

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Diskriminace v zaměstnání

Tereza Novotná

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci zpracovala samostatně, a že jsem uvedla všechny prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem, který je pro vědeckou práci obvyklý.

V Plzni, 26. 3. 2014

Tereza Novotná

Poděkování

Tímto bych ráda poděkovala svému vedoucímu práce JUDr. Martinovi Janákovi za odborné vedení a cenné rady.

Obsah

1	Úvod.....	1
2	Vymazání základních pojmů.....	3
2.1	Diskriminace.....	3
2.2	Pracovní poměr.....	5
2.3	Antidiskriminační zákon.....	5
2.4	Rovné vs. rozdílné zacházení.....	5
3	Formy diskriminace.....	7
3.1	Pozitivní diskriminace.....	7
3.2	Negativní diskriminace.....	7
4	Druhy diskriminace.....	10
5	Regulace zákazu diskriminace v právním řádu České republiky.....	15
5.1	Historický exkurz.....	15
5.2	Právní regulace dle ústavních norem.....	16
5.3	Právní regulace dle zákonných a podzákonných norem.....	17
5.3.1	Zákoník práce.....	17
5.3.2	Zákon o zaměstnanosti.....	19
5.3.3	Antidiskriminační zákon.....	20
5.3.4	Služební zákon.....	22
5.3.5	Zákon o platech.....	24
5.3.6	Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.....	24
5.3.7	Zákon o vojácích z povolání.....	25
6	Právní úprava diskriminace dle evropského práva.....	27
7	Judikatura.....	33
7.1	Tuzemská judikatura.....	33
7.2	Judikatura Evropského soudního dvora.....	35
8	Zahraniční exkurz.....	44

9	Návrhy de lege ferenda.....	46
10	Závěr.....	48
11	Resumé	50
12	Seznam použitých zdrojů	51

1 Úvod

Diskriminace a rovnost jsou pojmy, které jsou užívány v různých sférách života. Cílem této práce je přiblížit aktuální problém diskriminace v pracovním právu, jasně vyložit právní zásady principu nediskriminace a rovného zacházení, právo na rovné zacházení je totiž základním lidským právem, které zaručuje důstojnost každého jedince.

Přestože v poslední době bylo před soudy projednáno několik případů týkajících se diskriminace v zaměstnání a došlo k výraznému posunu antidiskriminační legislativi, se dnes stále setkáváme s problematikou nerovného zacházení a diskriminaci v zaměstnání na základě například pohlaví či věku. Jde tedy o téma velmi aktuální.

Z výše uvedených důvodů jsem si za své téma vybrala diskriminaci v zaměstnání.

Problematika rovného zacházení a zákazu diskriminace se v České republice začala důrazněji řešit až po roce 1989. Důležitým mezníkem pro tuto problematiku byl vstup České republiky do Evropské Unie, kdy byla povinnost pro náš stát implementovat antidiskriminační normy do české právní úpravy. Základním principem EU je právě princip rovnosti a dodržování lidských práv. V současné době je antidiskriminační právo velkou součástí práva unijního.

Česká republika v roce 2009 přijala dlouhodobě a složitě projednávaný antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb. Právě tímto krokem se ČR posunula o krok dál v oblasti ochrany před diskriminací. Ovšem i přesto není dnešní systém dostatečně zpracován a to především v dovolání se svého práva při jeho porušení.

Cílem této práce je objasnit základní instituty, které jsou pro tuto problematiku zásadní, zmapovat oblast diskriminace na základě pohlaví, etnického původu, rasy, věku či dalších diskriminačních důvodů.

Největším problémem diskriminace je nemožnosti zjištění, zda se jedná o zakázanou diskriminaci či nikoliv. Ústavní i Evropský soud se snaží nejrůznějšími rozhodnutími stanovit zakázanou diskriminaci.

V mé práci jsem zvolila následující metodiku a systematiku. V první části se pokusím vymezit základní pojmy spojené se zásadou rovného zacházení a diskriminací. Dále se budu snažit o vymezení druhů diskriminace a její formy. Poté se budu věnovat regulaci zákazu diskriminace v českém právním řádu, historický exkurz v této oblasti a právní regulaci na základě ústavních, zákonných a podzákonných norem. Další část bude patřit antidiskriminační politice a právu Evropské Unie, kde nejprve analyzuji obecné principy a zásady rovného zacházení, dále jmenuje jednotlivé důležité zřizovací smlouvy, zákony a nakonec v rámci sekundárního práva EU jmenuje základní směrnice spojené s diskriminací. Dále rozeberu nejvýznamnější judikaturu Evropského soudního dvora, kde zjistíme, jak důležitým článkem je pro téma mé diplomové práce. Po této analýze se dostanu k tuzemské judikatuře a zahraničnímu exkurzu. Na závěr se pokusím o návrhy de lege ferenda.

2 Vymazení základních pojmů

V této kapitole bych ráda vymezila základní pojmy diskriminace po stránce teoretické. Pojmy jako jsou diskriminace, rovnost a rovné zacházení vznikaly každý v jiném historickém období. I v nynější právní úpravě jsou používány v jiných souvislostech.¹

2.1 Diskriminace

Ve své diplomové práci zabývám diskriminací v zaměstnání, proto hned na začátek je potřeba vymezit základní pojem diskriminace, který je v této práci jedním z hlavních.

Tento pojem představuje „*situaci v rámci které se s určitým člověkem zachází jinak než s ostatními lidmi z důvodu jeho příslušnosti k určité sociální skupině nebo kategorii*“²

Pojem diskriminace je užíván v běžném životě, je všude kolem nás, nalezneme ho v různých slovnících ba dokonce jsme s tímto pojmem měli vlastní zkušenost.³

Kromě běžného života je pojem diskriminace upraven i v právních předpisech České republiky, začnu tím nejzákladnějším a tím je Listina základních práv a svobod a hned čl. 1, který upravuje právo na rovnost a důstojnost jedinců.⁴ Další důležité články, zde jmenovat nebudu, tím se budu zabývat konkrétněji v dalších kapitolách této práce. Definicí diskriminace by tedy mohla být obecně nerovnost nebo nestejnost v právech.

Tento pojem stanovují dále některé mezinárodní úmluvy o lidských právech. Například Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen vyhlášena pod č. 62/1987 Sb. Definiuje diskriminaci žen: „*jakékoli činění rozdílu, vyloučení nebo omezení provedené na základě pohlaví, jehož důsledkem nebo cílem je*

¹ ŠTEFKO, Martin; KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální práva cizinců*. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 34

² Rozsudek ESD z 27. října 1993, č. C-127/92, Enderby v. Zdravotní rada v Renchay (1993) ECR I-5566

³ ALLPORT, Gordon W. *O povaze předsudků*. Český Těšín: Prostor, 2004, 574 s.

⁴ Zákon č. 2/1993 Sb., Česká republika. Listina základních práv a svobod. In Sbíрка zákonů, Česká republika. 1992, roč. 1993, částka 1, usnesení předsednictva České národní rady č. 2, s. 17-23. Dostupný také z <http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>

*narušit nebo zrušit uznání, požívání nebo uplatnění ze strany žen, bez ohledu na jejich rodinný stav, na základě rovnoprávnosti mužů a žen, lidských práv a základních svobod v politické, hospodářské, sociální, kulturní, občanské nebo jiné oblasti“.*⁵ Dále Úmluva o odstranění forem rasové diskriminace, ale pro moji práci je nejdůležitější Úmluva o diskriminaci zaměstnání a povolání č. 111. Čl.1. „Pro účely této úmluvy výraz "diskriminace" zahrnuje:

a) jakékoliv rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti založené na rase, barvě pleti, pohlaví, náboženství, politických názorech, národnostním nebo sociálním původu, které má za následek znemožnění nebo porušení rovnosti příležitostí nebo zacházení v zaměstnání nebo povolání;

b) jakékoli jiné rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti, jež má za následek znemožnění nebo porušení rovnosti příležitostí nebo zacházení v zaměstnání nebo povolání, které může být určeno zúčastněným členským státem po projednání s reprezentativními organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, pokud takové organizace existují, a s jinými příslušnými orgány.

2. Jakékoli rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti založené na kvalifikaci vyžadované pro určité zaměstnání se nebude považovat za diskriminaci.

*3. Pro účely této úmluvy výrazy "zaměstnání" a "povolání" zahrnují přístup k odbornému výcviku, přístup k zaměstnání a k různým povoláním, jakož i podmínky zaměstnání“*⁶

Diskriminace nemá jednu platnou definici, má jich několik:

Za diskriminaci v zaměstnání lze považovat takové jednání, kdy je osoba vystavena odlišnému či horšímu zacházení oproti jiným osobám ve stejné situaci, ledaže by toto odlišné zacházení bylo možno ospravedlnit sledováním legitimního cíle a prostředky k dosažení takového cíle by byly přiměřené a nezbytné. Přesnou definici nalezneme v zákoníku práce, tato úprava nelze považovat za dostačující, a

⁵ Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen vyhlášena pod č. 62/1987 Sb.

⁶ Úmluva o diskriminaci zaměstnání a povolání č. 111 dostupné z https://osha.europa.eu/fop/czech-republic/cs/legislation/files/umluva_111.pdf

to díky absenci prostředků nápravy diskriminačního jednání, tzn. oběť má jen málo možností, jak se domáhat této nápravy.⁷

2.2 Pracovní poměr

Je vztah, kdy vznikají účastníkům, tedy zaměstnanci i zaměstnavateli určitá práva a povinnosti. Vzniká pracovní závazek. Povinnosti zaměstnavatele jsou především přidělovat zaměstnanci práci podle domluvené pracovní smlouvy, odměňovat zaměstnance za výkon práce pravidelnou mzdou či platem, vytvářet podmínky pro výkon činnosti a zároveň dodržovat smluvené podmínky. Na druhé straně povinnosti zaměstnance je vykonávat smluvenou práci v určené pracovní době a dodržovat smluvené podmínky.⁸

2.3 Antidiskriminační zákon

Zákon č. 198/2009 Sb.o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů. V tomto zákoně nalezneme hlavní zásady rovného zacházení. Tento zákon upravuje pojmy jako přímá, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci, to vše nalezneme v antidiskriminačním zákoně. V pozdější kapitole se tomuto zákonu budu věnovat podrobněji.⁹

2.4 Rovné vs. rozdílné zacházení

Rovným zacházením je myšleno stejné zacházení se dvěma či více osobami. Rovným zacházením se především myslí zákaz diskriminace v pracovněprávním vztahu a to od začátku až po skončení pracovního vztahu. Antidiskriminační zákon konkretizuje zásady rovného zacházení pro řadu oblastí. V oblasti sociálního zabezpečení, přístupu ke zdravotní péči a vzdělání, rovné

⁷Hubálek M., Diskriminace v oblasti k přístupu v zaměstnání a samotném zaměstnání, Multifunkční centrum Praha. Dostupné také z http://www.mkc.cz/uploaded/antidiskriminace/Mediace_zamestnanecka.pdf

⁸ BĚLINA, Miroslav. a kolektiv, *Pracovní právo*, 5. Vydání, Praha: C.H. Beck, 2012, s. 170

⁹ HOCHMAN, Josef; KOTTNAUER, Antonín. *Zákoník práce s komentářem*, 8. vydání, Praha: Anag, 2014. s. 22

zacházení je vyžadováno i při poskytování a přístupu ke zbožím a službám, včetně bydlení.¹⁰

Ze zákoníku práce vychází hlavní zásada rovného zacházení v zaměstnání. Zaměstnavatel musí po celou dobu zacházet se zaměstnanci stejně, z pracovněprávních vztahů tato zásada platí vždy, až na výjimka, kdy lze mezi zaměstnanci činit rozdíly, jde ovšem jen o případy, které vychází ze zákona nebo je určuje povaha pracovní činnosti.¹¹ Princip rovného zacházení zaujímá důležité místo i v Evropském právu, tam především přikládají zvláštní důvod zákazu diskriminace mezi mužem a ženou, tedy jde o rovné zacházení na základě pohlaví, ale bojují také prot diskriminaci na základě rasového nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo víry, zdravotního postižení, věku či sexuální orientace. Základní práva, která bojují proti diskriminaci a posilují rovné zacházení nalezneme v Listině základních práv, která má stejnou právní sílu jako Smlouvy. Princip rovného zacházení nalezneme i v evropském právu sekundárním a to v evropských směrnících. Evropská směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení mezi mužem a ženou, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání nebo postupu v zaměstnání. Další směrnice 75/117/EEC upravuje rovné odměňování pro muže i ženy, tento princip je také obsažen v zakládajících smlouvách Evropského společenství. Později tyto směrnice byly nahrazeny směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES. Další velmi důležitou směrnicí je směrnice Rady 2000/43/ES, která zavádí zásadu rovnosti mezi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.¹²

¹⁰ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých předpisů (antidiskriminační zákon)

¹¹ VYSOKAJOVÁ, Margerite; KAHLE, Bohuslav; a kolektiv. Zákoník práce – komentář, 4. vydání, Praha: Wolters Kluwer, 2013. s. 24

¹² BĚLINA, Miroslav. a kolektiv, *Pracovní právo*, 5. Vydání, Praha: C.H. Beck, 2012, s. 193-197

3 Formy diskriminace

Rozeznáváme dvě formy diskriminace, a to pozitivní a negativní a proto je cílem této kapitoly vymezit tyto dvě formy.

3.1 Pozitivní diskriminace

Jde o princip, na jehož základě se zvýhodňují určité diskriminované skupiny.

Znamená rozdílné zacházení s jednotlivci, které není namířeno proti nim, proti jejich postavení ani nijak neomezuje jejich práva.¹³ Jde o opatření, která jsou nutná pro pomoc v rozvoji zaostalým skupinám nebo jedincům. Z tohoto důvodu se za diskriminaci nepovažují také zvláštní opatření, která přihlížejí ke zvláštním potřebám osob. Pozitivně diskriminační opatření mají za úkol odstranit neodůvodněné rozdíly a co nejvíce se přiblížit rovnosti. Jsou to například pracovněprávní předpisy týkající se pracovních podmínek žen, těhotných žen, matek a mladistvých, předpisy o mateřské a rodičovské dovolené zaměstnanců pečujících o nezletilé děti atd.

Přínos pozitivní diskriminace je však sporný. Její kritici tvrdí, že oslabují vůli menšin ke skutečné změně svého postavení, vychovávají novou generaci v přesvědčení, že dostane vše bez práce, naznačují, že příslušníci menšin jsou méněcenní, neboť nejsou schopni vyhovět běžným požadavkům společnosti. Na druhou stranu, podle tvrzení zastánců, mají afirmativní akce pouze zajistit diskriminovaným příslušníkům menšin stejnou příležitost k uplatnění, jakou mají příslušníci většinové populace.

3.2 Negativní diskriminace

Působí právě opačným, nežádoucím způsobem a je potřeba ji eliminovat. Diskriminace v právním slova smyslu je rozlišování, vyloučení, omezení nebo zvýhodnění na základě diskriminačního důvodu. Pracovní právo operuje s katalogem diskriminačních důvodů, u kterých připouští, že by mohla vyvstat potřeba zákazu jejich užití.

¹³ ŠTEFKO, Martin; KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální práva cizinců*. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 42

Teorie a soudní praxe Evropského soudního dvora rozlišily diskriminaci na přímou a nepřímou.¹⁴ Diskriminace přímá je situace, ve které je s osobou zacházeno hůře (či lépe) než s jinou, kvůli patrným vnějším znakům a předpokládaným vlastnostem, nebo schopnostem. Diskriminací nepřímou pak rozumíme skutečnost či jednání, ve které zákon, politika nebo praxe, jevící se jako neutrální, mají neadekvátně negativní (či pozitivní) vliv na příslušníky určité skupiny, přičemž tento rozdíl v konečném dopadu není možné vysvětlit objektivními faktory.¹⁵

Diskriminace přímá

„Je takové jednání, kdy se s určitou osobou či skupinou osob zachází méně výhodně, než s jinými osobami ve srovnatelné situaci. Tj. právní předpisy postihují případy, kdy se s jedincem či skupinou osob zachází zjevně odlišně, ačkoli by tomu tak vzhledem k právní úpravě být nemělo. Dochází k rozlišování na základě určitého právem zakázaného kritéria.“¹⁶

To tedy znamená, že podstatou přímé diskriminace je jednání s určitou osobou na základě určitého diskriminačního důvodu je méně příznivé než zacházení s jinou osobou ve srovnatelné situaci. Přímá diskriminace vyžaduje důkaz, že s určitou osobou bylo jednáno méně příznivě než s jinou osobou, která by disponovala jedním s diskriminačních důvodů.¹⁷ Přímá diskriminace spočívá v negativním rozlišování založeném na některém z diskriminačních důvodů výslovně uvedených v právním předpisu. Může jít např. o situaci, kdy zaměstnavatel odmítne přijmout do zaměstnání ženu, ale muže by přijal nebo z rasového důvodu, kdy zaměstnavatel nezaměstná občana romské příslušnosti, ale jiného příslušníka by zaměstnal hned.

¹⁴ ŠTEFKO, Martin; KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální práva cizinců*. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 67

¹⁵ *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v ČR*. Praha: Český Helsinský výbor. 2002. s. 7.

¹⁶ FALTOVÁ, Michaela; ZUNT, Tomáš. *Malý průvodce diskriminační problematikou: manuál pro zvědavé občany pro snadnou orientaci v oblasti diskriminace*. Praha: ICOS. 2008. s. 8

¹⁷ ŠTEFKO, Martin; KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální práva cizinců*. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 92

Diskriminace nepřímá

Posoudit nepřímou diskriminaci je v praxi složitější. Stejně jako u diskriminace přímé, tak i zde je na základě soudní praxe ESD diskriminace nepřímá definována jako jednání, které díky zdánlivě neutrálnímu rozhodnutí, rozlišování nebo postup zaměstnavatele znevýhodňuje či zvýhodňuje zaměstnance vůči jinému na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů. Zákon o zaměstnanosti upravuje diskriminaci nepřímou v §4 takto: *“Jednání, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup znevýhodňuje či zvýhodňuje fyzickou osobu vůči jiné na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů; nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního stavu je i odmítnutí nebo opomenutí přijmout opatření, která jsou v konkrétním případě nezbytná, aby fyzická osoba se zdravotním postižením měla přístup k zaměstnání”*.¹⁸ Nepřímá diskriminace vypadá tedy jako neutrální opatření či rozhodnutí, které je ale v závěru diskriminační. Příkladem nepřímé diskriminace může být třeba rozhodnutí o posunu začátku pracovní doby o 10 minut, které pro místní zaměstnance, může být výhodné, ale pro přespolní zaměstnance, kteří musí dojíždět do zaměstnání hromadnou dopravou, není možné aby začátek pracovní doby stihli. Dalším příkladem této diskriminace, i když se netýká přímo diskriminace v zaměstnání, je poměrně časté pravidlo restaurací, které zakazující vstup se psy, díky tomuto neutrálnímu pravidlu je rovněž odepřen vstup do restaurace nevidomým s vodícím psem. Na těchto příkladech je zřetelné, že znaky nepřímé diskriminace jsou založené na zdánlivě neutrálním ustanovení, ale znevýhodňují jinou skupinu osob vymezenou pohlavím, rasou, etnickým původem, zdravotním postižením, věkem či sexuální orientací, znevýhodnění není objektivně ospravedlnitelné, nebo opatření není ke sledovanému cíli ve vztahu přiměřenosti.

¹⁸ Pramen . §4 odst. 6, zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

4 Druhy diskriminace

Druhy diskriminace jsou myšleny způsoby diskriminačního chování, které mohou za různých okolností nabývat určité podoby. Právně závazný výčet diskriminačních důvodů nalezneme v zákoníku práce.

Zneužití práv

Nově je upraveno, že nikdo nesmí zneužívat výkonu práv a povinností v pracovněprávních vztazích k ponižování lidské důstojnosti. Zákoník práce chrání nejen lidskou důstojnost, ale i jiná osobnostních práv (náhrada škody, podrobit se zdravotním prohlídkám atd.)¹⁹

Obtěžování

Do této kategorie v rámci určité klasifikace pojmu diskriminace bych zařadila především termín „obtěžování“. Tento pojem najdeme ve směrnici č. 2000/43/ES a dále ve směrnici č. 2000/78/ES. Obtěžování se tedy podle těchto směrnic považuje za diskriminaci, pokud dojde k nějakému z bodů jmenovaných směrnic, pokud by tedy mělo dojít k ponižování, uražení či snižování důstojnosti. Obtěžováním se rozumí nežádoucí chování související s důvody uvedenými v zákoně - rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra a světový názor.

„Obtěžování je také druhem chování, které je dotčenou osobou oprávněně vnímáno jako nevíтанé, nevhodné či urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti osoby nebo k vytvoření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.“²⁰

Sexuální obtěžování

Jedná se o nejstarší antidiskriminační důvod, v právu EU byl upraven jako první. Nejprve se jednalo o diskriminaci z důvodu pohlaví a to hlavně v odměňování za práci, později se začalo jednat o diskriminaci na základ pohlaví

¹⁹ MATYÁŠEK, P. Poslední vývoj právní úpravy zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích. Právník. 2001, č. 5

²⁰ ČIŽINSKÝ, Pavel. *Manuál pro pracovníky institucí, Poradna pro občanství/ Občanská a lidská práva*, 2006.)

obecně v zaměstnání. Zákoník tento jev definuje jako nežádoucí obtěžování sexuálního charakteru na pracovišti, které je nevhodné a může být druhým zaměstnancem chápáno jako podmínka pro rozhodnutí v pracovněprávním vztahu. Jde tedy o chování motivované sexuálním pudem, chování, které adresát považuje za nevídané, nevhodné a adresáta obtěžuje, chování, které vytváří na pracovišti nepřátelské prostředí. Tyto znaky musí být splněny kumulativně nikoli alternativně. Zaměstnavatel by měl tedy zabránit výskytu obtěžování se sexuálním podtextem.²¹

Pronásledování

Vedle zákazu sexuálního obtěžování na pracovišti se zákoník práce zabývá i zákazem pronásledování, tento pojem dále upravuje také Listina základních práv a svobod ve svém čl.3 odst.3. P. Matyášek ve svém článku přímo popisuje pronásledování jako: „*Zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoli způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv a nároků vyplývajících z pracovněprávních vztahů.*“²² Jde tedy o nevhodné chování na pracovišti, ke kterému došlo na základě uplatnění práv.

Pohlaví

Diskriminace z tohoto důvodu je v současnosti hodně rozšířené téma. Jeho základ nalezneme v primárním právu EU a to v čl. 157 SFEU. V evropských smlouvách je tato zásada zakotvena již od roku 1957. Nejdříve byla upravena v článku 141 Smlouvy o založení Evropského společenství, který je nyní článkem 157 Smlouvy o fungování Evropské unie. Článek 153 SFEU opravňuje EU jednat v oblasti rovného zacházení v věcech týkajících se práce a zaměstnání. Právě v této souvislosti povoluje článek 157 SFEU pozitivní diskriminaci ve prospěch žen. Úprava pro boj proti všem formám diskriminace, včetně diskriminace této diskriminace mezi mužem a ženou, pak dále mohou vycházet z článku 19 SFEU.²³ Nerovné postavení žen v české republice už se dnes nedá zpochybnit. O této rovnosti hovoří LZPS v čl.3 odst.1 a dále čl. 28, který tvoří návaznost na čl. 3.

²¹ MATYÁŠEK, P. Poslední vývoj právní úpravy zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích. Právník. 2001, č. 5

²² MATYÁŠEK, P. Poslední vývoj právní úpravy zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích. Právník. 2001, č. 5

²³ Dostupné z

http://www.europarl.europa.eu/aboutparliament/cs/displayFtu.html?ftuId=FTU_5.10.8.html

Oblastí, v níž jsou ženy nejčastěji znevýhodněny, je trh práce. Za počátek tvorby rozdílů je považován již nestejný způsob výchovy chlapců a děvčat.²⁴

Příkladem diskriminace žen v pracovněprávních vztazích může být případ, kdy Paní P. se ucházela o zaměstnání ve firmě zajišťující mezinárodní nákladní dopravu. Má s tímto druhem výkonu práce mnoho kvalitních zkušeností, ale i přesto ji firma odmítá na základě názoru, že by žena v mužském kolektivu nedělala dobrotu a také proto, že by údajně nezvládala fyzicky náročnou práci spojenou s údržbou kamionu.

Jednání zaměstnavatele by nebylo možno považovat za diskriminační pouze v případě, kdy by prokázal, že pohlaví je rozhodujícím požadavkem na řádný výkon řidiče kamionu, nicméně není možné odmítnout jen proto, že se jedná o mužský kolektiv nebo o fyzicky náročnou práci.²⁵

Každý členský stát EU musí zajistit zásadu rovného odměňování mužů i žen, odměnou se ve smyslu čl. 156 SFEU myslí základní či minimální mzda za rovnocennou práci. Rovnost odměňování mužů a žen bez diskriminace na základě pohlaví znamená, že se odměna za stejnou práci vypočítává při úkolové mzdě podle stejné sazby a že časová odměna za práci je stejná na stejném pracovním místě, včetně zásady stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci.

S ohledem na zajištění úplné rovnosti mezi muži a ženami v profesním životě nebrání zásada rovného zacházení členskému státu zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či vyrovnávání nevýhod v profesní kariéře.

Diskriminace na základě věku

Na širším trhu Evropské unie dochází v poslední době k diskriminaci v zaměstnání na základě věku. Problém najít si zaměstnání mají lidé i nad 40 let. Zákaz diskriminace na základě věku je upraven v čl. 6 Úmluvy o fungování EU.

²⁴ CURRAN, D. J. RENZETTI, C. M. *Ženy, muži a společnost*. Praha : Karolinum. 2005.

²⁵ Hubálek M., *Diskriminace v oblasti k přístupu v zaměstnání a samotném zaměstnání*, Multifunkční centrum Praha. Dostupné také z http://www.mkc.cz/uploaded/antidiskriminace/Mediace_zamestnanecka.pdf

Věk se na rozdíl od jiných důvodů diskriminace vyznačuje tím, že je neutrální nejen ke starším zaměstnancům, ale i k mladším zaměstnancům.

Navádění k diskriminaci a pokyn k diskriminaci

*„Naváděním k diskriminaci je jednání jedné osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osobu“.*²⁶ Pokyn k diskriminaci je podobný navádění, nicméně je zde prvek nerovnosti vztahů mezi tím, kdo k diskriminaci ponouká a tím, kdo má diskriminaci vykonat. Je mezi nimi vztah podřízenosti a nadřízenosti – kdy pokyn vychází od nadřízeného. Opět je zde i vina toho, kdo pokyn vydal, bez ohledu na skutečnost realizace diskriminačního jednání.

Mobbing

Šikana bývá na pracovišti označována termínem mobbing. Anglicky mluvící část světa používá pro označení té samé formy šikany termín bullying. V české odborné literatuře nalezneme oba dva pojmy, mobbing pro označení šikany na pracovišti a bullying pro označení ostatních forem šikany (například šikany ve školách, v domovech důchodců a jinde).

Mobbing označuje nejrůznější formy znepríjemňování života na pracovišti. Charakteristická je pro ně skrytost, rafinovanost a zákeřnost. Jde v podstatě o psychickou šikanu na pracovišti. Je mu věnováno stále více pozornosti, protože se dotýká bezprostředně každého z nás.

Mobbing v Česku má řadu forem. Např. kdy dlouhodobou šikanu a konflikt na pracovišti vytvářejí samotní šéfové firem – bossing.

Znevýhodňování zaměstnance může mít, při zvláště bossingu, ale i při mobbingu, také jiné podoby a projevat se kupř. v oblasti odměňování, kdy oběť šikany přichází kupř. o různé nenárokové složky příjmu. Při poskytování mimořádných odměn, osobního příplatku a jiných hmotných výhod, na něž není přímý právní nárok, vzniká v praxi velký prostor pro protiprávní diskriminaci (jež může souviset se šikanováním zaměstnance nebo být přímo cíleným projevem takové šikany) resp. naopak pro protekční zvýhodňování určitých zaměstnanců,

²⁶ ČIŽINSKÝ, Pavel, et al. *Diskriminace - Manuál pro pracovníky institucí*. 2006. vyd. Praha : Poradna pro občanství/ Občanská a lidská práva, 2006.

kteří se spolčí s vedením, a pro něž není odměna ohodnocením přínosu jejich práce pro zaměstnavatele, nýbrž prémie za servilitu, pochlebování, donášení na spoluzaměstnance atp.²⁷

Nový zákoník práce zakazuje na pracovišti jakoukoliv diskriminaci, obtěžování a pronásledování. A povinností firmy také je vytvářet dobré pracovní prostředí. Dovolat se svých práv a nad šikanujícími kolegy zvítězit ovšem bývá obtížné.²⁸

²⁷ *MOBBING A BOSSING ČILI ŠIKANA NA PRACOVIŠTI – LZE SE PROTI NIM BRÁNIT?*, dostupné z

<http://www.epravo.cz/top/clanky/mobbing-a-bossing-cili-sikana-na-pracovisti-lze-se-proti-nim-branit-72092.html>

²⁸ *Mobbing: šikana na pracovišti, která se v Česku rozmáhá*, dostupné z

<http://www.penize.cz/pracovni-pomer/40623-mobbing-sikana-na-pracovisti-ktera-se-v-cesku-rozmaha>

5 Regulace zákazu diskriminace v právním řádu České republiky

V této kapitole se budu věnovat současné právní úpravě zákazu diskriminace v České republice, které předchází stručný historický exkurz.

5.1 Historický exkurz

V této kapitole nastíním dosavadní vývoj právní úpravy zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích. Na začátku 20. Století v Československu se hodně usilovalo o rovnost mužů a žen jako zakotvení demokracie a svobody v novém československém státě. Otázka rovnosti mezi ženami a muži se na území Československa objevovala již na začátku 19. Století. Toto úsilí bylo podporováno Tomášem Garrigue Masarykem. Pávě T.G. Masaryk tvrdil, že rovnost žen se musí dodržovat nejen v československé politice, ale i v běžném životě. Právě první československá ústava z roku 1920 zaručovala rovnost mužů a žen. Ovšem to hodně ovlivnily události týkající se druhé světové války, pád ekonomiky a následného nastolení komunismu. Právě díky jim bylo nutné více zaměstnat ženy a to i v provozech těžkého průmyslu a továrnách. Dále dostupnost zařízení péče o děti byla zaručena jako ochrana žen v pracovněprávních vztazích, toto upravoval již zákoník práce z roku 1965, ten zřizoval zařízení nejen v předškolním věku, ale i pro děti ve školním věku. Také podle tohoto zákona paragrafu 150 nesměly ženy být zaměstnávány pod zemí při těžbě nerostů a stavění tunelů. Před rokem a během roku 1989 nebylo absolutně možné argumentovat právem na rovné zacházení. V tomto roce žádné praktické výhody nezajistily ženám rovné zacházení s muži v rámci socialistické společnosti. Byly to právě ženy, které se musely starat o domácnost a děti, pokud se našla žena, která toto nedodržovala a snažila se pracovat, měla to ve společnosti velmi složité. V posledních dvaceti letech je naopak vidět snaha o obnovení demokracie a pak snaha o vtělení práva EU do vnitrostátního práva. Pro tuto úpravu se stal rok 2000 opravdu stěžejním. Dne 1.1.2001 nabyla účinnosti podstatná část zákona č.155/2000 Sb., kterým se novelizoval zákoník práce a další podstatné zákony důležité pro zákaz diskriminace. Zákoník práce byl potom novelizován ještě jednou a to v roce 2004 a v tomto roce došlo k přijetí úplně

nového zákona o zaměstnanosti, v němž bychom našli stejné zásady jako v zákoníku práce, to ale až do doby než byl přijat nový zákoník práce v roce 2006. Další důležitá změna v roce 2000 nastala změnou zákona č. 1/1992 Sb. O mzdě, odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích, orgánech a další předpisy. Dále tohoto roku nabyla účinnost důležitá část zákona č.30/2000 Sb., kterým se novelizuje občanský soudní řád a některé další zákony. Díky těmto novelizacím byly rozšířené diskriminační znaky a důvody, například v důsledku novel v pracovněprávních vztazích je nově zakázáno upřednostňování na základě sexuální orientace, věku, zdravotního stavu, manželského či rodinného stavu nebo povinností k rodině. Tyto znaky jsou však nové jen pro české právo, právo EU je již zná.²⁹

5.2 Právní regulace dle ústavních norem

V ústavě slovo diskriminace není konkrétně zmíněno, ale základní koncepci rovnosti nalezneme v čl. 1 a čl. 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod. Listina v prvním článku upravuje: „*Lidé jsou svobodní a rovni v důstojnosti a právech*“.³⁰ Dále čl. 3 Listiny hovoří o základních právech a svobodách. Tyto práva má každý 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. Tento článek má kogentní formu, účastníci pracovněprávních vztahů se od něj nemohou odchýlit.

Listina základních práv a svobod je základním prvkem základních lidských práv v Českém právním řádu, je nejvýznamnějším vnitrostátním pramenem a to především její ustanovení v hlavě třetí a hlavě čtvrté. Hlava třetí hovoří o právech národnostních a právech etnických menšin. Kdy občanům tvořícím národní nebo etnické menšiny se zaručuje všestranný rozvoj, zejména právo společně s jinými příslušníky menšiny rozvíjet vlastní kulturu, právo rozšiřovat a přijímat informace v jejich mateřském jazyku a sdružovat se v

²⁹ MATYÁŠEK, P. Poslední vývoj právní úpravy zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích. *Právník*. 2001, č. 5

³⁰ Zákon č. 2/1993 Sb., Česká republika. Listina základních práv a svobod. In Sbírká zákonů, Česká republika. 1992, roč. 1993, částka 1, usnesení předsednictva České

národnostních sdruženích. Také mají právo na vzdělání v jejich jazyku právo užívat jejich jazyka v úředním styku.³¹

Hlava čtvrtá pak stanovuje právo na rovné zacházení v oblasti svobodně zvoleného povolání. Dále pak má být každému zajištěna ochrana zdraví a pomoci nezbytným hmotným zabezpečením za stanovených situací (nemohoucnost, stáří). Dle čl. 28 mají zaměstnanci právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Dále ale platí, že práv uvedených v čl. 28 a čl. 29 je vzhledem ke znění čl. 41 Listiny možno domáhat se pouze v mezích zákonů, které tato ustanovení provádějí. Všechny tyto články se navzájem doplňují, z toho čerpá i Ústavní soud ve své judikatuře, kterou budu později v této práci také zmiňovat.

5.3 Právní regulace dle zákonných a podzákonných norem

5.3.1 Zákoník práce

Současný zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce nabyl účinnost 1.ledna 2007, od 1. ledna 2012 je účinná novela zákoníku. Mění odstupné, proplácení přesčasové, noční a víkendové práce, zkušební dobu, konkurenční doložku, rozšiřuje výpovědní důvody a podobně. Nový zákoník umožňuje větší pracovní flexibilitu, protože zavádí tzv. konta pracovní doby, které umožňují nový způsob nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, pokud to dovoluje kolektivní smlouva.³²

Rovné zacházení v pracovněprávních vztazích nalezneme v pracovních podmínkách, které zaměstnavatel vytváří zaměstnanci. Zaměstnavatel tedy nesmí rozlišovat zaměstnance a zvýhodňovat je na úkor druhých. Kromě odměňování zaměstnanců a vytváření rovných podmínek pro všechny, se rovnost v pracovních

³¹ Zákon č. 2/1993 Sb., Česká republika. Listina základních práv a svobod. In Sbírká zákonů, Česká republika. 1992, roč. 1993, částka 1, usnesení předsednictva České

³² BĚLINA, Miroslav. Nový zákoník práce. Právní rozhledy. květen 2006, čís. 9.

vztazích musí dodržovat i u dalších peněžitých či nepeněžitých plnění, např. se může jednat o vyslání zaměstnance na pracovní zahraniční cestu.³³

V § 16 odst. 2 je přímo zákaz jakékoli diskriminace v zaměstnání: „V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon”³⁴

Dále najdeme v § 16 odst. 3, že za diskriminaci se nedá považovat, pokud rozdílné zacházení přímo plyne z povahy pracovních úkonů a pokud toto zacházení je pro danou pracovní činnost nutné. Za diskriminaci se také nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákon.³⁵

Podle §109 přísluší zaměstnanci za vykonanou práci mzda, plat nebo odměna z dohody za podmínek stanovených zákoníkem práce.

§110 pak uvádí, že za stejnou práci přísluší všem zaměstnancům stejná odměna. Stejnou prací se myslí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, ale to nalezneme v dalších odstavcích. Úprava zákoníku práce tak obsahuje částečně ustanovení zrušeného zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě.

Dále bychom toto téma našli pouze v §276 ochrany zástupců zaměstnanců a v §319 přes-hraničního výkonu práce pracovníků z členských zemí EU u nás.

V zákoníku práce se tedy zákaz diskriminace vztahuje na pracovní podmínky zaměstnanců, poskytování peněžitých plnění, odměňování za práci. Ale pokud jde o možnost obrany proti diskriminaci v pracovněprávních vztazích, odkazuje zákoník práce na antidiskriminační zákon.

³³ HOCHMAN, Josef; KOTTNAUER, Antonín. *Zákoník práce s komentářem*, 8. vydání, Praha: Anag, 2014. s. 25

³⁴ Zákon č 262/2006 Sb., *Zákoník práce*, dostupné z <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>

³⁵ Zákon č 262/2006 Sb., *Zákoník práce*, dostupné z <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>

5.3.2 Zákon o zaměstnanosti

Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, je další normou právního řádu ČR, která také upravuje zákaz diskriminace při přístupu k zaměstnání a právo na rovné zacházení.

§ 2 odst. 1 písm. j) obsahuje opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, dále také ale s jedinci, kteří jsou zdravotně postižení či dalších osob, kteří mají ztížené postavení na trhu práce.³⁶

§ 4 nese přímo v názvu pojem diskriminace, obsahuje, že účastníci pracovněprávních vztahů mají zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami v zaměstnání. Dále přímo § 12 říká:³⁷ *“ Účastníkům právních vztahů vznikajících podle tohoto zákona je zakázáno činit nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter, nejsou v souladu s pracovněprávními nebo služebními předpisy, nebo odporují dobrým mravům.“* V tomto paragrafu je přímo zmíněný zákaz diskriminace v zaměstnání, činit jakékoli pracovní nabídky, které by vedly k diskriminaci na pracovišti. V odstavci 2 nalezneme poučení, že zaměstnavatel nesmí vybírat zaměstnance na základě informací týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace, není-li jejich vyžadování v souladu se zvláštním právním předpisem, dále informace, které odporují dobrým mravům, a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem. Na žádost uchazeče o zaměstnání je zaměstnavatel povinen prokázat potřebnost požadovaného osobního údaje. Hlediska pro výběr zaměstnanců musí zaručovat rovné příležitosti všem fyzickým osobám ucházejícím se o zaměstnání.³⁸

³⁶ Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti, dostupné z http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_1.1.2014.pdf

³⁷ Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti, dostupné z http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_1.1.2014.pdf

³⁸ Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti, dostupné z http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_1.1.2014.pdf

5.3.3 Antidiskriminační zákon

Tento zákon je vyhlášen ve Sbírce zákonů jako zákon č.198/2009 o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů.

§ 1 Předmět úpravy

„(1) Tento zákon zapracovává příslušné předpisy Evropských společenství¹⁾ a v návaznosti na Listinu základních práv a svobod a mezinárodní smlouvy, které jsou součástí právního řádu, blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech a) práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, b) přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, c) pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, d) členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují, e) členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují, f) sociálního zabezpečení, g) přiznání a poskytování sociálních výhod, h) přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování, i) přístupu ke vzdělání a jeho poskytování, j) přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování.

(2) Tento zákon se nevztahuje na právní vztahy související s úpravou podmínek vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí nebo osob bez státní příslušnosti na území České republiky.

(3) Fyzická osoba má právo v právních vztazích, na které se vztahuje tento zákon, na rovné zacházení a na to, aby nebyla diskriminována.“³⁹

Antidiskriminační zákon byl dvakrát navržen vládou, první návrh podalo ministerstvo spravedlnosti v lednu 2005, přijat byl Poslaneckou sněmovnou o rok později, byl ale opět odmítnut Senátem. V roce 2007 vláda předložila Poslanecké sněmovně návrh číslo 2, ten byl ale v roce 2008 po bouřlivém jednání vetován prezidentem České republiky. Prezidentské veto bylo nakonec přehlasováno

³⁹ ZÁKON ze dne 23. dubna 2008 o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, antidiskriminační zákon, dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198>

v roce 2009 Poslaneckou sněmovnou. Zákon vymezuje právo na rovné zacházení a zakazuje diskriminaci například při vstupu do zaměstnání, podnikání, vzdělání nebo zdravotní péči. Tento zákon v návaznosti na čl.1 a čl.2 Listiny základních práv a svobod a mezinárodní smlouvy, které jsou součástí právního řádu ČR, blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace. Listina stanoví obecný zákaz diskriminace, ale dále neupravuje konkrétní pojmy rovného zacházení a ochranu před diskriminací. Listina ani jiné zákony jak se mohou oběti diskriminace domáhat rovného zacházení. Právo na rovné zacházení se rozumí právo nebýt diskriminován z důvodů, které stanoví tento zákon. „Dále zákon vymezuje základní pojmy jako diskriminace přímá: *Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.*“⁴⁰ a diskriminace nepřímá: „*Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.*“⁴¹

Antidiskriminační Zákon je platný ve všech zemích Evropské Unie, umožňuje obětem bránit se u soudu proti diskriminaci například právě v zaměstnání, protože co se týče zákoníku práce, ten právě v těchto věcech, například diskriminace na základě sexuálního obtěžování, odkazuje na antidiskriminační zákon, právě tento zákon nabyl účinnosti 1.9.2009. Pokud se znovu podrobněji ohlédneme do minulosti, nebyla to úplně jednoduchá cesta dostat tento zákon v platnost. Zpočátku, tedy v roce 2005, byl návrh zákona zamítnut Senátem. V roce 2007 vláda předložila sněmovně další návrh tohoto zákona, dne 19.3.2008 byl návrh ve třetím čtení schválen. Poté byl předán prezidentu České republiky, ten jej ale vrátil zpět Sněmovně. Další hlasování o

⁴⁰ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých předpisů (antidiskriminační zákon)

⁴¹ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých předpisů (antidiskriminační zákon)

zákonu vráceném prezidentem se uskutečnilo 17.6.2009, kdy byl návrh konečně schválen. Zákon tedy upravuje rovné zacházení a zákaz diskriminace v oblastech jako je zaměstnání, podnikání, poradenství či zdravotní péče. Zákon zakazuje diskriminaci z důvodů rasy, etnického původu, pohlaví, národnosti, sexuální orientace nebo věku. Zákon také určuje instituci, která bude příslušná v oblasti rovného zacházení a ochrany před diskriminací. Touto institucí je v České republice Veřejný ochránce práv, ten pak působí na ochranu osob před jednáním úřadů a dalších veřejných institucí.

Podle § 2 odst. antidiskriminačního zákona jsou diskriminační důvody následující a to rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra či světový názor. U diskriminace na základě pohlaví se myslí i diskriminace z důvodu těhotenství, otcovství nebo mateřství. Dále také antidiskriminační zákon upravuje rovné zacházení v pracovněprávních vztazích a to také v oblasti odměňování. I přesto že diskriminace v této oblasti je jedna z nejmarkantnějších, je v tomto zákoníku obsažena jen v paragrafu 1.⁴²

Jedním z největších důvodů přijetí tohoto zákona je úprava zákazu diskriminace mezi několik stávajících ustanovení, zejména mezi zákoník práce, zákon o zaměstnanosti a občanský soudní řád. Antidiskriminační zákon také zpracovává Evropské směrnice. Antidiskriminační zákon umožňuje osobě, jehož důstojnost či postavení v zaměstnání bylo dotčeno diskriminací, tento zákon umožní domáhat se soudní cestou od upuštění diskriminace a poskytnutí přiměřeného zadostiučinění.

5.3.4 Služební zákon

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. Jedná se o právní předpis upravující poměry zaměstnanců ve státní správě.

⁴² KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: Rovnost mezi muži a ženami v sociálně právních souvislostech*. s. 147 dostupné z http://books.google.cz/books?id=GdIV_08_L_gC&pg=PA102&lpg=PA102&dq=C-203/03+Komise+ES+vs.+Rakousko&source=bl&ots=tWZVfvxHoB&sig=Hz27pNKeGrC6ccB26iKrQlasMEw&hl=cs&sa=X&ei=AJcoU8agCeeI7AajqYCoCw&ved=0CDoQ6AEwAg#v=onepage&q=C-203%2F03%20Komise%20ES%20vs.%20Rakousko&f=false

Zákaz diskriminace v tomto zákoně nalezneme v §80, kde se přesně píše v šesti odstavcích o rovném zacházení a zachování důstojnosti v zaměstnání:

„(1) 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 se řídí zákoníkem práce.

(2) V služebních vztazích podle tohoto zákona je zakázána jakákoliv diskriminace státních zaměstnanců z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, zdravotního stavu, věku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině. Je zakázáno i takové jednání, které diskriminuje nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích.

(3) Nikdo nesmí výkonu práv a povinností vyplývajících ze služebního poměru zneužívat k újmě jiného státního zaměstnance nebo k ponižování jeho lidské důstojnosti ani k újmě jiných. Za ponižování lidské důstojnosti státního zaměstnance se považuje i sexuální chování, které je nevídané, nevhodné nebo urážlivé, nebo které může být jiným státním zaměstnancem oprávněně vnímáno jako podmínka, která ovlivňuje výkon práv nebo povinností vyplývajících ze služebního poměru.

(4) Služební úřad nesmí státního zaměstnance jakýmkoli způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících ze služebního poměru.

(5) Dojde-li ve služebním poměru k porušení práv nebo povinností vyplývajících ze zákazu diskriminace z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, zdravotního stavu, věku, manželského a rodinného stavu nebo

povinností k rodině, má státní zaměstnanec právo se domáhat, aby bylo upuštěno od tohoto porušování nebo chování, aby byly odstraněny následky tohoto porušování nebo chování a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění. V těchto případech je dána pravomoc soudu.

(6) Byla-li ve značné míře snížena důstojnost státního zaměstnance nebo jeho vážnost ve služebním poměru a nebylo postačující zjednání nápravy podle odstavce 5, má právo, aby mu služební úřad nahradil nemajetkovou újmu v penězích. Výši nemajetkové újmy podle věty první určí na návrh státního zaměstnance soud v občanském soudním řízení s přihlédnutím k závažnosti újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práv nebo povinností došlo.⁴³

5.3.5 Zákon o platech

Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, od 1. ledna 2007 řeší pouze záležitosti platů vojáků z povolání. Dle odst. 2 je při uplatňování práva na zaměstnání zakázána jakákoli diskriminace, tedy přímá i nepřímá. A to z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů.

5.3.6 Zákon o služebním poměru příslušníků

bezpečnostních sborů

V tomto zákoně v paragrafu 16 odst. 4 nalezneme podmínky pro přijímací řízení, kde je zákaz jakékoli diskriminace z jakéhokoliv důvodu: „*Přijetí občana do služebního poměru nelze odepřít z důvodu věku, rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry a 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*

⁴³ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

organizacích a jiných sdruženích s výjimkou případů, které stanovuje tento zákon nebo zvláštní právní předpis. Tyto výjimky se nepovažují za diskriminaci. Zakazuje se i takové jednání bezpečnostního sboru, které diskriminuje občana nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích. Za takové jednání se považuje i navádění k diskriminaci.”⁴⁴

Dál se o diskriminaci hovoří v § 77, kde je upraveno, že je zakázána přímá i nepřímá diskriminace ve služebním poměru. Za přímou diskriminaci se pro účely tohoto zákona považuje takové jednání, kdy je s příslušníkem zacházeno nevýhodněji než s jiným příslušníkem ve stejné nebo podobné situaci. Za nepřímou diskriminaci se v tomto zákoně považuje takové jednání, které nemá zdanlivě diskriminační prvky, ale znevýhodňuje příslušníka vůči jinému. Zákaz přímé i nepřímé diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, víry, náboženského vyznání, politického smýšlení atd. Obtěžováním se v této zákonné normě myslí jednání, které vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo vytváří nepřátelské či ponižující prostředí. Podobně jako u obtěžování tak i u sexuálního obtěžování se rozumí jednání sexuální povahy, které je jiným příslušníkem vnímáno jako nežádoucí, ponižující nebo takové jednání, které může být vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí.

Bezpečnostní sbor je povinen zajistit rovné zacházení se všemi příslušníky, zejména pokud jde o odměňování či jiná peněžitá plnění. Dojde-li ve služebním poměru k porušení práv a povinností na základě rovného zacházení, má příslušník právo domáhat se u soudu, aby byly odstraněny následky tohoto nerovného jednání nebo dosaženo přiměřeného zadostiučinění. Toto právo má příslušník i tehdy, jestliže jeho služební poměr skončil.⁴⁵

5.3.7 Zákon o vojácích z povolání

Tento zákon hned v paragrafu 2 odst. 3 upravuje rovný přístup a rovné zacházení se všemi uchazeči a všemi vojáky z povolání. Nalezneme zde přímo zákaz diskriminace na základě pohlaví, rasy, barvy pleti, politického názoru, náboženského či etnického vyznání, těhotenství nebo mateřství anebo proto, že

⁴⁴ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁵ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů

vojákyne kojí. Voják ani služební orgán nesmí zneužívat výkonu práv a povinností k ponižování jiného vojáka. Tímto ponižováním se myslí všechny formy obtěžování, které směřují ke snížení důstojnosti vojáka.⁴⁶

⁴⁶ Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

6 Právní úprava diskriminace dle evropského práva

Boj proti diskriminaci považuje Evropská unie za jednu ze svých nejhlavnějších úloh. I přesto, že diskriminace přímá či nepřímá je v evropském právu brána jako trestný čin, je v celé Evropě určitým jednotlivcům z určitých důvodů bráněno na jejich právech a povinnostech. Zprvu byl nejčastějším důvodem pro diskriminaci pohlaví nebo státní příslušnost. Od roku 1999 se pravomoce EU zaměřily i na další důležité důvody a tím jsou diskriminace na základě rasového nebo etnického původu, náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku či sexuální orientace.⁴⁷

Proto se právo EU snaží přijmout veškerá opatření, která zabrání jakékoliv diskriminaci. Mezi dokumenty Rady EU patří Evropská úmluva o ochraně lidských práv a svobod, které byla přijata roku 1950 je základním dokumentem ochrany lidských práv. Čl.14 Úmluvy obsahuje přímo zákaz diskriminace: Čl. 14. zákaz diskriminace: „*Užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou musí být zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoli důvodu, jako je pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnostní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení.*“⁴⁸

Dalším dokumentem Rady EU je Evropská sociální charta, kde v části první je obsaženo 20 bodů o právech zaměstnanců: „*1. Každý musí mít příležitost získat prostředky ke svému životnímu pracovnímu, kterou si svobodně zvolí. 2. Všichni pracovníci mají právo na spravedlivé pracovní podmínky. 3. Všichni pracovníci mají právo na bezpečné a zdravotně nezávadné pracovní podmínky. 4. Všichni pracovníci mají právo na spravedlivou odměnu, která jim a jejich rodinám zajistí slušnou životní úroveň. 5. Všichni pracovníci a zaměstnavatelé mají právo na svobodu sdružování v národních a mezinárodních organizacích k ochraně svých hospodářských a sociálních zájmů. 6. Všichni pracovníci a zaměstnavatelé mají*

⁴⁷ Zákaz diskriminace a vztahy s občanskou společností, dostupné z http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/antidiscrimination_relations_with_civil_society/index_cs.htm

⁴⁸ Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 209/1992 Sb., Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, ve znění pozdějších předpisů

právo kolektivně vyjednávat. 7. Děti a mladé osoby mají právo na zvláštní ochranu před fyzickými a morálními riziky, kterým jsou vystaveny. 8. Zaměstnané ženy v případě mateřství a ostatní zaměstnané ženy, pokud je to vhodné, mají právo na zvláštní ochranu ve své práci. 9. Každý má právo na vhodné způsoby odborného poradenství pro volbu povolání s cílem získat pomoc při volbě povolání, které by odpovídalo jeho osobním schopnostem a zájmům. 10. Každý má právo na vhodné způsoby odborné přípravy. 11. Každý má právo využít jakýchkoli opatření, která mu umožní dosáhnout co nejlepšího zdravotního stavu. 12. Všichni pracovníci a osoby, které jsou na nich závislé, mají právo na sociální zabezpečení. 13. Každý, kdo nemá dostatečné prostředky, má právo na sociální a zdravotní pomoc. 14. Každý má právo využívat služeb sociální péče. 15. Osoby zdravotně postižené mají právo na odborný výcvik, rehabilitaci a sociální readaptaci bez ohledu na původ a povahu jejich postižení. 16. Rodina jakožto základní jednotka společnosti má právo na vhodnou sociální, právní a hospodářskou ochranu k zajištění svého plného rozvoje. 17. Matky a děti bez ohledu na svůj rodinný stav a rodinné vztahy mají právo na přiměřenou sociální a hospodářskou ochranu. 18. Příslušníci jakékoliv smluvní strany mají právo vykonávat na území kterékoli jiné smluvní strany výdělečnou činnost, a to za stejných podmínek jako státní příslušníci této smluvní strany, s výhradou omezení založených na vážných důvodech hospodářského nebo sociálního charakteru. 19. Migrující pracovníci, kteří jsou příslušníky smluvní strany, a jejich rodiny mají právo na ochranu a pomoc na území kterékoli jiné smluvní strany.“⁴⁹

Smlouva o založení EU

Mezi primární prameny EU, které obsahují úpravu rovného zacházení či zákazu diskriminace je Smlouva o založení EU, kde hned v čl.2 najdeme na jakých hodnotách je Unie založena, na hodnotách úcty k lidské důstojnosti, rovnosti, svobody a demokracie. Dále tento článek upravuje nepřipustnost diskriminace, rovnost mezi ženou a mužem, dodržování lidských práv, tolerance a spravedlnosti.⁵⁰

⁴⁹ Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 14/2000 Sb., dostupné z <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1218/esch.pdf>

⁵⁰ Konsolidované znění Smlouvy o Evropské unii a Smlouvy o fungování Evropské unie č. 2008/C 115/1, Úřední věstník Evropské unie., dostupné z <http://eur-lex.europa.eu/>

Listina základních práv EU

Jako druhý primární pramen EU, který se zároveň vztahuje na zákaz diskriminace je Listina základních práv Evropské unie. Tento dokument měl být původně součástí Smlouvy o Ústavě pro Evropu, byla však vyhlášena jako samostatný dokument se stejnou právní silou jako mají zakládající smlouvy. Tato smlouva upřesňuje základní práva Evropské unie. Zásady jako je rovnost žen a mužů v zaměstnání, podmínky respektující zdraví, bezpečnost a důstojnosti v zaměstnání.

Smlouva o založení Evropského společenství

Jedním z hlavních antidiskriminačních pramenů lze považovat Smlouva o založení Evropského společenství v podobě Maastrichtské smlouvy z roku 1992.. Vydáním tohoto protokolu došlo k velkému kroku k uskutečňování Evropské sociální charty, která se zaměřuje na rovnost muže a ženy a zákaz diskriminace. Amsterodamskou smlouvou z roku 1997 byla Úmluva o sociální politice začleněna do Smlouvy o ES a tím se stala součástí práva EU. Kvůli nadbytečnosti zrušili Protokol o sociální politice.⁵¹

Evropský soud pro lidská práva

Evropský soud pro lidská práva (dále jen "Soud") je mezinárodním soudem do jehož kompetence patří řešení sporů vyplývajících z porušení Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod (dále jen "Úmluva") členskými státy Úmluvy. Porušení Úmluvy může být v daném konkrétním případě spatřováno zejména v postupu vnitrostátního soudu. Vždy je třeba uvést, o kterém konkrétním článku se domníváte, že byl porušen, a jakým jednáním mělo k tomuto porušení dojít. Stížnost k soudu je možno podat až po vyčerpání všech vnitrostátních prostředků nápravy, mezi než je třeba řadit i ústavní stížnost. V ní musí být uvedeny námitky, které jsou předmětem stížnosti k Soudu. Lhůta pro podání stížnosti činí 6 měsíců od doručení rozhodnutí poslední instance – Ústavního

⁵¹ Smlouva o založení Evropského společenství, dostupné z <https://www.euroskop.cz/8917/sekce/zakladajici-smlouvy/>

*soudu. Sepsání stížnosti je vhodné svěřit advokátovi, není to však podmínkou. Stížnost musí obsahovat tyto náležitosti*⁵²

Sekundární právo EU

Směrnice tvoří dle čl. 288 Smlouvy o fungování EU spolu s nařízeními, rozhodnutími, doporučeními a stanovisky sekundární právo EU. Podstata směrnic spočívá v tom, že Unie vydává směrnici s určitým obsahem, který je ve stanovené lhůtě prováděn členskými státy ve formách vnitrostátního práva. Směrnice jsou závazné pouze pro členské státy nikoli pro jednotlivce, přičemž závaznost spočívá ve výsledku, jehož má být dosaženo, formy a prostředky jsou ponechány volbě členského státu.⁵³

Směrnice EU je právním aktem EU, směrnice jsou vtěleny do vnitrostátního práva daného státu. Dle čl. 288 Smlouvy o fungování EU směrnice spolu s nařízeními tvoří sekundární právo EU.⁵⁴

Jedním z prvních znaků sekundární legislativy Evropské unie bylo prosazování rovnosti mezi lidmi zpočátku na pracovním vztahu mezi ženy a muži. Již v 80. letech se objevily první směrnice zaručující rovné postavení mezi mužem a ženou v pracovněprávním vztahu. Jednalo se téměř o první opatření s antidiskriminační tematikou na půdě EU. První antidiskriminační směrnicí byla směrnice 75/117/EHS, která právě zaručuje rovné odměňování mezi ženami a muži na pracovišti. Poté na konci 20. století byly přijaty další důležité úpravy, které zakázaly diskriminaci nejen mezi mužem a ženou na pracovišti, jako například směrnice 76/207/EHS, ale i na základě věku, sexuální orientace, národnosti, náboženského či politického přesvědčení. V oblasti zaměstnání a ochrany před diskriminací před zaměstnáním právo EU umožňuje přijímat právně závazné dokumenty v podobě směrnic. Těmito směrnicemi jsou členové EU právně vázáni a musejí tyto směrnice ve stanovené lhůtě vtělit do svého právního řádu. V této souvislosti nesmíme zapomenout na směrnici č.2000/58/EC, která stanovuje obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání. Tato směrnice

⁵² HUBÁLEK, M. Možnost využití mediace v diskriminačních sporech. Poradna pro občanství, občanská a lidská práva [online]. Dostupné z: <http://zamestnanost.poradna-prava.cz/diskriminace-v-pristupu-k-zamestnani.html>

⁵⁴ TICHÝ, L., ARNOLD, R., ZEMÁNEK J., KRÁL, R., DUMBROVSKÝ, T. Evropské právo. Praha: C. H. BECK, 2011, str. 248 – 249

zakazuje kromě jiného diskriminaci z důvodu věku a dále vysvětluje pojem přímá a nepřímá diskriminace. V České republice byla tato směrnice implementována do poslední důležité novely zákoníku práce (č.46/2004Sb.)⁵⁵

Poté v roce 2004 byla přijata další velmi důležitá směrnice 2004/223/ES, která měla zase utužit zásadu rovnosti mezi mužem a ženou a to tak, že tato směrnice zaručuje rovné zacházení mezi muži a ženami v přístupu ke zboží a službám.

Směrnice

Pokusím se shrnout a vyjmenovat nynější nejdůležitější směrnice na téma zákaz diskriminace a rovné zacházení:

- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepřacované znění)
- Směrnice Rady 2010/18/EU, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES
- Směrnice Rady 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň
- Směrnice Rady 79/7/EHS o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2010/41/EU o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné a o zrušení směrnice Rady 86/613/EHS
- Směrnice Rady 2004/113/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování
- Směrnice Rady 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ a to k přístupu zaměstnání, samostatně výdělečné činnosti včetně pracovního postupu,

⁵⁵ PRÁVO A ZAMĚSTÁNÍ, odborný časopis pro pracovní právo, sociální zabezpečení a personalistiku, 1/2005, z obsahu boj proti diskriminaci na základě věku a EU

sociální výhody, vzdělání, přístup ke zboží a službám, sociální ochrana včetně sociálního zabezpečení a zdravotní péče

- Směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.⁵⁶

⁵⁶ Směrnice Evropského parlamentu a Rady., dostupné z http://eur-lex.europa.eu/search.html?instInvStatus=ALL&or0=DTS%3D3,DTS%3D0&or1=DTT%3DL&qid=1395778464201&DTC=false&DTS_DOM=ALL&type=advanced&SUBDOM_INIT=ALL_ALL&DTS_SUBDOM=ALL_ALL

7 Judikatura

7.1 Tuzemská judikatura

Ústavní princip rovnosti a zákazu diskriminace jsou velmi důležité pro právní úpravu českého právního řádu. Já bych zde ráda vyjmenovala pár základních judikátů Ústavního soudu ČR.

II. ÚS 635/01

Oznámením ředitele Policie ČR byl stěžovatel dne 12. 10. 1999 propuštěn ze služebního poměru příslušníků Policie ČR. Stěžovatel v době propuštění splňoval podmínky na pobírání starobního důchodu. Stěžovatel podal žalobu proti rozhodnutí ředitele Policie ČR, kterou Městský soud v Praze zamítl, protože dle ustanovení § 106 odst. 2 zák. č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie ČR, je možné, aby ředitel Policie ČR v případě splnění podmínky nároku na starobní důchod rozhodl o propuštění policisty ze služebního poměru a to jen na základě volné úvahy. V projednávané věci bylo zjištěno, že tuto podmínku stěžovatel splnil a to dne 23.7.1995, co sám stěžovatel nevyvrací, ale namítá, že propuštění ze služebního poměru pro splnění podmínek nároku na starobní důchod je v rozporu s ustanovením § 1 zák.č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti. Soud dále uvedl, že zák. č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, zapovídá odepřít občanovi právo na zaměstnání také z důvodu věku, až na případy, kde to stanoví zákon nebo je pro to důvod, který spočívá v požadavcích, předpokladech a povaze zaměstnání, které by měl občan vykonávat a který je pro výkon tohoto zaměstnání nezbytný. O takový případ podle názoru soudu v projednávané věci jde. Stěžovatel však toto považuje za diskriminaci, která odporuje Listině, Úmluvě MPO č.111 o zákazu diskriminace v v zaměstnání a povolání, čl.14 Úmluvy a zákonu o zaměstnanosti. Na základě potvrzení služebního lékaře, byl stěžovatel v době propuštění, schopen služby a to plnohodnotně jako dřív.⁵⁷

Ústavní soud návrh zamítl a konstatoval: „*Při chápání ústavního principu rovnosti se Ústavní soud zejména ztotožnil [a to především v nálezech ve věcech vedených pod sp. zn. Pl.ÚS 16/93, Pl.ÚS 36/93 (nález ze 17. května 1994 č. 132/1994 Sb., svazek 1 Sbírký rozhodnutí Ústavního soudu, str. 175 a násl.)*

⁵⁷ Usnesení II.ÚS 635/01 ze dne 3. 9. 2003, dostupné z <http://kraken.slv.cz/II.US635/01>

Pl. ÚS 5/95 (nález z 8. listopadu 1995 č. 6/1996 Sb., svazek 4 Sbírký rozhodnutí Ústavního soudu, str. 205 a násl.), Pl. ÚS 9/95 (nález z 28. února 1995 č. 107/1996 Sb., svazek 5 Sbírký rozhodnutí Ústavního soudu, str. 107 a násl.)] s chápáním ústavního principu rovnosti, jak byl vyjádřen Ústavním soudem ČSFR (Pl. ÚS 22/92, nález z 8. října 1992, částka 96, str. 2791 Sbírký zákonů z roku 1992, Sbírká usnesení a nálezu Ústavního soudu ČSFR, str. 37 a násl.).“⁵⁸

Ústavní soud odmítl absolutní chápání principu rovnosti. Konstatoval: „*rovnost občanů nelze chápat jako kategorii abstraktní, nýbrž jako rovnost relativní, jak ji mají na mysli všechny moderní ústavy.*“⁵⁹ Obsah principu rovnosti tím posunul do oblasti ústavněprávní akceptovatelnosti hledisek odlišování subjektů a práv.

Hledisko první spatřuje tudíž ve vyloučení libovůle. Jak bylo výše uvedeno, v postupu správních orgánů libovůli spatřovat nelze. Hledisko druhé vyplývá z právního názoru, vyjádřeného v nálezu ze 7. června 1995 č. 168/1995 Sb., svazek 3 Sbírký rozhodnutí Ústavního soudu, str. 209 a násl.: „*nerovnost v sociálních vztazích, má-li se dotknout základních lidských práv, musí dosáhnout intenzity, zpochybňující, alespoň v určitém směru, již samu podstatu rovnosti.*“⁶⁰

To se zpravidla děje tehdy, je-li s porušením rovnosti spojeno i porušení jiného základního práva. Ani k takovému závěru však Ústavní soud v projednávané věci nedospěl

II.ÚS 1609/08 – K diskriminaci z důvodu věku při ukončení pracovního poměru výpovědi z organizačních důvodů

Stěžovatelem v tomto případě je zaměstnanec Úřadu vlády, kde jeho obchod byl spojen s příchodem a organizačním změnami Martina Jahna. Stěžovatel dostal v roce 2004 v dubnu výpověď z organizačních důvodů, v době této výpovědi bylo stěžovateli 59 let a ten se domnívá, že se stal obětí diskriminace, neboť s jeho výpovědí dostali výpověď i další zaměstnanci starší 50 let. A ve stejné době společnost zaměstnala nově zaměstnance s průměrným věkem 30 let. Žaloba byla Obvodním i Městským soudem zamítnuta, kde stěžovatel doložil, že 80% propuštěných zaměstnanců bylo starších 50 let a 93% přijatých zaměstnanců bylo mladších 28 let. Stěžovatel se dále dovolával

⁵⁸ Usnesení II.ÚS 635/01 ze dne 3. 9. 2003, dostupné z <http://kraken.slv.cz/II.US635/01>

⁵⁹ Usnesení II.ÚS 635/01 ze dne 3. 9. 2003, dostupné z <http://kraken.slv.cz/II.US635/01>

⁶⁰ Usnesení Ústavního soudu ze dne 3.9.2003, sp. zn. 635/01, dostupné z <http://kraken.slv.cz/II.US635/01>

k Nejvyššímu soudu, ten ale dovolání odmítl pro nedostatek důkazů a nesplnění kvalifikačních požadavků. Toto ale Ústavní soud zrušil a došel k závěru, že obecné soudy špatně aplikovaly § 133a odst. 1 o.s.ř z důvodu nepřeneseného břemene.

Ústavní soud konstatoval: „*Tvrzenou diskriminaci z důvodu věku nelze vyvracet celkovou statistikou věkové struktury všech zaměstnanců vedlejšího účastníka, neboť v rámci celého úřadu se vzhledem k poměru jejich počtu zcela logicky stanou do očí bijící čísla zcela přirozenými, když – a v tom je nutno samozřejmě s obecnými soudy souhlasit – nelze v rámci provádění organizační změny reálně dosáhnout absolutní vyváženosti věkové struktury zaměstnanců. Jistě, vypovídací hodnotu předmětné statistiky úzce vázané na úsek pod Martinem Jahnem by eliminovalo, pokud by počet jeho zaměstnanců, resp. počet těch, kterých by se dotkla organizační změna, byl příliš nízký. Tak tomu ale nebylo a stěžovatelem uvedené údaje jsou dostačující k tomu, aby podporovaly tvrzení o zřejmé snaze dosáhnout generační obměny příslušného pracoviště. Zde je podle názoru Ústavního soudu nebezpečí, že tato obměna bude vedena podle diskriminačních kritérií, reálné a dokonce velmi pravděpodobné. Již samo o sobě toto zjištění činí postup vedlejšího účastníka vůči stěžovateli problematickým a v rozporu se silícím trendem, který Ústavní soud podporuje, podle něhož hraje věk v pracovněprávních vztazích svou roli jen tehdy, je-li to motivováno potřebou ochrany zaměstnance či třetích osob.*“⁶¹ Ústavní soud tedy vyhověl stěžovateli, ale z tohoto nálezu nevyplývá, zda k diskriminaci došlo či ne. Jde o špatnou aplikaci ustanovení § 133a odst. 1 občanského soudního řádu.⁶²

7.2 Judikatura Evropského soudního dvora

Role Evropského soudního dvora je v této otázce opravdu klíčová, judikatura Soudního dvora je klíčovým pramenem antidiskriminačního práva, jelikož doplňuje, vytváří a dotváří a určuje také výklad jednotlivých norem primárního i sekundárního práva. SDEU doplňoval právní úpravu rovnosti, která v počátcích neměla příliš široké vymezení v evropském právu. Právě proto z jeho judikatury plynou základní zásady zákazu diskriminace a rovného zacházení.

⁶¹ Nález Ústavního soudu ze dne 30.4.2009, sp. zn. II.ÚS 1609/08.

⁶² Database rozhodnutí ústavního soudu, dostupné z http://nalus.usoud.cz/Search/GetText.aspx?sz=2-1609-08_1

Zprvu se Evropský soudní dvůr zabýval zákazem diskriminace z důvodu pohlaví, tím totiž byla podstatným způsobem ovlivněna doktrína přímého účinku a vytvořena doktrína nepřímého účinku komunitárního práva.⁶³

Nejprve věnovala judikatura Soudního dvora svou pozornost výhradně zákazu diskriminace z důvodu pohlaví, zejména zásadě rovného odměňování. Postupně, jak se Společenství začalo zabývat zákazem diskriminace také z jiných důvodů než je pohlaví, se začala rozvíjet judikatura zabývající se i ostatními diskriminačními důvody.

Judikatura Evropského soudního dvora také řeší otázku rovného odměňování, kdy odměna za přesčas je stejná pro úředníky pracující na plný úvazek a úředníky pracující na částečný úvazek, ale nižší než poměrná část platu úředníka pracujícího na plný úvazek, která odpovídá stejné délce odpracované doby v rámci jeho řádné pracovní doby, pokud jsou osobami zaměstnanými na částečný úvazek převážně ženy. Zásada rovnosti, která zabraňuje méně výhodnému zacházení s pracovníky na částečný úvazek, není-li rozdílné zacházení objektivně odůvodněno.

Rozhodnutí Sirdar, C 273/97

V judikatuře Evropského soudního dvora zásadu rovného zacházení v zaměstnání nalezneme v rozhodnutí Sirdar, C 273/97 ze dne 26. října 1999. Angela Maria Sirdar se ucházela o práci kuchaře v armádě, na základě toho, že je to žena, byla odmítnuta jako zaměstnankyně armády, kde vyloučení žen ze speciálních bojových jednotek, jako je královské námořnictvo, může být ospravedlnitelné. Soudní dvůr stanovil, že *"vyloučení žen ze služeb ve speciálních bojových jednotkách pro účely zajištění efektivity útoku může být ospravedlněno důvody vycházejícími z povahy dotčených aktivit."*⁶⁴

⁶³ BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P. KÜHN, Z. Rovnost a diskriminace. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 141

⁶⁴ Rozsudek Evropského soudního dvora C-273/97, [2000] IRLR 47 ze dne 26 října 1999 <http://lidskaprava.poradna-prava.cz/muzi-a-zeny-judikatura.html>

Rozhodnutí Kreil, C-258/98

V případě Kreil, C-258/98 jde o obecné vyloučení žen z postů v armádě, kde se používají zbraně a jejich připuštění pouze do lékařské služby a armádní hudby není ospravedlnitelné. Soudní dvůr toto stanovisko odmítl a nepřipouští, že v Německé armádě mohou být ženy zaměstnány pouze ve zdravotnických a hudebních jednotkách ustanovení Spolkového právního předpisu o Bundeswehru, bylo shledáno v rozporu s komunitárním právem.

Komise vs. Rakousko C-203/03

V C-203/03 Komise ES vs. Rakousko jde o rovné zacházení mezi muži a ženami, kde je vyloučení žen z práce v podzemí a při těžbě nerostů rovněž v rozporu s právem EU. V tomto případě jde o nesplnění povinnosti státem podle čl. 249 ES a 307 ES – Články 2 a 3 směrnice 76/2072HS – Rovné zacházení pro muže a ženy, konkrétněji se jednalo o zákaz zaměstnávání žen v těžebním odvětví.⁶⁵

Carmen Sarkatzis Herrero proti Instituto Madrileño de la Salud (Imsalud)

V Rozsudku Soudního dvora (druhého senátu) ze dne 16. února 2006 Herrero soud judikoval, že délka mateřské dovolené má být započtena jako doba odsloužených let služby, i přesto že žena, která uspěla ve výběrovém řízení, požádá o doklad nástupu do funkce z důvodu dočerpání mateřské dovolené. V tomto případě se jednalo o paní Herrero, která byla zaměstnána u společnosti Imsalud, jako dočasná zaměstnankyně přičemž společnost organizovala výběrové řízení pro přijetí stálých zaměstnanců. V tomto řízení paní Herrero uspěla a měla nastoupit na nové místo do jednoho měsíce. Vzhledem k tomu, že byla v té době na mateřské dovolené, požadovala prodloužení lhůty do doby ukončení této dovolené, přičemž rovněž žádala, aby jí byla zmíněná dovolená zohledněna pro výpočet odsloužených let ve službě. Společnost vyhověla pouze první části návrhu, ale čerpání mateřské dovolené jí odmítl započítat. Evropský soudní dvůr posuzoval tento případ v souladu se Směrnicí 76/207 a stanovil, že tato směrnice

⁶⁵ Věc C-203/03, Komise Evropských společenství v. Rakouská republika, dostupné z (<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=9ea7d2dc30db4dc36a367f15473da9d9ecef74ad7341.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxuLbNn0?text=&docid=64212&pageIndex=0&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=243697>)

brání vnitrostátním právním předpisům, které nepřínávají zaměstnankyni, která čerpá mateřskou dovolenou, stejná práva jako jsou práva jiných uchazečů stejného výběrového řízení

Věc C-506/06 Sabine Mayr proti Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG

Judikatura v oblasti těhotných matek a žen je v poslední době velmi rozmanitá. Já zde budu jmenovat velmi zajímavý případ C- 506/06 Sabine Mayr, žena, která otěhotněla umělým oplodněním a domáhala se pracovní právní ochrany. A to i v době, která měla představovat časový úsek mezi oplodněním vajíčka a jeho zavedením do dělohy ženy. Otázka v tomto případě směřovala na to, zda čl.10 Směrnice 92/85 máme chápat v tom smyslu, že se vztahuje na zaměstnankyni, která podstoupí oplodnění in vitro, jestliže v den, kdy dostala výpověď, byla vajíčka dané zaměstnankyně již oplozena spermii partnera, takže existovala vajíčka oplodněná in vitro, ovšem nebyla ještě přenesena do dělohy. Vzhledem k tomu, že právní předpisy zaručují ženě ochranu po celou dobu jejího těhotenství, před porodem a po porodu, bylo třeba určit, kdy z právního hlediska takové těhotenství začne. Evropský soudní dvůr si vzal v této otázce na pomoc hlavní cíle, které směrnice sleduje. Uvedl tedy, že je nutné, aby těhotenství již začalo. Dále konstatoval, že nelze při dodržení zásady právní jistoty dovolit rozšíření ochrany zavedené čl.10 Směrnice 92/85 na zaměstnankyni, do jejíž dělohy v den, kdy dostala výpověď, ještě nebyla přenesena vajíčka oplodněná in vitro. Na závěr byl hlavním argumentem, že oplodněná vajíčka mohou být uchovávána dlouhou dobu a jiné rozhodnutí ESD by znamenalo příliš velké rozšíření směrnic, kde v případě těhotenství a mateřství je kombinace dvou směrnic a to číslo 2006/54 a 92/85.⁶⁶

Rozsudek Soudního dvora C-464/01 ve věci Johann Gruber proti Bay Wa AG

V těchto judikátech jde hlavně o zvláštní ochranu ženy a ochranu vztahu mezi ženou a dítětem ve snaze předejít narušící zátěži, která by mohla nastat při výkonu práce. V případě Gruber, kde se jednalo o ženu, která byla zaměstnankyní rakouské firmy do té doby než porodila postupně dvě děti. A právě z důvodu

⁶⁶ Věc C-506/06 Sabine Mayr proti Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG dostupné z http://curia.europa.eu/juris/document/document_print.jsf?jsessionidfirst&dir

nedostatku míst poskytujících péče o děti, musela tato žena ukončit pracovní poměr u rakouského zaměstnavatele. Ten jí ale neposkytl odstupné jaké žena požadovala, odstupné nebylo v plné výši, bylo pouze částečné, ale nic z toho neodporovalo rakouským právním předpisům. Paní Gruber se však dále domáhala plné výš odstupného, tvrdila, že rakouské právní předpisy zakládají nepřímou diskriminaci žen, protože ukončení pracovního poměru ze stejného důvodu jako u paní Grubner se stává poměrně často a to pouze ženám jako zaměstnankyň, paní Grubner se zde odvolávala na čl. 119 Smlouvy o fungování ES . ESD ale nedal paní Gruber zapravdu a vyjádřil se k této věci tak, že zmíněný článek nebrání rakouské právní úpravě, podle které je odstupné poskytováno zaměstnancům, kteří ukončí svůj pracovní poměr předčasně právě pro péči o dítě z důvodu nedostatku výše zmiňovaných zařízení péče o děti, když je tato platba snížena ve vztahu k odstupnému pro zaměstnance, který pracoval u zaměstnavatele stejnou dobu, ale výpověď dal z úplně jiného důvodu.⁶⁷

C-54/07 Feryn

Dalším judikátem, který zde budu jmenovat je judikát, ve kterém se jedná od diskriminaci na základě rasy a etnického původu. Jde o případ C-54/07 Feryn. V tomto případě zaměstnavatel veřejně prohlásil, že nepřijme zaměstnance určitého etnického nebo rasového původu. Je jasné, že se zde jedná o překážku těchto uživatelů na trh práce, pokud toto zaměstnavatel veřejně ptohlásí, je pravděpodobné, že se ani tito uchazeči nebudou o místo zajímat. Jedná se zde o přímou diskriminaci při náboru ve smyslu 2000/43. V tomto případě se těžko najde určitý stěžovatel, ale je možnost stížnosti pro učitě sdružení lidí.⁶⁸

C-249/96

Diskriminace na základě sexuální orientace se řeší v judikatu C-249/96, kde paní Grant byla zaměstnankyní firmy, kde odmítli udělit její partnerce režijní jízdenky, které měla v pracovní smlouvě pro manžela či manželku upravené. Paní

⁶⁷ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: Rovnost mezi muži a ženami v sociálně právních souvislostech*. s. 121 dostupné z http://books.google.cz/books?id=GdIV_08_L_gC&pg=PA102&lpg=PA102&dq=C-203/03+Komise+ES+vs.+Rakousko&source=bl&ots=tWZVfvxHoB&sig=Hz27pNKeGrC6ccB26iKrQlasMEw&hl=cs&sa=X&ei=AJcoU8agCeeI7AajqYCoCw&ved=0CDoQ6AEwAg#v=onepage&q=C-203%2F03%20Komise%20ES%20vs.%20Rakousko&f=false

⁶⁸ Rozsudek Soudního dvora (druhého senátu) ze dne 10. července 2008. Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding proti Firma Feryn NV. Dostupný z <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=cs&num=C-54/07>

Grantová si stěžovala, že jde o diskriminaci na základě pohlaví a uvedla Směrnici o rovném zacházení. ESD na tuto otázku odpověděl, že odmítnutí ze strany zaměstnavatele, neposkytnout jízdenky partnerovi stejného pohlaví, nepředstavuje diskriminaci na základě pohlaví dle Článku 119 Smlouvy o ES a dle Směrnice Rady 75/11/EHS.⁶⁹

C-117/01 K.B.

V případě C-117/01 K.B. - Kde K. B. žije v jedné domácnosti s osobou R. Tato osoba R. se narodila jako žena a je zapsána v matrice jako žena, ale na základě chirurgické operace si nechala změnit pohlaví, aniž by mohla změnit svůj rodný list, právě proto ale nemohli uzavřít manželství. K.B. se ale odvolával, že pokud R. zemře dřív, nemá K.B. možnost obdržet vdovecký důchod. Jedná se zde o článek 141 ES – Směrnice 75/117/EHS – Rovné zacházení pro muže a ženy – Vyloučení transsexuálního partnera z nároku na pozůstalostní důchod, jehož poskytnutí je omezeno na pozůstalého manžela – Diskriminace na základě pohlaví. ESD uznal, že se tato věc přičí právě čl. 141.⁷⁰

Diskriminace na základě věku nalezneme v judikátu C-144/04 Mangold

Dne 26. června 2003 jistý pan W. Mangold, povoláním právník, kterému při uzavírání pracovní smlouvy na dobu určitou s advokátem panem Helmem bylo 56 let. Text smlouvy nedával pochyb o tom, že jde o uzavírání smlouvy na dobu určitou právě proto, že zaměstnanci nad 52 let nemají jinou možnost. Závěrem je, že panu W. Mangoldovi čarově smlouva vypršela a zaměstnanec pan Helm ji již neprodloužil. W. Mangold byl přesvědčen, že toto ustanovení v pracovní smlouvě o době určité je v rozporu s antidiskriminační směrnicí 2000/78/EC. ESD konstatoval, že Německo novelou zákona, která snižovala věk pro možnost opakovaného uzavření pracovní smlouvy na dobu určitou na 52 let, znevýhodňuje věkovou skupinu osob 52 – 58 let věku. Pro tuto skupinu pak není jasné, zda jim smlouvy budou uzavírané opakovaně nebo zda jejich pracovní poměr skončí. V listopadu 2005 ESD rozhodl, že právo EU konkrétně čl.6 odst.1 antidiskriminační směrnice, brání takové vnitrostátní úpravě, že uzavírání smluv

⁶⁹ Rozsudek Lisa Jacqueline Grant v South-West Trains Ltd, Case C-249/96 [1998] ECR I-621 dostupné z <http://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/Grant.pdf>

⁷⁰ Case C-117/01 K.B. v National Health Service Pensions Agency and Secretary of State for Health, dostupné z <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62001CJ0117:EN:HTML>

na dobu určitou bez omezení, pokud zaměstnanec dosáhl věku 52 let, je tedy věcí vnitrostátního soudu, aby zajistil účinek zásady nediskriminace na základě věku tím, že nepoužije žádnou úpravu vnitrostátního práva, která je s touto zásadou v rozporu.⁷¹

Dalším rozhodnutím v této oblasti je věc C-388/07

Předmětem tohoto případu je žádost týkající se Směrnice Rady 2000/78/ES. Žaloba se týká vtělení této směrnice do vnitrostátního práva. Před provedením této směrnice neexistovala ve Spojeném království právní úprava, která má zabránit diskriminaci na základě věku v oblasti zaměstnání. Podle vnitrostátního práva fungovala úprava, že zaměstnavatel mohl podle svého uvážení propustit zaměstnance, kteří dosáhli důchodového věku. Tito zaměstnanci neměli právo na odškodnění. Věk byl právě na zvážení přímo zaměstnavatele, pokud by zaměstnavatel věk nestanovil sám, předpisy stanovily tento věk na 65 let. ESD tedy řešil otázky ohledně antidiskriminační směrnice, zda do její působnosti spadají předpisy stanovující, že zaměstnavatel může propustit svého zaměstnance z důvodu věku 65 let. ESD v této věci rozhodl: „1) *Taková vnitrostátní právní úprava, jako je úprava stanovená v článku 3, čl. 7 odst. 4 a 5, jakož i v článku 30 nařízení z roku 2006 o rovnoprávnosti v oblasti zaměstnání (věku) Employment Equality (Age) Regulations 2006 spadá do působnosti směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. 2) Článek 6 odst. 1 směrnice 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání vnitrostátnímu opatření, které podobně jako článek 3 nařízení dotčeného v původním řízení, neobsahuje přesný výčet cílů odůvodňujících možnou odchylku od zásady zákazu diskriminace na základě věku. Uvedený čl. 6 odst. 1 však umožňuje odchýlit se od dané zásady pouze opatřením odůvodněným legitimními cíli sociální politiky, jako jsou například cíle spojené s politikou zaměstnanosti, trhu práce nebo odborného vzdělání. Vnitrostátnímu soudu přísluší ověřit, zda právní úprava dotčená v původním řízení odpovídá takovému legitimnímu cíli a zda se vnitrostátní zákonodárny nebo výkonný orgán mohl s ohledem na prostor pro uvážení, kterým*

⁷¹ Rozsudek soudního dvora (velkého senátu) ze dne 22. listopadu 2005, Věc C-144/04 Werner Mangold proti Rüdigeru Helmovi., dostupné z <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=55265&doclang=CS&mode=&part=1>

disponují státy v oblasti sociální politiky, legitimně domnívat, že zvolené prostředky byly přiměřené a nezbytné k dosažení uvedeného cíle. 3) Článek 6 odst. 1 směrnice 2000/78 umožňuje členským státům stanovit v rámci vnitrostátního práva určité formy rozdílného zacházení na základě věku, jestliže jsou „objektivně a rozumně“ odůvodněny legitimním cílem, jako například politikou zaměstnanosti, trhu práce nebo odborného vzdělávání, a jestliže jsou prostředky pro dosažení tohoto cíle přiměřené a nezbytné. Ukládá členským státům povinnost prokázat legitimitu cíle uplatněného coby odůvodnění v rámci vysoko nastavených důkazních požadavků. Okolnosti, že pojem „rozumně“ použitý v čl. 6 odst. 1 směrnice není uveden v jejím čl. 2 odst. 2 písm. b), není třeba přikládat zvláštní význam.“⁷²

Dalším příkladem z praxe je Věc C-411/05 Palacois de la Villa

V tomto případě F. Palacois de la Villa si zde ztěžuje na svého zaměstnavatele z důvodu automatického ukončení pracovní smlouvy na základě věku, který stanoví povinný odchod do důchodu, vše je podloženo vnitrostátním právem. Palacois se zde odvolává na Směrnici Rady 2000/78/ES. F. Palacois byl od srpna roku 1981 zaměstnancem společnosti Cortefield, července 2005 mu tato společnost zaslala oznámení o ukončení pracovního poměru na základě právní úpravy, která obsahuje podmínky pro povinný odchod do důchodu, F. Palacois tyto podmínky naplňoval. Navrhovatel požadoval zrušení ustanovení kolektivních smluv, protože právě z důvodu tohoto ustanovení se cítí být diskriminován z důvodů věku. ESD se k této věci vyjádřil následovně: „Zákaz jakékoliv diskriminace na základě věku, jak jej zavedla směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání takové vnitrostátní právní úpravě, jaká je dotčena v původním řízení, která považuje za platné doložky o povinném odchodu do důchodu obsažené v kolektivních smlouvách, jež jako jediné podmínky stanoví to, aby pracovník dosáhl věkové hranice pro odchod do důchodu stanovené vnitrostátním právem na 65 let a aby splňoval ostatní podmínky nároku na starobní důchod příspěvkového typu stanovené v oblasti sociálního zabezpečení, pokud - uvedené opatření, i když je

⁷² Rozsudek Soudního dvora (třetího senátu) ze dne 5. března 2009 ve věci C-388/07, dostupné z <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:102:0006:0007:CS:PDF>

založeno na věku, je v souvislosti s vnitrostátními právními předpisy objektivně a rozumně odůvodněno legitimním cílem souvisejícím s politikou zaměstnanosti a trhem práce a - prostředky zavedené k dosažení tohoto cíle obecného zájmu se nezdají být pro tento účel nepřiměřené, a nikoli nezbytné.⁷³

⁷³ Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 16. října 2007 ve věci C-411/05, dostupné z <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62005CJ0411:CS:PDF>

8 Zahraniční exkurz

V této kapitole bych ráda poukázala na právní úpravu diskriminace ve Slovenské republice. Kde bych zprvu zmínila slovenský zákoník práce, který hned v čl. 1 upravuje práva fyzických osob na práci a svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky. V tomto článku nalezneme také zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace ustanovenou pro oblast pracovněprávních vztahů. Tyto práva patří fyzickým osobám bez omezení. Slovenský zákoník práce se od českého nijak zřetelně neliší, principy rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích jsou hodně podobné.

Oproti tomu antidiskriminační zákon, který měl ve Slovenské republice stejně složité přijetí jako v České republice. Zákon na Slovensku platí od roku 2004 a zakazuje diskriminaci na základě pohlaví, náboženství, rasového původu, zdravotního stavu a sexuální orientace. Zákaz diskriminace na základě pohlaví se nelíbil slovenské křesťanskodemokratické straně (KDH), které namítalo, že na ochranu před diskriminací stačí novelizovat stávající zákony. Odpůrcem tohoto zákona byla také slovenská vláda v čele s ministrem spravedlnosti Danielem Lipšicem, ale slovenský parlament tento zákon schválil.

Slovenský antidiskriminační zákon je rozdílný od českého především ve svém rozsahu, ten je totiž daleko větší než kdyby se omezil pouze na nerovné zacházení v souvislosti s porušením základních lidských práv a svobod. Co se týče úpravy slovenského antidiskriminačního zákona je podobná jako ta česká, až na pár výjimek. Mně přišlo zajímavé vymezení, co není diskriminace a právě například diskriminace z důvodu věku je přípustná, pokud tak stanoví zvláštní právní předpis a je patřičně odůvodněná. Stejně tak církve si může zaměstnávat podle svých vnitřních předpisů pouze osoby stejného pohlaví. Další ochrana osob bez ohledu na diskriminační důvody je zakotvena v zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích, a to včetně zacházení s uchazeči o práci, odměňování, odborného vzdělávání a organizacích zaměstnanců a zaměstnavatelů. Rozdíl mezi českým a slovenským antidiskriminačním zákonem také spočívá v ochraně právnických osob, na Slovensku se vztahuje k zákazu nerovného zacházení ve vztahu k právnické osobě, pokud se jedná o její členy, zaměstnance či jiné osoby,

v jejichž jménu tato právnická osoba koná. Z toho je jasné, že tato oblast je upravena zcela jinak než v České republice, právnické osoby požívají tak daleko větší ochrany.⁷⁴

V roce 2005 došlo k rozhodnutí, kde slovenský Ústavní soud v Košicích rozhodl, že oblast umožňující upřednostnit v určitých případech příslušníky některého etnika je v rozporu s ústavou, proto Ústavní soud zrušil přijímat opatření ve prospěch určité rasy nebo etnika, protože základní práva a svobody jsou podle ústavy zaručeny všem občanům. Pozitivní diskriminace může být připuštěna pouze v těch zemích Evropské unie, kde to neodporuje ústavě daného státu.

⁷⁴ Zákon č. 365/2004 Z.z., o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon), ve znění pozdějších předpisů. Dále jen „antidiskriminační zákon SR“

9 Návrhy de lege ferenda

Za základní zásadou v pracovněprávních vztazích lze považovat zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace. Zaměstnavatelé jsou povinni zajistit rovné zacházení bez ohledu na barvu pleti, sexuální orientace, náboženského vyznání a dalších diskriminačních důvodů.

Dále musí zajistit rovné zacházení při odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty. Zaměstnavatel je povinen zajistit rovné zacházení se zaměstnanci s ohledem na jejich odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.⁷⁵

V současné době je tedy zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace realizována v české právní úpravě nedostatečně. Lze se bránit proti diskriminaci několika různými způsoby: vyjednávání nebo podání stížnosti nadřízenému, podání podnětu na úřad práce či inspektorát práce, soudní cesta.

Já bych se v této kapitole věnovala ráda blíže pojmu mediace, což zjednodušeně lze vysvětlit jako způsob řešení sporů, jehož cílem je dohoda. Jedná se o mimosoudní cestu. V praxi mediace funguje tak, že mezi zneprátelené strany vstoupí osoba třetí nezúčastněná, nestranná. Této osobě se říká mediátor. Mediace je od počátku 90. let v České republice. Mediace je nový obor, který v sobě skrývá právní prvky. V určitých případech se mediace praktikuje jako metoda při sociálních pracích. V některých právních řádech se mediace využívá jako mimosoudní vyjednávání a je běžné, že je případ předsoudním jednáním mediován.⁷⁶

V Legislativně je zakotvena pouze mediace České republiky Předpisem č. 202/2012 Sb. Zákon o mediaci a o změně některých zákonů (zákon o mediaci). Mediace by měla být zakotvena i v pracovním právu a to na řešení sporů na základě diskriminace v zaměstnání. Řešit spory na základě této problematiky je velmi náročné, často nelze určit zda se jedná o diskriminaci či nerovné zacházení a soudy jsou v této otázce velmi opatrné až zdrženlivé, mediace v této oblasti by

⁷⁵ Zákon č 262/2006 Sb., Zákoník práce, dostupné z <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>

⁷⁶ Dostupné z <http://www.amcr.cz/co-je-to-mediace/>

mohla napomoci snadnému vyřešení sporu mezi účastníky pracovněprávních vztahů.

10 Závěr

Jak jsem již zmiňovala v úvodu této práce, mým cílem bylo rozebrat základní principy rovnosti a zákazu diskriminace na pracovišti. Rovnost a diskriminace v pracovněprávních vztazích je velkým problémem dnešní společnosti. Zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace nalezneme v každé právní kultuře a proto jsou upraveny v mezinárodním, unijním i vnitrostátním právu. Rovnost mezi lidmi je jeden z ideálů spravedlnosti, lidé se v dnešní době setkávají s různými druhy diskriminace, například na základě pohlaví, rasy, etnické příslušnosti nebo věku. Cílem práce nebylo jen objasnit základní teoretické pojmy či objasnit tento aktuální problém, ale hlavně zmapovat judikaturu Ústavního i Evropského soudu. Právě na základě zmíněných judikátů lze srovnat, jak oba soudy přistupují k dané problematice. Dle mého zjištění je Ústavní soud oproti Evropskému soudu opatrnější, důvodem může být i nedostatečná česká právní úprava. Nicméně Ústavní soud nezůstává pozadu a vydal několik zásadních judikátů. Dospěla jsem k názoru, že nejtěžší otázkou zákazu diskriminace je, zda se jedná o protiprávní jednání či nikoliv, ne vše může být posuzováno jako diskriminace a právě v tomto rozhodnutí je Ústavní soud zdrženlivější. V Evropské Unii je antidiskriminační právo v této oblasti velmi propracované, pro právní řád České republiky je pak povinností implementovat evropské směrnice do své úpravy. Evropský soudní dvůr hraje významnou roli ve vývoji principů rovnosti na pracovišti, vydal několik rozhodnutí, které jsou krokem kupředu pro budoucí legislativní změny a kde je jasně zřetelné, že nesprávné implementování směrnic nebude tolerovat.

Díky zpracování této práce se mi podařilo poznat hlouběji aktuální problematiku diskriminace v zaměstnání, porozuměla jsem lépe judikatuře, ať už Evropského soudního dvora nebo Ústavního soudu, které jsou významnou částí při řešení sporů na ochranu lidských práv.

V úvodu jsem si stanovila jako hlavní cíl analýzu principu zákazu diskriminace a rovného zacházení. Čerpala z platné právní úpravy České republiky. Kromě současných platných zákonů, které bychom mohli považovat stále za nedostačující, jsem čerpala i z judikatury Evropského soudního dvora.

Tímto doufám, že se mi podařilo splnit cíl, který jsem si vytyčila v úvodu své práce.

11 Resumé

Equality and discrimination has been a huge problem of current society. Discrimination has been an important topic already for many years, but we can always find new ways how to approach it, how to improve it and solve it. The objective of my work was to specify basic terms of prohibition of discrimination at employment. The term of discrimination has been around us very often, a lot of people are blaming that became a part of target of discrimination, at work or anywhere else. The term of discrimination at work is considered dealing with employe in a less respectful way or other way compare to another employe in comparable situation. This can be demonstrated in various ways like sexual harassment, abusing of law, other abusing because of age, sex or recommendation and suggestion to discrimination. The reasons for discrimination have been developing together with people' s minds. But there is still necessary to dedicate a lot of energy and focus to fight again prejudices leading to race discrimination or different rewarding based on the sex.

The main regulation of the equal dealing with employees is coming from the Code of work. Based on that every employer must deal with all employees in an equal way with exception mentioned in law or those exceptions are defined by special character of the job. We found out some definitions of equality and discrimination. It appears not only in civil law, but also in private law. The principle of equal dealing and prohibition of discrimination is important part of jurisprudence of constitutional court in Czech republic. The Constitutional Court has a key function in solving disputes of people rights and freedoms. Mentioned area has the same importance also in European law with special focus on discrimination between man and woman. This is included in the Regulation of European Counsel. Those regulations establish the principle of equality between man and woman at work place or the principle of equality among persons regardless his(her) race or ethnic origin. I stated jurisprudence of constitutional court in Czech republic but also in european court of justice in my thesis work.

12 Seznam použitých zdrojů

Právní předpisy

České právní předpisy:

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

Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 209/1992 Sb., Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, ve znění pozdějších předpisů

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen vyhlášena pod č. 62/1987 Sb.

Úmluva o diskriminaci zaměstnání a povolání č. 111

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

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

Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

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

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů

Zahraniční právní předpisy:

Smlouva o Evropské unii a Smlouvy o fungování Evropské unie č. 2008/C 115/1

Smlouva o založení Evropského společenství

Knižní publikace

BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 640

HOCHMAN, J.; KOTTNAUER, A. *Zákoník práce s komentářem*. 8. Vydání. Praha: Anag, 2014. s. 1240

VYSOKAJOVÁ, M.; KAHLE, B. a kol.. *Zákoník práce – komentář*, 4. vydání, Praha: Wolters Kluwer, 2013. s. 800

ŠTEFKO, Martin; KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální práva cizinců*. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 303

FALTOVÁ, Michaela; ZUNT, Tomáš. *Malý průvodce diskriminační problematikou: manuál pro zvědavé občany pro snadnou orientaci v oblasti diskriminace*. Praha: ICOS. 2008. s. 16

CURRAN, D. J. RENZETTI, C. M. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum. 2005, s. 642

TICHÝ, L. ; ARNOLD, R.; ZEMÁNEK J.; KRÁL, R.; DUMBROVSKÝ, T. *Evropské právo*. Praha: C. H. BECK, 2011, s. 954

BOBEK, M.; BOUČKOVÁ, P.; KÜHN, Z. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 471

Odborné články

BĚLINA, Miroslav. Nový zákoník práce. *Právní rozhledy*. 2006, č. 9

MATYÁŠEK, P. Poslední vývoj právní úpravy zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích. *Právník*. 2001, č. 5

PRÁVO A ZAMĚSTÁNÍ, odborný časopis pro pracovní právo, sociální zabezpečení a personalistiku, 1/2005, z obsahu boj proti diskriminaci na základě věku a EU

Internetové zdroje

HUBÁLEK M., Diskriminace v oblasti k přístupu v zaměstnání a samotném zaměstnání. Multifunkční centrum Praha. Dostupné 3.2. 2014 na: http://www.mkc.cz/uploaded/antidiskriminace/Mediace_zamestnanecka.pdf

KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: Rovnost mezi muži a ženami v sociálně právních souvislostech*. Dostupné 14. 12. 2014

na: http://books.google.cz/books?id=GdIV_08_L_gC&pg=PA102&lpg=PA102&dq=C-

[203/03+Komise+ES+vs.+Rakousko&source=bl&ots=tWZVfvxHoB&sig=Hz27pNKeGrC6ccB26iKrQlasMEw&hl=cs&sa=X&ei=AJcoU8agCeeI7AajqYCoCw&ved=0CDoQ6AEwAg#v=onepage&q=C-](http://books.google.cz/books?id=GdIV_08_L_gC&pg=PA102&lpg=PA102&dq=C-203/03+Komise+ES+vs.+Rakousko&source=bl&ots=tWZVfvxHoB&sig=Hz27pNKeGrC6ccB26iKrQlasMEw&hl=cs&sa=X&ei=AJcoU8agCeeI7AajqYCoCw&ved=0CDoQ6AEwAg#v=onepage&q=C-)

[203%2F03%20Komise%20ES%20vs.%20Rakousko&f=false](http://books.google.cz/books?id=GdIV_08_L_gC&pg=PA102&lpg=PA102&dq=C-203%2F03%20Komise%20ES%20vs.%20Rakousko&f=false)

HUBÁLEK, M. Možnost využití mediace v diskriminačních sporech. Poradna pro občanství, občanská a lidská práva [online]. Dostupné 22. 1. 2014 na:

<http://zamestnanost.poradna-prava.cz/diskriminace-v-pristupu-k-zamestnani.html>,

Database rozhodnutí ústavního soudu, dostupné 5. 2. 2014

na: http://nalus.usoud.cz/Search/GetText.aspx?sz=2-1609-08_1

Věc C-203/03, Komise Evropských společenství v. Rakouská republika, dostupné 14. 2. 2014 na:

<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=9ea7d2dc30db4dc36a367f15473da9d9ecef74ad7341.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxuLbNn0?text=&docid=64212&pageIndex=0&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=243697>

Věc C-506/06 Sabine Mayr proti Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG dostupné 12. 2. 2014

z http://curia.europa.eu/juris/document/document_print.jsf?jsessionidfirst&dir

Case C-117/01 K.B. v National Health Service Pensions Agency and Secretary of State for Health, dostupné 7. 2. 2014 <http://eur->

[lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62001CJ0117:EN:HTML](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62001CJ0117:EN:HTML)

Soudní rozhodnutí

Usnesení II.ÚS 635/01 ze dne 3. 9. 2003,

Nález Ústavního soudu ze dne 30.4.2009, sp. zn. II.ÚS 1609/08.

Rozsudek Evropského soudního dvora C-273/97, [2000] IRLR 47 ze dne 26 října 1999

Rozsudek Soudního dvora (druhého senátu) ze dne 10. července 2008. Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding proti Firma Feryn NV.

Rozsudek Lisa Jacqueline Grant v South-West Trains Ltd, Case C-249/96 [1998] ECR I-621

Rozsudek soudního dvora (velkého senátu) ze dne 22. listopadu 2005, Věc C-144/04 Werner Mangold proti Rüdigeru Helmovi.,

Rozsudek Soudního dvora (třetího senátu) ze dne 5. března 2009 ve věci C-388/07

Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 16. října 2007 ve věci C-411/05,