zatímco formální rovnost sleduje rovnost určité množiny jedinců vykazujících, určitý znak nebo soubor znaků, materiální rovnost znamená, že v této množině jedinců s danými znaky dále rozlišíme podmnožiny jedinců, kteří vykazují ještě další znaky, které by je oproti jedincům v dané množině mohli nějakým způsobem znevýhodnit a tyto znaky zohledníme při zacházení s těmito jedinci.

1.1.3 Rovnost příležitostí

V rámci materiální rovnosti můžeme dále rozlišovat mezi rovností příležitostí a rovností výsledků. Rovnost příležitostí je postavena na myšlence, že rovnosti může být docíleno, jen pokud mají všichni stejné výchozí pozice. Cílem rovnosti příležitostí je tedy identifikovat vlastnosti či znaky jednotlivců či skupin, které mění jejich startovní pozici směrem dozadu a nastolit taková pravidla hry, aby byly zjištěné vlastnosti a znaky kompenzovány a všichni „vybíhali“ ze stejné „startovní čáry“.

1.1.4 Rovnost výsledků

Uplatnění koncepce rovnosti výsledků v praxi znamená, že mají být nastaveny takové podmínky, aby všichni dosáhli stejného výsledku. Cílem je dosažení rovného zastoupení fakticky znevýhodněných skupin v určité oblasti společenského života. K tomu se využívá statistických zjištění, například pokud je zjištěno, že určitého

výsledku dosahuje výrazně menší procento žen, než mužů, je dle tohoto pojetí rovnosti třeba přijmout takové opatření, které docílí zvýšení podílu žen dosahujících daného výsledku tak, aby odpovídal jejich poměrnému zastoupení ve společnosti. Toto pojetí je problematické v tom, že velmi uměle kompenzuje nerovnost, aniž by řešilo příčinu jejího vzniku. Typickým nástrojem pro dosahování rovnosti výsledků je stanovení kvót či automatické přednosti znevýhodněných osob.

1.1.5 Pozitivní opatření

S pojmy rovnost příležitostí a rovnost výsledků velmi úzce souvisí pojem pozitivní opatření. Podstatou pozitivních opatření je to, že se s určitou skupinou osob nakládá odlišně v kladném slova smyslu, tedy výhodněji. Jedná se vlastně o takovou diskriminaci na ruby, kdy obecně platný princip rovného zacházení je dočasně suspendován právě proto, aby v budoucnu nedocházelo k diskriminaci. Jak poznamenává M. Bobek jako problematické se však jeví, že „*v kontextu pozitivních opatření pak může také vstupovat do hry [...] konflikt mezi požadavkem rovnosti a ekonomickou racionalitou a efektivitou*“². Naopak pro pozitivní opatření hovoří kromě snahy o dosahování materiální rovnosti především tyto čtyři argumenty: 1) náprava předchozích křivd 2) redistribuce statků 3) dosahování diverzity, která je obecně považována za přínosnou pro společnost 4) větší sociální soudržnost a snižování společenského napětí³. Poslední z nich je dle mého názoru velmi diskutabilní, protože přijímání pozitivních opatření může společenské napětí jak snižovat, tak zvyšovat.

Pozitivní opatření představují celou škálu aktivit, které se odlišují mírou státní intervence a politické stravitelnosti. Za prvé se jedná o odstraňování přímé a nepřímé diskriminace a její prevence. Za druhé je to nepřímá pomoc poskytovaná znevýhodněným či problémovým skupinám obyvatelstva. Za třetí je to přímá pomoc znevýhodněným skupinám. Dále se jedná o několik stupňů preferencí od tzv. měkkých, například když právní úprava nějakým způsobem upřednostňuje jedince z obvykle znevýhodňované skupiny, před ostatními jedinci stejných kvalit, kteří se řadí k většinové společnosti, až po tzv. tvrdé preference, kam můžeme zařadit například

² BOBEK, M.; BOUČKOVÁ, P.; KÜHN, Z. (eds.) Rovnost a diskriminace. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2007. 27 s. (dále citováno jako Rovnost a diskriminace)

³ Rovnost a diskriminace, 28 s.

kvóty⁴. Asi nejkontroverznějším pozitivním opatřením je „*redefinice kritérií výběru či distribuce jako takových a tím redefinice relevantních zásluh a jejich nové nastavení s cílem jasně preferovat určitou skupinu*“⁵. Jakmile pozitivní opatření dosáhne svého cíle, je třeba, aby bylo zrušeno, jedná se o opatření dočasná.

1.1.6 Rovné zacházení

Zatímco rovnost představuje určitý ideální stav, rovné zacházení je proces, kterým tohoto stavu můžeme dosáhnout. Rovné zacházení bychom mohli označit za provádění rovnosti v praxi.

1.2 Diskriminace

Pojem diskriminace pochází z latinského slova *discrimino*, které v překladu znamená rozlišovat, rozeznávat, rozdělovat. Pojem diskriminovat ve svém původním sémantickém významu neměl negativní charakter a v některých jazycích například v angličtině se dosud používá i ve svém původním smyslu, tedy ve smyslu činění rozdílu mezi dvěma kategoriemi.

Pojem diskriminace se stejně jako pojem rovnost nedá označit za čistě právní, v určitých souvislostech se používá také v psychologii, ekonomii či matematice. Pokud bychom hledali význam pojmu diskriminace v české literatuře, pravděpodobně bychom narazili právě na definici vykládající pojem z právního hlediska a s určitým pejorativním nádechem, což je pojetí, které je v českém sociokulturním kontextu pojetím nejběžnějším. Slovník cizích slov k tomu říká, diskriminace je „*rozlišování poškozující někoho, neuznávání jeho rovnosti s jinými, popírání a omezování práv určité kategorii obyvatelstva nebo určitým státům, mezinárodním organizacím a podobně*“⁶. Blackův právní slovník⁷ popisuje diskriminaci jako důsledek právní úpravy nebo zavedené praxe, která určité skupině poskytuje výhody nebo jí určité výhody upírá kvůli charakteristickým vlastnostem této skupiny, jako jsou rasa, věk, pohlaví, národnost, vyznání nebo zdravotní postižení. Je to porušení rovného zacházení

⁴ Blíže viz *Rovnost a diskriminace*, 30-32 s.

⁵ *Rovnost a diskriminace*, 32 s.

⁶ BUCHTELOVÁ, R., CONFORTIOVÁ, H., et. al. *Nový akademický slovník cizích slov*. 1. vydání. Praha: Academia, 2007. 170 s.

⁷ GARNER, B. A. *Black's Law Dictionary*. 8th revised edition. St. Paul: West Group, 2004, s. 500.

se všemi osobami, i když k rozlišování mezi těmi osobami, jimž výhoda poskytnuta byla a těmi, jimž poskytnuta nebyla, neexistuje žádný rozumný důvod. K dokreslení významu pojmu, bych ráda zmínila rozhodnutí kanadského nejvyššího soudu, které diskriminaci vykládá velmi výstižně jako „*úmyslné či neúmyslné rozlišení, učiněné na základě osobních znaků jednotlivce nebo skupiny, které má za následek uložení břemene, závazků nebo jiné nevýhody, uvalené pouze na znevýhodněného jednotlivce nebo skupinu a nikoliv na druhé, anebo odepření přístupu k příležitosti, dobru či přednosti, které jsou přístupné pouze ostatním členům společnosti [...] Rozlišení zakládající se na osobních znacích, které jsou jednotlivci přičleňovány pouze na základě jeho příslušnosti k určité skupině, uniknou jen vzácně podezření z diskriminace, zatímco ty, které se zakládají na zásluhách a schopnostech, budou jen zřídka podezřelé.*“⁸

Z výše uvedeného můžeme vyvodit, že diskriminace v právním kontextu je určité úmyslné či neúmyslné rozlišování mezi osobami nebo skupinami osob na základě jejich charakteristických obecných vlastností či znaků dotýkajících se důstojnosti člověka. Může spočívat jak v aktivním konání, tak v nekonání. V důsledku tohoto rozlišování je dotyčná osoba nebo skupina osob více zatížena než ostatní nebo je jí upřeno nějaké dobrodiní, ať už jakékoli. Toto rozlišování se nepovažuje za diskriminaci, pokud je právním předpisem stanovena výjimka nebo pokud je odůvodněno legitimním cílem a je prováděno prostředky, které jsou přiměřené a nezbytné.

1.2.1 Diskriminace přímá

Výklad pojmu přímá diskriminace vychází z koncepce formální rovnosti. Za přímou diskriminaci označujeme jednání, kdy se s určitou osobou zachází méně příznivě, než se zachází, zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci a to z důvodu existence určité obecné vlastnosti diskriminované osoby. Opět zde vyvstává problém srovnatelnosti a nalezení vhodného komparátora, tedy subjektu, s nímž by bylo možno srovnávat osobu, s níž bylo jinak zacházeno. Když je vhodný komparátor nalezen a je tedy určen standardní způsob, jakým má být s dotyčnou osobou nakládáno, je třeba ještě posoudit, zda se porovnávaná osoba a komparátor nachází ve srovnatelné situaci.

⁸ Rozhodnutí Nejvyššího soudu Kanady ze dne 2. února 1989, Andrews proti Law Society of British Columbia [1989] 1 S.C.R 143

1.2.2 Diskriminace nepřímá

Pojem nepřímé diskriminace vzešel z potřeby klasifikace různých typů diskriminace v judikatuře ESD a postupně se stal pojmem obecně používaným. V literatuře a právních předpisech můžeme nalézt mírně odlišné definice nepřímé diskriminace. M. Whelanová shrnuje její pojmové znaky takto: jednání nebo opomenutí založené na zdánlivě neutrálním ustanovení, kritériu nebo zvyklosti, dále je to nepříznivý důsledek tohoto jednání pro skupiny osob vymezené určitými obecnými vlastnostmi, přičemž tento důsledek není objektivně zdůvodnitelný nebo prostředky k jeho dosažení nejsou v přiměřeném poměru ke sledovanému cíli⁹. Teorie rozeznává dva základní typy nepřímé diskriminace¹⁰. Prvním typem je situace, kdy norma upravuje rovně právo či povinnost určité poměrně široké skupiny osob, ale pro určité osoby patřící k této skupině se v důsledku jejich specifických obecných vlastností jeví jako příliš přísná. K odstranění takové nepřímé diskriminace bude třeba přijmout výjimku, která tuto přísnost odstraní. Například pokud by bylo pro všechny studenty stejně stanoveno, že určitá zkouška musí být vykonána ústně, došlo by k tomu, že některým zdravotně postiženým studentům, by bylo vykonání zkoušky fakticky znemožněno. Aby nedocházelo k diskriminaci, je potřeba pro takové studenty stanovit výjimku, která jim umožní vykonat zkoušku jiným způsobem. Druhým typem nepřímé diskriminace je situace, kdy norma upravuje výjimku z obecné úpravy, která nepříznivě dopadá na určitou skupinu osob. Typickým příkladem je právní úprava stanovící méně příznivé zacházení se zaměstnanci pracujícími na částečný úvazek, která ve svém důsledku znevýhodňuje hlavně ženy, které na částečný úvazek pracují mnohem častěji než muži. Řešením takové situace by bylo odstranění výjimky z obecné úpravy.

1.2.3. Diskriminační důvody

Diskriminačními důvody jsou výše již několikrát zmiňované charakteristické obecné vlastnosti jednotlivce nebo znaky skupiny. Právní normy upravující zákaz

⁹ BOUČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K., et. al. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010. 152 s.

¹⁰ Typologie podrobně zpracována v publikaci Rovnost a diskriminace, 53 – 55 s. a dále v publikaci KOLDINSKÁ, K. Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010. 15 s. (dále citováno jako Gender a sociální právo)

diskriminace vyjmenovávají různé diskriminační důvody, které považují za nepřijatelné, jejich výčet může být taxativní i demonstrativní. Nejčastěji můžeme narazit na tyto diskriminační důvody: pohlaví, rasa či etnický původ, náboženské vyznání, věk, zdravotní postižení, sexuální orientace, jazyk, sociální původ, apod. Diskriminační důvody mají různý charakter ve smyslu stupně pozornosti, které budí rozdílné zacházení na jejich základě. Americké soudy vytvořili kategorii tzv. „podezřelých kritérií“, což je dalo by se říci tvrdé jádro diskriminačních důvodů, na které je třeba se zvláště zaměřit a jakékoli rozlišování na jejich základě připouštět pouze za velice výjimečných okolností. V USA patří mezi takováto „podezřelá kritéria“ především rozlišování na základě rasy, v evropském právu bychom za ně mohli označit i rozlišování na základě pohlaví.

Dále podrobněji popíší některé diskriminační důvody, které mohou vzbuzovat pochybnosti ohledně toho, co všechno pod ně můžeme zahrnout. Nejprve bych zmínila pojem rasa. Jedná se o pojem biologicko-antropologický, který je ve své podstatě zcela neutrální, protože všichni k nějaké rase patříme. Negativní nádech dostává pojem rasa právě až v souvislosti s porušováním zásady rovného zacházení a diskriminací. Jako rasu můžeme označit skupinu lidí, které spojují obdobné fyzické znaky, vyvinuté v průběhu tisíciletí vlivem životního prostředí v určité geografické oblasti. Tyto znaky jsou dědičné. Teorie rozlišuje tři základní rasy 1) negroidní 2) mongoloidní 3) europoidní a dále jejich podtypy a rasy vzniklé mísením ras základních.

Etnická skupina je pojem sociologický, označuje skupinu lidí, která se od ostatních odlišuje kulturou, rasou, teritoriálně, jazykem historii a v neposlední řadě tím, že vnímá sama sebe jako určitý ohraničený celek a tím, že je tak i vnímána okolím.

Pojem národnost můžeme chápat jednak ve smyslu politickém, jako příslušnost občana určitého státu k tomuto státu a jednak ve smyslu etnickém, jako příslušnost k určité etnické skupině. Národnostní menšinou potom rozumíme skupinu osob, která žije vedle jiné skupiny osob, kterou můžeme na daném území považovat za většinovou. Česká právní úprava je zvláštní tím, že jednotlivci dává právo zvolit si svou národnost¹¹.

Hranice mezi pojmy rasa, etnická skupina a národnost v etnickém pojetí nejsou ostré, například Romové žijící v České republice bývají jednou označováni za etnickou skupinu, podruhé za národnostní menšinu, někdy dokonce za rasu, jejich diskriminace bývá označována jako rasová diskriminace.

¹¹ Čl. 3 odst. 2 usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky (dále citováno jako Listina základních práv a svobod)

Dalším významným diskriminačním důvodem je pohlaví. Nejčastějším způsobem diskriminace na základě pohlaví je nerovné zacházení s muži a ženami. Antidiskriminační zákon výslovně stanoví, že za diskriminaci na základě pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace (transsexuality). Málo častá bude diskriminace z důvodu příslušnosti k oběma pohlavím (hermafroditismu) nebo k žádnému pohlaví (intersexuality). Spadá sem také problematika generové identifikace, což je případ, kdy se osoba nechová podle generových stereotypů spojovaných s jejím biologickým pohlavím, i z toho důvodu se může stát terčem diskriminace¹².

Pokud uvažujeme o nerovném zacházení s muži a ženami v souvislosti se zaměstnáním, můžeme rozlišit několik typických oblastí, kde dochází k rozdílnému zacházení. Jako první bych uvedla oblast odměňování za práci. To, že ženy jsou za stejnou práci odměňovány méně než muži, je fakt, který dokazují statistiky. Podle údajů EUROSTATu z roku 2009 se průměrný gender pay gap¹³ v EU pohyboval kolem 17%. Toto číslo se ale v různých členských státech velmi liší. Česká republika se bohužel nachází mezi státy s nejvyšším rozdílem v odměňování mužů a žen a to na druhém místě hned za Estonskem. Je alarmující, že gender pay gap v České republice stále roste. Od roku 2007, kdy byl asi 24%, se vyšplhal až na přibližných 26%. Na opačném konci stupnice stojí například Itálie, kde se dlouhodobý průměr pohybuje kolem 5%. Je také zajímavé si všimnout, že rozdíl mezd mužů a žen roste s věkem. Zatímco u osob mladších 30 let činí průměrný gender pay gap v EU pouhá 3%, u osob starších 50 let je to téměř 22%.

Druhou oblastí je přístup k zaměstnání a přípravě na něj, včetně kariérního postupu. Důležitým ukazatelem je zde rozdíl v zaměstnanosti mužů a žen, ten můžeme demonstrovat na údajích o počtu nezaměstnaných v Evropské unii. V letech 2000 až 2007 byl počet nezaměstnaných žen v průměru o dvě procenta vyšší než nezaměstnaných mužů, od začátku roku 2008 se počet nezaměstnaných žen a mužů začal vyrovnávat, a tento trend se udržel až do začátku roku 2012, otázkou je, zda v tom můžeme spatřovat pokrok v oblasti rovného zacházení s muži a ženami, nebo jen efekt

¹² Jako ilustrativní případ můžeme uvést Rozsudek Nejvyššího soudu USA Price Waterhouse proti A. Hopkins, 490 U. S. 228/1989, A. Hopkins nebyl umožněn kariérní postup, přestože naplňovala všechna potřebná kritéria a to z toho důvodu, že vypadala a chovala se „nežensky“.

¹³ Rozdíl mezd mezi muži a ženami.

ekonomické krize, v jejímž důsledku v uvedených letech 2008 – 2012 nezaměstnanost celkově stoupla zhruba o 3%.

Za přípustné nerovné zacházení s muži a ženami se považuje zvláštní ochrana žen v těhotenství a mateřství. Co se týká těhotenství, je rozdíl v zacházení odůvodněn biologicky, tedy tím, že žena je v období těhotenství a po porodu oslabena. Pokud se ale týká ochrany mateřství ve smyslu rodičovství, je na místě opatrnější přístup. Zvláštní ochrana zde nemůže být poskytována ženám automaticky, ale na základě konkrétních okolností. Představa o tom, že o děti pečují výlučně ženy, už v dnešní době spadá do kategorie generových stereotypů.

Citlivou oblastí pokud se týká rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání je v neposlední řadě oblast sladění rodinného a pracovního života mužů a žen, zde hlavně problematika rodičovské dovolené, práce na částečný úvazek nebo možných výhod poskytovaných zaměstnavatel pracujícím rodičům, které mají tendenci být poskytovány spíše ženám, což může zakládat diskriminaci mužů pečujících o děti.

Sexuální orientace bývá někdy subsumována do kategorie diskriminace z důvodu pohlaví, ale česká právní úprava ji vyčleňuje jako samostatný diskriminační důvod. Pokud se týká zaměstnání, jedinec může být diskriminován na základě samotného faktu, že je homosexuál, ale také tu vyvstává otázka srovnatelnosti manželství a registrovaného partnerství, jak bude blíže rozvedeno v kapitole pojednávající o judikatuře ESD týkající se diskriminace na základě sexuální orientace.

Dalším diskriminačním důvodem často postihovaným v antidiskriminačních právních úpravách je zdravotní postižení. Co se rozumí pod pojmem zdravotní postižení v České republice, definuje antidiskriminační zákon, jedná se o „*tělesné, smyslové, mentální, duševní, nebo jiné postižení, které brání nebo může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení [...], přitom musí jít o dlouhodobé zdravotní postižení, které trvá nebo má podle poznatků lékařské vědy trvat alespoň jeden rok*“¹⁴.

1.3 Rozlišování versus diskriminace, výjimky ze zásady rovného zacházení

Pro správné pochopení a aplikaci pojmu diskriminace a zásady rovného zacházení je klíčové si uvědomit, že ne každé rozlišování je možné paušálně považovat

¹⁴ § 5 odst. 6 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých předpisů (dále citován jako antidiskriminační zákon)

za nepřipustnou diskriminaci, toto už jsem naznačila výše, ale považuji to za velmi důležité a proto hodné zdůraznění ve zvláštní kapitole. K tomu výstižně uvádí Z. Kühn: „*Podstatou práva je regulace společenských vztahů. V tomto smyslu každá právní norma reguluje společenské vztahy obecným způsobem: jsou-li dány podmínky obecně formulované hypotézy právní normy, uplatní se dispozice bez ohledu na identitu individuálního adresáta právní normy. Na druhou stranu je stejně tak podstatou každé právní normy rozlišení obecně určené situace od jiných možných situací.*“¹⁵ Určit, kdy se jedná o žádoucí rozlišování a kdy už o nepřipustnou diskriminaci, bývá někdy velmi složité. Spolehlivým způsobem, jakým toto určení provést, je tzv. testování. Americká literatura popisuje „test racionality“, kdy rozlišující právní norma se nepovažuje za diskriminační, pokud rozlišování, které provádí lze ospravedlnit jeho vztahem k veřejnému cíli a není očividně svévolné. Mnohem přísněji jsou potom posuzovány normy, které provádí rozlišování na základě „podezřelých kritérií“, jak byla popsána výše.

1.4 Vícenásobná diskriminace

Relativně novým pojmem v oblasti diskriminace a rovného zacházení je pojem vícenásobná diskriminace. Pojem se začal používat v Americe v souvislosti s diskriminací černošských žen, které byly diskriminovány z důvodu rasy a zároveň z důvodu pohlaví. Vícenásobná diskriminace se dále rozděluje na složenou a průsečíkovitou. Podstatou složené vícenásobné diskriminace je postupné nabalování diskriminačních důvodů, které stojí vedle sebe v jedné množině. Příkladem může být nepřijetí staršího zdravotně postiženého muže do zaměstnání, s odůvodněním, že zaměstnavatel preferuje „mladý dynamický kolektiv“ a zároveň z důvodu neochoty zaměstnavatele přijmout přiměřená opatření s ohledem na mužovo zdravotní postižení, která by mu umožnila u něj pracovat, i když tato opatření nepředstavují pro zaměstnavatele nepřiměřené zatížení. Průsečíkovitá vícenásobná diskriminace spočívá v tom, že se více diskriminačních důvodů spojí a vytvoří zcela novou specifickou a

¹⁵ Rovnost a diskriminace, 37 s.

hlavně samostatnou diskriminační situaci jako příklad můžeme uvést nucenou sterilizaci romských žen.¹⁶

2. Úprava v mezinárodním právu

Dá se říci že, většina významných mezinárodních smluv přijatých za účelem prosazování rovného zacházení a zákazu diskriminace je platná také v České republice. Je důležité zdůraznit, že pokud vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána, stanoví něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva¹⁷.

2.1 Dokumenty OSN

Organizace spojených národů vznikla dne 24. října 1945 jako reakce na druhou světovou válku. Své cíle vytýčila v zakladatelském dokumentu - Chartě OSN a mimo jiné mezi ně patří „*rozvíjet mezi národy přátelské vztahy, založené na úctě k zásadě rovnoprávnosti, a činit jiná vhodná opatření na posílení světového míru; uskutečňovat mezinárodní součinnost [...] posilováním úcty k lidským právům a základním svobodám pro všechny bez rozdílu rasy, pohlaví, jazyka nebo náboženství*“¹⁸. Bývalá Československá republika patřila k zakládajícím členům OSN a Česká republika se stala členem OSN jako nástupnický stát v roce 1993.

2.1.1. Všeobecnou deklaraci lidských práv

V průběhu své existence vydala OSN mnoho dokumentů, týkajících se tématu zákazu diskriminace a rovného zacházení. Za první a stěžejní můžeme označit Všeobecnou deklaraci lidských práv, která byla přijata a vyhlášena na Valném shromáždění OSN v New Yorku dne 10. prosince 1948. Jedná se sice o právně nezávazné politické prohlášení, ale zároveň o důležitý vzorový podklad pro následující lidsko-právní dokumenty. V čl. 1 je zakotven princip rovnosti lidí v důstojnosti a právech. Čl. 2 zakazuje diskriminaci a obsahuje demonstrativní výčet diskriminačních

¹⁶ Gender a sociální právo, s. 17-20.

¹⁷ Čl. 10 ústavního zákona č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

¹⁸ Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 30/1947 Sb., o Chartě Spojených národů a statutu Mezinárodního soudního dvora, ve znění pozdějších předpisů.

důvodů. Velmi pokrokový je čl. 23, odst. 2, který stanoví nárok na stejnou odměnu za stejnou práci.

2.1.2 Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských a sociálních právech

Dalšími dvěma klíčovými dokumenty, které vznikly na půdě OSN, jsou Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských a sociálních právech. Pakty byly přijaty na Valném shromáždění OSN v New Yorku dne 16. prosince 1966, ale v naší zemi vstoupily v platnost až dnem 23. března 1976. Oba dokumenty obsahují rozsáhlý katalog lidských práv a stanoví povinnost států, které Pakty ratifikovaly k zajištění jejich dodržování a rovného přístupu k nim. Co se týká samotného katalogu práv, vzhledem k tématu této práce bych zmínila především čl. 7 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, který deklaruje *„spravedlivou mzdu a stejnou odměnu za práci stejné hodnoty bez jakéhokoli rozlišování, přičemž zvláště ženám jsou zaručeny pracovní podmínky ne horší, než jaké mají muži, se stejnou odměnou za stejnou práci“* a dále požaduje *„stejnou příležitost pro všechny dosáhnout v zaměstnání povýšení na odpovídající vyšší stupeň, přičemž nebudou uplatňována jiná kritéria, než délka zaměstnání a schopnosti“*¹⁹.

2.1.3 Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen

Ve výčtu mezinárodních smluv z autorské dílny OSN nesmí chybět Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen. Úmluva vstoupila v platnost pro Československou socialistickou republiku dnem 18. března 1982. V čl. 1 této úmluvy je definován pojem diskriminace žen. V následujících člancích se pak členové úmluvy zavazují k provedení veškerých příslušných opatření k vyrovnání postavení žen a mužů, a to jak v oblasti politického, tak i sociálního, hospodářského a společenského života. Ráda bych zdůraznila čl. 10, který ukládá smluvním stranám, aby přijaly taková

¹⁹ Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb., o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech

opatření, která zajistí ženám stejné podmínky pro volbu zaměstnání a povolání jako mají muži a čl. 11, který smluvními stranám ukládá povinnost „přijmout veškerá příslušná opatření k odstranění diskriminace žen v zaměstnání s cílem zajistit, na základě rovnoprávnosti mužů a žen, stejná práva“²⁰ a to například právo na práci, na stejné příležitosti v zaměstnání, právo na stejnou odměnu a na stejné zacházení pokud jde o práci stejné hodnoty atd. Ukládá i další opatření pro zajištění rovného postavení těhotných žen a rodičů s dětmi. V čl. 17 Úmluvy byl jako kontrolní orgán ustaven Výbor pro odstranění diskriminace žen. Výbor projednává zprávy smluvních států o opatřeních přijatých k provedení této úmluvy. Na základě Opčního protokolu k Úmluvě, který pro Českou republiku vstoupil v platnost dne 26. května 2001, Výbor přijímá k projednání individuální oznámení o porušení práv vyplývajících z Úmluvy ze strany státu. K prověření oznámení může Výbor provést vyšetřování. Výstupem z projednání oznámení je doporučení adresované příslušnému státu.

2.1.4 Mezinárodní úmluvu o odstranění všech forem rasové diskriminace

Nakonec bych chtěla zmínit Mezinárodní úmluvu o odstranění všech forem rasové diskriminace²¹. V čl. 1 úmluvy je definováno, co se pro účely této úmluvy považuje za rasovou diskriminaci. Čl. 7 pak zavazuje smluvní státy k zákazu a odstranění rasové diskriminace ve všech jejích formách. Státy jsou povinny zajistit rovnost před zákonem bez rozlišování podle rasy, barvy pleti, národnostního nebo etnického původu a to mimo jiné při využívání práva na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, na ochranu proti nezaměstnanosti, na stejný plat za stejnou práci a na spravedlivou a uspokojivou odměnu za práci.

2.2 Dokumenty Mezinárodní organizace práce

²⁰ Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 62/1987 Sb., o Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen.

²¹ V ČR publikována ve Sbírce zákonů jako Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 95/1974 Sb., o Mezinárodní úmluvě o odstranění všech forem rasové diskriminace.

2.2.1 Úmluva MOP č. 111, o diskriminaci v zaměstnání a povolání

Úmluva byla přijata na Generální konferenci Mezinárodní organizace práce 25. června 1958. V platnost pro Československou socialistickou republiku, potažmo pro Českou republiku, jako nástupnický stát, vstoupila úmluva 21. ledna 1965. Čl. 1 definuje, co je a co není diskriminace²² a dále definuje, co se rozumí pod pojmy „zaměstnání“ a „povolání“. Úmluva zavazuje členské státy k prosazování rovného zacházení v zaměstnání všemi možnými prostředky.

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

Tato úmluva byla taktéž přijata na Generální konferenci Mezinárodní organizace práce a to 29. června 1951. V České republice, tehdejší Československé republice, nabyla účinnosti 30. října 1958²³. Úmluva stanoví smluvním státům povinnost uvádět myšlenku rovného odměňování mužů a žen za práci stejné hodnoty do praxe a určuje nástroje k jejímu prosazování.

2.3 Dokumenty Rady Evropy

2.3.1 Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

Úmluva vstoupila v platnost dne 3. září 1953 a obsahuje pouze dva články týkající se tématu této práce a to je čl. 4 úmluvy zakazující nucenou práci a čl. 11. úmluvy deklarující svobodu sdružování v odborových organizacích. Ještě zmíním čl. 14 úmluvy, který zakazuje jakoukoli diskriminaci z důvodů, jako jsou pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnostní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení. Uvedený čl. 14 však zakazuje diskriminaci pouze při užívání práv a svobod přiznaných touto úmluvou. Protokol č. 12 k této úmluvě mění dosavadní subsidiární charakter ochrany

²² Za diskriminace se nepovažuje rozdílné zacházení na základě odlišné kvalifikace zaměstnance potřebné pro konkrétní zaměstnání.

²³ Ve Sbírce zákonů byla publikována pod č. 450/1990 Sb., jako Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí o sjednání Úmluvy o stejném odměňování mužů a žen za práci stejné hodnoty (č. 100).

před diskriminací vyplývající z čl. 14 úmluvy na obecný zákaz diskriminace z výše uvedených důvodů. Protokol č. 12 Česká republika podepsala, ale dosud neratifikovala. K projednávání stížností na porušování práv z této Úmluvy byl ustaven Evropský soud pro lidská práva, který může projednávat, jak stížnosti mezistátní, tak stížnosti individuální. Individuální stížnost může podat fyzická i právnická osoba po vyčerpání všech opravných prostředků, které poskytuje vnitrostátní právní úprava.

2.3.2 Evropská sociální charta

Charta byla přijata v Turínu dne 18. října 1961. Charta má tu zvláštnost, že smluvními státy nemusela být ratifikována jako celek. V chartě byly vybrány nejdůležitější články, které jsou závazné pro všechny smluvní státy a k těmto si mohly vybrat další články a číslované odstavce, kterými chtěly být vázány a to s ohledem na různou hospodářskou úroveň členských států Rady Evropy. Pro Českou republiku vstoupily vybrané články v platnost dne 3. prosince 1999²⁴.

Charta má pět částí, první část deklaruje cíle, ke kterým se všechny signatářské státy zavazují směřovat, část druhá pak obsahuje katalog práv, část třetí upravuje způsob, jakým jsou smluvní státy chartou vázány, část čtvrtá upravuje kontrolní mechanismus dodržování charty. Je důležité zdůraznit, že přestože se jedná o dokument Rady Evropy, kontrola jeho dodržování, nespadá do jurisdikce Evropského soudu pro lidská práva, a je pouze kontrolou administrativní. Část pátá upravuje způsob aplikace charty v mimořádných případech a vztah charty k vnitrostátnímu právu a jiným mezinárodním smlouvám.

V roce 1988 byla charta doplněna Dodatkovým protokolem²⁵, jenž rozšířil katalog práv chráněných chartou například o právo na rovné příležitosti a na rovné zacházení v zaměstnání bez diskriminace na základě pohlaví a o právo na účast při stanovování a zlepšování pracovních podmínek a pracovního prostředí.

V roce 1991 byl přijat dodatek k chartě, který významným způsobem upravuje mechanismus dodržování charty.

Nelze si nevsimnout, že tři výše uvedené dokumenty, tedy Charta, Dodatkový protokol z roku 1988 i dodatek z roku 1991, byly předloženy ke schválení Poslanecké

²⁴ Publikována ve Sbírce mezinárodních smluv jako Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 14/2000.

²⁵ Publikován ve Sbírce mezinárodních smluv jako Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 15/2000.

sněmovně společně roce 1999 jako sněmovní tisk č. 113. Ten byl schválen usnesením Poslanecké sněmovny č. 400. Usnesení obsahuje všechny tři dokumenty. Návrh dále pokračoval do Senátu jako senátní tisk č. 52. Tento tisk také obsahuje všechny tři dokumenty a byl schválen usnesením Senátu č. 148. Usnesení vyslovuje souhlas se všemi třemi dokumenty. Charta byla následně vyhlášena ve Sb. m. s. jako sdělení MZV č. 14/2000, Dodatkový protokol byl taktéž vyhlášen ve Sb. m. s. a to jako sdělení MZV č. 15/2000, ale Protokol pozměňující ESCH vyhlášen nebyl. Jak tuto situaci uchopit? Existuje snad pro Českou republiku jiný mechanismus kontroly než pro státy, ve kterých platí i Protokol z roku 1988?

2.3.3 Revidovaná Evropská sociální charta

Revidovaná Charta byla otevřena k podpisu v roce 1996. Shrnuje práva deklarovaná Evropskou sociální chartou a jejími dodatky a k nim přidala i práva nová.

Česká republika ji dosud neratifikovala.

3. Úprava v právu Evropské unie

Na úvod této kapitoly bych ráda zdůraznila, že ohledně aplikace evropského práva platí dvě důležité zásady, které formuloval Evropský soudní dvůr.

Za prvé je to zásada aplikační přednosti²⁶ práva EU před národním právem členského státu, která znamená, že v případě rozporu mezi národním a právem EU se použije právo EU, soudce členského státu má tedy povinnost neaplikovat ustanovení vnitrostátního předpisu, které koliduje s právním předpisem EU. Tato zásada se vztahuje jak na právo primární, tak na právo sekundární.

Za druhé je to zásada bezprostředního účinku²⁷, která dává jednotlivcům možnost domáhat se před národními soudy těch ustanovení práva EU, která přiznávají jednotlivcům taková subjektivní práva, jejichž ochrana je v jurisdikci národních soudů. Aby mohlo být ustanovení práva EU přímo závazné, musí být jasné, přesné a

²⁶ Zásada aplikační přednosti dovozena např. v rozsudku ESD ze dne 15. července 1964, F. Costa proti E.N.E.L, 6/64 Sb. r. 1964, 1141 s. a dále rozvedena v rozsudku ESD ze dne 9. března 1978, Amministrazione delle Finanze dello Stato proti Simmenthal SpA, 106/77, Sb. r. 1978, 629 s. a dalších rozsudcích ESD.

²⁷ Zásada bezprostředního účinku dovozena např. v rozsudku ESD ze dne 5. února 1963, NV Algemene Transporten Expeditie Onderneming van Gend & Loos proti Nederlandse administratie der belastingen 26/62, Sb. r. 1963, s 3.

nepodmíněné. Zásada bezprostředního účinku tedy neplatí obecně na všechny normy práva EU.

Je zajímavé si povšimnout, že na základě výše zmíněných zásad národní soudy aplikují právo EU, ale zároveň nejsou způsobilé ho interpretovat. Pravomoc vykládat právo EU má výhradně Evropský soudní dvůr, aby se zabránilo různým způsobům interpretace a snížení právní jistoty. Pokud má národní soud pochybnosti ohledně výkladu práva EU, má povinnost obrátit se na Evropský soudní dvůr s předběžnou otázkou.

3.1. Primární právo

Primární právo tvoří především zakládací smlouvy Evropské unie, dříve Evropského společenství, protokoly k zakládacím smlouvám a dále smlouvy, které zakládací smlouvy revidují. Jedná se o mezinárodní smlouvy uzavřené mezi členskými státy a následně ratifikované vnitrostátními parlamenty. Aktuálně mezi zakládací smlouvy řadíme Smlouvu o fungování Evropské unie²⁸, Smlouvu o založení Evropského společenství pro atomovou energii (EUROATOM), Smlouvu o Evropské unii a Listinu základních práv Evropské unie²⁹. Vzhledem k tématu práce podrobněji rozeberu pouze SFEU a LZPEU.

3.1.1. Smlouva o fungování Evropské unie

Smlouva o fungování Evropské unie dříve Smlouva o založení Evropského společenství vstoupila v platnost 1. ledna 1958. Od té doby byla několikrát novelizována, poslední velká novelizace proběhla v důsledku ratifikace Lisabonské smlouvy v roce 2009. SFEU upravuje působnost a pravomoci EU, její institucionální uspořádání a financování.

Část první se nazývá Zásady, má dvě hlavy, přičemž v hlavě první jsou vymezeny pravomoci EU a v hlavě druhé najdeme obecně použitelná ustanovení. Hned na začátku druhé hlavy v čl. 8 se deklaruje odstranění nerovností a podpora rovného

²⁸ Dříve Smlouva o založení Evropského společenství, která byla přejmenována a přečíslována Lisabonskou smlouvou.

²⁹ Od vstupu v platnost Lisabonské smlouvy má dle čl. 6 odst. 1 Smlouvy o Evropské unii stejnou právní sílu jako zakládající smlouvy.

zacházení pro muže a ženy. Čl. 10 SFEU vyhláší boj proti diskriminaci na základě pohlaví, rasy, etnického původu, náboženského vyznání, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace. Čl. 18 pak zdůrazňuje zákaz diskriminace na základě státní příslušnosti a čl. 19 umožňuje Radě přijmout vhodná opatření k boji proti diskriminaci a to zvláštním legislativním postupem se souhlasem Evropského parlamentu.

Konkretizaci výše zmíněných zásad v souvislosti se zaměstnáváním potom najdeme v části třetí SFEU v hlavě desáté nazvané Sociální politika. Čl. 153 deklaruje podporu činnosti členských států v oblasti rovných příležitostí mužů a žen na pracovním trhu a rovného zacházení na pracovišti. Čl. 157 stanoví členským státům povinnost zajistit mužům a ženám stejnou odměnu za stejnou nebo rovnocennou práci. Tento článek má dle názoru ESD přímý účinek.

3.1.2 Listina základních práv Evropské unie

LZPEU byla přijata již v prosinci roku 2000 v Nice jako Charta základních práv EU a později se stala součástí Smlouvy o Ústavě pro Evropu, která však nebyla ratifikována. Právně závaznou se ale stala až v roce 2009 jako součást Lisabonské smlouvy. V čl. 6 SEU jí byla přiznána stejná právní síla jako ostatním pramenům primárního práva. LZPEU je prvním komplexním (upravuje občanská, politická i sociální práva) psaným katalogem základních práv a svobod EU. Nedá se říct, že by do oblasti ochrany lidských práv a svobod v EU přinesla nějaké novinky, přesto bylo její přijetí důležitým a přirozeným důsledkem vývoje práva EU.

LZPEU má sedm hlav, přičemž šest upravuje jednotlivé oblasti ochrany lidských práv a svobod a hlava sedmá se týká výkladu a použití Listiny. S ohledem na téma práce je nejdůležitější hlava třetí LZPEU nazvaná Rovnost. V čl. 21 je zakázána jakákoli diskriminace založená na pohlaví, rase, barvě pleti, etnickém nebo sociálním původu, genetických rysech, jazyku, náboženském vyznání nebo přesvědčení, politických názorech či jakýchkoli jiných názorech, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, narození, zdravotním postižení, věku nebo sexuální orientaci. Výčet diskriminačních důvodů je demonstrativní. V čl. 23 je pak zdůrazněno rovné postavení mužů a žen zvláště pak v zaměstnání a v odměňování za práci.

Zásadním principem LZPEU upraveným v jejím čl. 51 je, že Listina je určena

především orgánům a institucím EU, členským státům pak pouze tehdy, jestliže uplatňují právo EU.

V závěru pojednání o LZPEU bych se ráda zmínila o problematice její závaznosti v České republice. LZPEU se stala předmětem diskusí potom, co prezident Václav Klaus podmínil svůj podpis pod Lisabonskou smlouvu tím, že Česká republika se připojí k Protokolu č. 30, o uplatňování Listiny základních práv Evropské unie v Polsku a ve Spojeném království³⁰. Ukázalo se, že na připojení České republiky k tomuto protokolu je z organizačního hlediska již příliš pozdě a tak se Václav Klaus nakonec spokojil s Prohlášením České republiky k Listině základních práv Evropské unie. Toto prohlášení bylo přijato v Závěrečném aktu konference zástupců vlád členských států dne 23. července 2007 pod číslem 53. Prohlášení má proklamativní charakter, mimo jiné zdůrazňuje, že ustanovení LZPEU jsou určena členským státům pouze tehdy, pokud provádějí právo EU, nikoliv když přijímají nebo provádějí vnitrostátní právo nezávisle na právu EU. Prohlášení se dotýká tedy pouze aplikace LZPEU a neříká nic jiného než její čl. 51. Dle mého názoru nemá žádný vliv na její závaznost pro Českou republiku.

3.2. Právní akty Evropské unie (sekundární právo)

Právní akty EU jsou vydávány na základě primárního práva. Dělíme je na závazné a nezávazné. Těmi závaznými jsou především nařízení a směrnice. Nezávaznými právními akty jsou především doporučení a stanoviska. V této kapitole podrobněji rozeberu několik směrnic významných z hlediska tématu práce a na závěr pro úplnost uvedu příkladný výčet několika souvisejících doporučení. Směrnice budou seřazeny podle relevance, nikoliv podle data přijetí.

³⁰ Ve Velké Británii vyvolala LZPEU obavy hlavně z toho důvodu, že v čl. 28 stanoví právo na stávku, které britské právo nezná. V Polsku vyvolávala vášnivé debaty ustanovení LZPEU týkající se rodinného práva a zákazu diskriminace, hlavně s ohledem na postavení homosexuální menšiny a případné nutnosti uzákonění registrovaného partnerství. Výsledkem toho bylo přijetí Protokolu č. 30, který někteří nazývají výjimkou z LZPEU. Dle mého názoru se ale o výjimku v pravém slova smyslu nejedná, dokument v podstatě pouze zdůrazňuje to, co říká čl. 51 LZPEU. Argumenty Václava Klause pro připojení se České republiky k Protokolu č. 30 byly ale úplně z jiného soudku, týkaly se jeho dle názoru odborníků nepodložené obavy, že čl. 17 LZPEU, který upravuje právo na vlastnictví, by mohl přinést prolomení Benešových dekretů.

3.2.1 Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání

Směrnice zakazuje diskriminaci na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v zaměstnání a povolání a jejím cílem je zavést v členských státech zásadu rovného zacházení. Směrnice definuje pojmy přímá a nepřímá diskriminace, za diskriminaci směrnice považuje také obtěžování, pokud k němu dochází v souvislosti s kterýmkoli z důvodů uvedených výše. Diskriminací je také chování navádějící k diskriminaci z uvedených důvodů.

Směrnice se vztahuje na všechny osoby ve veřejném i soukromém sektoru pokud jde o podmínky přístupu k zaměstnání, přístupu k poradenství pro volbu povolání a vzdělávání, podmínky zaměstnání a pracovní podmínky a členství a činnost v organizaci zaměstnanců či zaměstnavatelů.

Směrnice stanoví několik výjimek ze zákazu diskriminace z výše uvedených důvodů. Čl. 2 vyjímá z působnosti směrnice vnitrostátní právní úpravu stanovující opatření, která se mohou jevit jako diskriminační právě z důvodu, jež směrnice zakazuje, ale jsou v demokratické společnosti nezbytná pro veřejnou bezpečnost, zajištění veřejného pořádku a prevenci kriminality, pro ochranu zdraví a ochranu práv a svobod lidí. Toto ustanovení například umožňuje členským státům zaměřit větší pozornost na určité skupiny obyvatel, jako jsou členové náboženských sekt, pedofilové a podobně, které se jeví jako problematické z hlediska možného páchaní trestné činnosti.

Čl. 4 odst. 1 směrnice umožňuje členským státům stanovit, že rozdílné zacházení na základě vlastností souvisejících s některým z diskriminačních důvodů, které jsou předmětem úpravy této směrnice, se nepovažuje za diskriminaci, pokud se lze legitimně domnívat, že takové vlastnosti jsou přiměřeným profesním požadavkem vzhledem k náplni a podmínkám výkonu dotyčné pracovní činnosti. Podle čl. 4 odst. 2 může být za určitých podmínek takovým odůvodněným profesním požadavkem i víra nebo náboženské vyznání, pokud se týká pracovních činností vykonávaných v církvích či jiných organizacích, jejichž etika je založena na náboženském vyznání nebo víře.

Čl. 6 směrnice upravuje možnost členských států stanovit, co se nepovažuje za diskriminaci na základě věku. Ospravedlnitelné jsou rozdíly v zacházení na základě

věku, které jsou v souladu s legitimními cíly vnitrostátní politiky zaměstnanosti, trhu práce a vzdělávání, a to za podmínky, že prostředky sloužící k dosažení takových cílů jsou přiměřené a nezbytné.

Čl. 5 směrnice zvláště chrání zdravotně postižené pracovníky. Ukládá zaměstnavateli povinnost přijmout přiměřené uspořádání, to znamená učinit takové kroky, aby zdravotně postižené osobě umožnil přístup k zaměstnání a jeho výkon, pokud tyto kroky nepředstavují pro zaměstnavatele neúměrné břemeno.

Požadavky směrnice jsou požadavky minimálními a státy mohou přijmout ještě příznivější opatření.

Členské státy jsou povinny zajistit, aby se poškozené osoby mohly domáhat svých práv v soudním nebo jiném řízení, a aby se v případném řízení uplatňoval princip obráceného důkazního břemene.

3.2.2 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006, o provádění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení s muži a ženami ve věcech zaměstnanosti a povolání

V této směrnici došlo ke shrnutí předchozí úpravy oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace mezi muži a ženami v zaměstnání. Směrnice zrušuje několik starších směrnic, konkrétně směrnici Rady 75/117/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy, směrnici 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, ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/EC, směrnici Rady 86/378/ o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků, ve znění směrnice Rady 96/97/ a směrnici Rady 97/80/ES o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví.

Cílem směrnice je dosažení rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde o odměňování, přístup k zaměstnání, pracovní podmínky, kariérní postup a sociální zabezpečení. Stejně jako směrnice Rady 2000/78/ES definuje pojem diskriminace přímé i nepřímé. Pod pojem diskriminace směrnice zahrnuje i obtěžování, sexuální

obtěžování, navádění k diskriminaci a jakékoliv méně příznivé zacházení se ženou v souvislosti s těhotenstvím nebo mateřskou dovolenou.

Směrnice ukládá členským státům povinnost určit subjekt nebo i více subjektů, které budou mít na starost podporu, rozbor, sledování a prosazování rovného zacházení s muži a ženami, budou zejména poskytovat odborné poradenství ohledně podávání stížností na diskriminaci, provádět nezávislé studie a zveřejňovat zprávy týkající se diskriminace na základě pohlaví.

I tato směrnice klade důraz na zajištění vymahatelnosti práv z ní plynoucích, k čemuž má přispět konstrukce obráceného důkazního břemene. Ukládá členským státům stanovení systému sankcí, které budou ukládány za porušení vnitrostátních předpisů provádějících tuto směrnici.

3.2.3 Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ

Tato směrnice pokrývá další diskriminační důvod, tedy rasu a etnický původ a má širší pole působnosti než dvě směrnice zmíněné výše, kromě zaměstnání se týká i oblasti sociální a zdravotní, oblasti vzdělávání a oblasti přístupu ke službám, její obsah je ale principiálně obdobný.

3.2.4 Směrnice Rady 92/85/EHS, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovníků a pracovníků krátce po porodu nebo kojících pracovníků

Směrnice poskytuje zvláštní ochranu těhotným pracovnícím, pracovnícím krátce po porodu a kojícím pracovnícím. Obsahuje výjimky ze zásady rovného zacházení právě ve prospěch těchto pracovníků, například zákaz jednostranného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele po celou dobu těhotenství a mateřské dovolené, ta je garantována v minimálním rozsahu 14 týdnů.

3.2.5 Směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES

Dohoda zakazuje diskriminaci pracovníků z důvodu, že zažádali o rodičovskou dovolenou, nebo že čerpají rodičovskou dovolenou. Pokrokovým je ustanovení, které přiznává pracovníkům nastupujícím znovu do práce po skončení rodičovské dovolené právo žádat o pružnou pracovní dobu.

3.2.6 Směrnice Rady 97/81/ES, o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS

Dohoda zakazuje méně příznivé zacházení se zaměstnanci na částečný úvazek, pokud není odůvodněno objektivními důvody, ale pouze samotným faktem, že jsou zaměstnání na částečný úvazek.

3.2.7 Směrnice Rady 1999/70/ES o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS

Dohoda zakazuje méně příznivé zacházení se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou pouze z toho důvodu, že mají pracovní smlouvu na dobu určitou.

3.2.8 Doporučení

Na závěr kapitoly o sekundárním právu EU pouze jmenuji některá důležitá doporučení:

Doporučení Rady 84/635/EHS o podpoře pozitivních akcí ve prospěch žen

Doporučení Rady 96/694/ES o vyrovnané účasti žen a mužů v rozhodovacích procesech

Doporučení Komise 87/567/EHS o odborném vzdělávání žen

Doporučení Komise 92/131/EHS o ochraně důstojnosti žen a mužů v práci

Doporučení Komise 92/241/EHS o péči o dítě

3.3. Charta společenství o základních sociálních právech pracovníků z roku 1989

Charta není právně závazná, ale měla svůj nepochybný význam v historickém vývoji sociálních práv Evropských společenství. Charta stanoví hlavní principy, na kterých je založeno evropské pracovní právo. Charta například vyslovila názor, že „*by měla být vypracována opatření umožňující mužům a ženám sladit jejich pracovní a rodinné povinnosti*“³¹. Obsah Charty byl později vtělen do Lisabonské smlouvy a Listiny základních práv EU.

3.4 Judikatura Evropského soudního dvora

ESD zajišťuje výklad a aplikaci primárního i sekundárního práva Evropské unie. Rozhodnutí ESD jsou pro členské státy právně závazné. Existuje několik druhů řízení, které mohou být vedena před ESD, ale z hlediska tématu práce je nejvýznamnější řízení o předběžné otázce. Podstatou tohoto řízení je rozhodování ESD o otázce, kterou vnesl soud členského státu. Otázka se zpravidla týká souladu ustanovení vnitrostátních předpisů s právními předpisy unijními nebo způsobu výkladu unijních předpisů a vznikla v rámci řízení, které vede soud členského státu. Než ESD o předběžné otázce rozhodne, soud členského státu řízení, ve kterém otázka vznikla, přeruší. Soud členského státu je rozhodnutím ESD o předběžné otázce vázán.

Dále budu věnovat pozornost významným rozhodnutím ESD, která souvisí s tématem rovného zacházení a zákazu diskriminace v zaměstnání. Judikáty jsou členěny do okruhů podle diskriminačních důvodů, kterých se týkají.

³¹ Charta společenství o základních sociálních právech pracovníků, odst. 16

3.4.1 Judikáty ESD týkající se rovného odměňování mužů a žen a jejich rovného přístupu k zaměstnání a kariéernímu postupu

Existuje mnoho judikátů, které bych v kategorii rovného odměňování mohla zmínit, a mnohé z nich byly v literatuře už vícekrát rozebrány. Mezi nejznámější a také nejstarší rozhodnutí patří rozhodnutí řešící případ Gabrielly Defrenne, jejíž jméno figurovalo před ESD hned třikrát³². V jednom ze soudních sporů šlo o to, že Gabriella Defrenne zaměstnaná v letecké společnosti Sabena jako letuška dostávala menší plat než její kolegyně stewardi. Gabriella Defrenne podala u belgického soudu žalobu, kterou se domáhala práva na stejnou odměnu za rovnocennou práci a to na základě tehdejšího čl. 119 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství³³. Belgický soud vznesl k ESD předběžnou otázku ohledně přímého účinku čl. 119. ESD pak rozhodl, že ustanovení čl. 119, které stanoví stejnou odměnu za stejnou nebo srovnatelnou práci, má vertikální přímý účinek. ESD v rozhodnutí také konstatoval, že *„ustanovení (čl. 119) tvoří součást cílů společenství, které není pouze ekonomickým sdružením, ale které je stejně tak zaměřeno na to, aby byl společnými kroky zajištěn sociální rozvoj, a aby bylo usilováno o stálé zlepšování životních a pracovních podmínek jejich obyvatel“*, dále soud uvedl, že *„princip rovného odměňování tvoří součást základů společenství“*³⁴. Další dva soudní spory Gabrielly Defrenne se dle názoru ESD týkaly nikoliv rovného odměňování, ale rovného zacházení s muži a ženami obecně, čehož se Gabriella Defrenne domáhala taktéž na základě čl. 119. Takto široký výklad čl. 119 ESD odmítl.

Otázku rovného odměňování řešil ESD také ve věci C-300/06 Ursula Voß proti Land Berlin. V daném případě šlo o to, že vnitrostátní právní úprava stanovila nižší odměnu za práci přes čas než za práci odvedenou v rámci běžné pracovní doby. V důsledku tedy docházelo k tomu, že i když byla odměna za práci přes čas pro pracovníky pracující na plný úvazek stejná jako pro pracovníky pracující na částečný úvazek, pracovníci pracující na částečný úvazek byly odměňovány za stejnou práci

³² Jedná se o tyto rozsudky soudního dvora: 80/70 Gabrielle Defrenne proti Belgii, 43/75 Gabrielle Defrenne proti Société anonyme belge de navigation a rienne Sabena, 149/77 Gabrielle Defrenne v Société anonyme belge de navigation a rienne Sabena.

³³ Nyni  l. 157 SFEU.

³⁴ Rozsudek ESD ze dne 7. dubna 1976, Gabrielle Defrenne proti Société anonyme belge de navigation a rienne Sabena, 43/75, Sb. r. 1976 s. 00455.

méně a to konkrétně za ty odpracované přesčasové hodiny, které činily rozdíl mezi počtem hodin stanovených zákonem pro plný pracovní úvazek a počtem hodin odpracovaných v rámci individuální pracovní doby. Jelikož mezi pracovníky podléhajícími této právní úpravě byly převážně ženy, byla tato právní úprava posouzena jako neslučitelná s čl. 141 SES³⁵.

Ve věci C-476/99 H. Lommers proti Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij došlo k tomu, že pan Lommers, který byl úředníkem Ministerstva zemědělství Nizozemska, si podal žádost o rezervaci místa ve firemní mateřské školce. Jeho žádost byla zamítnuta s tím, že muži si mohou rezervovat místo ve školce pouze za mimořádných okolností, které v tomto případě podle názoru zaměstnavatele nebyly dány. Taková úprava dle zaměstnavatele úmyslná a slouží k boji proti nerovnému postavení žen. ESD usoudil, že taková úprava není v rozporu s čl. 3 směrnice 76/207/EHS, pokud bude stanovena výjimka pro muže, kteří pečují o děti sami.

I ve věci C-284/02 Land Brandenburg proti Ursule Sass řešil ESD porušení směrnice 76/207/EHS a to ustanovením kolektivní smlouvy, které stanovilo, že doba mateřské dovolené čerpané na základě právních předpisů bývalé NDR se nezapočítává do doby potřebné k tomu, aby zaměstnanec mohl být zařazen do vyšší platové třídy. ESD v rozsudku konstatoval, že „žena, která je podrobena znevýhodněnému zacházení z důvodu nepřítomnosti kvůli mateřské dovolené, je totiž diskriminována faktem svého těhotenství a své dovolené“ a dále, že „pracující žena je vzhledem ke svému zaměstnavateli nadále vázána pracovní smlouvou i po dobu mateřské dovolené“³⁶.

3.4.2 Judikáty ESD týkající se rozsahu výjimky ze zákazu diskriminace stanovené v čl. 2 odst. 4 směrnice 207/76/EHS

V judikatuře ESD jako v jakékoliv jiné judikatuře lze vysledovat určitý vývoj názorů na konkrétní problematiku. Toto můžeme demonstrovat na příkladu rozhodnutí týkajících výkladu čl. 2 odst. 1 a 4 směrnice 207/76/EHS³⁷. Odst. 1 směrnice zakazuje jakoukoli diskriminaci na základě pohlaví a odst. 4 potom stanoví výjimku z tohoto

³⁵ Nyní čl. 157 SFEU.

³⁶ Odst. č. 36 a 39, rozsudku ESD ze dne 18. listopadu 2004, Land Brandenburg proti Ursule Sass, C-284/02, Sb. r. 2004, s. I-11143.

³⁷ Později zrušena směrnicí 2006/54/ES, o které je pojednáno výše.

zákazu a umožňuje členským státům přijímat opatření na podporu rovných příležitostí pro muže i ženy, a to zejména k odstraňování stávajících nerovností ovlivňujících příležitosti žen na trhu práce a v zaměstnání. Odst. 4 tak vlastně poskytuje určitý prostor pro pozitivně rozdílné zacházení se ženami. Výše zmíněný názorový vývoj se pak týká posuzování šíře tohoto prostoru.

V roce 1988 ESD rozhodoval ve věci 312/1986 Komise proti Francouzské republice. V daném případě se primárně jednalo o porušení povinnosti Francie včas implementovat ustanovení čl. 9 směrnice 207/76/EHS. V rámci řízení o porušení povinnosti však soud posuzoval i otázku přisnosti a rozsahu výjimky poskytované čl. 2 odst. 4 směrnice 207/76/EHS. Ve Francii byly přijaty kolektivní dohody, které poskytovaly ženám poměrně značně velkorysé výhody, jako například nárok na den volna na začátku školního roku. Francie se domnívala, že tyto výhody jsou v souladu s čl. 2 odst. 3 a 4 směrnice 207/76/EHS. ESD však konstatoval, že výše uvedená ustanovení směrnice poskytují výjimku speciálně a exkluzivně těm ustanovením vnitrostátních právních předpisů, které se sice zdánlivě mohou zdát diskriminační, ale ve skutečnosti slouží k omezení míry nerovnosti mezi muži a ženami vyplývající z reálného života společnosti. Za takovou výjimku však komise nepovažuje obecnou možnost poskytovat ženám zvláštní práva v kolektivních smlouvách.

Dalším rozhodnutím týkajícím se čl. 2 odst. 1 a 4 směrnice 207/76/EHS je rozsudek ve věci C-450/1993 Kalanke proti Freie Hansestadt Bremen. V tomto případě ESD řešil předběžnou otázku, jestli je ustanovení brémského zemského zákona o rovném zacházení mezi muži a ženami ve veřejné správě, které stanoví, že pokud se o jednu pozici nebo vyšší platovou tabulku uchází stejně kvalifikovaný muž a žena, dostane žena přednost, pokud se jedná o pozici, kde jsou ženy obvykle zastoupeny v nižším počtu než muži, v souladu s ustanovením čl. 2 odst. 4 směrnice 207/76/EHS. ESD v tomto případě dovodil, že takové ustanovení předpisu členského státu zakládá nepřijatelnou diskriminaci. Výjimku obsaženou v čl. 2 odst. 4 tak ESD vyložil poměrně restriktivně, což vyvolalo reakci v podobě změny čl. 141 SES³⁸, který nově stanovil, že pozitivní diskriminace za účelem vyrovnání zastoupení pohlaví v určité oblasti profesní činnosti není v rozporu se zásadou rovného zacházení.

Dalšího výkladu se ustanovení čl. 2 odst. 1 a 4 směrnice 207/76/EHS dočkalo

³⁸ Nyní čl. 157 SFEU.

v rozsudku ESD ve věci C-409/95 Marschall proti Land Nordrhein-Westfalen. Zákon o státní službě spolkové země Severní Porýní-Vestfálsko stanovil přednost ženských uchazečů před mužskými při povyšování zaměstnanců na pracovní místa s kariéřním postupem, pokud je na rozhodném oddělení úřadu menší počet žen, v případě, že se o místo ucházejí dva uchazeči různého pohlaví, kteří mají stejnou kvalifikaci a schopnosti. Za dané situace může být mužský uchazeč přijat pouze v případě, že existují zvláštní důvody svědčící v jeho prospěch. Na rozdíl od rozhodnutí ve věci Kalanke, nedochází k automatickému upřednostnění ženy, je zde stanovena podmínka neexistence zvláštních důvodů pro přijetí uchazeče mužského pohlaví. Toto ustanovení zákona ESD posoudil jako kompatibilní s předmětnou směrnicí.

3.4.3 Judikáty ESD týkající se diskriminace z důvodu sexuální orientace

Z této oblasti bych zmínila několik judikátů týkajících se registrovaného partnerství, konkrétně jeho srovnatelnosti s manželstvím. ESD se tohoto tématu poprvé dotknul v rozsudku ve věci C-122/99 a C-125/99 D. a Švédské království proti Radě Evropské unie. ESD v tomto rozsudku konstatoval, že institut registrovaného partnerství je odlišný od institutu manželství, jako s rovnocenným je s ním zacházeno pouze co do jeho účinků.

K posunu došlo až v rozsudku ve věci C-267/06 Tadao Maruko proti Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen. Tadao Maruko požádal po smrti svého registrovaného partnera o pozůstalostní dávku stanovenou systémem odborového zaopatření, ale jeho žádost byla zamítnuta s odůvodněním, že se jedná o dávku určenou pro pozůstalé manžele, nikoliv registrované partnery. ESD v první řadě řešil otázku, zda se pozůstalostní dávka plynoucí ze systému odborového zaopatření dá považovat za odměnu ve smyslu čl. 157 SFEU a spadá tedy do působnosti směrnice č. 2000/78/ES nebo se jedná o platbu ve smyslu čl. 3 odst. 3 směrnice č. 2000/78/ES. Dle názoru ESD se jedná o odměnu. Dále ESD řešil otázku, jestli právní úprava, která umožňuje odmítnutí vyplácení pozůstalostní dávky, jak je popsáno výše, je diskriminační. ESD rozhodl, že pokud se na základě vnitrostátního práva dá postavení pozůstalého registrovaného partnera považovat za srovnatelné s postavením pozůstalého manžela, zakládá taková právní úprava diskriminaci na základě sexuální orientace. Rozhodnutí

ohledně srovnatelnosti obou institutů, ale ponechal na vnitrostátním soudu.

Obdobně pak soud rozhodl ve věci C-147/08 Jürgen Römer proti Freie und Hansestadt Hamburg. Jürgen Römer, který uzavřel registrované partnerství podle platné vnitrostátní úpravy, se u vnitrostátního soudu domáhal, aby s ním pro účely výpočtu výše doplňkového starobního důchodu bylo zacházeno stejně jako s osobou, která uzavřela manželství.

3.4.4 Judikáty ESD týkající se diskriminace z důvodu věku

V první řadě bych zde zmínila poněkud kontroverzní rozsudek ESD ve věci C-144/04 Werner Mangold proti Rüdiger Helm. Werner Mangold, kterému bylo 56 let, uzavřel se svým zaměstnavatelem pracovní smlouvu na dobu určitou. Článek smlouvy, který omezoval dobu trvání jeho pracovního poměru, následně napadl u vnitrostátního soudu pro jeho neslučitelnost se směrnicí č. 2000/78 a to přesto, že byl zcela ve shodě s vnitrostátní právní úpravou. Vnitrostátní soud pak vznesl předběžnou otázku u ESD, zda vnitrostátní právní úprava umožňující uzavírat pracovní smlouvy na dobu určitou bez omezení s pracovníky, kteří dosáhli věkovou hranici 52 let, je v rozporu s čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78. ESD v reakci na tuto otázku konstatoval, že přestože cíl uvedené vnitrostátní právní úpravy, kterým je usnadnit starším pracovníkům jejich uplatnění na pracovním trhu, je cílem legitimním, prostředky k jeho dosažení nesplňují podmínku přiměřenosti a nezbytnosti stanovenou čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 a uvedl, že *„vede k situaci, v níž všem pracovníkům, kteří dosáhli 52 let věku, bez ohledu na to, zda byli před uzavřením smlouvy nezaměstnaní či nikoli, a bez ohledu na dobu trvání případné nezaměstnanosti, mohou být právoplatně až do dovršení věku, v němž mohou uplatnit nárok na starobní důchod, nabízeny pracovní smlouvy na dobu určitou, které lze neomezeně prodlužovat. Tato významná kategorie pracovníků, vymezená výlučně v závislosti na věku, je tak vystavena nebezpečí, že bude podstatnou část profesní kariéry vyloučena z možnosti stabilního zaměstnání, které přitom představuje významný prvek ochrany pracovníků, jak vyplývá z rámcové dohody“*³⁹. Problematické na celém rozhodnutí je ale to, že v době řešení sporu ještě neuplynula lhůta stanovená členským

³⁹ Rozsudek ESD ze dne 22. listopadu 2005, Werner Mangold proti Rüdiger Helm, C-144/04, Sb. r. 2005, s. I-09981.

státům k implementaci směrnice č. 2000/78, na které celý spor stojí. ESD situaci vyřešil tvrzením, že zásada rovného zacházení v zaměstnání, potažmo zásada nediskriminace na základě věku je obecnou zásadou komunitárního práva a povinnost její aplikace tedy nezávisí na směrnici č. 2000/78, což je tvrzení poměrně odvážné a následně bylo do jisté míry korigováno dalšími rozsudky ESD, například v rozsudku z roku 2008 ve věci C-427/06, Birgit Bartsch proti Bosch und Siemens Hausgeräte (BSH) Altersfürsorge GmbH.

V podobném duchu jako rozsudek ve věci Mangold se nese rozsudek ve věci C-555/07 Seda Küçükdeveci proti Swedex GmbH & Co. KG, kde ESD konstatoval, že zásada zákazu diskriminace na základě věku, která je konkretizována směrnicí č. 2000/78, „brání vnitrostátní právní úpravě, která stanoví, že se pro účely výpočtu výpovědní doby nepřihlíží k dobám zaměstnání dosaženým zaměstnancem před dovršením věku 25 let“. Soud zde neargumentuje rozparem se směrnicí č. 2000/78, ale se samotnou zásadou zákazu diskriminace na základě věku.

4. Právní úprava České republiky

Právní úprava zákazu diskriminace v zaměstnání se v České republice vyvíjela ruku v ruce s tím, jak se Česká republika stávala signatářem různých mezinárodních smluv upravujících toto téma a později také členem Evropské unie. Je nutné poznamenat, že ještě dlouho po vstupu do Evropské unie česká úprava pokulhávala za evropským standardem, čímž se Česká republika vystavovala hrozbě žalob pro nesplnění povinnosti u ESD.

4.1 Ústavní základ rovného zacházení a zákazu diskriminace

Základ rovného zacházení a zákazu diskriminace je položen v Listině základních práv a svobod⁴⁰. Listina je dle čl. 112 Ústavy České republiky⁴¹ součástí ústavního pořádku. Princip rovného zacházení je obecně stanoven v čl. 3 odst. 1, který zaručuje základní lidská práva a svobody 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.

⁴⁰ Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky.

⁴¹ Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky.

Mezi základní lidská práva patří také právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací, svobodně se sdružovat v odborových organizacích a za podmínek stanovených zákonem také právo na stávku. Tato práva mohou být omezena pouze zákonem, přičemž musí být šetřeno jejich podstaty i smyslu. Takové omezení musí platit stejně pro všechny případy splňující stanovené podmínky.

4.2 Zákonná úprava

4.2.1 Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých předpisů (antidiskriminační zákon)

Antidiskriminační zákon jako takový, je v našem právním řádu relativní novinkou. Troufám si říct, že vznikl z nutnosti dostát povinnosti České republiky transponovat do právního řádu směrnice týkající se rovného zacházení a zákazu diskriminace a nikoliv z vlastní niterné potřeby úpravy této problematiky. I proto byla cesta k jeho přijetí poměrně klikatá.

Jako první bylo třeba vyřešit otázku, jakým způsobem naplnit požadavky směrnic Evropské unie. V úvahu připadala dílčí úprava rovného zacházení a zákazu diskriminace v mnoha speciálních zákonech nebo vytvoření zcela nového obecného právního předpisu. Nakonec zvítězila varianta druhá, pro niž existují tři hlavní argumenty. Prvním argumentem je větší přehlednost a tím pádem i větší efektivita zákona. Druhým argumentem je legislativně technický, kdyby totiž nebyla zvolena varianta komplexního zákona, bylo by potřeba novelizovat velké množství zákonů, které by pak měli obdobnou a poměrně rozsáhlou obecnou část. Třetím argumentem je skutečnost, že případná budoucí novelizace unijního předpisu by vyvolala nutnost novelizace velkého množství vnitrostátních právních předpisů. Na druhou stranu je nutno zdůraznit, že ač se zvolená varianta jeví na základě uvedených argumentů jako lepší, v provedení v jakém byl antidiskriminační zákon schválen zůstává polovičatou a to proto, že antidiskriminační zákon neřeší svůj vztah k ostatním právním předpisům obsahujícím úpravu rovného zacházení a zákazu diskriminace.

Dne 21. ledna 2005 předložila vláda Poslanecké sněmovně první návrh antidiskriminačního zákona. Zákon byl 7. prosince 2005 schválen Poslaneckou sněmovnou, ale 26. ledna 2006 ho Senát zamítl. Nové hlasování se konalo 23. května 2006, ale návrh tentokrát neprošel ani v Poslanecké sněmovně a tím byl shozen ze stolu.

19. března 2008 byl Poslaneckou sněmovnou schválen nový návrh, který byl 23. dubna 2008 schválen také Senátem. Dalo by se říci, že Senát zákon schválil jako nutné zlo. Své výhrady k němu vyjádřil v bezprecedentním doprovodném usnesení: *„Senát považuje antidiskriminační zákon za nástroj implementace požadavků vyplývajících z evropského práva, za jejichž neprovedení hrozí České republice sankce. Neztotožňuje se však s charakterem normy, která umělým způsobem zasahuje do přirozeného vývoje společnosti, nerespektuje kulturní odlišnosti členských států a požadavek rovnosti ve výsledku povyšuje nad princip svobody volby. Senát žádá vládu, aby nedávala souhlas s přijetím dalších antidiskriminačních předpisů na úrovni EU“⁴².*

2. května 2008 byl návrh zákona předán k podpisu prezidentovi, ale ten jej 16. května 2008 vrátil zpět Sněmovně. V odůvodnění vrácení se prezident k návrhu zákona vyjádřil velice kriticky. Podle jeho názoru je zákon zbytečný, kontraproduktivní a nekvalitní a jeho možné dopady označuje za velmi problematické.

Navzdory tomu bylo veto prezidenta 17. června 2009 přehlasováno a zákon byl 29. června 2009 vyhlášen ve Sbírce zákonů v částce 58 pod č. 198/2009 Sb. Zákon nabyl účinnosti 1. září 2009.

Jak bylo již řečeno výše, světlo světa spatřily dva návrhy antidiskriminačního zákona, přičemž první neúspěšný návrh se od návrhu, který byl nakonec schválen, lišil pouze v několika málo bodech. První návrh zákona obsahoval širší katalog diskriminačních důvodů, než vyžadují předpisy Evropské unie, zatímco schválený návrh zákon se striktně drží příslušných směrnic. První návrh zákona výslovně upravoval možnost zavedení pozitivních opatření, na rozdíl od schváleného návrhu, který se spokojuje s konstatováním, že opatření, která si kladou za cíl předcházet nebo vyrovnávat nevýhody plynoucí z příslušnosti osoby ke skupině ohrožené některým z diskriminačních důvodů stanovených tímto zákonem, se nepovažují za diskriminaci. První návrh zákona umožňoval, aby nároky plynoucí z porušení práv neurčitého počtu osob, soudně vymáhala právnická osoba, která byla založena na ochranu práv obětí

⁴² Doprovodné usnesení Senátu č. 377 ze dne 23. dubna 2008.

diskriminace nebo jejímž předmětem činnosti byla ochrana před diskriminací. Tuto možnost schválený návrh zákona vůbec nepřipouští. První návrh zákona neobsahoval v podstatě žádnou úpravu sociálního zabezpečení a dalším jeho nedostatkem byla poměrně nesystémová úprava působnosti veřejného ochránce práv přímo v tomto zákoně.

Po obecném úvodu bych ráda rozebrala ustanovení antidiskriminačního zákona, která mají úzkou souvislost s tématem této práce. Zákon upravuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace a to v okruhu poměrně početné taxativně stanovené skupiny společenských vztahů jako jsou sociální zabezpečení, přístup ke zboží a službám, přístup ke vzdělání a další. Vzhledem k tématu práce je především důležité, že se upravuje i oblast práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, pracovních a služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování. Co se týká osobní působnosti, zákon poskytuje ochranu pouze fyzickým osobám, což je úprava obvyklá, nikoliv však ojedinělá, slovenský antidiskriminačný zákon obsahuje poněkud zvláštní konstrukci diskriminace právnické osoby, v důsledku nerovného zacházení s jejími členy, společníky, akcionáři a dalšími osobami mající k právnické osobě určitý právní vztah⁴³. Je důležité poznamenat, že diskriminační chování se nemusí vztahovat ke konkrétní fyzické osobě, ale může být prováděno obecně vůči skupině osob, která vykazuje vlastnosti související s diskriminačními důvody. V souvislosti s osobní působností antidiskriminačního zákona bych také ráda zmínila judikát ESD S. Coleman proti Attridge Law a Steve Law, kde bylo konstatováno následující: *„Pokud zaměstnavatel se zaměstnancem, který sám není zdravotně postižen, zachází méně příznivým způsobem, než zachází, zacházel nebo by zacházel s jiným zaměstnancem ve srovnatelné situaci, a je-li prokázáno, že nepříznivé zacházení, jemuž je tento zaměstnanec vystaven, se zakládá na zdravotním postižení jeho dítěte, jemuž poskytuje převážnou část potřebné péče, je takové zacházení v rozporu se zákazem přímé diskriminace“*⁴⁴. Česká republika je jako členský stát EU povinna podávat eurokonformní výklad svých právních předpisů, tudíž tento názor ESD by se měl v podobných sporech projevit i u nás.

⁴³ § 2a odst. 9 zákona č. 365/2004 Z. z., o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

⁴⁴ Rozsudek ESD ze dne 17. července 2008, S. Coleman proti Attridge Law a Steve Law, C-303/06, Sb. r. 2008, s. I-05603.

Zákon v § 2 odst. 3 jmenuje tyto diskriminační důvody: rasu, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru a světový názor. Tento výčet je taxativní a nijak významně se neliší od výčtu diskriminačních důvodů v evropských směrniciích. Směrnice ale nejsou jedinou úpravou v této oblasti, do situace může také výrazně promluvit Listina základních práv Evropské unie, která je, jak už bylo zmíněno, od vstupu v platnost Lisabonské smlouvy v platnost součástí primárního práva a právně závazným dokumentem. LZPEU ve svém čl. 21 totiž stanoví mnohem širší katalog nepřipustných diskriminačních důvodů než antidiskriminační zákon, obsahuje navíc tyto diskriminační důvody: barvu pleti, genetické rysy, sociální původ, jazyk, politický názor, majetek a narození⁴⁵. Čl. 21 má dle mého názoru bezprostřední účinek, protože zakládá právo přímo jednotlivcům. Jednotlivec, který by se domníval, že je diskriminován v oblasti, která je předmětem úpravy antidiskriminačního zákona a zároveň spadá do věcné a časové působnosti práva EU, nicméně na základě některého z uvedených důvodů, které antidiskriminační zákon neupravuje, se ho může dovolávat přímo. Vnitrostátní soud je potom povinen ustanovení čl. 21 LZPEU aplikovat přednostně, navzdory taxativnímu výčtu diskriminačních důvodů v § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona.

Antidiskriminační zákon rozlišuje diskriminaci přímou a nepřímou. V § 2 odst. 3 poskytuje definici přímé diskriminace: „*Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci.*“⁴⁶ Definici nepřímé diskriminace najdeme v § 3 odst. 1, je jí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého diskriminačního důvodu obsaženého v § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna. Zároveň je stanoveno, že pokud je toto ustanovení odůvodněno legitimním cílem a bylo provedeno prostředky, které jsou přiměřené a nezbytné, nezakládá nepřímou diskriminaci. Dále zákon specifikuje, co se považuje za nepřímou diskriminaci z důvodu zdravotního postižení a ukládá zaměstnavateli povinnost aktivně se zasadit o vyrovnání znevýhodnění zdravotně postižených pracovníků.

Zákon výslovně stanoví, že za diskriminaci se považuje i méně příznivé zacházení s osobou na základě domnělého diskriminačního důvodu. K takovéto

⁴⁵ čl. 21 Listiny základních práv Evropské unie, 2010/C 83/02.

⁴⁶ § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona.

diskriminaci založené na subjektivním vnímání diskriminujícího bude pravděpodobně nejčastěji docházet z důvodu předpokládané sexuální orientace, či etnického původu nebo rasy. Tento případ diskriminace ale nesmíme zaměňovat se situací, kdy osoba o jiné osobě smýšlí s předsudky, protože se domnívá, že druhá osoba má vlastnost, která naplňuje některý z relevantních diskriminačních důvodů, ale druhé osobě z toho nevznikne žádné znevýhodnění, taková situace se za diskriminaci nepovažuje.

V § 2 odst. 4 je zvlášť konkretizováno, co všechno můžeme zahrnout do diskriminace z důvodu pohlaví. Je to diskriminace z důvodu těhotenství, rodičovství a z důvodu pohlavní identifikace. Pod pojmem pohlavní identifikace zákon rozumí transsexualitu, a z ní vyplývající diskriminaci v důsledku změny pohlaví.

Dle § 2 odst. 2 se za diskriminaci považuje také obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci. Tyto pojmy jsou podrobně rozebrány v § 4. Za obtěžování se považuje nežádoucí chování v souvislosti s některým důvodem upraveným antidiskriminačním zákonem, toto chování může mít dvě podoby či dva cíle. V prvním případě je cílem, nebo pokud jde o nedbalostní chování důsledkem, ponížení diskriminované osoby a vytvoření nepřátelského, ponižujícího či urážlivého prostředí. V druhém případě je cílem nežádoucího chování vynucení určitého chování diskriminované osoby, přičemž je diskriminované osobě zřejmé, že to, jakým způsobem se zachová, může mít vliv na rozhodnutí diskriminující osoby ohledně jejích práv či povinností plynoucích z právních vztahů. Sexuálním obtěžováním je potom výše popsané obtěžování „obyčejné“ se sexuálním podtextem. Pronásledováním se rozumí zhoršení stavu diskriminované osoby v důsledku toho, že uplatnila práva, která jí dle antidiskriminačního zákona náleží. Pokynem k diskriminaci je chování osoby, která použije podřízenou osobu k diskriminaci třetí osoby. Nakonec osoba, která v jiné osobě vzbudí záměr, nebo jí utvrzuje v záměru diskriminovat třetí osobu, naplní skutkovou podstatu navádění k diskriminaci.

§ 5 je taktéž popisný. V odst. 1 definuje pojem odměna jako veškerá plnění poskytovaná osobě v důsledku závislé činnosti. Jako příklad závislé činnosti se přímo nabízí vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, nebo služební poměr. Závislost nemusí být formálně právní, ale stačí závislost faktická. V odst. 3 ukládá § 5 zaměstnavatelům povinnost zajišťovat rovné zacházení, do kterého zákon zahrnuje i rovné příležitosti. Pojem zajišťování rovného zacházení je definován v § 5 odst. 2, jako

přijímání opatření k účinné ochraně před diskriminací, přičemž hranice této povinnosti jsou dány tím, co lze od konkrétního zaměstnavatele požadovat s ohledem na dobré mravy. Povinnost zajišťovat rovné zacházení vyžaduje tedy od zaměstnavatele nějaké aktivní konání⁴⁷, nicméně nijak nespécifikuje jeho formu ani důsledky nesplnění povinnosti. Je otázkou, zda by bylo možné na základě takto obecného ustanovení, vymáhat subjektivní povinnost zaměstnavatele, potažmo reciproční oprávnění zaměstnance.

§ 6 stanoví přípustné formy rozdílného zacházení. Jedná se o výjimky z obecného zákazu, které jsou zcela v souladu s evropskými směnicemi a judikaturou.

První výjimka se týká věku. V této výjimce můžeme nalézt dvě skupiny zdánlivě diskriminačních požadavků souvisejících s věkem, které nebudou považovány za diskriminační, pokud je jejich naplnění nezbytné pro řádný výkon zaměstnání. Za první je to požadavek na určitý minimální věk, praxi pracovníka nebo dobu, po kterou byl zaměstnán. Za druhé je to požadavek odborného vzdělání, ať už jakkoli dlouhého, vzhledem k blížícímu se věku odchodu do důchodu dotčeného pracovníka. V druhém případě má výjimka sloužit k ochraně ekonomických zájmů zaměstnavatele, jehož investice do vzdělání zaměstnance, by mohla přijít v niveč, pokud by dotyčný zaměstnanec záhy po ukončení vzdělání odešel do důchodu. Za diskriminaci se nepovažuje ani stanovení rozdílného věku odchodu do důchodu pro muže a ženy.

§ 6 odst. 3 využívá možnosti, které mu dávají antidiskriminační směrnice a stanovuje, že rozdílné zacházení ve věcech zaměstnání, ke kterému je věcný důvod vyplývající z povahy vykonávané práce nebo činnosti se nepovažuje za diskriminaci a to pod podmínkou, že toto rozdílné zacházení je jejich povaze přiměřené. K tomu B. Havelková v komentáři k antidiskriminačnímu zákonu uvádí: „*Při posuzování případů, kdy zaměstnavatelé namítají, že povaha práce vyžaduje určitou vlastnost (pohlaví, věk, národnost, náboženství, apod.), budou soudy zejména zjišťovat, 1) zda je určitá charakteristika skutečně „určující“ pro výkon určitého povolání 2) a zda je „podstatná“ a 3) zda je požadavek přiměřený. Zaprvé je třeba zjistit, zda je požadavkem práce nebo činnosti skutečně chráněná charakteristika (pohlaví, věk, apod.) nebo jiná vlastnost – zpravidla spjatá s jedním pohlavím, určitým věkem apod.*

⁴⁷ Typicky by to mohla být opatření k zajištění prevence diskriminace na pracovišti, například informativní letáky nebo pořádání informativních seminářů na téma rovného zacházení a zákazu diskriminace.

[...] Druhou otázkou je, zda charakteristika představuje „podstatný“ profesní požadavek – zda práce skutečně vyžaduje, aby zaměstnanec či zaměstnankyně měli požadovanou vlastnost.“⁴⁸

§ 6 odst. 4 je téměř doslovnou implementací čl. 4 odst. 2 Směrnice Rady 2000/78/ES, jak je popsán v kapitole o právu evropské unie. Umožňuje církvím a náboženským společnostem rozdílné zacházení se zaměstnanci či uchazeči o zaměstnání, jestliže vzhledem k povaze či podmínkám jejich činnosti, je náboženské vyznání, víra či světový názor požadavkem, bez jehož splnění nelze činnost řádně vykonávat. Neznamená to tedy, že takový požadavek může být kladen jakémukoliv zaměstnanci nebo uchazeči o zaměstnání, závisí na povaze práce, kterou má vykonávat či vykonává.

Cílem odst. 5 § 6 je mimo jiného poskytnout ochranu pracujícím těhotným ženám a matkám (vývoj judikatury ESD naznačuje, že by tato ochrana měla vyplývat především z odlišné fyzické konstituce žen jako z objektivního důvodu zvláštního zacházení, nikoliv ze společenského stereotypu, že především ženy se starají o děti), zdravotně postiženým osobám a mladistvým, v souvislosti s tímto cílem umožňuje, aby s nimi bylo zacházeno rozdílně nad rámec zvláštních předpisů, prostředky k ochraně ale musí být přiměřené a nezbytné. Zvláštní ochrana zdravotně postižených a mladistvých pracovníků v tomto ustanovení jde nad rámec práva Evropské unie.

Dalším důležitým ustanovením z hlediska tématu práce je ustanovení § 7, konkrétně jeho odstavce 2 a 3. Odst. 2 umožňuje přijímat pozitivní opatření k předejití nebo vyrovnání již existujícího znevýhodnění určité osoby, které vyplývá z příslušnosti osoby ke skupině, na kterou dopadají diskriminační důvody vyjmenované v § 2 odst. 3. Pro oblast přístupu k zaměstnání je navíc stanovena podmínka, že takové pozitivní opatření nesmí vést k upřednostnění osoby, která stejné nebo nižší kvality pro výkon zaměstnání či povolání, než mají ostatní posuzované osoby.

Konečně se dostáváme k § 10, který upravuje právní prostředky ochrany před diskriminací. Na úvod k tomuto paragrafu bych ráda uvedla, že přestože můžeme říci, že antidiskriminační zákon poskytuje ochranu veřejnému zájmu na rovném zacházení, je právním předpisem soukromoprávního charakteru a jeho cílem je mimo jiné umožnit

⁴⁸ Komentář k antidiskriminačnímu zákonu, s. 225.

poškozenému jednotlivci bránit své zájmy v civilním řízení.⁴⁹ Nabízí se zde přirovnání diskriminace ke zvláštnímu odpovědnostnímu vztahu. K. Koldinská v publikaci *Gender a sociální právo* nachází nedostatky takového pojetí diskriminace a to především v tom, že v důsledku diskriminačního jednání nemusí vždy vzniknout újma ve smyslu škody, může dojít pouze k újmě morální.⁵⁰ Co se týká zavinění, diskriminace může být úmyslná, ale diskriminační úmysl může také zcela chybět, v úvahu by tedy přicházela nevědomá nedbalost a v důsledku toho objektivní odpovědnost. Z. Kühn v Komentáři k antidiskriminačnímu zákonu uvádí, že předpokladem vzniku soukromoprávních sankcí za porušení práv a povinností vyplývajících z principu rovného zacházení nebo zákazu diskriminace, jak je definuje antidiskriminační zákon je existence protiprávního jednání, v jehož důsledku vznikla určitá újma na straně diskriminované osoby, přičemž mezi zásahem a újmou je kauzální nexus⁵¹.

Dále se dostáváme k tomu, čeho se může diskriminovaná osoba domáhat. Antidiskriminační zákon jí poskytuje v závislosti na konkrétní situaci několik možností. Na prvním místě zákon uvádí možnost domáhat se upuštění od diskriminace, jedná se o tzv. žalobu zdržovací. Z logiky věci vyplývá, že takovou žalobu má smysl podat, pokud zásah do práv diskriminované osoby trvá. Druhou možností je domáhat se odstranění následků diskriminace, například uzavření pracovní smlouvy s uchazečem, který byl dříve odmítnut na základě některého z diskriminačního důvodu. Třetí možností je požadovat přiměřené zadostiučinění tedy morální satisfakci ve formě omluvy. Tato možnost dle mého názoru nastupuje hlavně v případě, že odstranění následků již není možné, ale může být uplatněna i samostatně, či v kombinaci s upuštěním od diskriminace a odstraněním následků. Na posledním místě a pod podmínkou, že výše zmíněné způsoby nápravy nejsou dostačující, zákon uvádí možnost domáhat se náhrady nemajetkové újmy v penězích, a to zejména pokud byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti. Toto doslovné převzetí § 13 ObčZ se nejeví v kontextu evropské právní úpravy jako šťastné. Právní předpisy EU stanoví členským státům povinnost zajistit, aby se diskriminací poškozené osoby mohly domáhat svých práv v soudním či jiném

⁴⁹ Veřejnoprávní dopady porušení zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace jsou upraveny v jiných předpisech.

⁵⁰ *Gender a sociální právo*, s. 11

⁵¹ Komentář k antidiskriminačnímu zákonu, s. 291

řízení, ale nestanoví konkrétní způsoby nápravy, jejich určení ponechává na členských státech. Z judikatury ESD⁵² ovšem vyplývá, že způsob nápravy porušení zákazu diskriminace by měl poškozenému poskytnout skutečnou a účinnou ochranu a měl by také odrazovat od dalšího diskriminačního jednání. Z požadavku ESD na preventivní funkci nápravy a její schopnost účinně kompenzovat vzniklou újmu, je možné usoudit, že preferuje spíše důraznější způsoby nápravy. Naopak v systematickém řazení možností postupu diskriminované osoby v antidiskriminačním zákoně lze vysledovat spíše opačnou preferenci českého zákonodárce, která odsouvá možnost domáhat se peněžní satisfakce až nakonec žebříčku a upřednostňuje ostatní pro diskriminujícího obecně méně tvrdé způsoby nápravy.

Čl. 11 odst. 1 antidiskriminačního zákona jednak konstatuje možnost právnických osob, které byly založeny na ochranu práv obětí diskriminace nebo které mají ochranu před diskriminací jako předmět své činnosti, poskytovat informace o právní pomoci, jednak dává takovým právnickým osobám v souladu s § 2 odst. 2 zákona o advokacii⁵³ možnost tuto právní pomoc samostatně poskytovat a to formou součinnosti při sepisování nebo doplnění návrhů a podání. Podle odst. 2 § 11 je výše uvedená právnická osoba oprávněna podávat úřadům vykonávajícím kontrolu nad dodržováním právních předpisů týkajících se rovného zacházení podněty ke kontrole, případně podněty k zahájení správního řízení. Podnět k zahájení správního řízení ve smyslu oznámení může podat kdokoli i bez zvláštního zmocnění antidiskriminačního zákona a správní orgán se jím musí zabývat, tudíž se ustanovení v této části může zdát nadbytečné. Co se týká podnětu ke kontrole, není dle mého názoru jasné, jestli rozebírané ustanovení zakládá povinnost kontrolního orgánu se takovým podnětem zabývat nebo zda se jedná jen o pouhé konstatování, ze kterého nelze vyvodit právní důsledky. V Komentáři k antidiskriminačnímu zákonu P. Boučková uvádí, že rozebírané ustanovení navazuje na § 8 odst. 1, písm. a)-c) zákona o státní kontrole⁵⁴, který podle jejího názoru stanoví důvody, na jejichž základě kontrolní orgán provádí svou činnost, přičemž v § 8 odst. 1, písm. c) je uvedeno: „*jestliže tak stanoví zákon*“. Z toho vyvozuje, že rozebírané ustanovení zakládá oprávnění právnických osob

⁵² Například rozsudek ESD ze dne 10. dubna 1984, Sabine von Colson a Elisabeth Kamann proti Land Nordrhein Westfalen, 14/83, Sb. r. 1984, s. 01891.

⁵³ Zákon č. 85/1996 Sb., o advokacii.

⁵⁴ Zákon č. 552/1991 Sb., o státní kontrole.

uvedených v § 11 odst. 1 iniciovat provedení kontroly⁵⁵. Antidiskriminační zákon ale pouze stanoví, že je možno podat podnět, nikoliv, že kontrolní orgán má zahájit kontrolní činnost.

Jak jsem už zmínila výše, úpravu prvního paragrafového znění antidiskriminačního zákona, která dávala právnické osobě podle § 11 odst. 1 samostatné žalobní právo, platný antidiskriminační zákon nepřevzal.

Na závěr k antidiskriminačnímu zákonu bych ráda uvedla, že teprve čas ukáže dopad tohoto zákona v praxi, ale už nyní je možné konstatovat, že ač byla jeho přijetí věnována taková pozornost a ještě před přijetím byl podroben rozsáhlé veřejné i odborné diskusi, nedá se říct, že by byl dokonalý, svůj podíl na tom má rozhodně i to, že jako každá právní úprava v České republice musel projít sítí různých zájmů napříč politickým spektrem.

4.2.2 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Pracovní zákoník upravuje vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem při výkonu závislé práce, které označuje jako vztahy pracovněprávní, dále právní vztahy kolektivní povahy a také některé vztahy vznikající před vznikem pracovního poměru.

Co se týká úpravy rovného zacházení a zákazu diskriminace je zákoník práce poměrně stručný, protože v době jeho schvalování se již počítalo s přijetím antidiskriminačního zákona, k tomu ale nakonec došlo až v roce 2009. Od 1. ledna 2007, kdy zákoník práce nabyl účinnosti, až do 1. září 2009, kdy nabyla účinnosti první část antidiskriminačního zákona, tu byl nastolen stav, kdy zákoník práce odkazoval na zvláštní právní předpis, který neexistoval.

V roce 2011 byla s účinností od 1. ledna 2012 schválena významná novelizace zákoníku práce, kterou byla dotčena i ustanovení týkající se rovného zacházení a zákazu diskriminace, i když můžeme říct, že pouze kosmeticky.

Do zákoníku práce byl nově vložen § 1a, který vyjmenovává základní zásady pracovněprávních vztahů, v jejichž duchu musí být vykládán veškerý obsah zákoníku práce. Mezi ně, zákonodárce zařadil i zásadu rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

⁵⁵ Komentář k antidiskriminačnímu zákonu, 312 s.

Rovnému zacházení a zákazu diskriminace je věnována samostatná hlava zákoníku práce a to hlava IV. v první části zákoníku, původně nazvaná „Rovné zacházení, zákaz diskriminace a důsledky porušení práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů“. Výše zmíněnou novelizací byl název zkrácen na „Rovné zacházení a zákaz diskriminace“, ale obsah se nezměnil. § 16 odst. 1 stanoví povinnost zaměstnavatele zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci. Tato povinnost se vztahuje na pracovní podmínky, odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, dále také na odbornou přípravu a na příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. V § 16 odst. 2 je zakázána jakákoli diskriminace. Jelikož zákoník práce je k antidiskriminačnímu zákonu v poměru speciality, toto ustanovení dle mého názoru významně rozšiřuje úpravu zákazu diskriminace v antidiskriminačním zákoně, minimálně co do diskriminačních důvodů, které antidiskriminační zákon stanoví taxativně. Co se týká definice pojmů přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a stanovení případů, kdy je rozdílné zacházení přípustné, odkazuje zákoník práce na antidiskriminační zákon. § 16 odst. 3 upravuje některé výjimky ze zákazu diskriminace, připouštějící rozdílné zacházení. Jedná se o výjimku profesních požadavků, kdy rozdílné zacházení je ospravedlněno podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce, tento požadavek musí být zároveň přiměřený a musí sledovat oprávněný cíl. Další výjimkou připouštějící rozdílné zacházení jsou pozitivní opatření. § 17 pouze konstatuje, že právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje antidiskriminační zákon.

Antidiskriminační ustanovení nalezneme také v části druhé zákoníku práce, která upravuje pracovní poměr. Konkrétně § 30 upravující postup před uzavřením pracovního poměru stanoví, že zaměstnavatel smí od fyzické osoby, která se u něj uchází o práci nebo od jiných osob vyžadovat pouze údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy. Praxe, kdy se personalista či zaměstnavatel uchazečů dotazuje na osobní a rodinný život, která je dle mého názoru a zkušenosti v českém prostředí zcela běžná, je tedy v rozporu se zákonem.

§ 110 odst. 1 míří na rovné odměňování. Stanoví, že za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům jednoho zaměstnavatele stejná odměna.

V odst. 2 se potom dozvíme, že za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty můžeme považovat práci „*stejně nebo srovnatelné namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce*“⁵⁶. V odstavcích 3, 4 a 5 paragraf 110 velice podrobně popisuje, co se rozumí pod pojmy složitost odpovědnost a namáhavost práce, pracovní podmínky a pracovní výkonnost.

Výše zmíněná novelizace se dotkla také § 238, konkrétně jeho prvního odstavce, který byl novelizací konečně zrušen. Ustanovení § 238 odst. 1 do té doby zakazovalo zaměstnávání žen podzemními pracemi při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, což dle mého názoru můžeme ve světle judikatury ESD⁵⁷ považovat za přímou diskriminaci z důvodu pohlaví. Situace byla o to komplikovanější, že Česká republika byla k této úpravě vázána Úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 45 o zaměstnávání žen podzemními pracemi v podzemí a dolech všech druhů⁵⁸. Úmluvu Česká republika vypověděla⁵⁹ s účinností ke dni 24. dubna 2009, nicméně ustanovení § 238 odst. 1 bylo v zákoně ponecháno s tím, že v § 396 odst. 2 zákoníku práce bylo stanoveno, že ustanovení § 238 odst. 1 pozbývá platnosti dnem, kdy nabude účinnosti vypovězení Úmluvy č. 45.

Novelizace už ale nezrušila ustanovení § 396 odst. 2, čímž dochází k zcela absurdní situaci. Při doslovném výkladu bychom totiž museli považovat za neplatné i současné ustanovení § 238 odst. 1, což zcela určitě nebylo záměrem zákonodárce.

K ochraně před diskriminací slouží také § 316 odst. 4, jenž zaměstnavateli zakazuje požadovat od zaměstnance i třetích osob informace, které se týkají zejména sexuální orientace, původu, členství v odborové organizaci, členství v politických stranách a hnutích, příslušnosti k církvi nebo náboženské, pokud tyto nesouvisí s pracovní právním vztahem a výkonem práce. Pouze ve výjimečných případech odůvodněných povahou práce či stanovených zákoníkem práce nebo jiným právním

⁵⁶ § 110 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

⁵⁷ K tomu rozsudek ESD ze dne 5. května 1994, Gabriele Habermann – Beltermann proti Arbeiterwohlfahrt, Bezirksverband Ndb./Opf. e. V, C-421/92, Sb. r. 1994, s. I-01657, kde se ESD vyjádřil takto: „*Čl. 2 odst. 3 směrnice 76/207 neumožňuje vyloučit ženy z určitých povolání pouze s tím odůvodněním, že musí být ve srovnání s muži více chráněny před nebezpečími, které postihují ženy a muže stejným způsobem.*“

⁵⁸ V ČR publikována ve Sbírce zákonů jako Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 441/1990, o sjednání Úmluvy o zaměstnávání žen podzemními pracemi v podzemí a dolech všech druhů (č. 45).

⁵⁹ Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 55/2010 Sb.

předpisem smí zaměstnavatel požadovat informace o těhotenství, rodinných a majetkových poměrech a trestněprávní odpovědnosti zaměstnance.

4.2.3 Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti

Zákon o zaměstnanosti byl dlouho terčem kritiky, protože obsahoval podrobná ustanovení týkající se zákazu diskriminace a rovného zacházení v zaměstnání, která se po přijetí antidiskriminačního zákona stala obsoletními, snad až na výjimku úpravy několika diskriminačních důvodů navíc. S účinností od 1. ledna 2012 byl zákon novelizován⁶⁰ a ustanovení dublující antidiskriminační zákon byla konečně odstraněna.

Zákon o zaměstnanosti upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, která zahrnuje i opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, a s dalšími osobami bez ohledu na jejich původ či zdravotní postižení a se skupinami osob, které mají obecně ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu na práci a opatření pro zaměstnávání těchto osob.

§ 4 ukládá některým účastníkům právních vztahů vzniklých na základě zákona o zaměstnanosti povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání. Těmito účastníky jsou Česká republika v zastoupení ministerstva a Úřadu práce, zaměstnavatelé, a fyzické a právnické osoby, které vykonávají činnost upravenou v zákoně o zaměstnanosti. Jakákoli diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána.

V § 12 zákon zakazuje činit nabídky zaměstnání, které mají diskriminační povahu. V souvislosti s tím zakazuje zaměstnavateli požadovat od uchazečů o zaměstnání informace, které se týkají jejich národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filosofického přesvědčení, sexuální orientace, pokud jejich vyžadování není v souladu s antidiskriminačním zákonem. Zaměstnavatel je povinen vybírat zaměstnance podle objektivních hledisek, která zaručují rovné příležitosti všem uchazečům.

Naplňování výše uvedených požadavků je předmětem kontroly vykonávané Státním úřadem inspekce práce a oblastními inspektoráty práce. Orgány kontroly jsou oprávněné, ba dokonce povinné vyžadovat na kontrolované osobě odstranění zjištěných

⁶⁰ Novela byla provedena zákonem č. 367/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

nedostatků ve stanovené lhůtě. Kontrolovaná osoba je povinna podat kontrolnímu orgánu zprávu o provedených opatřeních.

Porušením zákazu diskriminace či nezajištěním rovného zacházení se fyzická osoba dopouští přestupku, za který může být kontrolním orgánem uložena pokuta až do výše 1.000.000,- Kč. Právnícká osoba se může dopustit správního deliktu obdobným způsobem, a může jí být za něj uložena pokuta ve stejné výši jako osobě fyzické. Právnícká osoba za správní delikt neodpovídá, pokud se jí podaří prokázat, že vynaložila dostatečné úsilí, aby zabránila porušení zákazu diskriminace nebo zásady rovného zacházení.

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

Tento zákon se vztahuje na příslušníky Policie České republiky, Hasičského záchranného sboru České republiky, Celní správy České republiky, Bezpečnostní informační služby a Úřadu pro zahraniční styky a informace.

Zákon upravuje rovné zacházení a zákaz diskriminace poměrně podrobně. Ustanovení § 16 odst. 4 stanoví, že přijetí občana do služebního poměru nelze odepřít z důvodu věku, rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině jakož i z důvodu členství v odborových organizacích a jiných sdruženích, pokud tento zákon nebo zvláštní předpis nestanoví jinak. Zřejmě záměrně není mezi diskriminačními důvody uvedeno zdravotní postižení, pravděpodobně s ohledem na bezpečnostní hlediska. Je otázkou, nakolik je takovéto paušální vyloučení zdravotně postižených osob z možnosti bránit se proti případné diskriminaci v souvislosti s nepřijetím do služebního poměru dle tohoto zákona potřebné a správné, i v bezpečnostních sborech se jistě najdou pozice, kde by určitá forma zdravotního postižení nebyla překážkou. Další otázkou je, co by k tomu ustanovení řekl ESD. Je s podivem, proč do výčtu diskriminačních důvodů v tomto paragrafu nebylo zařazeno těhotenství a mateřství. Zde by snad připadala v úvahu subsidiární aplikace antidiskriminačního zákona, který zahrnuje diskriminaci z důvodu těhotenství a mateřství do diskriminace na základě

pohlaví. Zakazuje se i takové jednání bezpečnostního sboru, které diskriminuje občana nepřímo ve svých důsledcích.

§ 77 odst. 2 zakazuje přímou i nepřímou diskriminaci ve služebním poměru. Diskriminační důvody jsou stejné jako v § 16 odst. 4, až na to, že zde je uvedeno i těhotenství a mateřství. Za diskriminaci se považuje i obtěžování a sexuální obtěžování a také podněcování, navádění a vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci. Zákon obsahuje vlastní definice pojmů přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování a sexuální obtěžování.

Podle § 77 odst. 7 se za diskriminaci nepovažuje rozdílné zacházení, které má věcný důvod spočívající v předpokladech nebo požadavcích na výkon služby, nebo ve zvláštní povaze služby. Taková výjimka musí mít oprávněný účel. Požadavky na výkon služby musí být přiměřené.

Bezpečnostní sbor je povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi příslušníky hlavně pokud jde o odbornou přípravu, dosahování služebního postupu a odměňování.

§ 77 odst. 9 stanoví, jaké ochrany se příslušník může domáhat u (civilního) soudu, pokud ve služebním poměru dojde k porušení práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení. Ustanovení se týká pouze případů, kdy k porušení došlo jiným způsobem než rozhodnutím služebního funkcionáře. Rozhodnutí služebního funkcionáře je totiž rozhodnutím správním a je přezkoumatelné ve správním soudnictví.

Na závěr nutno uvést, že tento zákon obsahuje ustanovení, která se kryjí s ustanoveními antidiskriminačního zákona a do budoucna by bylo vhodné je upravit.

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

Zákon o vojácích z povolání je dalším v řadě, který čeká na sladění s antidiskriminačním zákonem, protože obsahuje některé obdobné definice.

Podle § 2 odst. 3 jsou služební orgány povinny zajišťovat rovný přístup a rovné zacházení jak s uchazeči o povolání do služebního poměru, tak s vojáky při vytváření podmínek výkonu služby, zejména pokud jde o odbornou přípravu a dosažení služebního postupu, odměňování a určitá jiná plnění. Dále jmenuje diskriminační důvody, mezi kterými nenajdeme věk a zdravotní postižení, což může vyvolat stejnou diskusi jako výše uvedené obdobné ustanovení zákona o služebním poměru příslušníků

bezpečnostních sborů⁶¹.

Pokud ve služebním vztahu dojde k porušení práv a povinností vyplývajících z principu rovného zacházení nebo k nežádoucímu sexuálnímu chování při výkonu služby, má voják právo se domáhat, aby bylo upuštěno od tohoto jednání a aby byly odstraněny důsledky tohoto jednání. V zákoně není uvedena možnost domáhat se přiměřeného zadostiučinění ani náhrady nemajetkové újmy v penězích. Pokud bychom zde posuzovali zákon o vojácích z povolání jako *lex specialis* k antidiskriminačnímu zákonu, znamenalo by to, že zákonodárce vojákům tuto možnost úplně odepřel.

Voják se proti diskriminaci může ohradit podáním písemné stížnosti k nadřízenému nebo služebnímu orgánu. Bude-li stížnost shledána důvodnou, je nadřízený nebo služební orgán povinen bezodkladně učinit nezbytná opatření k nápravě. Jestliže diskriminace souvisí s některou ze záležitostí vyjmenovaných v § 145, bude řešena v řízení ve věcech služebního poměru, pro které až na výjimky platí správní řád.

4.2.6 Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech (zákon o platu)

Zákon o platu upravuje poskytování platu a odměny za pracovní pohotovost vojáků z povolání. Každý voják musí za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty obdržet stejný plat a to bez ohledu na jeho rasu, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor. Taxativní výčet diskriminačních důvodů ve spojení s rovným odměňováním je poněkud zarážející.

Zákon neupravuje mechanismus obrany proti porušení práva na rovnou odměnu, dle mého názoru by zde byla na místě subsidiární aplikace ustanovení zákona o vojácích z povolání.

⁶¹ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

4.2.7 Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon)

Služební zákon můžeme s trochou nadsázky označit za personu non grata českého právního řádu. Potom, co byl v roce 2002 s velkou pompou schválen, byla jeho účinnost několikrát odložena, naposledy v roce 2011 a to až na 1. ledna 2015. Přijetí zákona přehledně upravujícího a zkvalitňujícího civilní státní službu bylo přitom jednou z podmínek vstupu do EU.

Součástí zákona je i část šestá hlava I. upravující zákaz diskriminace ve služebním poměru. Úprava se z velké části překrývá s úpravou antidiskriminačního zákona. Stanoví některé diskriminační důvody navíc. Jsou to jazyk, členství nebo činnost v politických stranách nebo hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, sociální původ, majetek, rod, manželský a rodinný stav nebo povinnosti k rodině.

§ 80 odst. 1 stanoví: *„Služební úřad je povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi státními zaměstnanci, pokud jde o jejich podmínky výkonu služby, odměňování a jiná plnění peněžité hodnoty, vzdělávání a příležitost dosáhnout postupu ve službě, nestanoví-li zákon jinak. Před vznikem pracovního poměru k přípravě na službu se rovné zacházení řídí zákoníkem práce.“*⁶²

Služební zákon nebudu podrobněji rozebírat, protože můžeme doufat, že do doby nabytí účinnosti bude ještě upraven tak, aby celkově lépe „ladil“ s dosavadní antidiskriminační právní úpravou v České republice, potažmo EU.

4.2.8 Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

Zákon stanoví možnosti, jak potrestat diskriminaci v rovině veřejnoprávní. V § 11 nalezneme úpravu přestupků na úseku rovného zacházení. Fyzická osoba se takového přestupku dopustí, když 1) nezajistí rovné zacházení se všemi zaměstnanci ve vyjmenovaných oblastech pracovněprávních vztahů 2) diskriminuje zaměstnance 3) postihne nebo znevýhodní zaměstnance v důsledku toho, že se zákonným způsobem

⁶² § 80 odst. 1 zákona č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech.

domáhal svých práv plynoucích z pracovněprávního vztahu 4) neprojedná se zaměstnancem nebo se zástupci zaměstnanců jeho stížnost na výkon práv a povinností plynoucích z pracovněprávního vztahu. Za takový přestupek může být fyzické osobě uložena pokuta až do výše 400.000,- Kč.

V § 13 nalezneme úpravu přestupků na úseku odměňování zaměstnanců. Přestupku se dopustí fyzická osoba, když neposkytne zaměstnanci za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty stejnou mzdu nebo plat jako jinému zaměstnanci, za to jí může být uložena pokuta až do výše 500.000,- Kč.

Správních deliktů stejné skutkové podstaty se může dopustit právnická osoba.

4.3 Judikatura českých soudů

Pro ilustraci toho, jak antidiskriminační předpisy fungují v české praxi, bych ráda uvedla několik judikátů.

Diskriminace z důvodu pohlaví se týká rozhodnutí Nejvyššího soudu ve věci Cdo 612/2006⁶³. Jde o případ soudkyně, které nebyla umožněna práce na částečný úvazek. Zaměstnavatel argumentoval závažnými provozními důvody spočívajícími v nedostatku soudců. Přitom v době, kdy byl žalované odmítnut částečný úvazek, dva její kolegové byli zaměstnavatelem uvolněni na stáž k jinému soudu, čímž se žalobkyně cítila být diskriminována. Přestože dva nižší soudy daly za pravdu žalobkyni, Nejvyšší soud v popsaném jednání diskriminaci neviděl, toto tvrzení ovšem nepodložil téměř žádnými argumenty a pochybnosti vzbuzuje i jeho výklad § 133a OSŘ.

Porušení práva na stejnou odměnu za práci stejné nebo srovnatelné hodnoty se týká usnesení Nejvyššího soudu ve věci 21 Cdo 3069/2006⁶⁴. V uvedeném případě došlo k tomu, že nová zaměstnankyně dostala o několik desítek tisíc korun menší plat, než měl její předchůdce na stejné pozici, v čemž spatřovala diskriminaci důvodu pohlaví. Její zaměstnavatel s tím nesouhlasil, a tvrdil, že žalobkyně vykonávala práci, která byla s prací jejího předchůdce kvalitativně i kvantitativně nesrovnatelná, a z toho důvodu dostávala i nižší plat, k tomuto tvrzení ale nepředložil žádné důkazy. Oba soudy nižšího stupně, které v případě rozhodovaly, než se dostal k Nejvyššímu soudu, se s tímto neprokázaným tvrzením žalovaného spokojily, kromě toho vůbec neposoudily

⁶³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. června 2007, sp. zn. 21 Cdo 612/2006.

⁶⁴ Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. listopadu 2007, sp. zn. 21 Cdo 3069/2006.

některé argumenty žalobkyně a rozhodly v její neprospěch. Nižší soudy zcela ignorovaly ustanovení § 133a OSŘ o přenesení důkazního břemene. Nejvyšší soud potom dovolání žalobkyně odmítl s tím, že dovolání proti rozhodnutí soudu 2. stupně není přípustné, protože rozsudek odvolacího soudu o věci samé neměl po právní stránce zásadní význam.

Rozhodnutím, které poskytlo výstižný návod k aplikaci § 133a OSŘ je rozsudek Nejvyššího soudu ČR ve věci 21 Cdo 246/2008. Jedná se o známý případ Čaušević. Nejvyšší soud konstatoval, že pokud se zaměstnanec domáhá nároků z § 133a OSŘ, má „procesní povinnosti tvrzení a důkazní o tom, že byl (je) jednáním zaměstnavatele znevýhodněn ve srovnání s jinými zaměstnanci téhož zaměstnavatele. Tvrzení zaměstnance o tom, že pohnutkou 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 svým zaměstnancům neporušil (neporušuje) zásadu rovného (stejného) zacházení.“⁶⁵

První dvě rozhodnutí nevrhají na rozhodování českých soudců příliš dobré světlo, ale v posledním jmenovaném už můžeme vysledovat větší ochotu zabývat se danou problematikou do hloubky.

4.4 Ochrana a pomoc osobám dotčeným porušením rovného zacházení nebo zákazu diskriminace v zaměstnání

Tato problematika byla již částečně řešena v jiných kapitolách této práce, ale zaslouží si samostatné shrnutí.

Český právní řád dává uchazečům o zaměstnání nebo zaměstnancům, kteří byly negativně dotčeny porušením zásady rovného zacházení nebo zákazu diskriminace (dále jen „poškozený“) několik možností postupu, ať už v rovině soukromoprávní nebo veřejnoprávní. V rovině veřejnoprávní je to možnost podání podnětu k zahájení řízení o přestupcích spojených s porušením zásady rovného zacházení a s diskriminací, nebo podnětu ke kontrole. Pokud se jedná o rovinu soukromoprávní, můžeme zde rozlišit další dvě kategorie postupu poškozených, a to mimosoudní a soudní.

⁶⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. listopadu 2009, sp. zn. Cdo 246/2008.

4.4.1 Mimosoudní řešení

V první řadě bych doporučila poškozenému pokusit se řešit situaci se zaměstnavatelem, což bude zřejmě méně efektivní, pokud je diskriminující osobou přímo zaměstnavatel. Pokud je diskriminující osobou jiný zaměstnanec, je tento postup velice vhodný, protože zajistit rovné zacházení na pracovišti je jednou ze zákonem stanovených povinností zaměstnavatele. Pokud zaměstnavatel nezjedná nápravu, je na místě žaloba. Podle § 265 zákoníku práce zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností a odpovídá též za škodu, kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů jiní zaměstnanci. Pokud zaměstnavatel odmítne situaci s poškozeným zaměstnancem projednat, je na místě podání podnětu k zahájení řízení o přestupku podle § 11 zákona o inspekci práce.

Další možností, která se pro řešení diskriminace a nerovného zacházení v zaměstnání jeví jako vhodná pouze v případě, že diskriminující osoba i poškozený mají zájem o kompromisní řešení a jsou ochotní spolu komunikovat, je využití služeb mediátora. Mediátor je nestanný odborník na efektivní vyjednávání. Jako velká nevýhoda se jeví to, že výstup pramenící z mediace není právně závazný a nelze ho tedy soudně ani jinak vykonat, pokud ho jedna ze stran nerespektuje. V souvislosti s touto prací jsem u Asociace mediátorů České republiky vznesla dotaz, jak často, pokud vůbec, se mediátoři v praxi setkávají s poptávkou na řešení sporů vyplývajících z porušení zásady rovného zacházení nebo diskriminace v zaměstnání, a bylo mi sděleno, že poptávka v tomto směru je nulová.

4.4.2 Řešení soudní podle §10 antidiskriminačního zákona

Pokud dojde k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci a situaci se nepovede vyřešit smírnou cestou, je na místě obrátit se na soud.

Jestliže se poškozený rozhodne předstoupit se svým návrhem před soud, bude muset zaplatit soudní poplatek ve výši 2.000,- Kč. Pokud ovšem bude předmětem návrhu přiznání nemajetkové újmy v penězích vyšší než 200.000,- Kč, bude soudní

poplatek činit 1% z této částky⁶⁶.

Poškozený musí jako žalobce v návrhu vylíčit rozhodující skutečnosti a označit důkazy. Aby bylo žalobci usnadněno dokazování diskriminace, které by v takovýchto sporech mohlo být z podstaty věci (důkazní materiál bývá z velké většiny soustředěn u zaměstnavatele) velice obtížné, byl s přijetím antidiskriminačního zákona upraven § 133a OSŘ⁶⁷. Z ustanovení § 133a plyne, že pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, na jejichž základě se lze domnívat, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim, je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení. Z uvedeného ustanovení nevyplývá, že žalovaný má povinnost prokázat něco co neexistuje, jak by se mohlo zdát na první pohled. Žalobce má povinnost tvrdit, že s ním bylo nakládáno jinak než s dalšími osobami ve srovnatelné situaci a to musí také prokázat. Dále musí tvrdit, že motivem takového jednání byly diskriminační důvody stanovené zákonem. Přenos důkazního břemene spočívá v tom, že tvrzení diskriminačního důvodu se považuje za prokázané, pokud žalovaný, tedy v našem případě zaměstnavatel, neprokáže opak. Opak vyjde najevo, pokud žalovaný hodnověrně prokáže, že s poškozeným bylo nakládáno výše popsaným způsobem na základě objektivního důvodu, nijak nesouvisejícího s tvrzeným diskriminačním důvodem.

Z návrhu musí být také patrné, čeho se navrhovatel domáhá. Podle § 10 antidiskriminačního zákona se může poškozený domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminace, aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění a pokud by se tyto způsoby nápravy nejevily jako dostačující, může se též domáhat náhrady nemajetkové újmy v penězích. O tom kdy jaký nárok požadovat bylo pojednáno v kapitole o antidiskriminačním zákoně.

Klíčem k vymožení nároků je precizně formulovaný petit, žalobce tedy musí přesně popsat, čeho se má žalovaný zdržet, jak má odstranit následky způsobené v důsledku jeho jednání, jakým způsobem má být poskytnuto přiměřené zadostiučinění

⁶⁶ Výše soudních poplatků je stanovena sazebníkem soudních poplatků v zákoně č. 459/1991 Sb., o soudních poplatcích.

⁶⁷ § 133a zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád.

nebo jakou částku žalovaný požaduje k nahrazení újmy v penězích. Přesnou výši peněžní náhrady ale určuje soud, uvedená částka představuje pouze maximum, které může soud poškozenému přiznat. Dále by měl také v petitu uvést, zda požaduje uhrazení nákladů soudního řízení a nákladů právního zastoupení a v jaké výši.

Jako v každém soudním řízení je třeba, aby si žalobce ohlídal promlčení dobu. Nároky na materiální satisfakci se promlčují v obecné tříleté promlčecí době⁶⁸, ostatní nároky podle § 10 se nepromlčují⁶⁹.

4.4.3 Úloha veřejného ochránce práv

Dle § 1 odst. 5 zákona o veřejném ochránci práv⁷⁰ vykonává ochránce působnost ve věcech práva na rovné zacházení. Toto ustanovení konkretizuje § 21b. Ochránce mimo jiné poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace. Takovouto metodickou pomocí bude zřejmě nejčastěji zpracování komplexní právní analýzy případu osoby, která se na ochránce s žádostí o pomoc obrátila. Součástí této analýzy by měl být nejen návod, jak se domáhat svých práv u soudu, ale také zhodnocení toho, zda by vůbec mohl navrhovatel v konkrétním případě uspět a jaké jsou výhody a nevýhody případného soudního sporu.

⁶⁸ § 101 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník.

⁶⁹ K tomu Z. Kühn, Komentář k antidiskriminačnímu zákonu, s. 307.

⁷⁰ Zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv.

Závěr

Úprava rovného zacházení a zákazu diskriminace v celoevropském měřítku prošla v průběhu několika posledních desítek let překotným vývojem. Od formálního pojetí rovnosti v duchu stejnému stejně jsme se posunuli ke snaze docílit rovnosti materiální, kde by všichni lidé měli stejné příležitosti a dokonce i obdobné výsledky. Od prvních definic přímé diskriminace jsme dospěli, hlavně díky judikatuře ESD, k vymezení pojmu diskriminace nepřímé, zdánlivé. Začala být aplikována pozitivní opatření, která mají pomoci přirozeně znevýhodněným skupinám lépe se začlenit do společnosti. Právní úprava i judikatura dala výše uvedeným pojmům jasný obsah a pevný tvar. Všechno toto můžeme hodnotit jako velký pokrok lidské společnosti v duchu dosahování tolik kýženého blahobytu pro všechny.

I přes tyto očividné formální pokroky bych si nenasazovala růžové brýle, diskriminace je jev ve společnosti hluboce zakořeněný, určité diskriminační chování bývá většinou společností dokonce vnímáno jako přirozený fakt, plynoucí z historického vývoje, kultury a sociálních stereotypů konkrétní země a bude ještě během na dlouhou trať to změnit. Tento běh by ovšem měl být rozvázný. Například ohledně pozitivních opatření se vedou dle mého názoru oprávněné diskuse. Především se týkají kladného přínosu pozitivních opatření, hlavně když jej postavíme proti obrovským nákladům na jejich zavádění. Pozitivní opatření se také často setkávají s nepochopením ve společnosti a to nejen ve většinové společnosti, ale často i u těch skupin, kterým mají být ku prospěchu. Pro odhadnutí jejich skutečného dopadu navíc nemáme dostatečné podklady, protože v historii nelze nalézt srovnatelný vzor.

Pokud se týká konkrétně České republiky, je potěšující, že vnitrostátní právní úprava se konečně dočkala antidiskriminačního zákona, který jí dává obecný rámec. Díky tomu bylo zrušeno i několik řízení vedených Evropskou komisí proti České republice kvůli nedostatečné transpozici antidiskriminačních směrnic. V poslední době dokonce můžeme zaznamenat postupné sladování ostatních právních předpisů s přijatým antidiskriminačním zákonem a rušení některých duplicitních úprav. S trochou nadsázky můžeme říct, že co se týká antidiskriminačních předpisů, český zákonodárce se řídí heslem sice pozdě, ale přece. Do budoucna by bylo vhodné zaměřit se na preciznější užívání pojmů „právo na rovné zacházení“ a „diskriminace“, kdy ze současné právní úpravy není zcela jasné, jaký rozdíl zákonodárce spatřuje mezi

porušením práva na rovné zacházení a diskriminací, respektive pojem práva na rovné zacházení používá bez dalšího definování na rozdíl od pojmu diskriminace, který vymezuje velmi podrobně. Pak je tu i druhá strana mince právní úpravy rovného zacházení a zákazu diskriminace a to aplikace právní úpravy soudy. Soudce je sice při svém rozhodování vázán pouze zákony a mezinárodními smlouvami, které jsou součástí českého právního řádu, ale při svém rozhodování by měl alespoň registrovat cíl aplikované právní úpravy, rozhodnutí jiných soudů v obdobných věcech, ať už soudů stejného či vyššího stupně, rozhodování ESD a současné názory doktríny. Dle mého názoru je potřebné apelovat na českou justici jako celek, aby kladla důraz na větší konzistentnost judikatury a preciznější odůvodňování svých rozhodnutí týkající se daného tématu, jen taková rozhodnutí totiž mohou mezi lidmi vzbuzovat pocit právní jistoty a z něj plynoucí odvahu hájit svoje práva.

Seznam zkratk

antidiskriminační zákon

apod.

atd.

čl.

ESD

et. al.

EU

EUROSTAT

LZPEU

MZV

ObčZ

odst.

ochránce

OSN

OSŘ

s.

Sb.

Sb. m. s.

Sb. r.

SEHS

SFEU

sp. zn.

sv.

Z. z.

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

a podobné

a tak dále

článek

Evropský soudní dvůr (Soudní dvůr Evropské unie)

et alii

Evropská unie

Evropský statistický úřad

Listina základních práv Evropské unie

Ministerstvo zahraničních věcí

občanský zákoník

odstavec

veřejný ochránce práv

Organizace spojených národů

občanský soudní řád

strana

Sbírka zákonů České republiky

Sbírka mezinárodních smluv

Sbírka rozhodnutí Evropského soudního dvora

Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství

Smlouva o fungování Evropské unie

spisová značka

svazek

Zbierka zákonov Slovenskej republiky

Seznam použité literatury

Monografie:

BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 4. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010.

BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008.

BOBEK, M.; BOUČKOVÁ, P.; KÜHN, Z. (eds.) Rovnost a diskriminace. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2007

ČEPELKA, Č., ŠTURMA, P., Mezinárodní právo veřejné. Praha: C.H.Beck, 2008.

GARNER, B. A. Black's Law Dictionary. 8th revised edition. St. Paul: West Group, 2004.

HAVELKOVÁ, B., Rovnost v odměňování žen a mužů. Praha: Auditorium, 2007.

HENDRYCH, D. a kol. Správní právo. Obecná část. 6. vydání. Praha: C.H.Beck, 2006.

HŮRKA, P., a kol. Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011.

KOLDINSKÁ, K. Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010.

POTOČNÝ, M., ONDŘEJ, J. Mezinárodní právo veřejné. Zvláštní část. 5. vydání. Praha: C.H.Beck, 2006.

TICHÝ, L., ARNOLD, R. a kol. Evropské právo. 3. vydání. Praha: C.H.Beck, 2003.

TOMEŠ, I., KOLDINSKÁ, K. Sociální právo evropské unie. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2003.

STEINICHOVÁ, L. a kol. Zákon o zaměstnanosti. Komentář., 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010.

ŠTANGOVÁ, V., Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. 1. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010.

VYSOKAJOVÁ, M.; KAHLE, B.; DOLEŽÍLEK, J. Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: ASPI, 2012.

Články v odborných časopisech:

HAJN, P. K přiměřenému zadostiučinění ve sporech o ochranu osobnosti. Bulletin advokacie, 2003, č. 4

KÜHN, Z. Přenos důkazního břemene v antidiskriminačních sporech z pohledu ústavního pořádku. *Jurisprudence*, 2006, č. 5

ŠTEFKO, M. Zásada rovného zacházení v pracovním právu a právu sociálního zabezpečení. *Právník*, 2008, sv. 147, č. 4

ŠTEFKO, M. Zásada rovného zacházení v zákoníku práce po přijetí antidiskriminačního zákona. *Právo pro podnikání a zaměstnání*, 2008, sv. 17, č. 9

Internet:

www.amcr.cz

www.epp.eurostat.ec.europa.eu

www.jinepravo.cz

www.multikultura.cz

www.nalus.cz

www.nsoud.cz

www.psp.cz

www.senat.cz

Summary

The aim of my thesis entitled Discrimination and equal treatment with employees is to provide a complete view of international, European and Czech legislation on this topic and inform about how to protect oneself against discrimination.

The thesis is divided into four chapters. The first chapter is general. It deals with basic concepts relevant to this area, such as equality, equal treatment, discrimination and its types and others.

The second chapter focuses on the most important international treaties regulating equal treatment and discrimination in labour-management relations. It has three parts and each part consists of conventions adopted by one international organization - The United Nations, International Labour Organization and Council of Europe.

The third chapter concentrates on the legislation of European Union, both primary and secondary legislation and also deals with judgements of European Court of Justice.

The fourth chapter is concentrated on Czech legislation which deals with the principles of equal treatment and prohibition of discrimination of employees, at first place on Anti - discrimination Act. This chapter also treats with various means of protection available to victims of discrimination.

Key words: discrimination, equal treatment, employees