

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA PRÁVNICKÁ

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

DIPLOMOVÁ PRÁCE

*Zákaz diskriminace a rovné zacházení
v pracovněprávních vztazích*

Zpracovala: Aneta Viktorová

Studijní program: Právo a právní věda

Studijní obor: Právo

Vedoucí práce: Mgr. Michal Dittrich

Rok obhajoby: Plzeň 2019

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Aneta VIKTOROVÁ**
Osobní číslo: **R14M0274P**
Studijní program: **M6805 Právo a právní věda**
Studijní obor: **Právo**
Název tématu: **Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích**
Zadávací katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

1. Úvod
2. Definice základních pojmů
3. Úprava zákazu diskriminace žen a rovného zacházení v pracovněprávních vztazích na úrovni mezinárodního práva
4. Úprava zákazu diskriminace žen a rovného zacházení v pracovněprávních vztazích na úrovni evropského práva
5. Úprava zákazu diskriminace žen a rovného zacházení v pracovněprávních vztazích v českém právu
6. Prostředky ochrany proti diskriminaci v pracovněprávních vztazích
7. Úvahy de lege ferenda
8. Závěr

Rozsah grafických prací:

Rozsah kvalifikační práce:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

- BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 7. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2017
- ŠTANGOVÁ, Věra. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010
- KOLDINSKÁ, Kristina. Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. Praha: C.H. Beck, 2010
- BOUČKOVÁ, HAVELKOVÁ, KOLDINSKÁ, KÜHN, KÜHNOVÁ, WHELANOVÁ. Antidiskriminační zákon. Komentář 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2016
- FOREJTOVÁ, Monika. Judikatura soudů Evropské unie a Rady Evropy ve věcech zákazu diskriminace. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013
- LEIBLOVÁ, Zdeňka. Zákon o zaměstnanosti s komentářem. 5. aktualizované vydání. Praha: Anag, 2009
- FLEGL, Vladimír. Významné mezinárodní dokumenty k ochraně lidských práv. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 1998

Vedoucí diplomové práce:

Mgr. Michal Dittrich

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum zadání diplomové práce: **12. února 2018**

Termín odevzdání diplomové práce: **31. března 2019**

Doc. JUDr. Jan Pauly, CSc.
děkan



Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.
vedoucí katedry

V Plzni dne 13. září 2018

Prohlášení

„Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracovala samostatně, a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem ve vědecké práci obvyklým.“

V Plzni, 25. března 2019

.....
Aneta Viktorová

Poděkování

Na tomto místě chci poděkovat vedoucímu diplomové práce panu Mgr. Michalu Dittrichovi za odborné rady, cenné připomínky a metodické vedení práce.

Obsah

Úvod.....	1
1. Definice základních pojmů	4
1.1. Pracovněprávní vztah	4
1.1.1. Zaměstnanec	4
1.1.2. Zaměstnavatel	5
1.1.3. Závislá práce	6
1.2. Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace	6
1.2.1. Rovnost	7
1.2.2. Diskriminace	10
1.2.3. Přípustné formy rozdílného zacházení.....	15
2. Úprava zákazu diskriminace žen a rovného zacházení v pracovněprávních vztazích na úrovni mezinárodního práva.....	19
2.1. Všeobecná deklarace lidských práv	19
2.2. Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen	20
2.3. Úmluva mezinárodní organizace práce č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty	22
2.4. Úmluva mezinárodní organizace práce č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání z roku 1958	23
2.5. Úmluva MOP č. 156 o rovných příležitostech a rovném zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi s rodinnými odpovědnostmi z roku 1981 (dále jako „ÚRP“)	24
2.6. Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod	24
2.7. Evropská sociální charta.....	25
3. Úprava zákazu diskriminace žen a rovného zacházení v pracovněprávních vztazích na úrovni evropského práva	28
3.1. Primární právo EU.....	28
3.2. Sekundární právo EU	32
3.2.1. směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň	33
3.2.2. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnávání a povolání (přepřevybrané znění)	33
3.2.3. Vybraná judikatura SDEU	36
4. Úprava zákazu diskriminace žen a rovného zacházení v pracovněprávních vztazích v českém právu.....	39

4.1. Ústava a Listina základních práv a svobod	39
4.1.1. Ústava	39
4.1.2. Listina základních práv a svobod.....	40
4.2. Zákony.....	41
4.2.1. Zákoník práce	41
4.2.2. Antidiskriminační zákon.....	47
4.2.3. Zákon o zaměstnanosti.....	48
4.3. Existence diskriminace žen v pracovněprávních vztazích	49
4.3.1. Projekt 22 % k rovnosti	52
4.4. Vybrané rozsudky soudů v České republice	55
4.4.1. Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky, sp. zn. 21 Cdo 3819/2008, ze dne 08. dubna 2010	55
4.4.2. Usnesení krajského soudu v Brně, sp. zn. 49 Co 319/2013-217, ze dne 17. září 2014	56
4.4.3. Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky, sp. zn. 21 Cdo 246/2008, ze dne 11. listopadu. 2009	58
5. Právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích	60
5.1. Mimosoudní právní prostředky ochrany	60
5.1.1. Výzva či stížnost zaměstnavateli	60
5.1.2. Podnět inspektorátu práce	60
5.1.3. Podnět veřejnému ochránci práv.....	61
5.1.4. Právní osoby ochraňující práva obětí diskriminace	62
5.1.5. Mediace.....	63
5.2. Soudní ochrana	64
5.2.1. Obrácené důkazní břemeno	64
5.2.2. Ochrana dle AntiDZ.....	66
6. Úvahy de lege ferenda.....	68
6.1. Diskriminační důvody	68
6.2. Mediace	71
Závěr	73
Cizojazyčné resumé	76
Seznam zdrojů.....	77

Úvod

Zákaz diskriminace a právo na rovnost obecně patří mezi základní lidská práva, která jsou zakotvena nejen na vnitrostátní úrovni ale i na úrovni evropské a mezinárodní. Koncepce ochrany základních lidských práv prošla v posledních 80 letech značným vývojem, přičemž prvotním impulzem pro rozvoj této koncepce byla druhá světová válka, kde došlo k potlačení snad všech lidských práv. Z tohoto důvodu byly od poloviny 20. století zakládány mezinárodní organizace, jejichž hlavním cílem je zajištění ochrany lidských práv a svobod ve všech oblastech lidského života. Právě ctění a ochrana těchto práv je jedním z předpokladů existence moderního demokratického právního státu, mezi které patří i Česká republika. V mezinárodním právu je zákaz diskriminace a právo na rovnost garantováno např. ve Všeobecné deklaraci lidských práv, v právu Evropské unie pak v Evropské úmluvě o lidských právech. Úprava na mezinárodní i evropské úrovni je velmi důležitá, protože zakotvuje všeobecný právní rámec, v jehož mezích se pohybuje i český právní řád. Tento zákaz diskriminace a právo na rovnost garantuje ústavním zákonem, a to Listinou základních práv a svobod. Ustanovení týkající se této problematiky jsou obsažena i v řadě dalších „běžných“ zákonů, mezi které patří s ohledem na téma práce zákoník práce či zákon o zaměstnanosti. Speciálním zákonem, který poskytuje ochranu při porušení zásady rovnosti a zákazu diskriminace, je pak antidiskriminační zákon.

Téma diplomové práce „Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích“ jsem si vybrala, protože problematika diskriminace a rovného zacházení byla, a v dnešní době stále je, velmi diskutovaným tématem. Není to pouze jakýsi „fenomén“ několika posledních let, ale jedná se o problematiku, která, dle mého názoru, bude aktuální i za několik desítek let. Ani oblast pracovněprávních vztahů jsem nezvolila náhodně. Ve svém okolí znám hned několik lidí, kteří se s diskriminací v zaměstnání setkali, přičemž velká většina z nich jsou ženy. Začala jsem se proto zajímat, jak je zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace z důvodu pohlaví v pracovněprávních vztazích upravena a zda je možné, aby ze strany zaměstnavatele opravdu docházelo k diskriminaci. Z tohoto důvodu jsem diplomovou

práci zaměřila právě konkrétně na diskriminaci žen v pracovněprávních vztazích, tedy tzv. „genderovou“ problematiku rovnosti pohlaví.

Cílem této diplomové práce bude na základě analýzy právní úpravy, odborné literatury a judikatury přiblížení problematiky zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace, konkrétně diskriminace žen, v pracovněprávních vztazích. Kromě obecného zakotvení výše uvedené zásady v nadnárodní úrovni se zaměřím také na to, jak tuto zásadu upravují v českém právním řádu jednotlivé zákony aplikované v pracovněprávních vztazích. Na základě zjištěných informací vyhodnotím, zda v českém právním řádu, konkrétně v oblasti pracovněprávních vztahů, reálně existuje diskriminace žen; následně se pokusím popsat příčiny vzniku a možnosti jejího odstranění.

Práci rozdělím do několika kapitol. Nejdříve se budu zabývat základními právními pojmy důležitými pro tuto práci. Postupně vymezím pojmy jako je pracovněprávní vztah, rovnost a diskriminace. Stručně popíšu vývoj chápání pojmu rovnosti i diskriminace a následně se zaměřím na jejich jednotlivé kategorie. Vymezení těchto pojmů je ke správnému pochopení zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích nezbytné. V poslední části této kapitoly poukážu na výjimky, které lze ze zásady rovnosti a zákazu diskriminace v pracovním právu na základě zákona učinit.

Druhou a třetí kapitolu věnuji zakotvení zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace v dokumentech mezinárodního a evropského práva. Rozbor těchto dokumentů přizpůsobím tématu diplomové práce, a to tak, že se v jednotlivých dokumentech krátce zaměřím na obecné zakotvení zásady rovnosti a zákazu diskriminace a následně větší pozornost budu věnovat konkrétním ustanovením týkajících se žen v pracovněprávních vztazích.

Ve čtvrté kapitole budu na základě analýzy právních předpisů a odborné literatury pojednávat o zásadě rovného zacházení a zákazu diskriminace v českém právním řádu. Nejdříve poukážu na její zakotvení v Ústavě a Listině základních práv a svobod, následně pak na její úpravu v zákonech. Nejpodrobněji budu v souvislosti s tématem práce rozebírat stěžejní zákon pracovního práva, a to zákoník práce. Kromě zakotvení zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace zde budu pojednávat také

o pracovních podmínkách žen. Kromě zákoníku práce zmíním úpravu problematiky práce také v zákoně o zaměstnanosti či antidiskriminačním zákoně.

Na základě získaných informací o právní úpravě zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace v právním řádu České republiky poukážu na reálnou existenci diskriminace žen v pracovním právu ČR, a to konkrétně v oblasti odměňování. Stručně vysvětlím příčiny vzniku této diskriminace a také projekt, jehož cílem je tuto diskriminaci odstranit. Následně se pokusím zhodnotit další možné příčiny vzniku diskriminace a možnosti její nápravy. V závěru této kapitoly uvedu několik vybraných rozsudků českých soudů, které byly v oblasti diskriminace žen v pracovněprávních vztazích vyneseny.

Pátou kapitolu budu věnovat prostředkům právní ochrany před diskriminačním jednáním v pracovněprávních vztazích. Tyto rozdělím do dvou kategorií, přičemž v jedné popíšu možnosti, které může zaměstnanec v případě existence diskriminačního jednání v pracovněprávních vztazích využít ještě před tím, než se obrátí s žalobou na příslušný soud. Ve druhé kategorii pak kromě soudní ochrany zmíním i nároky zaměstnance, které může v soudním řízení zaměstnanec vůči zaměstnavateli uplatňovat. Neopomenu zmínit ani institut, který je pro soudní spory v pracovněprávních vztazích typický a tím je tzv. obrácené důkazní břemeno.

V poslední kapitole této práce se pokusím o dvě úvahy de lege ferenda. Obě budou navazovat na pátou kapitolu, tedy se budou týkat právních prostředků ochrany před diskriminačním jednáním. V první úvaze vysvětlím, proč vidím problém v odlišném zakotvení diskriminačních důvodů v zákoníku práce a antidiskriminačním zákoně. Následně navrhnou řešení, které by jistou dvoukolejnost právní úpravy diskriminačních důvodů ve výše uvedených zákonech odstranilo a poskytlo tak po materiálně-právní stránce lepší postavení diskriminovaných zaměstnanců. Druhá úvaha bude věnována mediaci jako ochrannému mimosoudnímu právnímu prostředku před diskriminací.

1. Definice základních pojmů

První kapitolu této diplomové práce budu věnovat vymezení několika, pro tuto práci, důležitých právních pojmů. Nejprve se zaměřím na pojem pracovněprávního vztahu, jakožto i na jeho jednotlivé strany. Dále podrobně rozeberu pojem rovnosti a diskriminace, jejich jednotlivé formy a v závěru této kapitoly se budu věnovat zásadě rovného zacházení a zákazu diskriminace.

1.1. Pracovněprávní vztah

Samotný pojem pracovněprávního vztahu definuje stěžejní zákon pracovního práva, a to zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jako „ZPr“). Pracovněprávní vztah definuje ihned ve svém prvním paragrafu. Za tento vztah považuje „*právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli a zároveň právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce*“¹. Pro lepší pochopení těchto definic ještě vymezím jednotlivé strany pracovněprávních vztahů, kterými je zaměstnanec a zaměstnavatel, a také to, co ZPr považuje za závislou práci.

1.1.1. Zaměstnanec

Zaměstnanec je jednou ze stran základního pracovněprávního vztahu a patří mezi hlavní subjekty pracovního práva. ZPr ve svém § 6 definuje pojem zaměstnance následovně: „*Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.*“² Zaměstnancem může být podle platného práva České republiky pouze fyzická osoba (nikoli osoba právnická). Za důležité ustanovení považuji také § 34 zákona č. 89/2012 Sb., Občanského zákoníku, ve znění pozdějších předpisů (dále jako „NOZ“), ze kterého vyplývá, že závislou práci nesmí vykonávat nezletilí mladší patnácti let a také nezletilí starší patnácti let, kteří ještě neukončili povinnou školní docházku. Tito mohou vykonávat jen uměleckou, reklamní, kulturní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených

¹ § 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

² § 6 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

jiným předpisem.³ Na základě výše uvedeného lze obecně říci, že zaměstnancem může být fyzická osoba starší patnácti let věku s ukončenou povinnou školní docházkou, která se zavázala v základním pracovněprávním vztahu k výkonu závislé práce. Od novely NOZ, která vstoupila v účinnost dne 28. 02. 2017, může zaměstnavatel uzavřít s nezletilým starším patnácti let věku s neukončenou povinnou školní docházkou pracovní smlouvu, avšak jako den nástupu do zaměstnání musí být sjednán ten, který následuje po dni, kdy nezletilý ukončil povinnou školní docházku.

1.1.2. Zaměstnavatel

Druhou stranou, která do pracovněprávního vztahu vstupuje, je zaměstnavatel. Přesnou definici poskytuje v § 7 ZPr: „*Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu*“⁴. Na rozdíl od zaměstnance nemusí zaměstnavatelem být pouze fyzická osoba, ale i právnická osoba; tedy zaměstnavatelem může být každý, kdo má právní subjektivitu.

1.1.2.1. Fyzická osoba jako zaměstnavatel

Způsobilost fyzické osoby být zaměstnavatelem je úzce spjata se svéprávností fyzické osoby. Je třeba vycházet z § 30 NOZ, který stanovuje, že člověk se plně svéprávným stává zletilostí, tedy dovršením osmnáctého roku věku⁵. Důležitá jsou také ustanovení NOZ, která se týkají nezletilých. Vyplývá z nich, že *svéprávnost by měla vznikat postupně („přirůstat“)* v závislosti na individuální vyspělosti fyzické osoby, resp. v každém konkrétním případě v závislosti na psychosociální zralosti osobnosti.⁶ Způsobilost být zaměstnavatelem není tedy nutně podmíněna plnou svéprávností (věkem osmnáct let). To konkrétně potvrzuje i ustanovení § 33 NOZ. Zakotvuje, že pokud rodiče udělí nezletilému, který ještě není plně svéprávný, souhlas

³ Tímto předpisem je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁴ § 7 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů

⁵ § 30 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

⁶ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8., str. 66

k tomu, aby samostatně provozoval obchodní závod či jinou obdobnou výdělečnou činnost, *stává se nezletilý způsobilý k jednáním, jež jsou s touto činností spojena.*⁷ Na základě tohoto je nezletilý, mimo jiné, způsobilý i k tomu být zaměstnavatelem.

1.1.2.2. Právnická osoba jako zaměstnavatel

Právnickou osobu obecně definuje NOZ jako „*organizovaný útvar, o kterém zákon stanoví, že má právní osobnost, nebo jehož právní osobnost zákon uzná.*“⁸ Právnická osoba může tedy stejně jako fyzická osoba nabývat práva a povinnosti, tudíž může, mimo jiné, vystupovat jako zaměstnavatel v pracovněprávních vztazích. Stejně jako fyzická osoba má i právnická osoba právní subjektivitu. Tu právnická osoba nabývá jejím vznikem. Na rozdíl od fyzické osoby však nemůže právnická osoba jednat sama za sebe, ale pouze prostřednictvím svých zástupců. V případě, že je zaměstnavatel stát, vykonává práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů organizační složka státu, která zaměstnance jménem státu zaměstnává.⁹

1.1.3. Závislá práce

Posledním pojmem, o kterém se ještě před rozebráním samotného pojmu rovného zacházení a zákazu diskriminace stručně zmíním, je závislá práce. Závislá práce, jak definuje § 2 ZPr, je „*práce vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.*“¹⁰ Je nezbytné, aby došlo k naplnění všech těchto čtyř podmínek současně; jedná se totiž o pojmové znaky závislé práce bez kterých není možné konkrétní činnost jako závislou práci označovat.

1.2. Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace

Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace představuje jednu ze základních zásad pracovněprávního vztahu, která se uplatňuje od jeho vzniku až

⁷ § 33 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

⁸ § 20 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

⁹ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8., str. 70

¹⁰ § 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů

po skončení. I přes svou významnost tuto zásadu ZPr neupravuje nijak podrobně a odkazuje v této oblasti na zvláštní právní předpis, kterým je zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (zkráceně antidiskriminační zákon, dále jako „AntiDZ“). Tento zákon definuje dva velmi důležité pojmy, které rozeberu ještě před tím, než se budu zabývat samotnou zásadou rovného zacházení a zákazu diskriminace. Těmito pojmy jsou rovnost a diskriminace

1.2.1. Rovnost

Samotný pojem rovnosti není pouze jakýmsi masově propagovaným fenoménem dnešní doby. Objevuje se již před několika tisíci lety v antickém Řecku, kde byl znám jako *isonomia*. Rovností se ve svých filosofických dílech zabývali již myslitelé jako Platon či jeho žák Aristoteles. Aristoteles chápal rovnost jako druh spravedlnosti: „*Sama spravedlnost znamená všem stejně.*“¹¹ Na základě této myšlenky zakotvil princip, že se stejným se má zacházet stejně a s odlišným odlišně, který se mimo jiné užívá dodnes. I přes tyto nadčasové názory, však nemůže být o nějaké rovnosti mezi lidmi v této době řeč. Tehdy byla společnost uspořádána hierarchicky. Ženy i otroci měli údajnou vrozenou méněcennost a byli proto podřízeni svobodným mužům, kteří je vedli a vykonávali nad nimi dohled¹².

Od antiky do současnosti prošlo chápání pojmu rovnosti značným vývojem. Zlomovým okamžikem je období od roku 1783 a následná Velká francouzská revoluce, která vnesla princip rovnosti do práva¹³. Ve výše zmiňovaném roce 1783, konkrétně dne 26. srpna, byla vydána Deklarace člověka a občana, která je prvním právním dokumentem obsahujícím zásadu rovnosti. Na základě tohoto dokumentu došlo ke zrušení nejen otroctví, ale i poddanství a jiných forem právní závislosti (tedy nerovnosti). Zároveň tato deklarace zdůraznila význam přirozených práv člověka a jejich omezení pouze na základě zákona. Na člověka se nově nahlíží jako

¹¹ ARISTOTELES. *Etika Nikomachova*. 2. rozš. vyd. Přeložil Antonín KRÍŽ. Praha: P. Rezek, 1996. ISBN 80-901796-7-3., str. 122.

¹² FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. Praha: Multikulturální centrum Praha, 2007. ISBN 978-80-254-1054-7., str. 4

¹³ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1., str. 2

na neopakovatelnou individuální bytost, která má určité vlastnosti a individuální znaky.

Tím, že je každá osoba jedinečná, ji nelze na základě jejích individualit oproti ostatním nijak znevýhodňovat. Pro zajímavost zmíním také dokument Deklarace práv ženy a občanky (dále jako „DPŽO“), který vznikl jako reakce na výše zmíněnou deklaraci. Název Deklarace práv člověka a občana je volně přeložen z francouzského originálního názvu *La Déclaration des droits de l'homme et du citoyen*. Problém DPŽO vidí hlavně v tom, že francouzské slovo „*homme*“ má dva významy. Tím prvním je člověk a tím druhým je muž. DPŽO je založeno na myšlence, že pod záštitou obecnosti dochází k podpoře čistě mužských práv, jelikož tento dokument nemusí ve skutečnosti znamenat „Deklarace práv člověka a občana“, nýbrž „Deklarace práv muže a občana“. DPŽO je prvním manifestem, který zakotvuje čistě ženská práva a rovnost mezi muži a ženami (tedy genderovou rovnost) ve všech oblastech – tudíž i v oblasti pracovního práva. Dalšími významnými mezinárodními dokumenty upravující rovnost a zákaz diskriminace žen v pracovněprávních vztazích se budu zabývat v kapitole 2. této práce.

Rovnost je sama o sobě relativně široký pojem. Tak široký, že v současné době neexistuje žádná její legální definice. Obecně lze dnes rovnost chápat tak, že i přestože jsou lidé rozdílné bytosti, jsou si mezi sebou rovni v právech, kterými jsou ze své podstaty nadány¹⁴. Rovnost lze dělit do dvou základních rovin. První rovinou je rovnost formální a tou druhou je rovnost materiální. Rovnost materiální dále zahrnuje oblast rovnosti příležitostí a výsledků.

1.2.1.1. Rovnost formální

Formální pojetí rovnosti vychází z Aristotelovy představy, že se stejným se má zacházet stejně a nečinít mezi „stejnými“ žádné rozdíly. Jen takové jednání bez činění jakýchkoli rozdílů mezi „stejnými“ je spravedlivé. Aby konkrétní osoba mohla jednat spravedlivě, musí si nejdříve zvolit určitá kritéria, na jejichž základě určí způsob výběru těch „stejných“. Výběrem podle určitého klíče se jí tak od sebe odliší ti „stejní“

¹⁴ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1., str. 3

a ti „jiní“, kteří nesplňují určená kritéria a nemůžou být proto zařazeni do skupiny „stejní“. Otázku, jak s těmito „jinými“ zacházet, však již formální rovnost neřeší. Dále nebere v potaz ani reálný dopad aplikovaných ustanovení na ty „stejně“. Lze tedy říci, že předmětem formální rovnosti je zacházení s těmi „stejnými“ ve stejném okamžiku, tedy pouze rovnost de iure nikoliv de facto¹⁵. Dochází zde k abstraktnímu pojetí rovnosti, která spočívá v neutralitě státu či veřejné moci vůči konkrétním situacím a individuálním jedincům.

V praxi tedy tento koncept rovnosti rozlišování dovoluje. Musí však být uskutečňováno na základě skutečných odlišností, přičemž činění takovýchto rozdílů musí být opodstatněno legitimním důvodem pro rozlišování a ne libovůli.

1.2.1.2. Rovnost materiální

Stejně jako formální rovnost vychází i materiální rovnost z Aristotelova principu o stejném zacházení se stejnými, avšak je pojata poněkud odlišně. Vychází z předpokladu, že i přestože nejsou lidé „stejní“ a mají odlišné životní podmínky, jsou si všichni rovni. Tuto rovnost zajišťuje svými zásahy a nástroji stát. Jedná vždy na základě posouzení skutečné společenské situace konkrétní osoby. Hlavním úkolem státu je poskytnutí jakési kompenzace všem, kteří jsou oproti ostatním nějakým způsobem znevýhodněni tak, aby všichni lidé byli na stejné úrovni. Cílem tedy není rovnost zákonná ale reálná. Materiální rovnost je tedy jakýsi opak formální rovnosti a můžeme o ní hovořit jako o rovnosti de facto.

1.2.1.3. Rovnost příležitostí

Tento institut naráží na problematiku skutečnosti, že je velmi obtížné, a někdy dokonce nereálné, dosáhnout rovnosti mezi dvěma osobami, které si nebyly rovné již od počátku. Typickým příkladem je případ, kdy dochází ke snaze o zajištění rovnosti mezi dvěma osobami, kdy jedna pochází ze sociálně slabší rodiny či komunity. I přestože se oběma osobám vytvářejí totožné podmínky pro dosažení cíle, je

¹⁵ BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN, ed. *Rovnost a diskriminace*. V Praze: C.H. Beck, 2007. Beckova edice ABC. ISBN 978-80-7179-584-1., str. 11

osoba pocházející ze sociálně slabší rodiny od počátku znevýhodněna kvůli svému původu.¹⁶

1.2.1.4. Rovnost výsledků

Tato kategorie úzce souvisí s kategorií rovnosti příležitostí. Je jakýmsi jejím pokračováním. Klade důraz nejen na jednotlivce a jeho konkrétní situaci, ale i na jeho příslušnost k určité skupině. Dochází zde k zásahům státu tak, aby souhrnné výsledky této skupiny, které je jednotlivec členem, odpovídaly jejímu zastoupení v rámci celé společnosti. V našem případě by tedy rozložení žen v určité kategorii mělo odrážet jejich celkový poměr v pracovní síle nebo populaci¹⁷.

1.2.2. Diskriminace

Slovo diskriminace je odvozeno z latinského výrazu *discriminare*, což lze volně přeložit jako rozlišovat či rozeznávat. To, že člověk něco rozlišuje či rozeznává, je přirozené, a často si ani neuvědomuje, že by tyto činnosti mohly být za určitých okolností chápány negativně. S postupem času se však začal pojem diskriminace spojovat pouze s negativním významem. Platné české právo, stejně jako u rovnosti, nezná jednotnou legální definici diskriminace. Její úpravu nalezneme roztržštěnou v mnoha zákonech, mezi které patří např. zákon o zaměstnanosti¹⁸ či výše zmiňovaný AntiDZ a ZPr.

K vysvětlení významu slova diskriminace využiji doktrinální definice. Těch se v odborné literatuře nachází nepřeborné množství. Mně nejvíce zaujaly dvě takovéto definice. První je od autora prof. JUDr. Dušana Hendrycha CSc., kde diskriminaci definuje takto: „*Diskriminace obecně znamená uplatňování rozdílných podmínek; rozlišování, omezení nebo odnětí práv určité kategorii osob pro společenské nebo ekonomické postavení, národnost, rasu, náboženství, pohlaví, politické názory apod.; záměrné znevýhodnění určitých subjektů vytvářením*

¹⁶ FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. Praha: Multikulturální centrum Praha, 2007. ISBN 978-80-254-1054-7., str. 13

¹⁷ Tamtéž, str. 12

¹⁸ O zákoně o zaměstnanosti bude podrobněji pojednáno v kapitole čtyři této práce.

*nerovných podmínek.*¹⁹ Jako druhou doktrinální definici uvedu tu od autora JUDr. Bc. Patrika Matyáška Ph.D.: „*Diskriminací v právním slova smyslu je rozlišování, vyloučení, omezení nebo zvýhodnění na základě diskriminačního důvodu.*“²⁰

I přestože jsou jednotlivé doktrinální definice diskriminace odlišné, tak všechny tyto (nejen dvě výše citované) mají společně znaky. Mezi takové znaky patří v pracovněprávním vztahu rozlišování, vyloučení či dávání přednosti jedinci či skupině s cílem znemožnění nebo ohrožení stejných možností zaměstnanců, popř. stejného zacházení s nimi²¹. Aby se dalo o konkrétním jednání hovořit jako o diskriminačním, je nezbytné, aby vždy vykazovalo znaky alespoň jednoho ze zakázaných diskriminačních důvodů, které jsou uvedeny v zákoně. Zákonem, který nám diskriminační důvody vymezuje, je AntiDZ. Patří mezi ně pohlaví, rasa, věk, etnický původ, sexuální orientace, zdravotní postižení, národnost, náboženské vyznání, víra či světový názor.²²

Diskriminaci lze rozdělit do dvou základních kategorií. Těmi jsou diskriminace přímá a nepřímá. Kromě těchto dvou kategorií můžeme v AntiDZ nalézt ještě další kategorie, které upravuje v § 4. Patří sem obtěžování a sexuální obtěžování, navádění a pokyn k diskriminaci a pronásledování. V následujících podkapitolách se budu věnovat právě těmto jednotlivým kategoriím diskriminace.

1.2.2.1. Přímá diskriminace

V odborné literatuře bývá označována jako diskriminace zjevná. Obecně lze za přímou diskriminaci dle AntiDZ označit takové jednání či opomenutí, kdy je z důvodu právně nepřijatelného s jednou osobou zacházeno méně příznivě než se druhou osobou, ačkoli se tyto nacházejí ve stejné situaci. Přímou diskriminací je možné označit až samotný projev vůle či nedbalosti (nikoli jen myšlenku), který následně bude možné prokázat. Za právně nepřijatelné důvody se považují výše

¹⁹ HENDRYCH, Dušan. *Právní slovník*. 3., podstatně rozš. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2009. Beckovy odborné slovníky. ISBN 978-80-7400-059-1., str. 143

²⁰ MATYÁŠEK, Patrik. *Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích*. Právní fórum, 2005, č. 142, str. 90.

²¹ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, str. 162

²² § 2 odst. 3 zákona č. 189/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.

zmíněné diskriminační důvody. Pro identifikaci přímé diskriminace je potřeba mít možnost srovnání s jinou osobou, která se nachází ve srovnatelné situaci jako oběť diskriminace, avšak s ní bylo zacházeno příznivěji. Takováto osoba se označuje jako komparátor. Často ale bývá obtížné, někdy dokonce nemožné, takového komparátora nalézt, např. u diskriminace ženy z důvodu těhotenství. Klíčové pro přímou diskriminaci je dokázání, že s osobou, která se vyznačuje alespoň jedním z výše zmiňovaných diskriminačních důvodů, je zacházeno méně příznivě než s osobou, která se žádným diskriminačním důvodem nevyznačuje.

1.2.2.2. Nepřímá diskriminace

Oproti přímé diskriminaci se nepřímá diskriminace složitěji posuzuje, protože není vždy ihned patrná. Nepřímá diskriminace se vztahuje na širší okruh jedinců, kteří mohou být případnou diskriminací ohroženi, jelikož vzniká nejen na základě diskriminačních důvodů, ale i na základě aplikace zdánlivě neutrální obecné právní normy, která ale diskriminaci v konečném důsledku vyvolává. *„Z teorie i soudní praxe evropského soudního dvora vyplývá, že k nepřímé diskriminaci dochází, pokud má použití zdánlivě neutrálního či nediskriminačního rozlišování mezi jedinci poměrně negativní dopady na členy určité skupiny a zároveň použití takové metody rozlišování nemůže být ospravedlněno jako nutné a ospravedlnitelné za daných podmínek.“*²³ Nepřímá diskriminace vzniká tedy i ve chvíli, kdy dojde k aplikaci obecné právní normy, která trpí vadou. Takováto vada právní normy může být dvojího druhu. Prvním případem je, když je obecná norma vztahující se na všechny adresáty příliš široká, a právě z tohoto důvodu působí vůči některým adresátům přísněji či jinak nepříznivě. Druhým případem je situace, kdy obecná právní norma upravuje výjimku z regulace, přičemž tato výjimka nepřiměřeně dopadá na konkrétní skupinu osob. Nejjednodušším řešením, jak tuto vadu odstranit, je změna výkladu dané právní normy. Tento postup je možný pouze v případě, kdy se jedná o vadu v rámci interpretačního procesu. V opačném případě je postup poněkud složitější. *„Zatímco v prvním případě se bude postižená osoba domáhat*

²³ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. 256 s. ISBN 978-80-7400-343-1., str. 15

vytvoření zvláštního materiálního pravidla vůči obecné normě, ve druhém případě se bude postižená osoba, na níž dopadá méně příznivá úprava, naopak dožadovat zrovnoprávnění s více chráněnými skupinami.“²⁴

1.2.2.3. Obtěžování a sexuální obtěžování

Obtěžování a sexuální obtěžování, jakožto dvě formy diskriminace, jsou zakotveny v § 4 odst. 1 a 2 AntiDZ. Za obtěžování označuje tento zákon *„nežádoucí chování, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí.“*²⁵ Dále za obtěžování označuje také *„nežádoucí chování, které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.“*²⁶ Sexuální obtěžování je pak definováno totožně jako obtěžování, jen s tím rozdílem, že má sexuální povahu, která u obtěžování absentuje. Je tedy založeno pouze na jediném diskriminačním důvodu, a to pohlaví. V obou těchto formách diskriminace může být nežádoucí chování vyjádřené nejen fyzickými, ale i verbálními či neverbálními projevy, které druhá osoba neakceptuje a nejsou jí příjemné. Jakmile by se ale, byť v náznaku, objevilo přijetí tohoto chování třeba úsměvem či opětováním, nelze hovořit o obtěžování či sexuálním obtěžování²⁷.

Výše zmiňované chování musí být bezpodmínečně vždy motivováno diskriminačními důvody, jinak by nešlo o diskriminační jednání, ale o protiprávní jednání. Rozdíl mezi diskriminačním a protiprávním jednáním je ten, že protiprávní jednání se bude posuzovat podle občanskoprávních či trestněprávních norem a nelze se u něj dovolávat ochrany dle AntiDZ.²⁸

Dá se říci, že všechna ustanovení AntiDZ obsahují více neurčitých právních pojmů (mezi které patří např. „nežádoucí chování“ či „nepřátelské prostředí“), které

²⁴ BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN, ed. *Rovnost a diskriminace*. V Praze: C.H. Beck, 2007. Beckova edice ABC. ISBN 978-80-7179-584-1., str. 52

²⁵ § 4 odst. 1 zákona č. 189/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.

²⁶ § 4 odst. 2 Tamtéž

²⁷ ŠIMEČKOVÁ, Eva a Jitka JORDÁNOVÁ. *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie*. Praha: Leges, 2015. Teoretik. ISBN 978-80-7502-070-3, str. 34

²⁸ Tamtéž., str. 31 a 32

je nutno blíže interpretovat. Při zkoumání konkrétních případů je důležité dané situace posuzovat s důrazem na objektivní kritérium – tedy položit si otázku, zda by průměrně smýšlející osoba mohla v konkrétním případě dané chování považovat za nežádoucí v souvislosti s naplněním znaků definujících obtěžování uvedených v AntiDZ.²⁹

1.2.2.4. Pokyn či navádění k diskriminaci a pronásledování

Pokyn či navádění k diskriminaci představují další dvě formy diskriminačního chování, které upravuje AntiDZ v §4 odst. 4 a 5 a je důležité tyto vzájemně odlišovat. Společně mají pouze to, že obě formy směřují k naplnění diskriminace přímé, nepřímé či obtěžování.³⁰

Pokynem k diskriminaci se rozumí takové chování, kterým osoba zneužije podřízenosti druhého k tomu, aby tento diskriminoval třetí osobu. Dochází zde tedy ke zneužití vztahu nadřízenosti a podřízenosti. Naopak při navádění k diskriminaci je naváděný i návodce na stejné úrovni. Za navádění je označováno takové chování, kterým jedna osoba druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osobu.³¹ K určitému zneužití jakéhosi „dominantnějšího“ postavení zde může dojít v situaci, kdy je návodce profesně starší než naváděná osoba a tato ho tak může považovat za autoritu. Nejedná se však o vztahy nadřízenosti a podřízenosti jako u výše zmiňovaného pokynu. Dále je důležité zmínit, že navádění jiné osoby k některé z forem diskriminace musí být způsobilé takovou diskriminaci způsobit. Vyžaduje se tedy určitý stupeň závažnosti jednání.³²

Samotné pronásledování AntiDZ charakterizuje jako „*nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle tohoto zákona*“³³. Za důležité považuji zmínit i to, že pronásledovaná osoba nemusí

²⁹ Tamtéž, str. 32

³⁰ BOUČKOVÁ, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühnová, E., Kühn, Z., Whelanová, M. Antidiskriminační zákon. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016. ISBN: 978-80-7400-618-0., str. 253

³¹ § 5 zákona č. 189/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.

³² BOUČKOVÁ, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühnová, E., Kühn, Z., Whelanová, M. Antidiskriminační zákon. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, ISBN: 978-80-7400-618-0., str. 254

³³ § 4 odst. 3 zákona č. 189/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.

nutně být vždy totožná s obětí diskriminace. Pronásledovaný může být třeba i spolupracovník či jiná osoba, která je ochotná oběti diskriminace dosvědčit uskutečněné diskriminační jednání³⁴.

1.2.3. Přípustné formy rozdílného zacházení

Výše jsem objasnila, jaké jednání je považováno za diskriminační, tedy za nedovolené. I přesto, že je na základě zákonem stanovených diskriminačních důvodů zakázáno jakékoli rozlišování, existují v pracovním právu určité výjimky, které se na tento zákaz nevztahují. Všechny takové výjimky musejí být činěny pouze na základě zákonem stanovených důvodů a nelze je proto považovat za diskriminační.

Takovéto výjimky ve svém ustanovení § 16 odst. 4 připouští stěžejní zákon pracovního práva, ZPr. Stanovuje, že za diskriminaci nelze považovat rozdílné zacházení, u kterého z povahy pracovních činností vyplývá, že takové „*rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce, přičemž účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený*“³⁵. Příkladem může být vyžadování zákonem stanovené praxe, či odborné kvalifikace, která je k výkonu práce nezbytná. Dále výše zmiňované ustanovení za diskriminaci rovněž nepovažuje „*opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.*“³⁶ Tímto se ZPr snaží prostřednictvím tzv. pozitivních opatření zajistit co největší možnou rovnost všech subjektů tím, že odstraňuje neodůvodněné rozdíly mezi nimi.

Podpůrně se k tomuto ustanovení užije AntiDZ. Ten definici o pozitivních opatřeních upřesnil ve svém § 7 odst. 2, a to tak, že za tyto důvody označil důvody uvedené v § 2 odst. 3 AntiDZ, tedy diskriminační důvody a celou definici rozvinul i o zajištění rovného zacházení a rovných příležitostí. Přípustných forem

³⁴ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8., str. 164

³⁵ § 16 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

³⁶ Tamtéž

rozdílného zacházení zná antidiskriminační zákon ještě několik. V souvislosti s tématem této práce zmíním pouze ty, které se týkají přímo žen, tedy diskriminace z důvodu pohlaví.

První přípustná forma rozdílného zacházení je zakotvena v § 6 odst. 5 AntiDZ. Ten stanovuje, že za diskriminaci nelze označit rozdílné zacházení, které se uplatňuje za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství nad rámec stanovené zvláštními právními předpisy, jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné³⁷. Podrobněji se ochranou žen z důvodu těhotenství a následného mateřství budeme zabývat v kapitole čtyři, konkrétně v ustanoveních 4.2.1.1.- 4.2.1.6., této práce.

Poslední dva odstavce, tedy odstavce 6 a 7 § 6 AntiDZ, zohledňují ochranu soukromí, rodinného a soukromého života ve vztahu k pohlaví jako diskriminačnímu důvodu. § 6 odst. 6 AntiDZ stanovuje, že „*diskriminací z důvodu pohlaví není rozdílné zacházení při poskytování služeb, které jsou nabízeny v oblasti soukromého a rodinného života a úkonů prováděných v této souvislosti*“³⁸. Ačkoli to není výslovně stanoveno, týká se toto ustanovení pouze těch služeb, které jsou nabízeny veřejně. Nejčastějším příkladem jsou situace, kdy žena nabízí ve veřejném inzerátu pronájem pokoje v domě či bytě, kde sama bydlí. Zde může uplatnit podmínku, že ubytuje pouze ženu.

Následující ustanovení § 6 odst. 7 AntiDZ pak upravuje další situace, kdy dochází na základě legitimního cíle k rozdílnému zacházení z důvodu pohlaví v přístupu ke zboží nebo službám. Legitimním cílem je zde ohrožený veřejný zájem či ochrana jiného práva. V ustanovení je zakotveno, že „*diskriminací z důvodu pohlaví není výlučné nebo přednostní poskytování veřejně dostupných zboží a služeb, pokud je výlučné nebo přednostní poskytování zboží a služeb osobám určitého pohlaví objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.*“³⁹ Příkladem může být vyhrazené kupé ve vlaku pouze pro ženy, tzv. dámský oddíl, kdy je legitimním cílem ochrana samostatně cestujících žen; zřizování azylových domů pro osoby stejného pohlaví či oddělení šaten pro ženy a muže

³⁷ § 6 odst. 5 zákona č. 189/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.

³⁸ § 6 odst. 6 Tamtéž

³⁹ § 6 odst. 7 Tamtéž

na veřejných sportovištích, které mají za legitimní cíl předejít případnému obtěžování či sexuálnímu obtěžování.

V závěru této kapitoly v návaznosti na výše vysvětlené pojmy rovnosti a diskriminace objasním zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace. Jak jsem již zmiňovala výše, jedná se o jednu ze základních zásad pracovního práva, která musí být uplatňována ve všech pracovněprávních vztazích od jejich začátku až po skončení. Zároveň bývá tato zásada charakterizována jako pozitivní vyjádření zákazu diskriminace⁴⁰.

Samotnou zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace upravuje AntiDZ, konkrétně ve svém § 2 odst. 1, kde jí definuje jako „*právo nebýt diskriminován z důvodů, které stanoví tento zákon...*“⁴¹ Těmito důvody jsou důvody stanovené v §2 odst. 3 AntiDZ, tedy diskriminační důvody. Zároveň lze z toho ustanovení vyvodit, že v případě, kdy bude někdo diskriminován z jiných než těchto důvodů, např. z důvodu povinností k rodině, není možné na ten konkrétní případ AntiDZ aplikovat.

V § 5 odst. 2 AntiDZ je dále zakotveno, že zaměstnavatel musí přijmout opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací. Např. zaměstnavatel zřídí osoby, které budou odpovědné za vnitropodnikové řešení stížností zaměstnanců ohledně diskriminace. Dále musí zaměstnavatel přijmout také ta opatření, která je po něm možno s ohledem na dobré mravy (a s přihlédnutím k okolnostem a jeho osobním poměrům) požadovat. Důležité je také ustanovení § 5 odst. 3 AntiDZ, který stanovuje, že *zaměstnavatelé jsou povinni ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, pracovní a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, zajišťovat rovné zacházení*⁴².

Z těchto ustanovení vyplývá, že zaměstnavatel má povinnost zajistit rovné zacházení a dodržovat zákaz jakékoli diskriminace vůči všem jeho zaměstnancům, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odbornou přípravu, odměňování za práci včetně poskytování jiných peněžitých plnění či příležitostí dosáhnout

⁴⁰ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). 230 s. ISBN 978-80-7380-277-6., str. 47.

⁴¹ § 2 odst. 1 zákona č. 189/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.

⁴² § 5 odst. 3 Tamtéž

funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.⁴³ Zaměstnavatel se zároveň musí zdržet i jednání, které samo o osobě sice není diskriminační, ale diskriminačním se stává až ve svých důsledcích.⁴⁴

⁴³ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8., str. 163

⁴⁴ HENDRYCH, Dušan. *Právní slovník*. 3., podstatně rozš. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2009. Beckovy odborné slovníky. ISBN 978-80-7400-059-1. str. 134

2. Úprava zákazu diskriminace žen a rovného zacházení v pracovněprávních vztazích na úrovni mezinárodního práva

Problém (ne)rovnosti mužů a žen je velmi diskutovaným tématem nejen poslední doby. Největší rozvoj této problematiky však nastal v polovině 20. století, kdy po druhé světové válce dochází i k celkovému nárustu zájmu o ochranu lidských práv. Společně s hospodářskou spoluprací mezi jednotlivými státy, dochází i k migraci obyvatelstva za prací z jednoho státu do druhého. Na základě tohoto jsou přijímány různé normy mezinárodního práva, které mají nejen zajistit lidská práva a svobody, ale i zlepšit pracovní podmínky zaměstnanců. Mezi tři nejvýznamnější mezinárodní organizace, které se zabývají ochranou lidských práv a základních svobod patří Organizace spojených národů (dále „OSN“), Mezinárodní organizace práce (dále „MOP“) a Rada Evropy. Níže budu pojednávat o dokumentech zmíněných organizací, které se týkají tématu diplomové práce, tedy zahrnují rovnost mezi muži a ženami a ustanovení týkající se zákazu diskriminace žen.

2.1. Všeobecná deklaráce lidských práv

Prvním dokumentem, o kterém se zmíním, je Všeobecná deklaráce lidských práv (v této podkapitole dále jako „Deklarace“), která byla přijata dne 10. prosince 1948 v New Yorku. Ihned ve své preambuli vyhláší, že základem svobody a míru ve světě je uznání přirozené důstojnosti a rovných nezcizitelných práv každého člověka. Lze tak vyvodit, že důstojnost a rovnost jsou dva nejzákladnější principy, na kterých stojí celá konstrukce lidských práv. Samotná rovnost mezi všemi je v celé Deklaraci zdůrazněna tím, že všechny její články obsahují slova jako „každý“, „všichni“, nebo „nikdo nesmí“.

Rovná práva bez rozdílu zaručují články 1 a 2 Deklarace. Čl. 1 zakotvuje, že všichni lidé jsou svobodní a rovni v důstojnosti i právech. Čl. 2 pak zakazuje jakékoli rozlišování, tedy i z důvodu pohlaví. Kromě tohoto deklaráce upravuje i základní sociální práva. V čl. 23 zakotvuje, že *„každý má právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti*

nezaměstnanosti.“⁴⁵ Následující odstavec zaručuje, že každý má za stejnou práci nárok na stejný plat, čímž zakotvuje rovné odměňování mezi muži a ženami. Další články Deklarace pak zaručují pravidelnou placenou dovolenou či poskytují ochranu mateřství.

2.2. Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen

Prvním významným a důležitým dokumentem, který se svou koncepcí a zněním blíží zakotvení genderové rovnosti, je Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (dále jako CEDAW⁴⁶), která byla přijata Valným shromážděním OSN dne 18. prosince 1979. V současnosti má tento mezinárodní dokument 186 signatářů. Pro zajímavost uvedu, že tehdejší Československá socialistická republika byla mezi prvními zeměmi, které CEDAW ratifikovaly. ČSFR tuto úmluvu podepsala v Kodani dne 17. července 1980, k ratifikaci prezidentem došlo 16. února 1982 v platnost vstoupila dne 18. března 1982. Po rozpadu ČSFR se Česká republika stala, jako její nástupnický stát, na základě sukcese dne 19. ledna 1993 jednou z členských zemí OSN, a tím přijala mimo jiné i povinnosti týkající se ochrany lidských práv – tedy i ty, které plynou z CEDAW. České republice tak vznikl závazek nejen v podobě začlenění principu rovnosti mezi muži a ženami do Ústavy a národní legislativy, ale i v podobě naplňování této rovnosti v praxi.

CEDAW usiluje o celkovou rovnost mezi muži a ženami. Ve své preambuli a ve 30 člancích definuje, co vše lze za diskriminaci žen považovat. Samotný pojem *diskriminace žen* definuje jako „*jakékoli činění rozdílu, vyloučení nebo omezení provedené na základě pohlaví, jehož důsledkem nebo cílem je narušit nebo zrušit uznání, požívání nebo uplatnění ze strany žen, bez ohledu na jejich rodinný stav, na základě rovnoprávnosti mužů a žen, lidských práv a základních svobod v politické, hospodářské, sociální, kulturní, občanské nebo jiné oblasti.*“⁴⁷ Kdybychom se podívali

⁴⁵ FLEGL, V.: *Významné mezinárodní dokumenty k ochraně lidských práv*. Skripta. 1. vydání. Praha, C. H. Beck, 1998., ISBN: 80-7179-204-7., str. 28; Čl. 23 (Právo na práci a stejnou odměnu; koaliční svoboda) odst. 1 Všeobecné deklarace lidských práv.

⁴⁶ Z anglického originálního názvu úmluvy „Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Woman“

⁴⁷ FLEGL, V.: *Významné mezinárodní dokumenty k ochraně lidských práv*. Skripta. 1. vydání. Praha, C. H. Beck, 1998., ISBN: 80-7179-204-7., str. 126; Čl. 1 Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen

na český právní řád, nalezneme zde pouze definici diskriminace obecně, která je rozvíta diskriminačními důvody, mezi které patří i pohlaví. Ale přímo pojem „diskriminace žen“ bychom zde hledali marně. Dále CEDAW ve svém čl. 2 ukládá povinnost všem smluvním státům zakotvit zásadu rovnoprávnosti mezi muži a ženami do jejich národních ústav (pokud tak ještě neučinily).

Oblast pracovněprávních vztahů upravuje CEDAW konkrétně ve svém čl. 11, kde zakotvuje povinnost všech smluvních států a stran přijmout veškerá příslušná opatření směřující k odstranění diskriminace žen v zaměstnání s cílem zajistit ženám a mužům stejná práva. Mezi tato patří právo na práci, stejné příležitosti při vstupu do zaměstnání, svobodnou volbu povolání a zaměstnání (včetně práva na postup, zajištění místa a různých výhod v podobě školení apod.), na stejnou odměnu (včetně všech výhod) za práci stejné hodnoty, na sociální zabezpečení, na ochranu zdraví či na bezpečné pracovní podmínky včetně ochrany poslání ženy jako matky.

K tomu, zda smluvní státy dodržují závazky plynoucí úmluvy CEDAW, byl v čl. 17 ustaven Výbor pro odstranění diskriminace žen. Funguje jako specializovaný orgán, který vykonává antidiskriminační kontrolu. Kromě tohoto také projednává zprávy smluvních států, které se týkají legislativních, soudních, administrativních nebo jiných opatření, která přijaly za účelem provedení CEDAW a také zprávy o pokroku, kterého v tomto směru dosáhly.

V roce 2000 vstoupil v platnost Opční protokol k CEDAW (pro ČR se stal platným dne 26.5.2001). Byl přijat 6. října 1999 na základě kritiky úmluvy CEDAW z důvodu, že neumožňovala individuální oznámení v případě porušení práv zakotvených v této úmluvě. Opční protokol tento nedostatek odstranil a od jeho platnosti mohou osoby či skupiny osob, které se „*považují za oběti porušení kteréhokoli z práv upravených Úmluvou (CEDAW) ze strany státu, jenž je smluvní stranou Opčního protokolu a jehož jurisdikci poléhají, předkládat oznámení o takovémto porušení.*“⁴⁸ Následně dojde k projednání věci. Oprávnění provést vyšetřování, i kontroly na místě, má na základě Opčního protokolu Výbor pro odstranění diskriminace žen. Poté Výbor doporučí danému státu řešení. Této stát je

⁴⁸ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6., str. 71

povinen do šesti měsíců předložit Výboru vysvětlení, nebo prohlášení, kde celou věc vysvětlí, případně navrhne opravný prostředek, který může v dané věci poskytnout. Výbor si následně může (i zpětně) ověřit, jakým způsobem stát reagoval na jeho vyjádření a doporučení.

2.3. Úmluva mezinárodní organizace práce č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty

Dalším důležitým mezinárodním dokumentem, o kterém se zmíním, je Úmluva MOP č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty, označována jako Úmluva o stejném odměňování (dále jako „ÚSO“). Úmluva ÚSO byla přijata na generální konferenci MOP v Ženevě dne 29. června 1951. Jak už její název napovídá, předmět právní úpravy se týká spravedlivého odměňování mužů a žen za vykonanou práci. Obsahuje přesné vymezení oblasti, kterou upravuje a velmi konkrétní definice pojmů. Např. pojem „odměna“ podle této úmluvy *„zahrnuje řádnou, základní nebo minimální mzdu nebo plat a jakékoliv vedlejší příjmy, vyplácené přímo nebo nepřímo, ať v hotovosti nebo v naturáliích, zaměstnavatelem pracovníku a plynoucí z pracovníka zaměstnání.“*⁴⁹ Dále v čl. 1 písm.b) zakotvuje, že předmět úpravy *„se vztahuje na tarify odměny, stanovené bez rozlišování založeného na pohlaví.“*⁵⁰

Kromě těchto definic dále ÚSO v čl. 2 zakotvuje i prostředky, kterými mohou státy uplatnění zásady stejného odměňování mezi muži a ženami za stejnou práci podporovat. Mezi tyto patří vnitrostátní zákonodárství, zákonně zavedené nebo uznávané metody stanovení mezd, kolektivní smlouvy mezi zaměstnavateli a pracovníky či kombinace výše uvedených prostředků.

V následujícím článku tři poskytuje ÚSO státům určitou volnost, aby si postupy, které směřují k dosažení stanoveného cíle, volně upravily. Státy mohou např. přijmout opatření, která podporují objektivní hodnocení zaměstnání na podkladě práce, jež má být vykonávána. Zároveň metody, které se budou při tomto objektivním

⁴⁹ FLEGL, V.: *Významné mezinárodní dokumenty k ochraně lidských práv*. Skripta. 1. vydání. Praha, C. H. Beck, 1998., ISBN: 80-7179-204-7., str. 134; Čl. 1 (Definice diskriminace) písm. a) Úmluvy MOP č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty

⁵⁰ Tamtéž, čl. 1 písm. b)

hodnocení používat, budou dle čl 3 odst. 2 ÚSO určené buďto úřady odpovědnými za stanovení odměny za práci či smluvními stranami uzavřených kolektivních smluv.

2.4. Úmluva mezinárodní organizace práce č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání z roku 1958

Za důležité považuji zmínit i tuto Úmluvu mezinárodní organizace práce č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání z roku 1958 (dále jako „ÚDZP“), která byla přijata dne 25. června 1958 v Ženevě na Generální konferenci Mezinárodní organizace práce. Jejím předmětem je úprava zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích, jako v zaměstnání a povolání. I přesto, že se týká diskriminace v zaměstnání a povolání, pojmy zaměstnání a povolání téměř nedefinuje. V čl.1 odst. 3 ÚDZP je zakotveno následující: „*Pro účely této úmluvy výrazy "zaměstnání" a "povolání" zahrnují přístup k odbornému výcviku, přístup k zaměstnání a k různým povoláním, jakož i podmínky zaměstnání.*“⁵¹ Více se o těchto pojmech v ÚDZP nedozvíme. Domnívám se, že by tyto pojmy měly být od sebe navzájem rozlišené a více rozvedené, jako např. o odměňování, či stanovení minimálního věku (popř. jiných okolností) pro výkon zaměstnání/povolání.

V porovnání s vymezenými pojmy zaměstnání a povolání je pojem diskriminace v ÚDZP definován podrobně. Souhrnně diskriminaci označuje jako „*jakékoli 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.*“⁵² Za diskriminaci označuje i takové jednání, které není uvedené výše, ale má za následek znemožnění nebo porušení rovnosti příležitostí nebo zacházení v zaměstnání nebo povolání.⁵³ Kromě těchto pozitivních definic obsahuje ÚDZP i negativní vymezení pojmu. Za diskriminaci nepovažuje rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti, které je založené na určité kvalifikaci, která je pro výkon určitého zaměstnání nebo povolání vyžadovaná.

⁵¹ Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání), 1958; Čl. 1 odst. 3 [online]. [cit.8.března 2019].

Dostupné z WWW: <https://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/04/ILO-11-diskriminace.pdf>

⁵² Tamtéž; Čl. 1 odst. 1 písm. a)

⁵³ Tamtéž; Čl. 1 odst. 1 písm. b)

Zároveň ÚDZP zakotvuje i povinnost států, pro které je účinná, zajištění odstranění veškeré diskriminace v oblasti zaměstnání a povolání, a to prostřednictvím vnitrostátní politiky, kde dojde k prosazování rovnosti příležitostí a zacházení v této oblasti.

2.5. Úmluva MOP č. 156 o rovných příležitostech a rovném zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi s rodinnými odpovědnostmi z roku 1981 (dále jako „ÚRP“)

ÚRP se dotýká skupiny zaměstnanců a zaměstnankyň, kteří mají povinnosti k rodině, konkrétně k závislým dětem⁵⁴. Hlavním cílem je zajistit těmto zaměstnancům a zaměstnankyním uplatnění a prosazení všech jejich práv bez toho, aby se stali obětí diskriminace právě z důvodu povinností k rodině. ÚRP se nevztahuje pouze na pracovněprávní vztahy ale i na zajišťování některých sociálních služeb. V souvislosti s tímto mají státy vzít v potaz potřeby těchto pracovníků a podporovat vytváření a zlepšování určitých služeb, jako např. zřízení firemních školek. ÚRP jsem v práci zmínila zejména z důvodu, že do jisté míry narušuje zažitý stereotyp týkající se povinností k rodině. Tyto nepřisuzuje jen ženám ale i mužům. I přesto, že je ÚRP svým obsahem o sladění rodinného a pracovního života pracovníků, dle mého názoru, důležitá, Česká republika ji na rozdíl od dvou výše zmíněných úmluv MOP (ÚSO a ÚDZP) dosud neratifikovala.

2.6. Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (dále jako „EÚLP“) je považována za hlavní dokument, který byl přijat Radou Evropy. Došlo k tomu 4. listopadu 1950 v Římě a v platnost vstoupila 3. září 1953. EÚLP se zaměřuje hlavně na občanská a politická práva, z tohoto důvodu je považována za jeden z nejdokonalejších katalogů lidských práv⁵⁵. Sociálních práv se dotýkají pouze dva její

⁵⁴ Pojmy „závislé děti“ a „povinnosti k rodině“ Úmluva nijak nedefinuje. Definice těchto pojmů jsou ponechávány na vnitrostátní úpravě každého členského státu.

⁵⁵ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1., str. 42

články. Jedním z nich je článek 4, který je nazván jako zákaz otroctví a nucených prací. Jak už název článku napovídá, je zde zakotven zákaz otroctví nebo nevolnictví. Dále nikdo, na koho se nevztahuje výjimka odst. 3 tohoto článku, nesmí vykonávat nucené nebo povinné práce. Mezi tyto výjimky patří např. služby vojenského charakteru či práce běžně požadované při výkonu trestu, který byl uložen podle článku 5 EÚLP.

Druhým článkem, který upravuje sociální práva, je čl 11 EÚLP. Ten dává každému právo na to, aby na obranu svých zájmu zakládal odbory či do nich vstupoval. V souvislosti se zákazem diskriminace zmíním ještě čl. 14 EÚLP. Obsahuje demonstrativní výčet diskriminačních důvodů, na jejichž základě nesmí být nikomu bráněno v užívání práv, jenž mu EÚLP přiznává. Patří sem mimo jiné i pohlaví. Právě kvůli formulaci znění tohoto článku, kterým je poskytována ochrana pouze před diskriminací při výkonu práv a svobod přiznaných touto úmluvou, došlo k přijetí jakéhosi „rozšiřujícího“ protokolu. Je jím Protokol č. 12 k Evropské úmluvě, který byl přijat 26. února 2000 a obsahuje všeobecný, dá se říci že ničím neomezený, zákaz diskriminace. Rozšíření spočívá v tom, že formulace „*užívání práv a svobod přiznaných touto úmluvou*“⁵⁶ byla nahrazena formulací „*užívání každého práva přiznaného zákonem*“⁵⁷. Tím je možné dovolávat se ochrany u Evropského soudu pro lidská práva i v těch oblastech, ve kterých to dosud možné nebylo, jako např. v oblasti výše zmiňovaných sociálních práv. Z důvodu širokého zákazu diskriminace stanoveným tímto protokolem spousta států tento dokument zatím neratifikovala – obávají se důsledku aplikace tohoto protokolu. Mezi tyto státy patří např. i Česká republika. Ta Protokol č. 12 sice podepsala, ale zatím neratifikovala.

2.7. Evropská sociální charta

Evropská sociální charta (dále jako „Charta“) patří mezi významné katalogy evropských hospodářských a sociálních práv. Jedná se o mezinárodní smlouvu, která byla podepsána 18. října 1961 v Turínu a účinnosti nabyla od února roku 1965. Česká republika tuto Chartu ratifikovala v roce 1999. V preambuli je stanoveno, že „*užívání*

⁵⁶ Čl. 14 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod, [online]. [cit.8.března 2019]. Dostupné z WWW: https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_CES.pdf str. 12

⁵⁷ Čl. 1 Protokolu č. 12 k Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod. [online]. [cit.8.března 2019]. Dostupné z WWW: https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_CES.pdf str. 47

*sociálních práv by mělo být zajištěno bez diskriminace z důvodu rasy, barvy, pohlaví, náboženství, politického názoru, národního původu nebo sociálního původu.*⁵⁸ Konkrétní práva jsou zakotvena ve druhé části Charty. Ve člancích 1-4 a 8 jsou zakotvena práva týkající se pracovněprávních vztahů. Čl. 1 zakotvuje právo na práci, čl. 2 právo na spravedlivé pracovní podmínky, čl. 3 právo na bezpečné a zdravé pracovní podmínky a čl. 4 na spravedlivou odměnu za práci. Čl. 8 zakotvuje právo zaměstnaných žen na ochranu.

V souvislosti s tématem diplomové práce podrobněji rozeberu poslední zmíněný čl. 8 Charty. V odst. 1 je stanovena povinnost smluvních států ženám před a po narození dítěte poskytnout volno, které nesmí být kratší než 12 týdnů, přičemž toto volno bude placené, nebo bude ženě poskytnuta přiměřená dávka sociálního zabezpečení. Odst. 2 zaměstnavatelům zakazuje dát pracovníci výpověď v době její mateřské dovolené. Obdobně se toto ustanovení užije i v případě, kdy by výpovědní lhůta skončila během její nepřítomnosti z důvodu mateřské dovolené. Odst. 3 se týká přestávek ke kojení a poslední odst. čl. 8 stanovuje povinnost regulace zaměstnávání žen noční prací v průmyslu a povinnost zakázat ženám takové práce, které jsou pro ně nebezpečné, zdraví škodlivé či namáhavé.

Specifické pro Chartu je, že není automaticky závazná jako celek. Člení se celkem na pět částí, přičemž v první části jsou zakotvena základní práva a svobody, která jsou po ratifikaci závazná všeobecně. Ve druhé části bylo vybráno celkem sedm nejdůležitějších článků, ze kterých státy musely ratifikovat alespoň pět z nich. Kromě těchto musely státy ratifikovat nejméně dalších 10 celých článků nebo 45 číslovaných odstavců.⁵⁹

Postupem času byla Charta doplňována různými dodatkovými protokoly. *„Jako reakce na základní sociální změny, které nastaly od přijetí Charty v roce 1961, byla dne 3. 5. 1996 ve Štrasburku otevřena k podpisu členským státům Rady Evropy Revidovaná Evropská sociální charta, která představuje doposud nejprogresivnější komplexní právní normu v sociální oblasti.*⁶⁰ Tato upravuje veškerá práva, která jsou

⁵⁸ Preambule Evropské sociální charty, [online]. [cit.8.března 2019].Dostupné z WWW: dostupné na <https://www.mpsv.cz/files/clanky/1218/esch.pdf>

⁵⁹ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6., str. 81

⁶⁰ Tamtéž, str. 82

garantována Chartou či přijatá v některém dodatkovém protokolu. Obsahuje dokonce i nová práva (mezi tyto patří např. právo na ochranu proti sexuálnímu či jinému obtěžování na pracovišti). Je dobré zmínit, že celkově posiluje zásadu rovného zacházení mužů a žen a zákazu diskriminace. Např. ve svém čl. 20 upravuje právo na stejné příležitosti a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích bez diskriminace z důvodu pohlaví. Kromě tohoto upravuje právo na důstojnost v zaměstnání či zlepšuje postavení zaměstnanců s dětmi. Pro zajímavost uvedu, že Chartu Česká republika ratifikovala, kdežto Revidovanou Evropskou sociální chartu nikoliv.

3. Úprava zákazu diskriminace žen a rovného zacházení v pracovněprávních vztazích na úrovni evropského práva

Společně se vznikem členství České republiky v Evropské unii (dále jako „EU“) dne 1. května 2004 se pro Českou republiku stalo závazné také právo EU. Stejně jako pro všechny ostatní členské státy platí i pro ČR základní zásady práva EU, přičemž jedna z nejdůležitějších z nich je jeho nadřazenost před právem vnitrostátním. Z tohoto důvodu považuji za důležité se o právu EU zmínit ještě před tím, než budu v kapitole čtyři této práce detailněji rozebírat vnitrostátní úpravu zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace žen v pracovněprávních vztazích.

V praxi nadřazenost práva EU znamená, že žádný členský stát nesmí do svého právního řádu přijmout normu, která by byla v rozporu s právem EU; a to ani v případě, že by tato norma byla v souladu s vnitrostátním právem daného státu. Problematikou nadřazenosti práva EU zabýval Soudní dvůr Evropské unie (dále „SDEU“) v několika rozhodnutích, jako např. ve věci *Costa vs. E.N.E.L.*⁶¹. V této věci SDEU judikoval, že se ustanovení práva EU stala se vznikem členstvím v EU nedílnou součástí právního řádu každého členského státu a ten má povinnost tato ustanovení aplikovat. Samotné právo EU lze rozdělit do dvou kategorií, a to na právo primární a právo sekundární.

3.1. Primární právo EU

Primární právo EU tvoří základní pravidla, na základě kterých celá EU funguje. Patří sem zřizovací smlouvy (Pařížská smlouva, Římská smlouva a Maastrichtská smlouva), dále akty, které pozměňují fungování EU (Slučovací smlouva, Jednotný evropský akt, Amsterdamská smlouva, Niceská smlouva a Lisabonská smlouva), dále smlouvy o přistoupení konkrétních států, smlouvy o změně rozpočtových a finančních pravidel a od r. 2009 také Listina základních práv EU. Protože je tato právní oblast velmi široká, zmíním pouze jednotlivá ustanovení, která se týkají zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace žen v pracovněprávních vztazích.

⁶¹ Rozsudek Soudního dvora ve věci 6/64 ze dne 15. července 1964

Původně Evropská unie (dříve Evropské hospodářské společenství) vznikla jako jakési ekonomické uskupení. Již od roku 1957 (tedy od přijetí Římské smlouvy) zde existovalo zakotvení rovnosti mezi muži a ženami. Konkrétně tuto oblast upravoval čl. 119 Římské smlouvy. „*Každý členský stát zajistí v průběhu první etapy uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen a stejnou práci a bude ji nadále dodržovat. Odměnou ve smyslu tohoto článku se rozumí obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo naturáliích vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním. Rovnost odměňování mužů a žen bez diskriminace na základě pohlaví znamená:*

- a) *že se odměna za stejnou práci vypočítává při úkolové mzdě podle stejné sazby;*
- b) *že časová odměna za práci je stejná na stejném pracovním místě.*“⁶²

Tento článek znamenal počátky formální rovnosti i přesto, že se rovnost zakotvená v tomto článku vztahovala pouze na oblast odměňování za stejnou práci a nebyla nijak extrémně vymáhána. Postupem času SDEU na základě tohoto článku rozvinul judikaturu, která se týkala rovných příležitostí žen a mužů v zaměstnání. Ve svých rozhodnutích⁶³ judikoval, že rovnost zakotvená ve čl. 119 Římské smlouvy patří mezi cíle Společenství, které nejsou jen ekonomické, ale i sociální a zakotvuje tak základní lidské právo. Primární právo EU však v oblasti zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace zaznamenalo do počátku 90. let jistou stagnaci. Tu zlomila až Dohoda o sociální politice z roku 1992, která v jejím čl. 6 umožnila členským státům přijetí opatření, která příznivěji podporují ženy při výkonu jejich výdělečné činnosti a předcházejí či vyrovnávají jejich profesní znevýhodnění. Na základě tohoto článku došlo k drobným změnám výše citovaného čl. 119 Římské smlouvy. Po Amsterdamské smlouvě ho pozměnila a rozšířila i Lisabonská smlouva.

⁶² Euroskop, Čl. 119 *Revidovaného překladu právního předpisu Evropských společenství, Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství*, str. I/CS 48. , [online]. [cit.14.března 2019]. Dostupné z WWW: http://www.euroskop.cz/gallery/2/754-smlouva_o_es.pdf dne 16.3.2019.

⁶³ Např. Rozsudek Soudního dvora ve věci C-43/75, ze dne 8.dubna.1976 nebo rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ve věci C-144/04, ze dne 22. listopadu 2005.

Od přijetí této smlouvy má článek číslo 157 následující znění:

„1. Každý členský stát zajistí uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci.

2. "Odměnou" ve smyslu tohoto článku se rozumí obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním.

Rovnost odměňování mužů a žen bez diskriminace na základě pohlaví znamená, že:

a) se odměna za stejnou práci vypočítává při úkolové mzdě podle stejné sazby;

b) časová odměna za práci je stejná na stejném pracovním místě.

3. Evropský parlament a Rada řádným legislativním postupem po konzultaci s Hospodářským a sociálním výborem přijímají opatření k uplatnění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách práce a zaměstnanosti včetně zásady stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci.

4. S ohledem na zajištění úplné rovnosti mezi muži a ženami v profesním životě nebrání zásada rovného zacházení členskému státu zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či vyrovnávání nevýhod v profesní kariéře.“⁶⁴

V tomto článku jsou zakotvená pozitivní opatření a také zmocnění orgánů Evropského společenství k přijímání opatření sloužících k uplatnění zásady rovného zacházení mezi muži a ženami v zaměstnání. Dále Lisabonská smlouva ve svém čl. 8 stanovuje, že Unie usiluje o odstranění nerovnosti mezi muži a ženami a zároveň podporuje rovné zacházení mezi pohlavími.

Za důležité považuji zmínit čl. 13 Amsterdamské smlouvy, který je nyní obsažen v čl. 19 SFEU⁶⁵. Ten představuje jednu z největších změn v oblasti rovnosti a zákazu diskriminace v rámci EU. Rozšiřuje diskriminační důvody z původního jednoho (a to pohlaví) na další (celkem šest), mezi které patří rasa a etnický původ, víra a světový názor, zdravotní postižení, věk a sexuální orientace. Na základě tohoto

⁶⁴ EUR-Lex, Čl. 157 Smlouvy o fungování Evropské unie, konsolidované znění. [online]. [cit.14.března 2019].

Dostupné z WWW: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>

⁶⁵ čl. 19 Tamtéž

článku došlo k přijímání dalších antidiskriminačních směrnic, rozšířených o tyto diskriminační důvody.

Jako poslední dokument primárního práva EU uvedu Listinu základních práv Evropské unie⁶⁶ (dále jako „LZPEU“), označovanou také jako Charta základních lidských práv EU. Přijata byla již 7. prosince 2000, avšak závaznou se stala až v roce 2009 společně s přijetím Lisabonské smlouvy. Jelikož tato smlouva ve svém čl. 6 přiznává LZPEU stejnou právní sílu jako smlouvám EU, je závazná pro všechny členské státy EU a orgány EU. Problematiku zákazu diskriminace a rovného zacházení nejen v pracovněprávních vztazích upravuje hlava III. LZPEU, která je pojmenovaná „Rovnost“. Kromě ustanovení o tom, že jsou si všichni rovni, obsahuje i čl. 21, který je pojmenován „Zákaz diskriminace“. V prvním odstavci tohoto článku jsou zakotveny diskriminační důvody. Poskytuje jejich demonstrativní výčet, přičemž mezi tyto patří pohlaví, barva pleti, rasa, etnický nebo sociální původ, jazyk, genetické rysy, náboženské vyznání nebo přesvědčení, politické (či jakékoli jiné) názory, příslušnost k národnostní menšině, zdravotní postižení, majetek, věk nebo sexuální orientace⁶⁷. V porovnání s diskriminačními důvody obsaženými v Lisabonské smlouvě došlo k jejich značnému rozšíření. Odst. 2 čl. 21 LZPEU obsahuje pro oblast působnosti smluv EU další diskriminační důvod, kterým je státní příslušnost. Celý tento článek bývá označován jako „obecná antidiskriminační klauzule“.

Nejvýznamnějším článkem pro tuto práci je bezpochyby čl. 23 LZPEU, který je pojmenován jako „Rovnost žen a mužů“. První věta tohoto článku se týká zajištění rovnosti mezi muži a ženami, a to ve všech oblastech lidského života. Konkrétně je zde zdůrazněna oblast zaměstnání, práce a odměny za práci⁶⁸. Druhá věta článku pak stanovuje, že „[z]ásada rovnosti nebrání zachování nebo přijetí opatření poskytujících zvláštní výhody ve prospěch nedostatečně zastoupeného pohlaví.“⁶⁹ I přes obecně platící zásadu rovnosti tento článek umožňuje případné přijetí opatření týkajících se

⁶⁶ EUR-Lex, *Listina základních práv Evropské unie*, C 326/391. [online]. [cit.14.března 2019]. Dostupné z WWW: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT&from=CS>

⁶⁷ EUR-Lex, Čl. 21 odst. 1 *Listiny základních práv Evropské unie*. [online]. [cit.14.března 2019]. Dostupné z WWW: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT&from=CS>

⁶⁸ Čl. 23 Tamtéž

⁶⁹ Čl. 23 Tamtéž

žen, které jim poskytuje výhody. O těchto opatřeních jsem v této kapitole již pojednávala.

3.2. Sekundární právo EU

Sekundární právo EU vychází z práva primárního, přičemž na jeho základě přijímá směrnice, které se týkají, mimo jiné, i rovnosti mužů a žen. Kromě směrnic zahrnuje sekundární legislativa dále nařízení, rozhodnutí, doporučení a stanoviska. V následující části práce se budu zabývat směrnicemi, které souvisejí s tématem zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace žen v pracovněprávních vztazích. Obecně lze říci, že tato problematika byla rozvíjena postupně, a to v těchto oblastech:

- *rovné odměňování;*
- *rovný přístup k zaměstnání a přípravě na měj, včetně kariérního postupu;*
- *rovné postavení mužů a žen v systémech sociálního zabezpečení;*
- *ochrana žen v těhotenství a ranném mateřství;*
- *práce na částečný úvazek a rodičovská dovolená;*
- *rovný přístup ke zboží a službám.*⁷⁰

Jelikož tyto oblasti upravuje poměrně velké množství antidiskriminačních směrnic, budu pojednávat pouze o dvou z nich. První z nich je Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň a druhou je Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnávání a povolání (přepřacované znění). První uvedenou směrnicí jsem si vybrala z důvodu, že pojednává o ochraně těhotných a kojících zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu. O druhé směrnicí budu pojednávat, protože ovlivnila přijetí AntiDZ a navíc přepřacovala a zrušila hned několik směrnic, které se týkaly šesti výše uvedených oblastí; je jakýmsi jejich „spojením“.

⁷⁰ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1., str. 82-83.

3.2.1. směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň

První směrnici, o které se zmíním, je Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň⁷¹ (dále jako „Směrnice 92/85“). Tato Směrnice 92/85 navazuje na Směrnici Rady č. 89/391/EHS, o zavedení opatření k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci, přičemž zde dochází ke specifikaci ochrany vybrané skupině zaměstnankyň. Touto skupinou jsou těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně krátce po porodu a kojící zaměstnankyně. V čl. 2 uvádí přesné definice těchto jednotlivých kategorií. Směrnice 92/85 vychází z toho, že každý členský stát EU má nastavenou ochranu těhotných a kojících zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu různě. Proto je v čl. 1 zakotveno, že transponování této směrnice do právního řádu jednotlivých členských států nesmí způsobit snížení ochrany výše uvedené kategorie zaměstnankyň, která je již v daném členském státě zavedena. V následujících ustanoveních poté upravuje podmínky zaměstnání výše uvedených kategorií žen. Stanovuje zde práce pro těhotné a kojící zaměstnankyně zakázané a upravuje jejich zaměstnávání při noční práci. Dále zakotvuje délku mateřské dovolené na minimální dobu čtrnácti týdnů, ochranu výše uvedených kategorií žen před výpovědí a celkovou ochranu jejich práv.

3.2.2. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnávání a povolání (přepřacované znění)

Druhou velmi významnou antidiskriminační směrnicí týkající se zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích je Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení

⁷¹ Ministerstvo práce a sociálních věcí, *směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň*. [online]. [cit.14.března 2019]. Dostupné z WWW: https://www.mpsv.cz/files/clanky/2510/31992L0085EN_CS.pdf

zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnávání a povolání (přepracované znění)⁷² (dále jako „Směrnice 2006/54“). Tato směrnice je přepracováním starších směrnic⁷³, které danou problematiku upravují. Vznikla zejména proto, aby došlo ke sjednocení a zpřehlednění stávající právní úpravy, která bude obsahovat i judikaturu SDEU a tím reflektovala současný stav práva EU. Lze tedy říci, že tato směrnice shrnula oblasti, které judikatura SDEU spojila pod jednu kategorii s tvrzením, že tyto nějakým způsobem souvisejí s prací a povoláním a zároveň provádějí čl. 141 Smlouvy ES.⁷⁴ Z tohoto důvodu Směrnice 2006/54 neposkytuje novou právní úpravu dané problematiky, ani nezavádí žádné nové pojmy nebo definice. Drobné komplikace, které s sebou Směrnice 2006/54 přinesla, souvisely pouze s platností výše uvedených, zrušených směrnic. „*Platnost těchto předcházejících směrnic byla nastavena až do roku 2009, což vedlo k tomu, že jejich účinnost se překrývala s účinností této nové směrnice, a tudíž i ke vzniku určitých aplikačních obtíží.*“⁷⁵ S ohledem na téma práce nebude tato problematika dále rozvíjena.

Ve svém čl. 1 Směrnice 2006/54 stanovuje, že jejím účelem je zajištění „zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Obsahuje proto ustanovení k provádění zásady rovného zacházení, pokud jde o:

a) přístup k zaměstnání, včetně postupu v zaměstnání, a k odbornému vzdělávání;

⁷² EUR-Lex, *Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnávání a povolání (přepracované znění)*. [online]. [cit.14.března 2019].

Dostupné z WWW: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=CS>

⁷³ Jedná se o Směrnici Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy, Směrnici Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, Směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví, Směrnice Evropského parlamentu a rady 2002/73/ES kterou se mění směrnice Rada 76/207/EHS, Směrnice Rady 86/378/EHS ze dne 24. července 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků a Směrnice Rady 96/97/ES kterou se mění směrnice 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zachování pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení.

⁷⁴ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1., str.85

⁷⁵ FOREJTOVÁ, Monika. *Judikatura soudů Evropské unie a Rady Evropy ve věcech zákazu diskriminace*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. ISBN 978-80-7380-475-6., str. 104

- b) pracovní podmínky, včetně odměny;
- c) systémy sociálního zabezpečení pracovníků.

Rovněž obsahuje ustanovení k zajištění účinnějšího provádění této zásady prostřednictvím zavedení příslušných postupů. “⁷⁶

V následujícím čl. 2 Směrnice 2006/54 definuje základní pojmy, mezi které patří přímá i nepřímá diskriminace a odměňování. Za diskriminaci považuje také „navádění k diskriminaci osob na základě pohlaví“⁷⁷ a „jakékoliv méně příznivé zacházení se ženou v souvislosti s těhotenstvím nebo mateřskou dovolenou ve smyslu směrnice 92/85/EHS“.⁷⁸

Za přímou diskriminaci označuje případy, kdy „se s jednou osobou zachází méně příznivě z důvodu jejího pohlaví, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci.“⁷⁹ Nepřímou diskriminací pak označuje případy, kdy „by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byly znevýhodněny osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví, ledaže takové ustanovení, kritérium nebo zvyklost jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné.“⁸⁰

Citováním těchto definic chci poukázat na to, že jsou téměř totožné, jako definice přímé a nepřímé diskriminace v českém právním řádu, které zakotvuje AntiDZ. Je to nejen potvrzení zásady nadřazenosti práva EU nad národním právem, ale i toho, že Česká republika musela před svým vstupem do EU upravit existující právní předpisy s požadavky směrnic EU, nebo na základě směrnic EU vytvořit předpisy zcela nové (jako je výše uvedený AntiDZ, který antidiskriminační směrnice transponoval).

⁷⁶ EUR-Lex, Čl. 1 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnávání a povolání (přepřacované znění). [online]. [cit. 14. března 2019].

Dostupné z WWW: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=celex:32006L0054>

⁷⁷ Čl. 2 odst. 2 písm. b) Tamtéž

⁷⁸ Čl. 2. odst 2 písm c) Tamtéž

⁷⁹ Čl. 2 odst 1 písm a) Tamtéž

⁸⁰ Čl. 2 odst. 1 písm. b) Tamtéž

Pro tuto práci je důležitý také čl. 3 této Směrnice 2006/54, který výslovně umožňuje, aby byla zavedena nebo zachována pozitivní opatření, která směřují k „zajištění plné a skutečné rovnosti mezi muži a ženami v pracovním životě v praxi.“⁸¹

Ve svém čl. 4 Směrnice 2006/54 zakotvuje zásadu stejného odměňování za práci stejné hodnoty a v čl. 5 pak zakotvuje zásadu rovného zacházení v systémech sociálního zabezpečení pracovníků. Zároveň nezapomíná ani na pracovníky s rodičovskými povinnostmi a konkrétně ženám garantuje ve svém čl. 15 nárok, že se po skončení mateřské dovolené mohou vrátit na své původní nebo rovnocenné pracovní místo.

Kromě tohoto obsahuje tato směrnice také velké množství ustanovení, které mají za cíl faktické a účinné provádění zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace. Obsahuje také ustanovení týkající se sankcionování za porušení předpisů a vymáhání plnění povinností prostřednictvím soudů či jiných obdobných orgánů.

3.2.3. Vybraná judikatura SDEU

Na začátku této kapitoly je vhodné zmínit, že to byla právě judikatura SDEU a dalších soudních institucí, která zásadu rovnosti a zákazu diskriminace zařadila mezi jednu ze základních obecných právních zásad. Na základě tohoto zařazení tedy lze tuto zásadu aplikovat jako primární právo. Zároveň judikatura také určuje výklad primárního i sekundárního práva EU a je důležitým pramenem v oblasti antidiskriminačního práva. Diskriminace z důvodu pohlaví byla jedním z prvních případů, kterými se SDEU zabýval, a to zejména pro to, že to byl, jak bylo již dříve zmíněno, zpočátku jediný smlouvami stanovený diskriminační důvod. Níže poukážu na několik rozhodnutí SDEU, která se týkají zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace žen v pracovněprávních vztazích, a to konkrétně v oblasti ukončení pracovního poměru z důvodu těhotenství, porušení zásady rovné odměny za práci stejné hodnoty a diskriminace při výběrovém řízení.

⁸¹ Čl. 3 Tamtéž

3.2.3.1. Rozsudek Soudního dvora ve věci C-32/93, ze dne 14. července 1994

Prvním rozsudkem, který uvedu, je rozsudek SDEU ve věci C-32/93, „Webb“, který se týká ukončení pracovního poměru s těhotnou zaměstnankyní. Žena pracovala jako náhradnice za zaměstnankyni, která odešla na mateřskou dovolenou. Byl jí dán zaměstnavatelem příslib, že ve společnosti bude moci zůstat i po návratu původní zaměstnankyně z mateřské dovolené, a tak paní Webb se zaměstnavatelem uzavřela smlouvu na dobu neurčitou. Ještě před nástupem původní zaměstnankyně paní Webb otěhotněla. Nepřímo se to dozvěděl i její zaměstnavatel a oznámil jí záměr o ukončení pracovního poměru. Ve výpovědním důvodu poté uvedl, že paní Webb nastoupila jako náhrada za těhotnou zaměstnankyni (o čemž věděla) a s ohledem na její těhotenství tedy ukončuje pracovní poměr. Paní Webb podala žalobu, ve které argumentovala přímou i nepřímou diskriminací. Ve věci se poté nejvyšší soudní instance obrátila na Soudní dvůr Evropských společenství s předběžnými otázkami, které bylo nezbytné rozhodnout. Soudní dvůr Evropského společenství judikoval, že zaměstnavatel porušil zásadu rovného zacházení – ani v situaci, kdy byla paní Webb přijata jako náhrada za zaměstnankyni, jenž odešla na mateřskou dovolenou, není těhotenství paní Webb legitimním důvodem k ukončení pracovního poměru.

3.2.3.2. Rozsudek Soudního dvora ve věci C-43/75, ze dne 8. dubna 1976

Stěžovatelka Gabriella Defrenne byla zaměstnaná jako letuška. Ačkoli vykonávala stejnou práci jako její mužští kolegové, dostávala za tuto práci nižší mzdu. Poté, co s leteckou společností ukončila pracovní poměr, žalovala tuto o náhradu škody. Nejdříve se svou žalobou neuspěla a věc se dostala k belgickému odvolacímu soudu. Ten se obrátil na SDEU s předběžnou otázkou. SDEU judikoval, že výše zmiňované ustanovení čl. 119 Římské smlouvy se vztahuje kromě činností orgánů veřejné správy i na individuální pracovní smlouvy, popř. kolektivní smlouvy uzavřené v soukromé sféře, a dal tak stěžovatelce za pravdu. Tímto rozhodnutím SDEU stanovil přímý účinek výše uvedenému ustanovení, což znamená, že při porušení tohoto ustanovení se může i jednotlivec domáhat ochrany před národním soudem přímo, a to bez ohledu na zákony národního práva. Zároveň tímto rozhodnutím zdůraznil, že zásada rovného odměňování spadá mezi základní zásady EU.

3.2.3.3. Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ve věci C-144/04, ze dne 22. listopadu 2005

Dne 26. října 1999 rozhodoval SDEU ve věci Angely Marie Sirdar. Žena se ve výběrovém řízení, na které obdržela pozvání, ucházela o místo šéfkuchařky v královské námořní pěchotě. V průběhu však příslušné orgány královské námořní pěchoty zjistily, že paní Sirdar je žena a informovaly jí o tom, že jí pozvánka k výběrovému řízení byla zaslána omylem a na místo šéfkuchaře přijaly muže. Královská námořní pěchota má ve své politice požadavek „stykové funkceschopnosti“, což je požadavek, aby každý příslušník byl schopen bojovat v úderné jednotce a vylučuje přítomnost žen ve službě. Žena se celou věc předložila soudu s argumentací, že se ve věci jedná o diskriminaci z důvodu pohlaví. Výsledek řízení mě osobně překvapil. SDEU v tomto případě judikoval, že požadavek „stykové funkceschopnosti“ a tím vyloučení žen ze speciálních úderných jednotek, je ospravedlnitelný na základě ustanovení čl. 2 odst. 2 Směrnice Rady 76/207/EHS a že se v tomto případě o diskriminaci při výběrovém řízení z důvodu pohlaví nejedná.

4. Úprava zákazu diskriminace žen a rovného zacházení v pracovněprávních vztazích v českém právu

V předchozích kapitolách jsem nastínila problematiku rovného zacházení a zákazu diskriminace žen v mezinárodních dokumentech a na úrovni práva Evropské unie. Tyto úpravy jsem rozebírala přednostně z důvodu, že jsou „nadřazené“ právnímu řádu České republiky, přičemž je Česká republika všemi výše zmiňovanými vázaná.

V první podkapitole budu hovořit o Ústavě⁸² a Listině základních práv a svobod⁸³, ve druhé o jednotlivých právních předpisech upravující zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace, dále poukážu na existenci diskriminace žen konkrétně v oblasti odměňování, a na závěr zmíním několik rozsudků českých soudů.

4.1. Ústava a Listina základních práv a svobod

4.1.1. Ústava

Právě proto, že je Ústava nejzákladnějším právním předpisem České republiky, obsahuje pouze velmi obecná ustanovení a přímo problematiku zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace neupravuje. V Ústavě je rovnost zakotvena na obecné úrovni. V preambuli je stanoveno, že občané České republiky jsou odhodláni budovat, chránit a rozvíjet Českou republiku v duchu nedotknutelných hodnot lidské důstojnosti a svobody jako vlast rovnoprávných, svobodných občanů, a že Česká republika je svobodný a demokratický stát, založený na úctě k lidským právům a na zásadách občanské společnosti⁸⁴. V souvislosti s lidskými právy ve svém čl. 4 zakotvuje ochranu základních práv a svobod soudní mocí. Jak budu rozebírat dále v Listině základních práv a svobod, zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace patří do kategorie tzv. základních práv a na základě tohoto článku je těmto právům garantována soudní ochrana na ústavní úrovni.

⁸² Preambule ústavního zákona č. 1/1993 Sb.: Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů

⁸³ Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod ve znění pozdějších předpisů

⁸⁴ Preambule ústavního zákona č. 1/1993 Sb., Ústava ČR, ve znění pozdějších předpisů

4.1.2. Listina základních práv a svobod

Jak jsem již uvedla výše, Listina základních práv a svobod (dále LZPS) je nejdůležitějším pramenem vnitrostátní úpravy, který upravuje nejen zásadu rovnosti a zákaz diskriminace, ale i jiná lidská práva a svobody. V Ústavě je v čl. 3 stanoveno, že LZPS je součástí ústavního pořádku České republiky – je tedy považována za ústavní zákon a z toho mimo jiné pramení její důležitost. Ve svých člancích stanovuje konkrétní lidská práva a svobody, které musí všechny zákony a podzákoné právní předpisy respektovat a nesmějí s nimi být v rozporu. Zásada rovného zacházení je obecně zakotvena ihned v čl. 1 „*Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech*“⁸⁵ a dále pak v čl. 3 „*Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví...*“⁸⁶ Co se týká rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích, jsou pro tuto práci důležité články 26–35 Listiny, tedy hlava čtvrtá, která upravuje hospodářská, sociální a kulturní práva. Čl. 26 odst. 1 Listiny zakotvuje právo každého na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, i právo na podnikání a provozování hospodářské činnosti. Významné ustanovení nalezneme i v čl. 28 Listiny, jenž stanovuje právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Právo na spravedlivou odměnu za práci je v současné době velmi diskutovaným tématem, proto se jím budeme podrobněji zabývat v následující kapitole. Pro tuto práci jsou důležitá ustanovení čl. 29 a čl. 32 listiny. V čl. 29 odst. 1 je zakotveno právo na zvýšenou ochranu při práci a na zvláštní pracovní podmínky mimo jiné také pro ženy. V souvislosti s tímto ustanovením se budu v jedné podkapitole věnovat pracím, které jsou zakázané pro těhotné a kojící zaměstnankyně a zaměstnankyně – matky do devátého měsíce od porodu. Speciálně ženám je věnován čl. 32 odst. 2 Listiny, kde je stanoveno, že těhotným ženám je zaručena zvláštní péče, ochrana v pracovních vztazích a odpovídající pracovní podmínky. I tomuto se budu podrobněji věnovat v další podkapitole.

V neposlední řadě je nutné zmínit ještě čl. 36 odst. 1 Listiny. „*Každý se může domáhat stanoveným postupem svého práva u nezávislého a nestranného soudu a ve stanovených případech u jiného orgánu.*“⁸⁷ Tento článek

⁸⁵ Čl. 1 ústavního zákona č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod ve znění pozdějších předpisů

⁸⁶ Čl. 3 Tamtéž

⁸⁷ Čl. 30 odst. 1 Tamtéž

stanovuje ochranu práv jednotlivce, s ohledem na téma práce před diskriminačním jednáním, velmi obecně. Bylo tedy nezbytné k upřesnění, nejen ustanovení o ochraně ale i k rozvedení pojmu diskriminace, přijmout právní předpis, který by toto konkretizoval. Takovým právním předpisem je již několikrát zmiňovaný AntiDZ. O konkrétních právních prostředcích ochrany před diskriminací budu pojednávat v kapitole pět této práce.

4.2. Zákony

Zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace kromě výše uvedené LZPS upravují i jiné zákony, jež z ustanovení uvedených v LZSP vycházejí. V následujících podkapitolách budu podrobněji rozebírat ZPr, AntiDZ a zákon o zaměstnanosti⁸⁸. Úpravu zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace však obsahují i další zákony, mezi které patří např. zákon o státní službě⁸⁹, o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů⁹⁰ či NOZ a další.

4.2.1. Zákoník práce

Stěžejním právním předpisem, který upravuje pracovněprávní vztahy, je několikrát zmiňovaný ZPr. Základní zásady pracovněprávních vztahů vyjadřuje ihned na samotném začátku, a to v § 1a. Patří mezi ně zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce, spravedlivé odměňování zaměstnance, řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele⁹¹ a v neposlední řadě také rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.⁹² Poslední zmiňovanou zásadu ZPr dále rozvádí v hlavě IV pod názvem „*Rovné zacházení a zákaz diskriminace*“. Tuto hlavu rozvádí pouze do dvou paragrafů – těmi jsou § 16 a § 17. V § 17, který se týká právních prostředků ochrany před diskriminací, odkazuje na AntiDZ a více prostředky ochrany nekonkretizuje. Samotnou zásadu pak ZPr upravuje v § 16. Ten je členěn

⁸⁸ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁸⁹ Zákon č. 243/2014 Sb., zákon o státní službě ve znění pozdějších předpisů

⁹⁰ Zákon č. 361/2003 Sb., zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů ve znění pozdějších předpisů

⁹¹ § 1a písm. a-d zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů

⁹² § 1a písm. e Tamtéž

na čtyři odstavce, přičemž v odst. 1 upravuje zásadu rovného zacházení a odst. 2-4 se týkají zákazu diskriminace.

Zásada rovného zacházení je v § 16 odst. 1 obecně definována jako povinnost zaměstnavatele zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.⁹³ Nesmí tedy ze strany zaměstnavatele docházet k tomu, aby bezdůvodně zvýhodňoval (či naopak znevýhodňoval) některé zaměstnance v porovnání s ostatními zaměstnanci ve stejné funkci či postavení. V odst. 2 je stanoven zákaz jakékoli diskriminace v pracovněprávních vztazích, který se vztahuje mimo jiné i na diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci z důvodu pohlaví se dle tohoto ustanovení považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace.⁹⁴ Co se týče vymezení jednotlivých druhů diskriminace, včetně jejích forem a přípustnosti rozdílného zacházení, odkazuje § 16 odst. 3 ZPr na AntiDZ, ze kterého jednotlivé definice pojmů přebírá. Tyto pojmy jsem rozebírala v 1. kapitole této práce, a proto se jimi nyní již nebudu dále zabývat.

Poslední odstavec § 16 ZPr připouští možnost rozdílného zacházení či přijetí opatření sloužící k předcházení nebo vyrovnávání nevýhod jednotlivců, aniž by se toto jednání považovalo za diskriminační. Je však nutné, aby se výjimky ze zásady rovného zacházení činily pouze v případech, kdy to umožňuje zákon nebo v případě, kdy *„z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený.“*⁹⁵

Toto bylo obecné zakotvení rovného zacházení a zákazu diskriminace v ZPr a v následující části se zaměřím konkrétně na ženy v pracovněprávních vztazích. Zaměřím se zde na část desátou, hlavu IV. ZPr, která upravuje zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců. V následujících kapitolách budu rozebírat především ochranu těhotných či kojících zaměstnankyň a zaměstnankyň do devíti měsíců od porodu. Považuji za důležité zmínit zvýšenou ochranu takovýchto zaměstnankyň, protože jak jsem uvedla na začátku této kapitoly, je diskriminace z

⁹³ § 16 odst.1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů

⁹⁴ § 16 odst. 3 Tamtéž

⁹⁵ § 16 odst.4 Tamtéž

důvodu těhotenství či mateřství považována za diskriminaci z důvodu pohlaví. Pracovní podmínky žen upravuje hlava IV., díl 2, 3 a 4 této části.

4.2.1.1. Práce a pracoviště ohrožující těhotenství a mateřství žen

V části desáté, hlavě IV, dílu 2 ZP, konkrétně v § 238 odst. 1, je zakotven zákaz prací a pracovišť, které ohrožují těhotenství a mateřství žen. Cílem tohoto ustanovení je zajištění poskytnutí zvýšené ochrany těhotným a kojícím zaměstnankyním a také zaměstnankyním – matkám do konce devátého měsíce po porodu. Blíže jsou tyto zakázané práce a místa stanoveny vyhláškou ministerstva zdravotnictví. Takovouto vyhláškou je vyhláška č. 180/2015 Sb. "Vyhláška o pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu, o pracích a pracovištích, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a o podmínkách, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání (vyhláška o zakázaných pracích a pracovištích)".

Veškerá ustanovení v této vyhlášce platí absolutně a nejde z nich učinit žádnou výjimku, ani např. zájmem ženy o danou práci či na základě kladného lékařského posudku. Speciálně ženám věnuje § 2 - § 4. Tyto paragrafy nám upravují, jaké práce a pracoviště jsou zakázané pro těhotné zaměstnankyně, kojící zaměstnankyně a zaměstnankyně – matky do konce devátého měsíce po porodu. Jelikož jsou tyto paragrafy značně obsáhlé, uvedu příklady pouze některých zakázaných prací a pracovišť, a to konkrétně pro těhotné ženy.

Těhotným zaměstnankyním jsou ze zdravotního hlediska zakázané téměř všechny rizikové práce (jako např. ty, při nichž hrozí nebezpečí vzniku nemoci z povolání)⁹⁶, dále práce, které vyžadují používání izolačních dýchacích přístrojů, těžební práce v podzemí, porážení zvířat na jatkách, práce při ošetřování pacientů umístěných v uzavřených psychiatrických odděleních, práce na zařízeních vysokého elektrického napětí či práce při výrobě a zpracování výbušnin. Dále těhotné zaměstnankyně nesmějí pracovat na pracovištích, kde je tlak vzduchu vyšší než okolní

⁹⁶ § 39 odst. 1 zákona č. 258/2000 Sb., Zákon o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů

atmosférický tlak o více než 20 kPa, kde je koncentrace kyslíku nižší než 20 % objemových, kde jsou překračovány nejvyšší přípustné hodnoty neionizujícího záření či tam, kde může dojít k ohrožení jejich zdraví či zdraví plodu.⁹⁷

ZPr ve svém § 238 odst. 2 dále stanovuje, že je zaměstnavatel nesmí zaměstnávat těhotné a kojící zaměstnankyně a zaměstnankyně matky do devátého měsíce od porodu, které nejsou zdravotně způsobilé podle lékařského posudku. Toto ustanovení tedy nezakazuje konkrétní práci či pracoviště pro výše zmíněnou skupinu žen absolutně. Vždy záleží na posouzení lékaře, zda konkrétní žena může konkrétní práci na konkrétním místě vykonávat. Dochází zde k zohlednění individuálního zdravotního stavu každé ženy během těhotenství a mateřství.

4.2.1.2. Převedení na jinou práci

Při zaměstnání ženy může nastat situace, kdy se pro ni vykonávaná práce stane z důvodu těhotenství, kojení či mateřství zakázaná či může dle lékařského posudku ohrožovat její těhotenství či mateřství. Takovéto situace řeší ZPr ve svém § 41 odst. 1. Jedná se o převedení na jinou práci a zmiňované důvody jsou fakultativní. Není za žádných okolností možné, aby žena ve výkonu stávající práce pokračovala, a to ani s jejím souhlasem. Takovéto převedení je dočasné, přičemž "náhradní" práce pro ženu musí být vhodná a při níž může žena dosahovat stejného výdělku jako na dosavadní práci.⁹⁸ Pokud však zaměstnankyně dosahuje na převedené práci bez svého zavinění nižšího výdělku než na původní práci, má zaměstnavatel povinnost jí na základě žádosti poskytovat vyrovnávací příspěvek⁹⁹, který finanční rozdíl dorovná. Kromě fakultativního převedení ZPr umožňuje i obligatorní převedení na jinou práci. Jedná se o případy, kdy těhotná či kojící zaměstnankyně nebo zaměstnankyně – matka do konce devátého měsíce po porodu pracující v

⁹⁷ § 2 vyhlášky č. č. 180/2015 Sb. Vyhláška o pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu, o pracích a pracovištích, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a o podmínkách, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání (vyhláška o zakázaných pracích a pracovištích)

⁹⁸ § 239 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů

⁹⁹ Příspěvek je poskytován podle zvláštního právního předpisu, konkrétně dle § 42 až § 44 zákona č. 187/2006 Sb., zákona o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

noci požádá o přeřazení na denní práci. Zaměstnavatel je povinen v takovýchto případech žádosti vyhovět.

4.2.1.3. Pracovní cesta

Dalším institutem, kde je věnována zvýšená ochrana těhotným zaměstnankyním a zaměstnankyním (ale i zaměstnancům mužům) pečující o děti do věku 8 let, je pracovní cesta. Obecně je institut upraven v § 42 ZP, jako *časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce*. O vyslání na pracovní cestu se však musí zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout. Zmiňovaná ochrana výše uvedených osob je zakotvena v § 240 odst. 1 ZP, který stanovuje, že tito smějí být vysláni na pracovní cestu, která bude mimo obvod obce jejich pracoviště nebo bydliště, jen se svým souhlasem.

4.2.1.4. Práce přesčas

Dále je také nutno zmínit, že v § 241 odst. 3 ZP je výslovně zakázáno, aby těhotné zaměstnankyně vykonávaly práci přesčas. Zaměstnavatel nesmí práci přes čas nařídit ani zaměstnankyním a zaměstnancům pečujícím o dítě mladší jednoho roku. Obecně je práce přesčas vymezena jako práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn.¹⁰⁰ Tento zákaz je stanoven především ze dvou důvodů. Tím prvním je, že dlouhodobá práce přes čas by mohla těhotné ženě způsobit zdravotní komplikace a zaměstnankyním či zaměstnancům pečující o dítě, by mohla ztížit řádnou péči o ně.¹⁰¹

S pracovní dobou souvisí také ustanovení § 241 odst. 2 ZPr. To umožňuje těhotným zaměstnankyním a všem zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší 15 let požádat o kratší pracovní dobu či jinou vhodnou úpravu pracovní doby.

¹⁰⁰ § 78 odst. 1 písm. i zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁰¹ VITÁSEK, Vladimír. Pracovní podmínky těhotných žen a matek. Praha: Orbis, 1973. 215 s., str. 92

Zaměstnavatel, pokud mu nebrání vážné provozní důvody, je povinen takovéto žádosti vyhovět. Problematikou pojmu „vážné pracovní důvody“ se zabýval Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 612/2006, ze dne 5. června 2007. Judikoval, že při posuzování toho, zda zaměstnavateli ve vyhovění žádosti ohledně kratší pracovní doby zaměstnanec brání vážné pracovní důvody, je rozhodující skutečnost, jak významný zásah do provozu zaměstnavatele by vyhovění žádosti způsobilo v porovnání se stavem, kdy by zaměstnanec pracoval po určenou týdenní dobu. Zaměstnavatel nemusí takové žádosti vyhovět v případě, kdy by byl narušen, znemožněn nebo vážně ohrožen jeho provoz. Je však nutné každou žádost posuzovat s ohledem na aktuální situaci. To, že zaměstnavatel nevyhověl jedné žádosti zaměstnance o kratší pracovní dobu, ještě neznamená, že by žádosti toho samého zaměstnance nemohl vyhovět s určitým časovým odstupem.

4.2.1.5. Přestávky ke kojení

V části desáté, hlavě IV., dílu 4 jsou upraveny přestávky ke kojení. Na ty má nárok každá žena, která kojí své dítě. Dochází tak k propojení pracovního a rodinného života ženy. Na rozdíl od přestávek v práci, mezi které patří přestávka na jídlo a oddech, se tyto přestávky započítávají do pracovní doby a kojící zaměstnankyni za ně přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.¹⁰² Aby nedocházelo ke zneužívání tohoto institutu, je jejich četnost a délka omezena. Pokud zaměstnankyně pracuje po standardně stanovenou týdenní pracovní dobu, má u každého dítěte do konce jeho jednoho roku věku nárok na dvě půlhodinové přestávky. Po dosažení jednoho roku věku dítěte zaměstnankyni v následujících třech měsících přísluší jedna půlhodinová přestávka za směnu. Pokud zaměstnankyně pracuje po kratší dobu (ale alespoň polovinu týdenní pracovní doby), přísluší jí na každé dítě jedna půlhodinová přestávka za směnu, a to až do jednoho roku věku jejího dítěte.¹⁰³

¹⁰² § 242 odst. 3. zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁰³ § 242 odst. 2 Tamtéž

4.2.1.6. Zákaz výpovědi a okamžitého zrušení pracovního poměru

Výše jsem objasnila problematiku zvýšené ochrany těhotných či kojících zaměstnankyň a zaměstnankyň do devíti měsíců od porodu, kterou nám upravuje část desátá, hlava IV, díl 2,3 a 4 ZP. Není to však všechna ochrana, kterou ZP zaměstnankyním poskytuje. Zvýšenou ochranu požívají zaměstnankyně, které jsou těhotné, na mateřské dovolené či čerpají rodičovskou dovolenou v případě výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Těhotenství ženy a čerpání mateřské či rodičovské dovolené je označováno za ochrannou dobu, přičemž ochranná doba je v pracovním právu synonymem zákazu výpovědi ze strany zaměstnavatele. Na základě ustanovení § 53 odst. 1 písm. d ZP a § 55 odst. 2 ZP tak zaměstnavatel nesmí dát výpověď ani okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnankyní, která je těhotná, na mateřské dovolené nebo čerpá rodičovskou dovolenou. Tato ochrana platí i v případě, že zaměstnankyně ještě o svém těhotenství neví.

4.2.2. Antidiskriminační zákon

V této práci již několikrát zmiňovaný AntiDZ byl do právního řádu České republiky přijat v 17. června 2009, kdy došlo k přehlasování práva veta prezidenta České republiky poslaneckou sněmovnou. Účinnosti nabyl 1.zářím téhož roku, s výjimkou druhé části, která upravuje změnu zákona o veřejném ochránci práv, a nabývá účinnosti 1. prosince 2009.¹⁰⁴ Je to stěžejní zákon, který upravuje zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace a právní rámec boje s diskriminací. Lze říci, že prostřednictvím tohoto zákona, se do našeho právního řádu implementovalo několik směrnic Rady a Evropského parlamentu, které příslušné orgány vydaly v souvislosti se zásadou rovnosti a zákazu diskriminace.¹⁰⁵ Zároveň svým vymezením práva na rovné zacházení a zákazu diskriminace přímo navazuje na LZPS. Vůči ostatním (zvláštním) zákonům, které rovněž upravují zásadu rovnosti a zákazu diskriminace, je AntiDZ v postavení *lex generalis*. Tzn. že se na danou problematiku

¹⁰⁴ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6., str. 171

¹⁰⁵ Mezi tyto patří např. Směrnice Rady 2000/78/ES či Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES

užije v případě, pokud zvláštní zákon nestanoví něco jiného. Jedinou výjimku představuje NOZ. Vůči tomuto zákonu má AntiDZ postavení *lex specialis*, tzn. že NOZ se užije v případech, které AntiDZ neupravuje.

Jak jsme uvedla již výše, samotný ZPr s přijetím zákona, který by upravoval oblast diskriminace, vysloveně počítal a v některých jeho ustanoveních (jako např. § 16 odst. 3) na AntiDZ přímo odkazuje. V porovnání se ZPr obsahuje AntiDZ taxativní výčet diskriminačních důvodů, kdežto ZPr ve svém § 16 odst. 2 zakazuje jakoukoli diskriminaci. Je to z důvodu širokého předmětu právní úpravy AntiDZ, jelikož jeho ustanovení můžeme na rozdíl od ZPr aplikovat i do jiných oblastí než jen do pracovněprávních vztahů.

V tomto zákoně jsou dále zakotveny definice všech důležitých základních pojmů, jako je např. právo na rovné zacházení, diskriminace včetně jejích druhů a dělení, přípustné formy rozdílného zacházení či právní prostředky ochrany proti diskriminaci¹⁰⁶. Kromě posledních zmíněných prostředků právní ochrany (kterými se budu zabývat v 5. kapitole této práce) jsem již všechny uvedené pojmy objasnila v předešlých kapitolách, proto je teď již rozebírat nebudu.

4.2.3. Zákon o zaměstnanosti

Kromě ZPr zakotvuje zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace i zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen jako „ZOZ“, a to konkrétně do oblasti zaměstnanosti. Z tohoto důvodu není možné tento zákon aplikovat na právní vztahy, které neupravuje. Tento zákon rozšířil aplikaci zásady nejen do existujících pracovněprávních vztahů, ale i do právních vztahů a jednání, které jeho vzniku předcházejí.

§ 10 tohoto zákona stanovuje, každá fyzická osoba, která může a chce pracovat a o práci se uchází, má právo na zaměstnání, jakožto i na zprostředkování zaměstnání či poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem¹⁰⁷. Slovní spojení „každá fyzická osoba“ lze chápat absolutně¹⁰⁸- je tedy možné toto označení aplikovat

¹⁰⁶ O všech těchto jednotlivých právních pojmech jsem podrobně pojednávala v kapitole 1. této práce.

¹⁰⁷ § 10 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

¹⁰⁸ Výjimku budou tvořit pouze případy, kdy je rozdílné zacházení nezbytným požadavkem pro výkon práce

např. i na těhotné a kojící ženy, ženy na mateřské i rodičovské dovolené. To, že je tato aplikace správná, potvrzuje § 4 ZOZ. Je zde s odkazem na AntiDZ zakotvena zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace vůči všem fyzickým osobám, které u účastníků právních vztahů¹⁰⁹ uplatňující právo na zaměstnání. Zákaz diskriminace se vztahuje i na nabídky zaměstnání, které činí účastníci právních vztahů. Ti nesmějí činit ani nabídky zaměstnání, které by odporovaly dobrým mravům či byly v rozporu s pracovněprávními či služebními předpisy¹¹⁰. Ustanovení § 4 se užije nejen na nabídky zaměstnání, ale i na samotný výběr zaměstnanců. Je důležité, aby zaměstnavatelé při výběru budoucích zaměstnanců zaručovali rovné příležitosti všem fyzickým osobám, které se o zaměstnání ucházejí. „*V rámci přijímacího řízení by se měl zaměstnavatel více zajímat o odbornou přípravu a zdatnost než o osobní a rodinný život zaměstnance.*“¹¹¹ Z toho důvodu nesmějí při výběru uchazečů o zaměstnání vyžadovat informace, které odporují dobrým mravům a ty, které se týkají národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace.¹¹² Nesmějí vyžadovat ani osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem. Mezi tyto údaje patří např. těhotenství či rodinné poměry.¹¹³ Pokud zaměstnavatel výše uvedené informace přeci jen vyžaduje, musí na žádost uchazeče o zaměstnání prokázat jejich potřebnost. V případě prokázání skutečnosti, že zaměstnavatel vyžadoval po účastnících výběrového řízení informace, které měly diskriminační charakter, může za takové jednání (tedy spáchaný přestupek) dostat od úřadu práce pokutu do 1.000.000,- Kč.

4.3. Existence diskriminace žen v pracovněprávních vztazích

I přesto, že jsem výše uvedla zákony a jednotlivá ustanovení, která upravují rovnost a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích, v této kapitole bych

¹⁰⁹ Těmi jsou podle § 3 odst. 1 písm. a), c) a d) ZOZ Česká republika, za kterou jedná ministerstvo a Úřad práce, zaměstnavatelé a fyzické a právnické osoby a další subjekty, vykonávající činnosti podle tohoto zákona

¹¹⁰ § 12 odst. 1 písm. a-c zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

¹¹¹ LEIBLOVÁ Z., *Zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů k 1.9.2009*, 5. aktualizované vydání, nakladatelství ANAG, 2009. ISBN: 978-80-7263-533-7., str. 22

¹¹² § 12 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

¹¹³ § 316 odst. 4 písm. a-b zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů

ráda poukázala na reálnou existenci diskriminace žen, a o konkrétně v oblasti odměňování.

Jen pro připomenutí – spravedlivé odměňování je zakotvené jako jedna ze základních zásad pracovněprávních vztahů v § 1a ZP. Dále je v § 16 odst. 1 definovaná zásada rovného zacházení, která v sobě zahrnuje povinnost zaměstnavatele zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci i pokud jde o jejich odměňování za práci a o poskytování jiných peněžních plnění. Dále zmíním § 110 odst. 1 ZP, který pojednává o tom, že za „stejnou práci či práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody“.¹¹⁴ Přičemž za stejnou práci, potažmo práci stejné hodnoty, označuje práci, jenž má stejnou nebo srovnatelnou složitost, odpovědnost a namáhavost, je vykonávaná ve stejných či srovnatelných pracovních podmínkách a při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.¹¹⁵ Jak je tedy možné, že i přes tuto dostačující právní úpravu existuje diskriminace žen v oblasti odměňování?

Jako jedním z hlavních důvodů jsou uváděny genderové stereotypy o roli žen a mužů ve společnosti.¹¹⁶ Ač si to spousta lidí neuvědomuje, jedna z příčin nerovného odměňování žen a mužů je spojena se zajišťováním péče o dítě. Je dáno hluboce zakořeněným povědomím, že by v našich podmínkách měla péči o dítě obstarávat pouze žena. Muži v České republice obecně tráví péčí o děti v průměru mnohem méně času než ženy. A právě tím, že ženy pečují o dítě, nemohou tento čas věnovat placené práci ani získávání potřebných pracovních zkušeností, které by jim byly užitečné po celou dobu pracovního života.¹¹⁷ Jinými slovy řečeno. Pokud by žena měla dvě děti, přičemž by s každým byla na mateřské, posléze rodičovské dovolené, v průměru tři roky, „ztratila“ by celkem 6 let pracovního života, které by mohla jinak věnovat získáváním praxe a budování kariéry. Tj. v porovnání se stejně starým mužem

¹¹⁴ § 110 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹¹⁵ § 110 odst. 2 Tamtéž

¹¹⁶ Poziční dokument k nerovnému odměňování žen a mužů v České republice [online]. [cit.03.března 2019].

Dostupné z WWW: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Nerovne_odm_enovani/Pozicni_dokument_web.pdf str. 22.

¹¹⁷ Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě a Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru [online]. Brusel, 20.11.2017, [cit. 03. března 2019].

Dostupné z WWW: http://www.rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2018/08/EK_Ak%C4%8Dn%C3%AD-pl%C3%A1n-boj-proti-rozd%C3%ADl%C5%AFm-v-odm%C4%9B%C5%88ov%C3%A1n%C3%AD-%C5%BEen-amu%C5%BE%C5%AF-2017-2019.pdf, str. 1.

bude mít o 6 let pracovních zkušeností méně, což může být pro některé zaměstnavatele rozhodujícím kritériem pro nepřijetí této ženy.

Dalším problémem, který je v souvislosti s péčí o děti aktuální, je ten, že se Česká republika se celoplošně potýká s problémem nedostatečné kapacity zařízení denní péče o děti předškolního věku, jako jsou např. jesle nebo mateřské školy. Velmi často tak nastávají situace, kdy se ženě – matce nepodaří umístit její dítě do takového zařízení a nemůže proto nastoupit zpět na pracovní místo, které je jí po zákonnou dobu „chráněno“. Právě z tohoto důvodu se zvyšuje nezaměstnanost žen po rodičovské dovolené.¹¹⁸

V souvislosti se zajištěním řádné péči o děti ženy často hledají pracovní místa, která by byla „flexibilní“ a umožňovala tak propojení pracovního a rodinného života. Obvykle tato pracovní místa bývají nedostatečně finančně ohodnocena a ve většině případů ani neodpovídají dosažené odborné kvalifikace ženy. Žena však takové pracovní místo přijme, protože chce učinit jakýsi kompromis mezi řádnou péčí o dítě a vyděláním alespoň „nějakých“ finančních prostředků.¹¹⁹

Důležitým aspektem, který bývá další příčinou nerovného odměňování, je (ne)schopnost jedinců vyjednávat o mzdě. *„Aktéři napříč regiony indikují, že genderová nerovnost na trhu práce také mj. ovlivňuje sebevědomí žen při jednání o mzdě.“*¹²⁰ Problémem bývá i to, že jedinec při vyjednávání s konkrétním zaměstnavatelem nezná mzdové rozpětí u daného zaměstnavatele, a tak o své mzdě nemůže do jisté míry patřičně vyjednávat. Právě neprůhlednost mezd je jedna z překážek při prosazování rovného odměňování. Zaměstnankyně tak často ani netuší, že v porovnání s jejími mužskými kolegy na stejné pozici dostávají nižší mzdu.

¹¹⁸ Poziční dokument k nerovnému odměňování žen a mužů v České republice [online]. [cit.03.března 2019].

Dostupné z WWW: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Nerovne_odm-enovani/Pozicni_dokument_web.pdf str. 23

¹¹⁹ Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě a Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru [online]. Brusel, 20.11.2017, [cit. 03. března 2019].

Dostupné z WWW: http://www.rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2018/08/EK_Ak%C4%8Dn%C3%AD-pl%C3%A1n-boj-proti-rozd%C3%ADl%C5%AFm-v-odm%C4%9B%C5%88ov%C3%A1n%C3%AD-%C5%BEen-a-mu%C5%BE%C5%AF-2017-2019.pdf, str. 9

¹²⁰ Poziční dokument k nerovnému odměňování žen a mužů v České republice [online]. [cit.03.března 2019].

Dostupné z WWW: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Nerovne_odm-enovani/Pozicni_dokument_web.pdf str. 24

Ze strany zaměstnavatelů se však jedná o strategický tah, který je odůvodňován následovně: kdyby zaměstnavatelé zveřejnili výši mezd na konkrétních pozicích, vyhrotil by se konkurenční boj o kvalifikovanou pracovní sílu – zaměstnavatelé by se „přebíjeli“, kdo kvalifikovanému uchazeči o zaměstnání nabídne lepší finanční prostředky a ve finále by „výherci“ museli vyplácet vyšší mzdu, což je pro ně neekonomické. V souvislosti s neprůhledností mezd dochází také k tomu, že studenti škol nemají o odměňování v různých profesích představu. *„Díky nejasným představám o spravedlivé odměně je tak nerovnostem vystavena i současná mladá generace.“*¹²¹

4.3.1. Projekt 22 % k rovnosti

Právě proto, že nerovné odměňování mezi muži a ženami existuje nejen v České republice, ale i napříč celou Evropskou unií, vznikají různé projekty, které přispívají k eliminaci tohoto problému. V České republice vznikl projekt „22 % k rovnosti“, celým názvem „Rovnost žen a mužů se zaměřením na (ne)rovné odměňování žen a mužů.“¹²²

Jak už název napovídá, zabývá se tento projekt problémem nerovného odměňování mužů a žen. Je financovaný z Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost a ze státního rozpočtu ČR. Realizuje ho Ministerstvo práce a sociálních věcí ve spolupráci s Kanceláří veřejného ochránce práv. Mezi jeho hlavní cíle patří kromě zahájení procesu snižování rozdílu v oblasti odměňování mužů a žen v ČR i změnění současné neuspokojivé situace, zvýšení povědomí o daném problému či navrhnutí a ověření inovativních nástrojů a přístupů k řešení daného problému. Za tímto účelem jsou do projektu zapojovány nejen ženy jako zaměstnankyně, ale i Státní úřad inspekce práce, úřady práce či konkrétní zaměstnavatelé.

Česká republika podobný projekt, který by se zaměřil na problematiku nerovného odměňování včetně možností jeho řešení, nutně potřebovala, jelikož má

¹²¹ Tamtéž, str. 24

¹²² Veřejný ochránce práv - 22 % k rovnosti: Rovnost žen a mužů se zaměřením na (ne)rovné odměňování žen a mužů. Veřejný ochránce práv [online], [cit. 03. března. 2019]. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/kancelar-vop/projekty-spoluprace/22-k-rovnosti-rovnost-zen-a-muzu-se-zamerenim-na-nerovne-odmenovani-zen-a-muzu/>

druhý nejvyšší rozdíl v odměňování žen a mužů v Evropské unii, který aktuálně činí 21,8 %, oproti evropskému průměru 16 %.¹²³ Právě probíhající projekt, s jehož realizací se započalo v roce 2015, bude trvat do konce roku 2020. Během těchto pěti let chce poukázat hlavně na segregaci trhu práce podle odvětví, podhodnocování ženské práce, sladování rodinného a pracovního života ženy, nepoměr žen ve vedoucích pozicích překážky v prosazování práv ženy či na platovou netransparentnost. Od r. 2018 se testuje nová metodika, která pomáhá při určení tzv. stejné práce (práci stejné hodnoty), která je nezbytným předpokladem pro rovné odměňování. Při kontrolách, které při testování nové metodiky provádí Státní úřad inspekce práce od roku 2018, je nutné zohlednění i složitosti, odpovědnosti či namáhavosti dané práce. Zohledňuje se také dosažené vzdělání porovnávaných pracovníků či délka zaměstnání. Důležitou roli při kontrolách sehrávají také testy přímé a nepřímé diskriminace. Na základě všech získaných poznatků bude vydána finální metodika, která zaručí udržitelnost kontrol do budoucna a bude sloužit k prevenci v nerovném odměňování.

Osobně se domnívám, že úprava zásady rovnosti a zákazu diskriminace žen, konkrétně v pracovněprávních vztazích, je v českém právním řádu zakotvena dostatečně. Jak jsem poukázala výše, tato zásada je roztržena do více zákonů, které se vzájemně doplňují, a tím pokrývají všechny situace, kdy může k diskriminaci dojít. Příčiny vzniku existence diskriminace žen v pracovněprávních vztazích bych proto v právní úpravě této oblasti nehledala. Jak vyplývá z výzkumu veřejného ochránce práv z roku 2009: ze všech osob, které se s diskriminačním jednáním setkaly, tuto skutečnost oznámilo pouhých 11 % z nich.¹²⁴ Jedná se sice o všeobecnou statistiku diskriminace na území ČR, ale převážná část respondentů uvedla, že cítí být diskriminovaná zejména z důvodu vysokého věku či z důvodu pohlaví, přičemž tuto diskriminaci vnímali nejvíce v oblasti pracovněprávních vztahů¹²⁵. Proto si myslím, že je tato statistika pro práci relevantní a mohu z ní do jisté míry vycházet.

¹²³ Rovné odměňování, *Rovné odměňování*, [online], [cit. 03. března. 2019].

Dostupné z: <http://www.rovnaodmena.cz/>

¹²⁴ Veřejný ochránce práv, kancelář veřejného ochránce práv, *Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti*, [online], [cit. 04. března. 2019].

Dostupné na WWW: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/ESO/CZ_Diskriminace_v_CR_vyzkum_01.pdf, str. 132

¹²⁵ Tamtéž

Tento dokument poukazuje na skutečnost, že 43 % dotazovaných respondentů, kteří se s diskriminačním jednáním setkali, diskriminaci neoznámilo z důvodu nedůvěry v to, že by příslušné instituce mohly jejich problém vyřešit. Dalším důvodem, který uvedlo 28 % respondentů, byl nedostatek důkazů spáchaného diskriminačního jednání. Jako další důvody neoznámení diskriminace pak respondenti uváděli nedostatečnou informovanost o tom, kam se s žádostí o pomoc obrátit či obavu možných negativních důsledků takového kroku.

Osobně se domnívám, že fakt, kdy diskriminační jednání neoznámí celých 89 % poškozených, je převážně výsledkem rozvětvené právní úpravy a neinformovanosti společnosti. Jelikož je diskriminace velice rozsáhlý pojem, který je upraven více zákony, je tato problematika pro laickou veřejnost velmi komplikovaná¹²⁶. Veřejnost se v jednotlivých ustanoveních právních předpisů dokáže jen obtížně zorientovat, což vede nejen k neznalosti plného rozsahu jejich práv, ale vyvolává také problémy v oblasti ochrany těchto práv před diskriminačním jednáním. Lidé tak často nevědí, že jednání zaměstnavatele vykazuje znaky diskriminačního jednání. Nevědí, jak se můžou bránit, na koho se obrátit, jak zaopatřit potřebný důkaz či čeho se mohou domáhat.¹²⁷ Zmiňovaná nedůvěra v instituce je dle mého názoru jen důsledkem výše uvedeného.

Domnívám se, že důležité je zajistit větší informovanost společnosti, jako např. prostřednictvím informačních materiálů a pořádání účelných kampaní, které by vysvětlovaly znaky diskriminačního chování, poukazovaly na konkrétní ustanovení jednotlivých zákonů a poskytovaly podrobný přehled ochrany práv jedince před diskriminací v pracovněprávních vztazích. V neposlední řadě by tyto kampaně měly být také zaměřené na odstranění předsudků, společenských stereotypů a vysvětlení důvodu nepřipustnosti jakékoli diskriminace. V současné moderní společnosti nesmí být standardem, aby lidé ze znevýhodněných skupin považovali postavení diskriminovaného jako součást jejich identity a jako něco, co je natolik běžné, že nemá význam se tím zabývat.¹²⁸

Důvěra lidí v instituce chránící jejich práva by se mohla zvýšit tím, že se budou na jednom místě zveřejňovat rozhodnutí soudů v dané problematice či medializovat

¹²⁶ Tuto skutečnost vedly ¾ respondentů, Tamtéž, str. 132

¹²⁷ Tamtéž, str.138

¹²⁸ Tamtéž

výsledky kontrol, které byly na zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace zaměřené. Jako jistá prevence ochrany před diskriminačním jednáním zaměstnavatele by měly sloužit vysoké pokuty, které by byly za porušení zásady rovnosti a zákazu diskriminace ukládány.

4.4. Vybrané rozsudky soudů v České republice

Na závěr této kapitoly zmíním několik rozsudků českých soudů, které rozhodovaly v oblasti porušení rovného zacházení a zákazu diskriminace žen v pracovněprávních vztazích.

4.4.1. Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky, sp. zn. 21 Cdo 3819/2008, ze dne 08. dubna 2010

V prvním rozsudku, který uvedu, rozhodoval Nejvyšší soud v případě tvrzené diskriminace při skončení pracovního poměru. Jedná se o diplomatku v Libyi, která žalovala Českou republiku kvůli ukončení pracovního poměru. Celá kauza spočívala v tom, že ze strany jejího nadřízeného docházelo k častému slovnímu napadání diplomatky, neprávem jí napsal i negativní osobní hodnocení a ve chvíli, kdy se diplomatka proti tomuto jednání ohradila, ji označil jako bezpečnostní riziko pro stát. Aniž by byla dokončena bezpečnostní prověrka, která by její nebezpečnost pro stát potvrdila či vyvrátila, obdržela od zaměstnavatele výpověď. Na základě výše uvedeného podala diplomatka žalobu, ve které tvrdila, že kdyby byla muž, vzniklá situace by ke skončení jejího pracovního poměru nevedla a požadovala náhradu škody. Svoje tvrzení podpořila téměř identickým případem, kdy s diplomatem (mužem), nebyl rozvázán pracovní poměr dříve, než byla dokončena bezpečnostní prověrka.

Nejdříve obvodní soud pro Prahu 1 rozhodl v její prospěch a ministerstvu zahraničních věcí uložil povinnost náhrady nemajetkové újmy v celkové výši 1.000.000,- Kč z původně požadovaných 1.500.000,- Kč. Žalovaný se proti tomuto rozsudku odvolal a případ tak rozhodoval Městský soud v Praze. Ten se závěry soudu I. stupně neztotožnil a jeho rozsudek zrušil z důvodu,

že ministerstvo jako důkaz předložilo případ, ve kterém v téměř identické věci zacházelo s jiným diplomatem (mužem) stejně, jako s diplomatkou, tj. došlo k ukončení zaměstnaneckého poměru bez ohledu na budoucí výsledek probíhající bezpečnostní prověrky; nelze tedy případ diplomatky posuzovat jako diskriminaci z důvodu pohlaví. Stejně stanovisko jako Městský soud pak ve věci zaujmul i Nejvyšší soud, který rozhodnutí odvolacího potvrdil. Žalobkyně nebyla s výsledkem dovolacího soudu spokojená, a tak podala Ústavní stížnost. V té namítala, že soudci nerozhodovali nestranně a nezávisle, že ministerstvo zahraničních věcí dostalo před soudy delší prostor k obhajobě a že nesprávné rozhodnutí soudů pro ni znamenalo z pracovního hlediska škodu, kterou již nelze napravit. Na základě těchto argumentů tvrdila, že bylo porušeno právo na spravedlivý proces, které je garantováno v čl. 36 odst. 1 LZPS. Ústavní soud se však s jejími argumenty neztotožnil. Ústavní stížnost shledal neopodstatněnou s tím, že soudy při posuzování případu nepochybily a že námitka zaujatosti soudců je jen hypotetická bez relevantních důkazů. Na základě tohoto ústavní stížnost usnesením¹²⁹ odmítl.

4.4.2. Usnesení krajského soudu v Brně, sp. zn. 49 Co 319/2013-217, ze dne

17. září 2014

Další rozsudek, který v této práci uvedu, se týká rovného odměňování za práci. Jedná se o případ, kdy žena od 1.1. 2008 pracovala na pozici primářky dětského oddělení v nemocnici Boskovice. Její nástupní měsíční plat činil 50.700,- Kč a od 1.1.2009 se základní měsíční plat zvýšil na 53.700,- Kč. Zaměstnankyně zjistila, že její kolegové (muži) v té samé nemocnici na jiných odděleních, konkrétně na oddělení chirurgie a gynekologicko-porodnického oddělení, jako primáři pobírají měsíční mzdu v rozmezí od 80.000,- Kč do 100.000,- Kč. Zaměstnankyně považuje výkon práce primářů na těchto odděleních za zcela srovnatelný s výkonem práce primářky na jejím oddělení. Po odchodu ze zaměstnání zjistila, že vyšší mzdu, než pobírala ona, pobírá i její nástupce. Dne 18.3.2011 podala proto žalobu, ve které tvrdí, že ze strany nemocnice Boskovice došlo k porušení zásady poskytování stejně mzdy, a požaduje náhradu škody za období od květena 2008 do února 2011

¹²⁹ Usnesení Ústavního soudu České republiky, sp. zn. III. ÚS 1880/10, ze dne 22. září 2011.

ve výši 1.190.000,- Kč (což v přepočtu na měsíce činí 35.000,- Kč z každý měsíc ve zmiňovaném období). Následně dne 9.10.2012 svůj nárok podáním přečíslila na částku 477.800,- Kč. Žalovaný zaměstnavatel tvrdil, že různá měsíční mzda zaměstnanců, primářů z výše uvedených oddělení, je odůvodněna dosažením rozdílného vzdělání či praktickými dovednostmi i znalostmi a že v nenárokové části mzdy zohlednil i jejich přínos pro nemocnici jako celek. Dále zaměstnavatel tvrdil, že se jedná i o rozdílnou složitost pracovní činnosti, kdy primáři gynekologicko-porodnického oddělení i chirurgického oddělení musí konat i operační výkony.

Soud prvního stupně však žalobu zamítl s tvrzením, že žalobkyně si s žalobcem mzdu sjednala smluvně a že o zvýšení mzdy v daném období nikdy nepožádala. Dále uvedl, že primáři jednotlivých oddělení byli v uvedené období finančně odměňováni různě bez ohledu na pohlaví. Soud se dále neztotožnil s tvrzením, že práce žalobkyně je srovnatelná s prací primářů výše uvedených oddělení. Žalovaná podala odvolání ke krajskému soudu, který rozsudek soudu I. stupně zrušil a z důvodu jeho nepřezkoumatelnosti vrátil k dalšímu řízení. Tzn., že soud prvního stupně v rozsudku uvedl jednotlivé důkazy, ze kterých vycházel, ale již uvedl, jak tyto hodnotil a jaké konkrétní zjištění z konkrétního důkazu učinil. Bohužel se mi nepodařilo dohledat, jak v dalším řízení soud I. stupně rozhodl. Osobně se domnívám, že by ale měl shledat žalobu důvodnou. Jak uvedl krajský soud ve svém odůvodnění, není možné, aby soud akceptoval smluvně dohodnutou mzdu mezi stranami, kde žalovaný zaměstnavatel *je obchodní společností, tj. právnickou osobou založenou za účelem podnikání, a v podnikatelské sféře (...) výše mzdy závisí na rozhodnutí zaměstnavatele.*¹³⁰ V souvislosti s tímto jako právně irelevantní shledal i tvrzení soudu I. stupně, že si primářka nikdy o zvýšení mzdy nepožádala či že primáři jednotlivých oddělení byli odměňováni jinak. *„Zaměstnavatel by měl v těchto případech přesně vymezit pravidla odměňování, tj. identifikovat, které práce mají stejnou hodnotu, a stanovit kritéria pro vyplácení jednotlivých složek mzdy, a to jak složek nárokových, tak nenárokových“.*¹³¹

¹³⁰ Usnesení Krajského soudu v Brně, sp. zn. 49 Co 319/2013-217, ze dne 17. září 2014 [online]. [cit.11.března 2019].

Dostupné z WWW: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Kancelar/informace_106/2016/9_2016_priloha_1.pdf, str. 7

¹³¹ Tamtéž, str. 7 a 8

4.4.3. Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky, sp. zn. 21 Cdo 246/2008, ze dne 11. listopadu. 2009

V tomto rozhodnutí se Nejvyšší soud zabýval otázkou diskriminace z důvodů pohlaví při výběrovém řízení. Žena pracující jako ekonomický poradce, se po vypsání výběrového řízení ucházela o pozici finančního ředitele u jejího zaměstnavatele. Při samotném výběrovém řízení byla žena označena za vhodného kandidáta na danou pozici, jenže představenstvo zaměstnavatele žádného uchazeče jednomyslně nevybralo a bylo tak nutné uskutečnit nové výběrové řízení. Nutno podotknout, že nové výběrové řízení bylo vypsáno z iniciativy zaměstnavatele, nejednalo se tedy o řízení, kde by nové výběrové řízení nařizoval zákon. Do nového řízení se přihlásili noví uchazeči (zmiňovaná zaměstnankyně neměla možnost se do něj přihlásit) a proběhlo takřka za totožných podmínek jako původní řízení. Představenstvo zaměstnavatele se v tomto řízení jednomyslně shodlo na „výherci“, který byl vhodný pro výkon pozice finančního ředitele – byl jím muž, i přestože měl v porovnání s „naší“ zaměstnankyní nižší kvalifikaci a menší zkušenosti.

S tímto žena nesouhlasila a namítala v tomto existenci diskriminace z důvodu pohlaví. Dále v souvislosti s principem obráceného důkazního břemene po zaměstnavateli požadovala, aby prokázal, že k výše zmíněné diskriminaci nedošlo. Zaměstnavatel se bránil tím, že bylo nutné, aby došlo u vhodného kandidáta k jednomyslnému rozhodnutí jeho představenstva. K tomuto však v případě zaměstnankyně nedošlo.

Soud prvního i druhého stupně rozhodl v tomto případě ve prospěch zaměstnavatele se závěrem, že se o diskriminaci v tomto případě nejedná. To, že zaměstnavatel v prvním výběrovém řízení nevybere nového zaměstnance i přes to, že byl určitý kandidát označen jako vhodný, je dle závěru soudů zcela běžná praxe. Dovolací soud naopak dospěl k závěru, že v případě vyloučení účasti zaměstnankyně v novém výběrovém řízení bez jejího označení za nevhodného kandidáta, došlo v porovnání s ostatními uchazeči k jejímu znevýhodnění. Dále Nejvyšší soud vyvodil, že *„výsledek původního výběrového řízení ... mohl být jen projevem zdánlivě neutrálního rozhodnutí, které mělo (mohlo) zakrývat diskriminaci některého uchazečů ... a které mělo (mohlo) být prostředkem jeho vyloučení z takového výběrového řízení, v němž se posléze o obsazení pracovního místa finančního ředitele*

mělo skutečně rozhodovat“. ¹³² Na základě tohoto Nejvyšší soud věc vrátil k dalšímu řízení. V tomto řízení musí zaměstnavatel prokázat, že z jeho strany nedošlo k porušení zásady rovného zacházení, tedy prokázat, že jeho představenstvo nevybíralo zaměstnance na základě pohlaví.

¹³² Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky, sp. zn. 21 Cdo 246/2008, ze dne 11. listopadu. 2009 [online]. [cit.11.března 2019].
Dostupné z WWW: <http://kraken.slv.cz/21Cdo246/2008>

5. Právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích

V předchozích kapitolách jsem objasnila zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích, která je zakotvena nejen v právním řádu České republiky, ale i v právu Evropské unie či mezinárodních smlouvách a dokumentech. V této části práce rozeberu právní prostředky, jakými se mohou nejen zaměstnankyně, ale i všichni zaměstnanci, v případě diskriminačního jednání ze strany zaměstnavatele bránit. Takovýchto prostředků existuje hned několik. Rozdělím je do dvou kategorií, podle toho, zda je v těchto prostředcích využito soudní moci, a to na mimosoudní právní prostředky a soudní ochranu. Nejdříve si rozeberu kategorii mimosoudních prostředků.

5.1. Mimosoudní právní prostředky ochrany

5.1.1. Výzva či stížnost zaměstnavateli

Ještě před tím, než se zaměstnankyně obrátí s žalobou na soud, má možnost využít některé z mimosoudních prostředků. Využití mimosoudních prostředků však není pro podání žaloby na soud nutným předpokladem. Nejdříve by zaměstnankyně měla zaměstnavatele vyzvat, aby zjednal nápravu učiněného diskriminačního jednání, popř. mu formou stížnosti sdělit, které jeho jednání považuje za diskriminační. Povinnost zaměstnavatele se takovouto výzvou či stížností zabývat, zakotvuje § 276 ZP. "*Zaměstnavatel je povinen projednat se zaměstnancem nebo na jeho žádost s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců anebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.*"¹³³

5.1.2. Podnět inspektorátu práce

Další možností, jak věc vyřešit mimosoudně, je podáním podnětu oblastnímu inspektorátu práce ke kontrole zaměstnavatele. Tyto inspektoráty na základě

¹³³ § 276 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů

ustanovení § 3 zákona o inspekci práce¹³⁴ kontrolují dodržování povinností vyplývajících mimo jiné i z právních předpisů, z nichž zaměstnancům vznikají práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích¹³⁵ či z právních předpisů o zaměstnávání zaměstnankyň.¹³⁶ Zaměstnanec může podnět podat, když se domnívá, že zaměstnavatel spáchal svým jednáním přestupek či správní delikt na úseku rovného zacházení. Přestupek může spáchat pouze zaměstnavatel jako fyzická osoba; správní delikt naopak zaměstnavatel jako právnická osoba. Rozdíly mezi zmíněnými zaměstnavateli jsme si objasnili v kapitole jedna této práce.

Přestupku či správního deliktu se můžou zaměstnavatelé dopustit na úseku rovného zacházení např. tím, že nezajistí rovné zacházení se všemi zaměstnanci, diskriminují zaměstnance, postihnou či znevýhodní zaměstnance proto, že se zákonným způsobem domáhal svých práv a nároků vyplývajících z pracovněprávních vztahů či neprojednají výše zmíněnou žádost nebo stížnost zaměstnance.¹³⁷ Pokud oblastní inspektorát práce zjistí pochybení zaměstnavatele, může mu uložit pokutu až do výše 1.000.000,- Kč.

5.1.3. Podnět veřejnému ochránci práv

Společně s přijetím výše zmiňovaného AntiDZ došlo také k novelizaci zákona o Veřejném ochránci práv. Novelizace rozšířila pravomoci veřejného ochránce práv i na ochranu práv v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace. Od této novelizace veřejný ochránce práv také pomáhá k prosazování práva na rovné zacházení, a to se všemi. Za účelem ochrany obětí diskriminace poskytuje těmto metodickou pomoc – zejména při podávání návrhů na zahájení řízení v souvislosti s diskriminačním jednáním. Kromě tohoto dále *provádí výzkum, zveřejňuje zprávy a vydává doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací a zajišťuje výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty*¹³⁸.

¹³⁴ Zákon č. 251/2005 Sb., Zákon o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

¹³⁵ § 3 odst. 1. a zákona č. 251/2005 Sb., Zákon o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

¹³⁶ §3 odst. 1. e Tamtéž

¹³⁷ § 11 a § 24 Tamtéž

¹³⁸ Právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích. [online]. [cit.11.března 2019].

Dostupné z WWW: <https://www.epravo.cz/top/clanky/pravni-prostredky-ochrany-pred-diskriminaci-v-pracovnepravnich-vztazich-108440.html>

Zaměstnanec, se kterým bylo ze strany zaměstnavatele zacházeno rozdílně (tedy se zaměstnavatel dopustil diskriminačního jednání), se může na veřejného ochránce práv obrátit s podnětem. V podaném podnětu musejí být vylíčeny skutečnosti, ve kterých zaměstnanec spatřuje diskriminační jednání. Aby se mohl veřejný ochránce práv začít v dané věci angažovat, je nezbytné, aby vylíčené skutečnosti obsahovaly právem stanovené znaky diskriminace. Pouhý pocit zaměstnance, že se jedná v daném jednání zaměstnavatele o diskriminaci, nestačí. Pokud veřejný ochránce práv shledá zákonem stanovené znaky diskriminačního jednání, právně daný případ analyzuje, vydá závěrečnou zprávu a poučí zaměstnance o dalších možných postupech. Tuto zprávu může zaměstnanec libovolně užít v dalších řízeních.

5.1.4. Právnícké osoby ochraňující práva obětí diskriminace

Kromě veřejného ochránce práv se mohou oběti diskriminace dále obrátit na další právnícké osoby, které byly na ochranu práv obětí diskriminace přímo založeny či mají ochranu před diskriminací uvedenou v předmětu jejich činnosti. Pokud takováto činnost nevyplývá z jejich činnosti nebo ze zákona, musejí mít tuto činnost uvedenou ve stanovách nebo statutu. Jejich vznik předpokládá § 11 AntiDZ. Tyto právnícké osoby mohou obětem diskriminace poskytovat informace o možnostech právní pomoci, popř. součinnost při sepsání či doplnění jejich návrhů a podání. Kromě toho mohou podávat podněty správním úřadům, které vykonávají kontrolu nad dodržováním právních předpisů (tedy vč. práva na rovné zacházení), a to jak na provedení kontroly, tak na zahájení správního řízení. Příkladem takovýchto právníckých osob mohou být advokáti či nevládní organizace. Co se týče advokátů, je jejich činnost upravena zákonem č. 85/1996 Sb., zákonem o advokacii, ve znění pozdějších předpisů. Oproti tomu u nevládních organizací nejsou upraveny specifické podmínky pro vznik těchto právníckých osob, k poskytování právní pomoci není ani stanoveno, jakou mají mít odbornou způsobilost. Není zde zakotvená ani povinnost mlčenlivosti nebo povinnost pojištění za způsobenou škodu jako např. u zmíněných advokátů. Zároveň není stanoveno ani to, zda mají právní pomoc vykonávat zdarma či za úplatu. Avšak i přesto jsou pro oběti nerovného zacházení velkým přínosem – kromě právní pomoci jim poskytují i psychologickou či sociální pomoc. Výše zmíněné právnícké osoby mohou oběti diskriminace také na základě ustanovení § 26 odst. 3 zákona č.

99/1963 Sb., občanského soudního řádu, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „OSŘ“) zastupovat při řízení před soudem. Jejich činnost tak není vyhrazena pouze v § 11 AntiDZ.

5.1.5. Mediacce

Principem mediace je řešení vzniklého konfliktu prostřednictvím tzv. mediátora, který zde vystupuje jako nestranná osoba – prostředník a nikoli jako rozhodce. Jeho úloha spočívá ve vyslechnutí všech stran konfliktu, pozorování jejich reakcí a emocí. Na základě analýzy problému pojmenovává a následně předkládá stranám výsledky analýzy jako témata ke společnému projednání a nalezení vhodného řešení, které povede k uzavření mediační dohody, jenž bude výhodná pro obě strany. Je však důležité zmínit, že mediátor žádná řešení nenavrhuje, ta strany navrhnou samy. *„Mediátor podporuje strany tak, aby jimi odsouhlasená řešení byla reálná, měřitelná a uskutečnitelná a aby zohledňovala možnosti a potřeby všech zúčastněných.“*¹³⁹ Konečnou dohodu mohou strany v případě potřeby uzavřít i písemně.¹⁴⁰

Důležitým předpokladem úspěšné mediace (tedy uzavření mediační dohody) je dobrovolnost a důvěra v mediaci jako vhodného prostředku pro vyřešení konfliktu. Dále je také důležité, aby si zaměstnavatel uvědomoval existenci jeho diskriminačního jednání vůči zaměstnankyni. Pokud nebude považovat své jednání za diskriminační, či bude spoléhat na to, že za rozdílné jednání nebude potrestán, ztrácí zde mediace svůj účel. Zaměstnavatel v takovém případě nebude mít motivaci se aktivně zapojovat do hledání řešení následků, které diskriminačním jednáním způsobil, a tím nebude proto považovat uzavření mediační dohody za nezbytné.

Osobně se domnívám, že mediace by měla být zvolena v případě takových konfliktů, kde jsou všechny strany ochotné vzniklý konflikt tímto způsobem řešit. V porovnání např. se soudním řízením, je proces mediace kratší, efektivnější i zpravidla levnější.¹⁴¹ Pro zajímavost: o ceně mediace se s mediátorem vyjednává,

¹³⁹ Chci řešit situaci mediací. Asociace mediátorů České republiky [online]. [cit.26.února 2019]. Dostupné z WWW: <http://www.amcr.cz/chci-se-do-zvedet-o-mediaci/>

¹⁴⁰ Např. ve formě notářského zápisu s přímou vykonatelností či předložení soudu ke schválení ve formě smíru

¹⁴¹ Mohou nastat případy, kdy si strana sporu s advokátem dohodne zastoupení za jeden úkon dle § 11 vyhlášky č. 177/1996 Sb., Vyhláška Ministerstva spravedlnosti o odměnách advokátů a náhradách advokátů za poskytování právních služeb (advokátní tarif); cena zastoupení se bude odvíjet od počtu

přičemž platí zásada, že v soukromých sporech vychází jedna mediační hodina minimálně na 1.000,- Kč, a pokud je vedena v cizím jazyce, tak nejméně na 1.500,- Kč.¹⁴² Konečnou cenu mediace platí všechny strany stejným dílem, pokud se nedohodnou jinak. V porovnání se soudním řízením, kde nejnižší poplatek při podání žaloby představuje 1.000,- Kč a je nezbytné k této ceně připočítat ještě náklady právního zastoupení a další nutné výdaje, vyjde mediace finančně opravu výhodněji.

5.2. Soudní ochrana

Možnosti soudní ochrany využívají zpravidla zaměstnanci, u kterých nebyly mimosoudní právní prostředky účinné či se diskriminace dostala do stádia, kdy by mimosoudní prostředky nestačily. Jak jsem uvedla výše, zaměstnanec nemusí zmíněné mimosoudní prostředky ochrany využít a může se ve věci obrátit rovnou na soud. Samotnou soudní ochranu v diskriminačních věcech ZPr neupravuje, pouze ve svém § 17 odkazuje na AntiDZ. AntiDZ možnost soudní ochrany před diskriminací, tedy podání žaloby k soudu, zakotvuje ve svém § 10 odst. 1. V případech, kdy však dojde k diskriminaci z jiných než diskriminačních důvodů uvedených v § 2 odst.3 AntiDZ, nelze podle AntiDZ postupovat. V těchto situacích se bude muset zaměstnanec domáhat svých práv dle obecných ustanovení práva na ochranu osobnosti podle NOZ.¹⁴³ V této práci však budu v souvislosti s tématem rozebírat pouze ochranu dle AntiDZ, jelikož diskriminace žen v pracovněprávních vztazích spadá do kategorie diskriminace na základě pohlaví, které představuje jeden ze zmíněných zakázaných diskriminačních důvodů.

5.2.1. Obrácené důkazní břemeno

Ještě před tím, než se v práci budu zabývat konkrétními možnostmi žalobce, uvedu jeden institut, který je typický zejména pro pracovněprávní spory v oblasti

těchto úkonů, což někdy může finančně vyjít levněji než proces mediace. Vždy však záleží na konkrétní situaci

¹⁴² Chci řešit situaci mediací. Asociace mediátorů České republiky [online]. [cit.26.února 2019]. Dostupné z WWW: <http://www.amcr.cz/chci-se-do-zvedet-o-mediaci/>

¹⁴³ Bulletin advokacie, odborný právní portál, *PRÁVNÍ PROSTŘEDKY OCHRANY OSOBNOSTI ZAMĚSTNANCE*. [online]. [cit.26.února 2019].

Dostupné z WWW: <http://www.bulletin-advokacie.cz/pravni-prostredky-ochrany-osobnosti-zamestnance>

porušení zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace. Jedná se o tzv. přenos důkazního břemene. Obecně v českém právu platí, že aby někdo mohl být úspěšný ve sporu, musí prokázat existenci skutečnosti, kterou v řízení tvrdí. To však může být v případě prokázání existence diskriminace zaměstnancem velmi obtížné, někdy dokonce nemožné – existují totiž informace (důkazy), ke kterým zaměstnanec nemůže mít přístup. Mezi tyto patří např. výše mezd kolegů či úvahy zaměstnavatele při výběrovém řízení. V souvislosti s výše uvedeným přineslo přijetí AntiDZ novelu OSŘ, a to konkrétně ustanovení § 133a. Nově je na základě tohoto ustanovení žalovaný (v našem případě zaměstnavatel) povinen dokázat, že z jeho strany nedošlo v pracovněprávním vztahu k porušení zásady rovného zacházení, a to v případech, kdy žalobce (zaměstnanec) před soudem uvede skutečnosti, ze kterých vyplývá, že se žalovaná strana dopustila přímé či nepřímé diskriminace na základě zakázaných diskriminačních důvodů. Tato novela má však své odpůrce, kteří tvrdí, že porušuje zásadu rovnosti účastníků a že *se může stát nástrojem msty zaměstnanců při vyřizování účtů se zaměstnavatelem, jenž v podstatě nemá šanci se žalobě ubránit*.¹⁴⁴ K přenesení důkazního břemene se však vyjádřil Ústavní soud ještě před účinností zmíněné novelizace. Dovodil, že žalobce musí existenci diskriminace nejen tvrdit, ale také prokázat, že s ním zaměstnavatel zacházel neznevýhodňujícím způsobem. Pakliže žalobce tuto skutečnost neprokáže, nemůže být ve sporu úspěšný. Kromě tohoto musí také tvrdit, že znevýhodňující zacházení bylo motivováno alespoň jedním zakázaným diskriminačním důvodem. „*Tuto motivaci ovšem prokazovat nemusí, ta se v případě důkazu odlišného zacházení předpokládá, je však vyvratitelná, prokáže-li se (dokazováním) opak*.”¹⁴⁵ Pokud žalobce unese důkazní břemeno výše tvrzené skutečnosti o diskriminačním jednání, o čemž v dané věci rozhoduje soud, *je následně věci strany žalované prokázat svá tvrzení, že k diskriminaci nedošlo*.¹⁴⁶ Nejedná se proto o znevýhodnění žalovaného, jak odpůrci přeneseného břemene argumentují.

Pro zajímavost zmíním ještě rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 6. listopadu 2006, sp. zn. NS, 21 Cdo 3069/2006. V tomto rozhodnutí Nejvyšší soud judikoval, že při diskriminačním jednání v pracovněprávních vztazích, konkrétně z důvodu pohlaví,

¹⁴⁴ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6., str 177

¹⁴⁵ Nález Ústavního soudu České republiky, sp. zn. Pl. Ús 37/04, ze dne 26. března 2006

¹⁴⁶ Tamtéž

neprokazuje tvrzené skutečnosti účastník, který je navrhuje, nýbrž druhý účastník (protistrana) tvrzené skutečnosti vyvrací, tedy prokazuje opak. „„Opak“ vyjde najevo tehdy, jestliže druhý účastník prokáže, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení. Vzhledem k tomu, že negativní skutečnosti z povahy věci prokazovat nelze, podá protistrana důkaz opaku tím, že prokáže rovné zacházení se všemi zaměstnanci, resp. S těmi, jejichž se tvrzená diskriminace týká.“¹⁴⁷ Toto se uplatní u takových tvrzených skutečností, ze kterých diskriminace opravdu vyplývá. Není tedy rozhodující pouhé přesvědčení účastníka o tom, že byl ze strany zaměstnavatele diskriminován.

5.2.2. Ochrana dle AntiDZ

Nyní se vrátím zpět k ustanovení § 10 odst. 1 AntiDZ. Na základě tohoto ustanovení se poškozený v případě porušení zásady rovného zacházení či zákazu diskriminace zaměstnavatelem se může u soudu domáhat následujícího. Pokud diskriminační jednání stále trvá, podá zaměstnanec tzv. zdržovací žalobu, která bude směřovat k upuštění od tohoto jednání. V případě, že bylo od diskriminačního jednání již upuštěno, ale stále trvají jeho následky, bude se zaměstnanec tzv. restituční žalobou domáhat odstranění takovýchto následků a obnovení původního stavu před diskriminací. V obou případech může poškozený zaměstnanec požadovat přiměřené zadostiučinění. To může mít několik forem. První formou je morální satisfakce, která může mít podobu např. veřejné omluvy.¹⁴⁸ V případě, že by se takováto náprava nejevila jako dostačující, může poškozená osoba požadovat druhou formu zadostiučinění, a to materiální satisfakci, kterou je náhrada nemajetkové újmy v penězích.¹⁴⁹ Tu může přiznat jen soud, přičemž přihlédne k závažnosti způsobené újmy a ke skutečnostem, které vedly k porušení práva a na základě tohoto určí výši náhrady škody. Všechna řízení, která soud koná na základě ustanovení § 10 AntiDZ, jsou řízení sporná, přičemž v prvním stupni rozhoduje v tříčlenném senátu věcně

¹⁴⁷ BUKOVJAN, P. *Zákoník práce s judikaturou*. 1. vyd. Praha: ASPI, a.s., 2008, ISBN 978-80-7357-403-1, str. 15

¹⁴⁸ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6., str. 176

¹⁴⁹ § 10 odst. 2 zákona č. 189/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů

a místně příslušný okresní soud. Za důležité považuji zmínit i promlčení práva na ochranu proti diskriminaci. Právo na ochranu proti diskriminaci spadá do kategorie osobnostních práv. Tato práva jsou sama o sobě nepromlčitelná. Dojde u nich pouze k promlčení práva na odčinění újmy způsobené na těchto právech. Nárok na takovouto materiální satisfakci se promlčuje v obecné promlčení době podle NOZ. Tedy v případě subjektivní lhůty k promlčení práva dojde za tři roky ode dne, kdy právo mohlo být uplatněno poprvé a v případě objektivní lhůty dojde k promlčení nejpozději deset let od okamžiku, kdy právo dospělo. Jiné nároky vyplývající z § 10 AntiDZ se nepromlčují.

6. Úvahy de lege ferenda

6.1. Diskriminační důvody

Poslední kapitolu této práce věnuji úvahám de lege ferenda. V průběhu zpracování diplomové práce, konkrétně § 16 odst. 2 ZPr a § 2 odst. 3 AntiDZ vyšlo najevo, že každý z těchto dvou zákonů vymezuje diskriminační důvody odlišně. AntiDZ za tyto považuje *rasu, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru či světový názor*.¹⁵⁰ Oproti tomu ZPr v pracovněprávních vztazích zakazuje obecně jakoukoli diskriminaci. Druhá věta § 16 odst. 2 ZPr pak vypočítává diskriminační důvody z výše uvedeného ustanovení AntiDZ a navíc tyto ještě doslovně rozvádí např. o *majetek, sociální původ, jazyk či povinnosti k rodině*¹⁵¹ a další. Takovéto zakotvení zákazu veškeré diskriminace v pracovněprávních vztazích na jednu stranu velmi oceňuji – za diskriminační jednání je na základě tohoto ustanovení považováno i to, které je činěno z jiných než diskriminačních důvodů uvedených v § 2 odst. 3 AntiDZ; ale zároveň v něm vidím i jistou problematičnost, která se projevuje, jak bude uvedeno níže, především při uplatnění ochrany práv v důsledku diskriminačního jednání.

Jak jsem již zmínila v kapitole 4. – aby se z důvodu diskriminačního jednání mohl poškozený zaměstnanec domáhat ochrany svých práv dle AntiDZ, musí být takové jednání ze strany zaměstnavatele motivováno alespoň jedním diskriminačním důvodem zakotveným v § 2 odst. 3 AntiDZ. Pokud se však zaměstnavatel v pracovněprávním vztahu dopustí diskriminačního jednání, které je založené na jiných diskriminačních důvodech, než těch obsažených v § 2 odst. 3 AntiDZ, není v těchto případech možné použít právní prostředky ochrany proti diskriminaci stanovené v AntiDZ. Ochranu takovýmto právům poskytuje NOZ. Dochází tedy k situaci, kdy jsou jednotlivá práva garantovaná v §16 ZPr chráněna prostřednictvím dvou různých zákonů. Taková dvoukolejnost právní úpravy je, dle mého názoru, pro laickou veřejnost velmi zmatečná a domnívám se, že mnoho lidí ani neví, že se v určitých případech diskriminačního jednání ani nemohou domáhat ochrany dle

¹⁵⁰ § 2 odst. 3 zákona č. 189/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.

¹⁵¹ § 16 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

AntiDZ. Typickým příkladem takového diskriminačního jednání je diskriminace ženy zaměstnavatelem z důvodu jejích povinností k rodině, konkrétně dětem.

Domnívám se, že by se na všechna práva, která jsou zakotvena v ZPr a zároveň byla poškozena diskriminačním jednáním, měla uplatňovat ochrana podle AntiDZ. V porovnání s AntiDZ, který za diskriminační jednání považuje pouze takové, které bylo činěno na základě diskriminačních důvodů zakotvených v § 2 odst 3 AntiDZ, je ustanovení § 16 odst. 2 ZPr o obecném zákazu diskriminace pro zaměstnance, jakožto „slabší“ stranu pracovněprávního vztahu, příznivější.

Moje první úvaha byla následující. Nejprve mi přišlo nesmyslné, aby se obecný zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích „zredukoval“ právě kvůli ochraně práv zaměstnanců. Proto jsem chtěla navrhnout, aby se ustanovení § 16 odst. 2 ZPr pouze rozšířilo o větu, která bude v případě existence diskriminačního jednání v pracovněprávních vztazích garantovat ochranu podle AntiDZ. Jenže ihned potom vyvstala otázka, jak by se tedy posuzovalo, že jednání, které nebylo činěné na základě diskriminačních důvodů zakotvených v § 2 odst. 3 AntiDZ, bylo opravdu diskriminační a mohla se tak uplatňovat ochrana dle AntiDZ? Uvědomila jsem si, že původně navrhovaný dovětek k § 16 odst. 2 ZPr není proto právě relevantní a mé úvahy se ubraly lehce odlišným směrem.

I přesto, že se ztotožňuji s myšlenkou zákonodárce obsaženou v § 16 odst. 2 ZPr v podobě zákazu veškeré diskriminace v pracovněprávních vztazích, uvědomuji si, že je ustanovení tohoto paragrafu příliš obecné. Z tohoto důvodu dochází k tomu, že není možné poskytnout všem právům zakotveným v ZPr, jež byla poškozena diskriminačním jednáním, ochranu podle AntiDZ. Myslím si, že by proto bylo vhodné do budoucna najít určitý kompromis mezi současným zněním § 16 odst. 2 ZPr a § 2 odst. 3 AntiDZ a „sjednotit“ diskriminační důvody v těchto zákonech. Jedině tak bude zaručeno, že se veškeré diskriminační jednání v pracovněprávních vztazích bude posuzovat pouze podle AntiDZ. Předejde se tak situaci, že se ochrana proti jednotlivým diskriminačním jednáním v těchto vztazích bude uplatňovat podle odlišných zákonů.

Navrhuji proto, aby se znění § 16 odst. 2 ZPr konkretizovalo a tím tak došlo k odlišení diskriminačního jednání od jednání zasahujícího do osobnostních práv zaměstnance. Nově by toto ustanovení přejímalo zákaz diskriminace na základě

diskriminačních důvodů uvedených v antidiskriminačním zákoně. Po této změně by se na všechna práva porušená diskriminačním jednáním uplatňovala ochrana dle AntiDZ a na práva porušená „nediskriminačním“ jednáním by se vztahovala ochrana podle NOZ, popř. jiného zákona.

Beze změny by nezůstalo ani znění § 2 odst. 3 AntiDZ. Aby se částečně „kompenzovalo“ zrušení obecného zákazu diskriminace ze ZPr, rozšířila bych toto ustanovení AntiDZ o několik diskriminačních důvodů. V souvislosti s tématem práce by se jednalo např. o povinnosti k rodině, jelikož v naší společnosti tyto vykonává, jak jsem již uvedla v předešlé kapitole, převážně žena. Do těchto povinností se primárně řadí péče o děti a rodiče. Právě řádná výchova dětí a péče o ně je podle mého názoru velmi důležitá a neměla by být upozad'ována na úkor pracovněprávního vztahu. To samé platí o péči o rodiče. Ve svém okolí jsem se setkala s případem, kdy majitel jednoho menšího podniku odmítl zaměstnat ženu, o které věděl, že je „samoživitelka“ se dvěma dětmi. Oficiální odůvodnění jejího nepřijetí bylo, že na pracovní pozici, o kterou se žena ucházela, byl vybrán vhodnější kandidát. Od zaměstnanců tohoto podniku jsem se však náhodně dozvěděla, že majitel od začátku neveřejně prohlašoval, že na dané pracovní místo přijme muže nebo starší ženu. Argumentoval tím, že mladá žena odejde brzy na mateřskou dovolenou a bude za ní muset hledat náhradu a u výše zmiňované ženy konkrétně uvedl, že ji nezaměstná z obavy častých nemocí jejích dětí a s tím související poskytování neustálého pracovního volna pro ženu. Dále také zmínil i obavu z jejího možného dalšího těhotenství.

Podle současné právní úpravy se zaměstnavatel ve výše popsané situaci dopustil diskriminačního jednání z důvodu pohlaví (možné budoucí těhotenství ženy) a z důvodu povinností k rodině (pracovní volno z důvodu případné nemoci dětí). V prvním případě by se žena mohla domáhat ochrany svých práv podle AntiDZ, kdežto ve druhém případě by se musela domáhat svých práv pouze podle NOZ. Pokud by došlo k úpravě ZPr a AntiDZ zákona tak, jak navrhuji, mohla by se žena v obou případech domáhat ochrany svých práv na základě AntiDZ. Ustanovení NOZ by se tedy aplikovala pouze v případě, kdy by se zjednání nápravy dle AntiDZ nejevilo jako dostačující a žena tak měla na základě § 10 odst. 2 AntiDZ nárok i na náhradu nemajetkové újmy v penězích.

6.2. Mediace

Druhá úvaha de lege ferenda se bude týkat jednoho z mimosoudních právních prostředků ochrany před diskriminačním jednáním, a to mediace. Osobně považuji mediaci jako vhodný způsob řešení vzniklého konfliktu hned z několika důvodů. Tím prvním je rychlost. Soudy jsou v současné době velmi vytížené a rozhodnutí ve sporu v civilních záležitostech, kam by soudní ochrana v pracovněprávních vztazích spadala, soud vydá v průměru za 197 dní.¹⁵² Toto je však vydání prvoinstančního rozhodnutí. Pokud by se některá ze stran proti rozhodnutí odvolala, celý proces by se výrazně prodloužil. Oproti tomu průměrná doba trvání úspěšné mediace se pohybuje v součtu pouze v rádech hodin, a to zpravidla v rozmezí 7 až 15 hodin,¹⁵³ které jsou rozdělené do více mediačních jednání. Další výhodou, jak jsem uvedla v kapitole 5. této práce, je finanční úspora. Při mediaci strany konfliktu ušetří až 67 %¹⁵⁴ finančních nákladů, které by jinak musely vynaložit při soudním řízení. A dalším, velmi významným pozitivem, je úspěšnost mediace. Ta dosahuje přibližně 75 % u všech mediováných případů.

Ale i přes všechny uvedené výhody není mediace využívána tak často, jak by dle mého názoru měla být. Myslím si, že je to hlavně z důvodu neinformovanosti stran konfliktu o existenci tohoto prostředku právní ochrany. V českém právním řádu je mediace zakotvena pouze v zákoně č. 202/2012 Sb., Zákon o mediaci a o změně některých zákonů (zákon o mediaci).

Navrhuji, aby se mediace jako právní prostředek ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích zakotvila i do ZPr, a to konkrétně do jeho § 17. Tento paragraf v současné době obsahuje pouze větu, která v souvislosti s právními prostředky ochrany před diskriminací odkazuje na AntiDZ. Dle mého názoru by se měl tento paragraf ještě rozšířit o větu, která by obsahovala buďto přímo pojem mediace, nebo alespoň odkaz na zákon o mediaci. Do AntiDZ bych pojem mediace

¹⁵² Hospodářské Noviny, Velký přehled: *Nejrychleji soudí soudy ve středních Čechách, nejpomalejší jsou na Ústecku a na jihu Moravy*. [online]. [cit. 23.03.2019].

Dostupné z WWW: <https://domaci.ihned.cz/c1-65801850-velky-prehled-nejrychleji-soudi-soudy-ve-strednich-cechach-nejpomalejsi-jsou-na-ustecku-a-na-jihu-moravy>

¹⁵³ O mediaci | CMI. | Conflict Management International [online]. [cit. 23.03.2019].

Dostupné z WWW: <http://www.conflict-management.org/cs/mediace/o-mediaci/>

¹⁵⁴ Tamtéž

nezakotvovala, protože se mediací dají vyřešit i pracovněprávní konflikty, které jsou založené na jiném než diskriminačním jednání.

V souvislosti s tímto, bych mediaci zakotvila i do jiného paragrafu ZPr, než je zmiňovaný § 17, který se týká zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace. Zakotvila bych ji např. i do § 316 ZPr, který poskytuje ochranu majetkovým zájmům zaměstnavatele a ochranu osobních práv zaměstnance. S ohledem na téma diplomové práce navrhuji pouze znění § 17 ZPr. Ten by mohl mít následující znění:

§ 17

V případě vzniku konfliktu (sporu) v pracovněprávních vztazích mohou osoby na konfliktu (sporu) zúčastněné využít ke smírnému řešení jejich konfliktu (sporu) právní prostředek ochrany upravený zákonem o mediaci.

Další právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje antidiskriminační zákon.

Zakotvením mediace do ZPr by došlo k informovanosti zaměstnanců o možnosti jejího využití jako vhodného mimosoudního právního prostředku sloužícího k ochraně jejich práv v pracovněprávních vztazích. V současném znění ZPr a AntiDZ není o možnosti využití mediace v pracovněprávních vztazích žádná zmínka, což je dle mého názoru jedna z možných příčin tak nízkého počtu konaných mediací.

Závěr

Cílem této diplomové práce bylo přiblížení problematiky zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích, a to konkrétně se zaměřením na oblast diskriminace z důvodu pohlaví, tedy na tzv. genderovou rovnost. K naplnění cíle práce jsem využila analýzu právní úpravy, odborné literatury a judikatury týkající se dané problematiky, a to nejen na vnitrostátní úrovni, ale i na té evropské a mezinárodní.

První kapitolu jsem pojala spíše obecně. Vymezila jsem zde důležité právní pojmy, které s tématem práce úzce souvisejí a tvoří tak jakýsi právní základ, bez kterého by nemohla zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace existovat. Mezi tyto patří pojem pracovněprávního vztahu včetně jeho smluvních stran, dále pojem závislé práce, rovnosti a diskriminace. U rovnosti a diskriminace jsem stručně popsala vývoj chápání těchto pojmů a jejich jednotlivé kategorie. K vymezení pojmu diskriminace jsem užila dvě doktrinální definice, u kterých jsem zároveň poukázala na společné znaky jednotlivých diskriminačních jednání.

Po objasnění těchto základních pojmů jsem se věnovala přípustným formám rozdílného zacházení, které představují tzv. „pozitivní diskriminaci“. Tyto připouští ve svém § 16 odst. 4 ZPr, přičemž podpůrně se k tomuto ustanovení užije znění AntiDZ. Cílem tohoto ustanovení je, aby byla subjektům pracovního práva zajištěna co největší možná rovnost tím, že budou odstraňovány nedůvodné rozdíly mezi nimi. V závěru první kapitoly jsem rozebrala pojem samotné základní zásady pracovního práva, která je tématem celé práce, a to zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace. Poukázala jsem zde, že kromě dodržování této zásady, musí zaměstnavatel také přijmout opatření, která jsou nezbytnou podmínkou účinné ochrany před diskriminací. Zároveň se zaměstnavatel musí vyvarovat i chování, které samo o sobě sice není diskriminací, ale diskriminačním se stává až ve svém důsledku. Jedině dodržováním těchto „pravidel“ bude do budoucna možné eliminovat jakoukoli diskriminaci v pracovněprávních vztazích.

Ve 2. a 3. kapitole jsem rozebrala dokumenty, které tvoří právní rámec, ve kterém se může pohybovat úprava problematiky diskriminace žen v pracovněprávních vztazích na vnitrostátní úrovni. V souvislosti s primárním právem EU jsem poukázala, jak se původně krátké ustanovení čl.119 Římské smlouvy o rovném odměňování mužů

a žen vyvinulo až ve zmocnění orgánů Společenství přijímat opatření, která podporují rovnost a zákaz diskriminace. Zároveň na základě tohoto článku došlo k rozšíření diskriminačních důvodů z jednoho na šest, což vedlo ke značnému rozšíření antidiskriminační legislativy nejen v oblasti pracovněprávních vztahů. Ustanovení antidiskriminačních směrnic práva EU se promítly do českého právního řádu prostřednictvím AntiDZ a to tak, že tento zákon znění směrnic transponoval.

Právě o AntiDZ a dalších zákonech, které upravují zákaz diskriminace žen a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v českém právním řádu, jsem pojednávala ve čtvrté kapitole této práce. Na začátku této kapitoly jsem se zaměřila na ústavní zakotvení problematiky diskriminace a rovného zacházení. Toto zakotvení je velmi důležité, protože právní předpisy nižší právní síly nesmí být s tímto v rozporu. Nejdříve jsem zmínila dva ústavní zákony, kterými je Ústava a LZPS. Všimla jsem si, že Ústava obsahuje zakotvení rovnosti a zákazu diskriminace pouze obecně. LZPS je již v dané problematice konkrétnější. Kromě obecného práva na rovnost a zákazu diskriminace obsahuje i ustanovení čl. 3, které se týká zákazu veškeré diskriminace z důvodu pohlaví. Oblast pracovněprávních vztahů pak upravuje v člancích 26-35. Bez povšimnutí jsem nenechala ani čl. 36 odst. 1 LZPS, který garantuje soudní ochranu práv.

Následně jsem se zabývala jednotlivými zákony, které se k tématu diplomové práce vztahují. Těmito jsou ZPr, ZOZ a AntiDZ. Největší pozornost jsem věnovala ZPr jako stěžejnímu předpisu pracovního práva. Kromě úpravy zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace jsem pojednávala i o zvýšené ochraně, kterou tento zákon poskytuje ženám, zejména pak skupině těhotných či kojících zaměstnankyň a zaměstnankyň do devíti měsíců od porodu v podobě institutů jako je např. převedení na jinou práci, pracovní cesta, práce přes čas, přestávky ke kojení či zákaz výpovědi a okamžitého zrušení pracovního poměru.

Po rozebrání jednotlivých ustanovení výše uvedených zákonů, které se dotýkají problematiky rovného zacházení a zákazu diskriminace žen v pracovněprávních vztazích, jsem dospěla k názoru, že je současná právní úprava dostatečná. Ale i přesto se v českém právním řádu diskriminace žen v pracovním právu objevuje, a to zejména v oblasti odměňování. Objasnila jsem příčiny vzniku této diskriminace a popsala i účel vzniku Projektu 22 % k rovnosti, který se právě rozdílem v odměňování mužů a žen

zabývá. Následně jsem popsala můj názor na danou problematiku zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích. Na závěr kapitoly 4. jsem vybrala několik rozsudků českých soudů, které v problematice diskriminace žen v pracovněprávních vztazích rozhodovaly.

V návaznosti na existenci diskriminace žen v pracovněprávních vztazích jsem v páté kapitole popsala, jaké právní prostředky může zaměstnankyně k ochraně svých práv poškozených diskriminačním jednáním zaměstnavatele, využít. Rozdělila jsem je do dvou kategorií, a to na mimosoudní právní prostředky ochrany a soudní ochranu. K tomu, aby se zaměstnankyně mohla domáhat ochrany svých práv před soudem, není nutné, aby nejdříve využila některý mimosoudní právní prostředek ochrany. V souvislosti se soudním řízením jsem vysvětlila institut tzv. obráceného důkazního břemene a také nároky poškozené.

Poslední kapitolu této práce jsem věnovala úvahám de lege ferenda. První má úvaha se zabývá problematikou diskriminačních důvodů, které jsou v ZPr zakotveny odlišně než v AntiDZ. Vysvětlila jsem, jak kvůli tomuto rozdílnému zakotvení dochází při porušení jednotlivých práv diskriminačním jednáním k jejich ochraně na základě různých zákonů. V souvislosti s tímto jsem navrhla sjednocení diskriminačních důvodů a úpravu § 16 odst. 2 ZPr a § 2 odst.3 AntiDZ. Další má úvaha de lege ferenda se týkala mediace jako mimosoudního právního prostředku. Podle mého názoru není přes své výhody oproti soudnímu jednání využívána tak často, jak by měla být a navrhla jsem proto její začlenění přímo do ZPr. Na základě výše uvedeného se domnívám, že byly naplněny všechny cíle diplomové práce.

Cizojazyčné resumé

Female discrimination in employment relations is an ongoing issue. This thesis studies the concepts of equal treatment and prevention of discrimination against women in the work place based on the analysis of the current legislation and case law at national, as well as European and international level.

At first, I define general legal concepts, such as employment relations, equality and discrimination, detailing various types of discrimination and equality. Subsequently, I sum up current acceptable forms of unequal treatment that the Labor Code condones in § 16 par. 4. Once familiar with these legal concepts, I explain the principle of equal treatment and ban of female discrimination in employment relations.

Subsequently, this thesis analyses a number of laws that regulate the issue. Firstly, I describe legal definitions of equality and discrimination principles at constitutional level, as well as in the Labor Code, the Antidiscrimination Act and in the Employment Act. Each time, I point out specific provisions that touch upon discrimination against women. I also pay attention to legal means that protect against discriminatory behavior. In the conclusion of this thesis, I propose an improvement to the current legislation that could improve the area of legal protection against discriminatory behavior.

Seznam zdrojů:

Monografie

1. ARISTOTELÉS. *Etika Nikomachova*. 2. rozš. vyd. Přeložil Antonín KRŮŽ. Praha: P. Rezek, 1996. 496 s. ISBN 80-901796-7-3.
2. BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8.
3. BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN, ed. *Rovnost a diskriminace*. V Praze: C.H. Beck, 2007. Beckova edice ABC. 471 s. ISBN 978-80-7179-584-1.
4. BUKOVJAN, P. *Zákoník práce s judikaturou*. 1. vyd. Praha: ASPI, a.s., 2008, 312 s., ISBN 978-80-7357-403-1
5. FLEGL, V.: *Významné mezinárodní dokumenty k ochraně lidských práv*. Skripta. 1. vydání. Praha, C. H. Beck, 1998., 325 s., ISBN: 80-7179-204-7.
6. FOREJTOVÁ, Monika. *Judikatura soudů Evropské unie a Rady Evropy ve věcech zákazu diskriminace*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. 220 s. ISBN 978-80-7380-475-6.
7. FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007. 209 s. ISBN 978-80-254-1054-7.
8. HENDRYCH, Dušan. *Právní slovník*. 3., podstatně rozš. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2009. Beckovy odborné slovníky. 1481 s. ISBN 978-80-7400-059-1.
9. KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. 256 s. ISBN 978-80-7400-343-1.
10. ŠIMEČKOVÁ, Eva a Jitka JORDÁNOVÁ. *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie*. Praha: Leges, 2015. Teoretik 192 s. ISBN 978-80-7502-070-3.
11. ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). 230 s. ISBN 978-80-7380-277-6.
12. VITÁSEK, Vladimír. *Pracovní podmínky těhotných žen a matek*. Praha: Orbis, 1973. 215 s.

13. VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovní právo*. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2018. 110 s. Educopress. ISBN 978-80-7408-158-3

Komentáře

1. BĚLECKÝ, Miroslav. *Zákoník práce o ženách a pro ženy: právní úprava od 1. ledna 2008 po novele zákoníku práce provedené zákonem č. 362/2007 Sb. a vydání nového nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se upravují podmínky k ochraně zdraví při práci*. Praha: VOX, 2008. Právo (VOX)., 160s., ISBN 978-80-86324-71-5.
2. BĚLINA, M., DRÁPAL. L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015, 1610 s., ISBN 978-80-7400-290-8
3. BOUČKOVÁ, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühnová, E., Kühn, Z., Whelanová, M. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, 544 s. ISBN: 978-80-7400-618-0
4. KVASNICOVÁ, Jana a Jiří ŠIMÁNEK. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-879-6.
5. LEIBLOVÁ Z., *Zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů k 1.9.2009*, 5. aktualizované vydání, nakladatelství ANAG, 2009, 312 s. ISBN: 978-80-7263-533-7
6. VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. 1134 s. ISBN 9788074005343.

Odborné časopisecké zdroje:

1. MATYÁŠEK, Patrik. *Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích*. Právní fórum, Praha: ASPI, a.s., 2005, II, č. 3, s. 89-97

Internetové zdroje:

1. Bulletin advokacie, odborný právnický portál, *Právní prostředky ochrany osobnosti zaměstnance* [online]. [cit.26.února 2019].
Dostupné z WWW: <http://www.bulletin-advokacie.cz/pravni-prostredky-ochrany-osobnosti-zamestnance>

2. Epravo, *Právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích*. [online]. [cit. 11. března 2019].
Dostupné z WWW: <https://www.epravo.cz/top/clanky/pravni-prostredky-ochrany-pred-diskriminaci-v-pracovnepravnich-vztazich-108440.html>
3. Veřejný ochránce práv, *Poziční dokument k nerovnému odměňování žen a mužů v České republice* [online]. [cit. 03. března 2019].
Dostupné z WWW: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Nerovne_odmenovani/Pozicni_dokument_web.pdf
4. Ministerstvo práce a sociálních věcí, *směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň*. [online]. [cit. 14. března 2019].
Dostupné z WWW: https://www.mpsv.cz/files/clanky/2510/31992L0085EN_CS.pdf
5. Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě a Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru [online]. Brusel, 20.11.2017, [cit. 03. března 2019].
Dostupné z WWW: http://www.rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2018/08/EK_Ak%C4%8Dn%C3%AD-pl%C3%A1n-boj-proti-rozd%C3%ADl%C5%AFm-v-odm%C4%9B%C5%88ov%C3%A1n%C3%AD-%C5%BEen-a-mu%C5%BE%C5%AF-2017-2019.pdf, str. 1.
6. Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, [online]. [cit. 8. března 2019].
Dostupné z WWW: https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_CES.pdf str. 12
7. Veřejný ochránce práv, kancelář veřejného ochránce práv, *Diskriminace v ČR: obětí diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti*, [online]. [cit. 04. března 2019].
Dostupné na WWW: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/ESO/CZ_Diskriminace_v_CR_vyzkum_01.pdf,
8. Euroskop, *Revidovaný překlad právního předpisu Evropských společenství, Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství*, str. I/CS 48. [online]. [cit. 14. března 2019].
Dostupné z WWW: http://www.euroskop.cz/gallery/2/754-smlouva_o_es.pdf
9. Ministerstvo práce a sociálních věcí, *Evropská sociální charta*, [online]. [cit. 8. března 2019].
Dostupné z WWW: dostupné na <https://www.mpsv.cz/files/clanky/1218/esch.pdf>

10. EUR-Lex, *Smlouva o fungování Evropské unie, konsolidované znění*. [online]. [cit.14.března 2019].
Dostupné z WWW: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>
11. EUR-Lex, *Listina základních práv Evropské unie, C 326/391*. [online]. [cit.14.března 2019].
Dostupné z WWW: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT&from=CS>
12. EUR-Lex, *Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnávání a povolání (přepřacované znění)*. [online]. [cit.14.března 2019].
Dostupné z WWW: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=CS>
13. Protokol č. 12 k Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod. [online]. [cit.8.března 2019].
Dostupné z WWW: https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_CES.pdf str. 47
14. Veřejný ochránce práv - 22 % k rovnosti: *Rovnost žen a mužů se zaměřením na (ne)rovné odměňování žen a mužů*. [online], [cit. 03. března. 2019].
Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/kancelar-vop/projekty-spoluprace/22-k-rovnosti-rovnost-zen-a-muzu-se-zamerenim-na-nerovne-odmenovani-zen-a-muzu/>
15. Usnesení Krajského soudu v Brně ze dne 17. září 2014, sp. zn. 49 Co 319/2013-217 [online]. [cit.11.března 2019].
Dostupné z WWW: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Kancelar/informace_106/2016/9_2016_priloha_1.pdf, str. 7
16. Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 11. listopadu. 2009, sp. zn. 21 Cdo 246/2008 [online]. [cit.11.března 2019].
Dostupné z WWW: <http://kraken.slv.cz/21Cdo246/2008>
17. Asociace mediátorů České republiky, *Chci řešit situaci mediací* [online]. [cit.26.února 2019].
Dostupné z WWW: <http://www.amcr.cz/chci-se-dozvedet-o-mediaci/>
18. Hospodářské Noviny, Velký přehled: *Nejrychleji soudí soudy ve středních Čechách, nejpomalejší jsou na Ústecku a na jihu Moravy*. [online]. [cit. 23.03.2019].
Dostupné z WWW: <https://domaci.ihned.cz/c1-65801850-velky-prehled-nejrychleji-soudi-soudy-ve-strednich-cechach-nejpomalejsi-jsou-na-ustecku-a-na-jihu-moravy>

19. Rovné odměňování, *Rovné odměňování*, [online], [cit. 03. března. 2019].
Dostupné z: <http://www.rovnaodmena.cz/>
20. O mediaci | CMI. | Conflict Management International [online]. [cit. 23.03.2019].
Dostupné z WWW: <http://www.conflict-management.org/cs/mediace/o-mediaci/>

Právní předpisy:

Zákony:

1. Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů
2. Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod ve znění pozdějších předpisů
3. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
4. Zákon č. 189/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.
5. Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.
6. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
7. Zákon č. 258/2000 Sb., zákon o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů
8. Zákon č. 187/2006 Sb., zákona o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů
9. Zákon č. 361/2003 Sb., zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů ve znění pozdějších předpisů
10. Zákon č. 243/2014 Sb., zákon o státní službě ve znění pozdějších předpisů
11. Zákon č. 251/2005 Sb., Zákon o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

Vyhlášky:

1. Vyhláška č. 180/2015 Sb., Vyhláška o pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu, o pracích a pracovištích, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a o podmínkách, za nichž mohou mladiství zaměstnanci

výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání (vyhláška o zakázaných pracích a pracovištích)

2. Vyhláška č. 177/1996 Sb., Vyhláška Ministerstva spravedlnosti o odměnách advokátů a náhradách advokátů za poskytování právních služeb (advokátní tarif)

Směrnice:

1. Směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy
2. Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky
3. Směrnice Rady 86/378/EHS ze dne 24. července 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků
4. Směrnice Rady 96/97/ES kterou se mění směrnice 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zachování pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení.
5. Směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví
6. Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň
7. Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 1999 kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání
8. Směrnice Evropského parlamentu a rady 2002/73/ES kterou se mění směrnice Rada 76/207/EHS
9. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnávání a povolání (přepracované znění)

Judikatura:

České soudy:

1. Nález Ústavního soudu České republiky, sp. zn. Pl. Ús 37/04, ze dne 26. března 2006
2. Usnesení Ústavního soudu České republiky, sp. zn. III. ÚS 1880/10, ze dne 22. září 2011
3. Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky, sp. zn. 21 Cdo 3819/2008, ze dne 08. dubna 2010
4. Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky, sp. zn. 21 Cdo 246/2008, ze dne 11. listopadu. 2009
5. Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky, sp. zn. 21 Cdo 3069/2006, ze dne 6.listopadu.2006
6. Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky, sp. zn. 21 Cdo 1561/2003, ze dne 17. prosince 2003
7. Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky, sp. zn. 21 Cdo 612/2006, ze dne 5. června 2007
8. Usnesení Krajského soudu v Brně, sp. zn. 49 Co 319/2013-217, ze dne 17. září 2014

Zahraniční soudy:

1. Rozsudek Soudního dvora ve věci C-32/93, ze dne 14. července 1994
2. Rozsudek Soudního dvora ve věci C-43/75, ze dne 8.dubna 1976
3. Rozsudek Soudního dvora ve věci C-273/97, ze dne 26. října 1999
4. Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ve věci C-144/04, ze dne 22. listopadu 2005
5. Rozsudek Soudního dvora ve věci 6/64 ze dne 15. července 1964