

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
FAKULTA PRÁVNICKÁ
Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Diskriminace v zaměstnání

Abstrakt

Diplomová práce se věnuje problematice diskriminace v zaměstnání. Je členěna na několik kapitol. V první kapitole jsou vysvětleny základní pojmy, kterými jsou diskriminace, rovnost a zaměstnání. Zde jsou také rozebrány jednotlivé diskriminační důvody, mezi které patří rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra a světový názor. Následně je zmapovaná právní úprava mezinárodního práva, Evropské unie i České republiky. Jsou zde uvedeny jednotlivé právní předpisy, mezinárodní úmluvy, pakty, zákony atd. V textu jsou rozebrány i jednotlivé druhy diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, navádění k diskriminaci a pokyn k diskriminaci. Práce obsahuje možná preventivní opatření, která slouží k předcházení a k boji proti diskriminaci. Dále zahrnuje i analýzu vybraných judikátů tuzemských soudů i Evropského soudního dvora. Na závěr jsou uvedeny návrhy de lege ferenda, které by mohly přispět ke zlepšení dosavadní situace.

Při řešení této problematiky jsem primárně vycházela z právní úpravy, knižních a jiných odborných zdrojů, na základě kterých jsem ji analyzovala. Díky tomu jsem dospěla k závěru, že i přesto, že právní úprava diskriminace v pracovněprávních vztazích je poměrně rozsáhlá, stále dochází k diskriminačnímu jednání na pracovišti. Z toho jsem usoudila, že je třeba provést další potřebné kroky k tomu, aby bylo diskriminaci v zaměstnání zcela zabráněno.

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci vypracovala samostatně s použitím odborné literatury a pramenů uvedených v seznamu zdrojů. Dále prohlašuji, že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

.....
podpis

V Plzni dne 6. 4. 2020

Kateřina Hrubá

Poděkování

Ráda bych tímto poděkovala svému vedoucímu diplomové práce Mgr. Miroslavu Hromadovi, Ph.D. za jeho vstřícnost při vedení práce a také JUDr. Evě Kadlec Benešové za její cenné rady, připomínky a za metodické vedení práce.

Obsah

1	Úvod	1
2	Základní pojmy	3
2.1	Diskriminace	3
2.1.1	Diskriminační důvody	3
2.1.1.1	Rasa, etnický původ a národnost	3
2.1.1.2	Pohlaví	5
2.1.1.3	Sexuální orientace	7
2.1.1.4	Věk	9
2.1.1.5	Zdravotní postižení	10
2.1.1.6	Náboženské vyznání, víra a světový názor	11
2.2	Zaměstnání	12
2.3	Rovnost	13
2.3.1	Rovné zacházení	13
3	Právní úprava diskriminace	14
3.1	Mezinárodní právo	15
3.1.1	Všeobecná deklarace lidských práv	15
3.1.2	Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace	15
3.1.3	Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen	16
3.1.4	Úmluva o politických právech žen	18
3.1.5	Mezinárodní pakt o občanských a politických právech	19
3.1.6	Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech	20
3.1.7	Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod	20
3.1.8	Evropská sociální charta	21
3.2	Právo Evropské unie	23
3.2.1	Primární právo EU	23
3.2.1.1	Smlouva o EU	24
3.2.1.2	Smlouva o fungování EU	24
3.2.1.3	Listina základních práv EU	26
3.2.2	Sekundární právo EU	27
3.2.2.1	Nařízení	27
3.2.2.2	Směrnice	29
3.3	Právní úprava České republiky	37

3.3.1	Právní úprava v ústavním pořádku ČR	37
3.3.1.1	Listina základních práv a svobod.....	38
3.3.2	Právní úprava v zákonných a podzákonných předpisech.....	38
3.3.2.1	Antidiskriminační zákon	38
3.3.2.2	Zákoník práce.....	40
3.3.2.3	Zákon o zaměstnanosti.....	42
3.3.2.4	Zákon o vojácích z povolání	43
3.3.2.5	Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů	44
4	Druhy diskriminace	45
4.1	Pozitivní diskriminace	45
4.2	Negativní diskriminace.....	45
4.2.1	Přímá diskriminace.....	45
4.2.2	Nepřímá diskriminace	46
4.3	Obtěžování a sexuální obtěžování	46
4.3.1	Mobbing, bossing, staffing.....	47
4.4	Navádění k diskriminaci a pokyn k diskriminaci	48
5	Preventivní opatření proti diskriminaci	49
6	Judikatura.....	51
6.1	Judikatura tuzemských soudů.....	51
6.2	Judikatura Evropského soudního dvora.....	54
7	Návrhy de lege ferenda	58
8	Závěr	60
9	Resumé	61
10	Seznam použitých zdrojů.....	62

1 Úvod

V mé diplomové práci bych se chtěla zaměřit na problematiku diskriminace v zaměstnání. Diskriminace v zaměstnání je velmi závažné a aktuální téma. I v dnešní době se totiž setkáváme s nerovným zacházením a diskriminací v pracovněprávních vztazích. Princip rovného zacházení a zákazu diskriminace patří přitom mezi nejzákladnější a nejdůležitější zásady pracovního práva.

Podle mého názoru se s tímto problémem setkal skoro každý, ať již jako přímý účastník nebo jako nezúčastněný pozorovatel. I přesto, že se jedná se o velký zásah do práv jedince, nedochází moc často z jeho strany k aktivní obraně. Hlavním důvodem jeho pasivity bývá z pravidla to, že osoba nemá dostatek informací o právní úpravě, která tuto problematiku řeší. Díky tomu neví, jakým způsobem se diskriminačnímu jednání bránit. Tato situace velmi často vyústí až v odchod ze zaměstnání. Je tedy velmi důležité rozšiřovat povědomí o tomto problému, protože se s ním může setkat každý z nás.

Myslím si, že právní úprava je poměrně rozsáhlá, ovšem informovanost lidí je velmi malá.

Cílem mé diplomové práce je přiblížení a objasnění tohoto problému. Uvedu, jaké chování už je diskriminační a případně jak se mu bránit. Mým názorem je, že pokud budou lidé dostatečně informováni, dokážou těmto nežádoucím situacím preventivně předcházet. Hlavně z těchto důvodů jsem si vybrala toto téma.

S diskriminací v zaměstnání se může setkat každý z nás. Jsem přesvědčená o tom, že tento jev je daleko častější, než jsme ochotni si připustit. Spousty lidí, kteří jsou diskriminováni, o této problematice s nikým nemluví. V mnoha případech to berou za své vlastní selhání a nemají odvahu se někomu svěřit.

Diplomovou práci rozdělím do několika kapitol. Nejdříve obecně přiblížím jednotlivé základní právní pojmy, kterými jsou diskriminace, zaměstnání a rovnost. Zároveň podrobněji rozeberu důvody, na jejichž základě k diskriminaci na pracovišti může docházet. V následující kapitole se zaměřím na širokou právní regulaci. Prameny právní úpravy nalezneme na mezinárodní, unijní i vnitrostátní úrovni. Na mezinárodní úrovni uvedu jednotlivé úmluvy a mezinárodní pakty, ve kterých nalezneme ustanovení týkající se diskriminace v pracovněprávních vztazích. Úpravu na úrovni práva Evropské unie nalezneme jak v primárním (Smlouva o EU, Smlouva o fungování EU), tak i v sekundárním právu (směrnice, nařízení). Velmi důležitá je také národní úprava, kde uvedu jednotlivé prameny

antidiskriminačního práva. Dále zmíním jednotlivé druhy diskriminace a uvedu možnosti preventivních opatření. Následně se zaměřím na judikaturu, tedy konkrétní, již vyřešené, případy diskriminace z oblasti pracovních vztahů, jak českými, tak i zahraničními soudy. V závěru mé práce se pokusím o návrhy de lege ferenda.

Při vypracování této práce jsem vycházela z mnoha odborných pramenů. Jako podklad jsem použila především odborné knižní zdroje, platnou legislativu, judikaturu, internetové zdroje a články z odborných časopisů.

2 Základní pojmy

Mezi základní pojmy patří diskriminace, zaměstnání a rovnost. Jedná se o pojmy, které jsou často užívané a mnohokrát se s nimi setkáme i v běžném životě.

2.1 Diskriminace

Diskriminace je pojmem, který nemá všeobecnou definici, a proto může být vykládán a vnímán různě. Samotný pojem diskriminace pochází z latinského slova „discriminare“, které znamená něco rozlišovat, rozdělovat či činit rozdíly.¹ Nejobecněji lze diskriminaci vyložit jako rozlišování, omezování či znevýhodňování jednotlivce nebo skupiny na základě určitého diskriminačního důvodu, které vede ke snižování důstojnosti jedince. Toto zacházení však nelze pokaždé považovat za diskriminační a to tehdy, pokud pro to existuje objektivní důvod. Oproti tomu, pokud neexistuje objektivní důvod a rozdílné zacházení se objeví zároveň s jedním z diskriminačních důvodů, jedná se o diskriminaci v pravém slova smyslu.²

2.1.1 Diskriminační důvody

Diskriminační důvody máme vymezeny v § 2 odst. 3 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

Mezi základní diskriminační důvody patří:

- rasa, etnický původ a národnost,
- pohlaví,
- sexuální orientace,
- věk,
- zdravotní postižení,
- náboženské vyznání, víra a světový názor.

2.1.1.1 Rasa, etnický původ a národnost

První diskriminačním důvodem je rasa, etnický původ a národnost. Pojem rasa a etnický původ od sebe nelze jednoznačně odlišit, navzájem se prolínají.

¹ NOVOTNÝ, F., PRAŽÁK, J. M., SEDLÁČEK, J. Latinsko-český slovník. 16. vydání. Praha: KLP - Koniasch Latin Press, 1999. s. 415

² ŠTANGOVÁ, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-277-6. s. 48

Ani jeden z těchto pojmů nemá jedinou přesnou definici. Existuje mnoho pojetí. Já se nejvíce ztotožňuji s níže uvedeným.

Rasa je pojem, který se vztahuje k fyziologickým znakům určitých osob (například barva pleti, barva vlasů, tvar a barva očí, stavba a proporce těla atd.). Za rasu můžeme označit skupinu lidí, kteří mají společné tyto fyziologické znaky a tím se odlišují od ostatních.

Etnický původ je naopak pojmem, který se vztahuje spíše ke znakům sociálním, mezi které řadíme jazyk, kulturu, náboženskou tradici a historii.

Národnost vyjadřuje příslušnost k určité sociální skupině neboli národu, která sdílí společný jazyk, tradice, kulturní a historický původ.³

Na základě výše uvedeného mohou být spáchány dva zločiny, jedná se o genocidium a apartheid.⁴ Jsou to trestné činy proti lidskosti a jsou upraveny v hlavě XIII zákona č. 40/2009 Sb., trestního zákoníku (dále „trestní zákoník“). Genocidium je nejzávažnější formou rasové diskriminace a je upraven v § 400 trestního zákoníku. Genocidia se dopustí někdo, kdo úmyslně zničí úplně či z části nějakou rasovou, etnickou, národnostní, náboženskou, třídní nebo jinou skupinu lidí. Apartheid je upraven v § 402 trestního zákoníku. Apartheidem se rozumí nucené oddělování rasových skupin za současné nadvlády jedné rasové skupiny nad jinou rasovou skupinou.⁵

Konkrétním příkladem diskriminace z důvodu etnické příslušnosti je následující situace. Paní J. byla vedena na úřadě práce jako uchazečka o zaměstnání. Tento úřad jí našel práci pomocné kuchařky v jídelně. Paní J. osobně kontaktovala zaměstnavatele. Ten jí ovšem odmítl přijmout. Jako odůvodnění uvedl, že paní J. nemůže vykonávat práci z důvodu jejího romského původu, protože by to mohlo vést ke ztrátě zákazníků. V tomto případě se jedná o diskriminaci.⁶

Existují však i přípustné formy rozlišování na základě tohoto důvodu. Tyto formy jsou takzvanými pozitivními opatřeními.⁷ To znamená, že „za rasovou

³ BOUČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K., KÜHN, Z., KÜHNOVÁ, E., WHELANOVÁ, M. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-315-8. s. 43

⁴ BOUČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K., KÜHN, Z., KÜHNOVÁ, E., WHELANOVÁ, M. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-315-8. s. 54

⁵ Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník

⁶ HUBÁLEK, M., ŠTĚPÁNKOVÁ, M., ZAMBOJ, L. Trh práce & diskriminace. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2008. ISBN 978-80-254-2662-3. s. 22

⁷ BOUČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K., KÜHN, Z., KÜHNOVÁ, E., WHELANOVÁ, M. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-315-8. s. 49

diskriminaci se nepovažují zvláštní opatření učiněná výhradně pro zajištění přiměřeného rozvoje některých rasových nebo etnických skupin nebo jednotlivců, pokud tato opatření nevedou k zachování rozdílných práv pro různé rasové skupiny a pokud nezůstanou v platnosti po dosažení cílů, pro které byla přijata.“⁸

Dle mého názoru je tento důvod velmi zásadní. „Rozlišování lidí na základě neměnné fyziologické charakteristiky, kterou nemůže jednatlivec nijak ovlivnit a která jej přitom navenek pro všechny ostatní činí „stigmatizovaným“, způsobuje člověku nejhlubší ponižení.“⁹ Nikdo z nás si nevybírám, kde, komu a za jakých podmínek se narodí. I přesto, že se stále ve svém okolí setkávám s různými předsudky a diskriminačními názory, myslím si, že i tak dochází ke zlepšení v tomto ohledu. Dnešní společnost je dle mého názoru již ohleduplnější a tolerantnější.

2.1.1.2 Pohlaví

Dalším diskriminačním důvodem je pohlaví. Dochází k rozlišování mezi muži a ženami. Velmi často se setkáváme se znevýhodňováním zástupců jednoho pohlaví před druhým. Stále nejsou zajištěny rovné příležitosti pro muže a ženy, což je nepřípustné.

Pohlaví můžeme definovat jako biologicky podmíněné rozdíly mezi ženami a muži. Těmito rozdíly jsou biologické vlastnosti, zejména odlišnosti v pohlavních a reprodukčních orgánech.¹⁰

V souvislosti s tímto diskriminačním důvodem může docházet k rozdílnému zacházení, které je povolené zákonem. Může jít například o situaci, kdy je zaměstnána těhotná, kojící žena nebo žena na mateřské dovolené. V tomto případě stanoví právní předpis omezení a podmínky pro práci.

Konkrétním příkladem diskriminace z důvodu pohlaví je následující situace. Příklad, kdy se paní D. ucházela o zaměstnání na základě nabídky práce ve firmě zajišťující nákladní dopravu. Ta měla několikaletou zkušenost s řízením kamionu. Firma ji však odmítla přijmout s tím, že by fyzicky nezvládala práci

⁸ BOUČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K., KÜHN, Z., KÜHNOVÁ, E., WHELANOVÁ, M. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-315-8. s. 49

⁹ BOUČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K., KÜHN, Z., KÜHNOVÁ, E., WHELANOVÁ, M. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-315-8. s. 45

¹⁰ Český statistický úřad, 2016. Gender: Základní pojmy. [online]. 29.2.2016 [cit. 10.2.2020]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy

související s údržbou kamionu, a že by jediná žena v čistě mužském kolektivu mohla způsobovat problémy. V tomto případě se jednalo o diskriminaci z důvodu pohlaví.¹¹

Jedním z důvodů, proč dochází ke znevýhodňování žen, může být to, že je žena stále společnostmi vnímána především jako pečovatelka o rodinu a je stále vnímána jako ta slabší. Muž je vnímán jako živitel rodiny a jako ten silnější. Jedná se o přežití, ale je tak zakořeněn, že se s tímto modelem setkáváme i v dnešní době.

Diskriminace na základě pohlaví se v praxi projevuje mimo jiné i v nerovném odměňování žen a mužů. Česká republika se v evropském srovnání řadí k zemím, kde jsou největší rozdíly. Rozdílnost v ohodnocení působí negativně na každého jedince, kterého se týká. Má to dopad na jejich životní úroveň a zároveň na fungování celé rodiny v dlouhodobém měřítku. Nízké platové ohodnocení se zároveň promítne do výše důchodů. Protože se s tímto setkávají především ženy, může se stát, že tyto ženy mohou mít v důchodovém věku nedostatek prostředků k zajištění svých základních potřeb.¹²

Dalším důležitým faktorem, kterým mohou být způsobeny rozdíly ve výši příjmů, je segregace trhu práce. Ta může být horizontální a vertikální. Horizontální segregací se rozumí koncentrování mužů a žen ve specifických odvětvích a povoláních (například muži ve stavebnictví a ženy ve zdravotnictví.) Tato horizontální segregace způsobuje odlišné finanční ohodnocení.¹³ „*Vertikální segregace je rozvrstvení žen a mužů na různých pozicích v zaměstnání. Muži mnohem častěji dosahují vyšších postů, které jsou lépe odměňovány.*“¹⁴

Výše uvedené rozdíly v odměňování jsou také příčinou toho, proč ženy odchází častěji na rodičovskou dovolenou než muži. Důvodem bývá to, že dosahují nižších příjmů než partner, tudíž je to pro rodinu lepším řešením.

Rovné odměňování je garantováno zákoníkem práce, ale i jinými předpisy Evropské unie a právního řádu České republiky. Za rozdíly v odměňování je odpovědný zaměstnavatel.

¹¹ HUBÁLEK, M., ŠTĚPÁNKOVÁ, M., ZAMBOJ, L. Trh práce & diskriminace. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2008. ISBN 978-80-254-2662-3. s. 22

¹² KRÍŽKOVÁ, A., VOHLÍDALOVÁ, M., POSPÍŠILOVÁ, K., MAŘÍKOVÁ, H. Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR. Hlubková analýza statistik a mezinárodní srovnání. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017. ISBN 978-80-7421-147-8. s. 4

¹³ HAVELKOVÁ, B. Rovnost v odměňování žen a mužů. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2007. ISBN 978-80-903786-2-9. s. 21

¹⁴ HAVELKOVÁ, B. Rovnost v odměňování žen a mužů. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2007. ISBN 978-80-903786-2-9. s. 21

Zaměstnavatelé by se měly postavit tomuto problému a nacházet možná řešení. Jedním z nich by mohlo být například přijetí vnitřních pravidel odměňování. Ze strany státu by mohlo docházet například ke zvýhodnění pro zaměstnavatele, kteří budou prokazatelně dodržovat principy rovného odměňování. Tím mohou být například zvýhodněné půjčky, dary a jiné úlevy. Tato zvýhodnění slouží jako motivace pro zaměstnavatele, aby předcházely diskriminaci na základě pohlaví.¹⁵

V případě, že muž a žena vykonávají stejnou nebo rovnocennou práci, je žádoucí, aby byl dodržován princip rovného odměňování.

Když jsem shromažďovala informace o diskriminaci v zaměstnání ve svém okolí, zjistila jsem, že starší generace se na pracovišti setkávala převážně s diskriminací na základě pohlaví. Ve většině případech se jednalo o rozdíly v odměňování, se kterými se setkáváme i dnes. Častým jevem bylo i to, že do vedoucích pracovních pozic byli většinou přednostně obsazováni muži. Ani jednou jsem neslyšela, že by se někdo setkal například s diskriminací na základě rasy (např. barvy kůže). Tento problém přináší spíše až dnešní doba, kdy dochází k velké migraci lidí.

Ve svém okolí se setkávám z velké části se studenty, kteří ještě nenastoupili do žádného trvalého pracovního poměru. Vzhledem k tomu se zatím s diskriminací v zaměstnání nesešli a dosud s ní nemají žádnou zkušenost.

2.1.1.3 Sexuální orientace

Dalším z diskriminačních důvodů je sexuální orientace. Sexuální orientaci lze definovat jako vrozenou, emoční, sexuální a neměnnou atraktivitu či přitažlivost k druhým. Dříve se rozlišovaly pouze dvě sexuální orientace, heterosexuality a homosexualita. V dnešní době však již rozlišujeme tři druhy sexuálních orientací.¹⁶ Těmi jsou heterosexuality, homosexualita a bisexualita. Heterosexuality je náklonost a přitažlivost k osobám opačného pohlaví. Ta je nejrozšířenějším druhem sexuální orientace a je často považována za jedinou „normální“. Homosexualita je naopak náklonost a přitažlivost k osobám stejného pohlaví. Bisexualita je označení sexuální orientace v případě, že osoba nedokáže jednoznačně určit, kterým pohlavím (stejným nebo opačným) je přitahována více.

¹⁵ HAVELKOVÁ, B. Rovnost v odměňování žen a mužů. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2007. ISBN 978-80-903786-2-9. s. 22-23, 140

¹⁶ PITOŇÁK, M, 2016. Sexualita a ne-heterosexuality. In: Queergeography.cz. [online]. 17.8.2016. [cit. 15.2.2020]. Dostupné z: <https://www.queergeography.cz/sexualita-a-ne-heterosexuality/>

Konkrétním příkladem diskriminace z důvodu sexuální orientace je následující situace. Pan M. žil v registrovaném partnerství a ucházel se o místo maséra ve firmě, která provozovala fitcentrum. S takovou prací měl již bohaté zkušenosti a vždy s ním byli zaměstnavatelé spokojeni. Při pracovním pohovoru se zmínil o tom, že žije v registrovaném partnerství. Na základě toho byl odmítnut s tím, že ho jako gaye přijmout nemohou, a to z důvodu, že by mohli přijít o klienty. V tomto případě došlo k diskriminačnímu chování na základě sexuální orientace, která nemá žádný vliv na výkon zaměstnání.¹⁷

Dle mého názoru je tento problém jedním z nejdiskutovanějších v současné době. Mnohokrát jsem se setkala s předsudky lidí, komentování druhých, ponižování, zesměšňování, nerespektování, a to jen díky tomu, že projevovali náklonost ke stejnému pohlaví. Většinou šlo o případy, kdy byla jejich orientace zjevná například z chování, gest či oblékání. Setkávám se i se situacemi, kdy například někteří žili dlouhá léta v manželství s osobou opačného pohlaví a měli s ní rodinu. To jen proto, že se báli přiznat svojí skutečnou, společností tabuizovanou homosexualitu. To bylo způsobeno pouze ze strachu, že by je blízcí, rodina a přátelé mohli odsoudit. Díky tomu, že je dnešní společnost již tolerantnější, stává se, že tito jedinci od rodin odchází a začínají žít pro ně plnohodnotný život s osobou stejného pohlaví.

Společnost stále nestaví homosexualitu na stejnou úroveň s heterosexualitou. Jasným důkazem toho je, že homosexuální páry například nemají možnost uzavřít právoplatný svazek, jakým je manželství. Tím jsou tyto páry vyloučeny z přístupu k řadě soukromoprávních i veřejnoprávních oprávnění, mezi které řadíme například oprávnění v právu dědickém, nájemním, daňovém a v sociální oblasti.¹⁸

V poslední řadě bychom neměli zapomínat na to, že tyto osoby si svojí orientaci nevybraly, že to není jejich volba, ale že se s ní narodily. Mám dojem, že lidé, kteří tyto jedince diskriminují, na to zapomínají.

I přesto vidím ve svém okolí v tomto ohledu velký posun. Dříve jsem se setkávala s tímto tématem velmi zřídka. Jsem toho názoru, že v současné době, díky tomu, že se toto téma objevuje často na sociálních sítích, internetu nebo v televizi,

¹⁷ HUBÁLEK, M., ŠTĚPÁNKOVÁ, M., ZAMBOJ, L. Trh práce & diskriminace. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2008. ISBN 978-80-254-2662-3. s. 22

¹⁸ BOUČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K., KÜHN, Z., KÜHNOVÁ, E., WHELANOVÁ, M. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-315-8. s. 70

začíná velká část společnosti tuto orientaci respektovat. Je to způsobeno i tím, že i veřejně známé osoby se přiznávají ke své odlišné orientaci. Bohužel i tak se čas od času setkávám s diskriminačními názory, a to nejen u strašících, ale i u mých vrstevníků. Myslím si a věřím, že v budoucnosti bude jakákoli sexuální orientace plně respektována a přijímána.

2.1.1.4 Věk

Neméně důležitým diskriminačním důvodem je věk. *„Zatímco u jednotlivců mladšího věku lze předpokládat, že dosáhnou v budoucnosti na nároky vyhrazené vyšším věkovým hranicím, jako je věk pro uzavření manželství, získání řidičského průkazu nebo nároku na důchod, opačně to neplatí.“*¹⁹

Na věk může být nahlíženo různě. Nejčastěji bývají znevýhodňováni staří lidé nebo naopak velmi mladí. Na staršího člověka je pohlíženo jako na slabšího, ztrácejícího fyzické síly i duševní zdraví. Oproti tomu u velmi mladých či dětí je brán zřetel na jejich nevyzrálou, zranitelnou a duševní nezralost. Vnímání stáří a mládí je velice subjektivním kritériem. Z tohoto důvodu v právu nalezneme nejčastěji ochranu mladších a starších jedinců.

Konkrétním příkladem diskriminace z důvodu věku je následující situace. Pan B., kterému bylo 50 let, se ucházel o post ředitele odboru ve státní instituci. Vedle pana B. se o místo ucházel také pan L., který byl ve věku 31 let. I přesto, že měl pan B. nejlepší kvalifikační předpoklady ze všech zúčastněných, místo nakonec získal pan L., přestože nebyl tak zkušený. Při odůvodnění výsledku výběrového řízení bylo panu B. naznačeno, že hlavním důvodem, proč nebyl přijat, bylo to, že úřad „omlazuje“ svojí řídicí složku. V tomto případě se jedná o diskriminaci z důvodu věku, protože věk zde byl uveden jako příčina nepřijetí do zaměstnání i přesto, že na kvalitu a výkon nemusí mít vliv.²⁰

Věk je určitým měřítkem, ale nesmí na jeho základě docházet k diskriminaci. Může se jevit logické, že staršího člověka vnímá společnost jako pomalejšího a méně flexibilního. Ale spousta starších lidí je naopak pečlivější a díky jejich dlouhodobé praxi i zkušenější oproti jejich mladším kolegům. Na druhou stranu čerství absolventi středních a vysokých škol mohou být vnímáni

¹⁹ BOUČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K., KÜHN, Z., KÜHNOVÁ, E., WHELANOVÁ, M. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-315-8. s. 76

²⁰ HUBÁLEK, M., ŠTĚPÁNKOVÁ, M., ZAMBOJ, L. Trh práce & diskriminace. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2008. ISBN 978-80-254-2662-3. s. 21

jako nedostatečně zkušení, protože nemají vůbec žádnou praxi. Toto vnímání výkonnosti v závislosti na věku je nesprávné a zavádějící. Věk v tomto případě vůbec nehraje žádnou roli. Záleží na osobním nasazení, schopnostech, chuti pracovat a učit se novým věcem neboli kvalitě a charakteru konkrétního jedince.

2.1.1.5 Zdravotní postižení

Dalším důležitým důvodem diskriminace je zdravotní postižení. Tento důvod byl jako samostatný mezi ostatní důvody zařazen teprve nedávno, konkrétně až ve 2. polovině devadesátých let 20. století. To ovšem neznamená, že k této diskriminaci předtím nedocházelo.²¹

Definici zdravotního postižení najdeme v § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Osoby se zdravotním postižením jsou charakterizovány jako fyzické osoby, kterým je poskytována zvýšená ochrana na trhu práce, a které jsou zároveň orgánem sociálního zabezpečení uznány za zdravotně znevýhodněné nebo invalidní v prvním, druhém nebo třetím stupni.²² Dále je zdravotní postižení upraveno v § 5 odst. 6 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). Podle tohoto paragrafu se zdravotním postižením rozumí tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení, které brání nebo může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení v oblastech vymezených v antidiskriminačním zákoně a zároveň musí jít o dlouhodobé zdravotní postižení. Dlouhodobým zdravotním postižením se podle tohoto paragrafu rozumí postižení, které trvá alespoň jeden rok.²³

Konkrétním příkladem diskriminace z důvodu zdravotního postižení je následující případ. Pan O. je invalidní a má nepohyblivou dolní část těla. Ucházel se o místo architekta ve stavební firmě. Ze všech uchazečů přijímacího řízení nejvíce vyhovoval kvalifikačním předpokladům, které byly stanovené firmou. I přesto byl vybrán jiný uchazeč. Bylo mu sděleno, že na pracovní pozici nebyl vybrán, protože by zaměstnavatel musel upravit jeho pracoviště a obával se jeho zvýšené nemocnosti. Náklady na úpravu pracoviště přitom měly činit přibližně 3000,- Kč. V tomto případě se jedná o diskriminaci z důvodu zdravotního postižení.

²¹ BOUČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K., KÜHN, Z., KÜHNOVÁ, E., WHELANOVÁ, M. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-315-8. s. 88

²² Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

²³ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

Náklady nebyly nepřiměřeně vysoké vzhledem k rozpočtu organizace a důvod, že zdravotně postižení jsou častěji nemocní, je také nepodložený.²⁴

Myslím si, že je velice důležité předcházet diskriminaci zdravotně postižených. Je žádoucí zajistit podporu a činit opatření, aby měli rovný přístup ke všemu, co lidé bez postižení. Snahu řešit tento problém vidím ve vytváření chráněných pracovních míst či chráněných dílen. Nemyslím si však, že jsou tyto kroky dostatečné. V případě, že pro zdravotně postižené nebudou zajištěny rovné příležitosti a rovné zacházení, mohou mít pocit méněcennosti. Myslím si, že pokud se zdravotně postižení začlení do pracovního kolektivu, zvyšuje to jejich životní úroveň. Mohou získat větší sebevědomí a pocit seberealizace.

2.1.1.6 Náboženské vyznání, víra a světový názor

Posledním neméně důležitým diskriminačním důvodem je náboženské vyznání, víra a světový názor.

Pojmy náboženské vyznání, víra a světový názor mohou být často zaměňovány. Náboženské vyznání definujeme jako určitý vztah člověka k něčemu, co samotného člověka přesahuje. Jde o určitý pocit či představu, že existuje nadpřirozený svět, na kterém je člověk jistým způsobem závislý.²⁵

Víru můžeme obecně definovat jako přesvědčení či vnitřní jistotu o existenci něčeho, co nelze logicky prokázat.²⁶

Světovým názorem se rozumí systém určitých představ o světě a o roli člověka ve světě, který podmiňuje základní postoje, chování jedince a jeho životní orientaci.²⁷

Státní moc musí být neutrální ve vztahu k jakémukoliv náboženskému přesvědčení nebo víře, nesmí upřednostňovat žádné náboženské přesvědčení, vyznání ani víru před ostatními. Dále nesmí být nositelem žádné konkrétní víry, vyznání nebo přesvědčení. S tím souvisí i to, že pokud je vykonávána veřejná moc, musí být jakýkoliv její projev navenek nábožensky neutrální. Je také nepřípustné,

²⁴ HUBÁLEK, M., ŠTĚPÁNKOVÁ, M., ZAMBOJ, L. Trh práce & diskriminace. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2008. ISBN 978-80-254-2662-3. s. 23

²⁵ HORA, L., 2018. Náboženství – Sociologická encyklopedie. In: Encyklopedie.soc.cas.cz [online]. 10.11.2018. [cit. 19.2.2020]. Dostupné z: <https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/N%C3%A1bo%C5%BEenstv%C3%AD>

²⁶ HORYNA, B., 2018. Víra – Sociologická encyklopedie. In: Encyklopedie.soc.cas.cz. [online]. 9.3.2018. [cit. 19.2.2020]. Dostupné z: <https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/V%C3%ADra>

²⁷ MĚCHUROVÁ, H., SUCHÁNKOVÁ, M., 2017. Názor světový – Sociologická encyklopedie. In: Encyklopedie.soc.cas.cz. [online]. 11.12.2017. [cit.19.2.2020]. Dostupné z: https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/N%C3%A1zor_sv%C4%9Btov%C3%BD

aby osoby, které vykonávají veřejnou funkci za státní orgány, služby či zařízení financované z veřejných prostředků, odmítly učinit nějaký úkon spojený s výkonem funkce, na základě svého přesvědčení. Příkladem je odmítnutí uzavírání partnerství osob stejného pohlaví.²⁸

Příkladem diskriminace z důvodu náboženského vyznání je následující situace. Na základě inzerátu nabízejícího volnou pracovní pozici v bance, odeslala paní K. svůj životopis. Byla pozvána na pracovní pohovor, který probíhal společně s paní L., která byla také uchazečkou o tutéž pracovní pozici. Díky osobnímu pohovoru zaměstnavatel zjistil, že paní K. je muslimkou. I přesto, že paní K. měla lepší kvalifikační předpoklady, více zkušeností i delší praxi v oboru, byla několik dní po pohovoru kontaktována s tím, že na pracovní pozici přijali paní L. Zároveň jí bylo sděleno, že banka bohužel nemůže zaměstnat ženu, která nosí šátek, protože se banka snaží zaujímat neutrální postoj k náboženství a víře, a tudíž by mohlo dojít ke ztrátě některých klientů. V tomto případě se zcela jistě jedná o diskriminaci na základě náboženského vyznání či víry.

Myslím si, že ani tento diskriminační důvod by neměl být opomíjen. Troufám si říci, že tato problematika je v posledních letech velmi aktuální. Obzvláště v současné době, kdy do Evropy přichází stále více jedinců odlišného vyznání (například muslimů).

2.2 Zaměstnání

Zaměstnání, jinak také pracovní poměr, se mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem zakládá pracovní smlouvou, která musí mít písemnou formu.²⁹

S pracovním poměrem souvisí pojem pracovněprávní vztah, který vzniká mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Vztah spočívá v tom, že zaměstnanec vykonává práci, za kterou mu zaměstnavatel poskytuje odměnu.³⁰

²⁸ BOUČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K., KÜHN, Z., KÜHNOVÁ, E., WHELANOVÁ, M. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-315-8. s. 95-96

²⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

³⁰ SPOUSTOVÁ, I., KRÁLÍKOVÁ-LUŽAIĆ, A., FIALOVÁ, E. Nenechte se diskriminovat a nedovolte to jiným. Praha: Gender Studies, 2008. ISBN 978-80-86520-09-4. s. 21

2.3 Rovnost

Rovnost je nedílnou součástí základů právního státu.³¹ Nejobecněji lze rovnost vyložit jako stejné zacházení pro všechny i přes výše zmíněné odlišnosti. Rovnost či princip rovnosti úzce souvisí s dalšími lidskými právy, hodnotami a spravedlností. Mezi tyto lidská práva a hodnoty patří například právo na vzdělání, právo na veřejnou podporu, právo rovného zacházení v zaměstnání, právo na rovnost v přístupu k soudní ochraně atd.³² „Rovnost je vždy nutně rovností v něčem – v určité problematice, v určitém postavení atd. Jednotlivé typy rovnosti se vždy vztahují k určité společenské situaci.“³³

Pojem rovnosti dle mého názoru úzce souvisí s pojmem diskriminace. Pokud by byl ve společnosti uplatňován a dodržován princip rovnosti ve všech směrech a situacích, nedocházelo by k diskriminaci v žádném ohledu. Bohužel není tomu tak.

2.3.1 Rovné zacházení

S rovností souvisí i zásada rovného zacházení. Tato zásada je v pracovním právu charakterizována jako povinnost zaměstnavatele zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a realizuje ji zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Bývá uplatňována v přístupu k zaměstnání, tedy ještě před tím, než vzniká pracovní poměr. Následně ale i při výkonu zaměstnání, tedy po uzavření pracovní smlouvy.³⁴

Zásada rovného zacházení je pozitivním vymezením práva na ochranu před diskriminací. K diskriminaci pak následně dochází v případě, že je porušena tato zásada.³⁵

³¹ UNITED NATIONS and the RULE OF LAW. Equality and Non-discrimination. In: un.org. [online]. [cit. 10.3.2020]. Dostupné z: <https://www.un.org/ruleoflaw/thematic-areas/human-rights/equality-and-non-discrimination>

³² BOBĚK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. (eds.) Rovnost a diskriminace. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-584-1. s. 7

³³ ŠTANGOVÁ, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-277-6. s. 42

³⁴ ŠTANGOVÁ, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-277-6. s. 47-48

³⁵ KVASNICOVÁ, J., 2011. (Ne)diskriminace, rovnost nebo rovné zacházení? Právní rozhledy 3/2011. s. 87 [online]. [cit. 10.3.2020]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nrptembrgfpxa4s7gnpxgxzyg4&groupIndex=6&rowIndex=0>

3 Právní úprava diskriminace

Problematika diskriminace v zaměstnání má širokou právní úpravu. Existuje řada právních pramenů v mezinárodním právu, primárním i sekundárním právu Evropské unie i v právu České republiky ať už v ústavním pořádku, tak v zákonných a podzákonných předpisech.

Na úrovni mezinárodního práva zmíním například:

- Všeobecnou deklaraci lidských práv,
- Úmluvu o odstranění všech forem rasové diskriminace,
- Úmluvu o odstranění všech forem diskriminace žen,
- Úmluvu o politických právech žen,
- Mezinárodní pakt o občanských a politických právech,
- Mezinárodní pakt o občanských, sociálních a kulturních právech,
- Úmluvu o ochraně lidských práv a základních svobod,
- Evropskou sociální chartu.

Z práva Evropské unie je třeba zmínit:

- Smlouvu o EU,
- Smlouvu o fungování EU,
- Listinu základních práv EU,
- nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie,
- významné směrnice.

V České republice patří mezi nejdůležitější prameny:

- Listina základních práv a svobod,
- zákon č. 198/2008 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (neboli antidiskriminační zákon),
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce,
- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,
- zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání,
- zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

3.1 Mezinárodní právo

Mezinárodním právem rozumíme souhrn pravidel, které státy uznávají závazné pro jejich vzájemné vztahy a vztahy s mezinárodními organizacemi.³⁶

V mezinárodním právu nalezneme celou řadu právních pramenů, které stojí za zmínění. Ty obsahují úpravu zásadních základních principů, jako je princip rovnosti a zákaz diskriminace.

3.1.1 Všeobecná deklarace lidských práv

Všeobecná deklarace lidských práv byla schválena Organizací spojených národů dne 10. prosince 1948. I když není závazným dokumentem a má pouze doporučující charakter, je uznávaná členskými státy OSN.³⁷

Všeobecná deklarace lidských práv již v úvodu uvádí, že uznání rovných práv členů rodiny je základ pro spravedlnost, mír a svobodu. Podle ní by také měla být zaručena rovná práva mužů a žen.

Dále hned článek 1 říká, že „*Všichni lidé rodí se svobodní a sobě rovní co do důstojnosti a práv.*“³⁸

Článek 7 zakotvuje rovnost před zákonem bez činění jakýchkoliv rozdílů a rovná práva na ochranu před podněcováním k diskriminaci a před samotnou diskriminací.

Závěrem zakotvuje nejzákladnější princip rovnosti před zákonem a princip rovného zacházení.³⁹

3.1.2 Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace

Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace byla přijata Organizací spojených národů dne 21. prosince 1965. Československou socialistickou republikou byla podepsána 7. března 1966 a zároveň byla

³⁶ Portál evropské e-Justice, 2020. Mezinárodní právo. [online]. 1.2.2020 [cit. 29.2.2020]. Dostupné z: https://e-justice.europa.eu/content_international_law-10-cs.do

³⁷ ŠTANGOVÁ, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-277-6. s. 65

³⁸ Všeobecná deklarace lidských práv. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/mezinarodni-dokumenty?highlightWords=v%C5%A1eobecn%C3%A1+deklarace+lidsk%C3%BDch+pr%C3%A1v>

³⁹ Všeobecná deklarace lidských práv. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/mezinarodni-dokumenty?highlightWords=v%C5%A1eobecn%C3%A1+deklarace+lidsk%C3%BDch+pr%C3%A1v>

publikována jako vyhláška ministra zahraničních věcí Československé socialistické republiky č. 95/1974 Sb. ve Sbírce zákonů.⁴⁰

Rasovou diskriminací podle této úmluvy rozumíme rozdílné zacházení na základě rasy, barvy pleti, národnostního původu, etnického původu či rodového původu. Úmluva zavazuje smluvní státy k provádění politiky, která bude mít za cíl odstranění jakékoliv rasové diskriminace. Mohou provádět zvláštní opatření, která budou sloužit k zajištění a ochraně rasových skupin. Jejich cílem je zajistit těmto skupinám lidská práva a základní svobody stejně jako všem ostatním.

Dále mají státy povinnost prohlásit všechny organizace, které jsou založeny na myšlence nadřazenosti jedné rasy nad jinou a zároveň ty, které podporují nebo podněcují jakoukoliv formu rasové diskriminace, za nezákonné.

Hlavním cílem této úmluvy je, aby smluvní státy odstranily diskriminaci na základě rasy a tím zaručily pro každého rovnost před zákonem, soudy a soudními orgány a rovnost ve všech právech, která jsou státem poskytována občanům. Dále musí státy poskytnout účinnou ochranu před touto rasovou diskriminací.

Pro řešení otázek týkající se problematiky řešené touto úmluvou byl ustaven Výbor pro odstranění rasové diskriminace. Výbor se zabývá věcmi, které mu jsou předkládány. Do jeho pravomoci spadá například stížnost jedno smluvního státu v případě, že má podezření, že jiný smluvní stát nedodrжуje ustanovení této úmluvy.⁴¹

V souhrnu tato úmluva upravuje možnosti, jak v co největší míře zabránit, nejlépe odstranit rasovou diskriminaci.

3.1.3 Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen byla sjednána 18. prosince 1979 v New Yorku. Bývalou Československou socialistickou republikou byla podepsána dne 17. července 1980 v Kodani a publikována ve Sbírce zákonů jako vyhláška ministra zahraničních věcí Československé socialistické republiky č. 62/1987 Sb.

⁴⁰ Vláda České republiky. Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace. In: Vlada.cz [online]. 7.6.2006 [cit. 20.2.2020]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rlp/dokumenty/zpravy-plneni-mezin-umluv/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-rasove-diskriminace-17715/>

⁴¹ Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 95/1974 Sb., o Mezinárodní úmluvě o odstranění všech forem rasové diskriminace

S cílem, aby byla dodržována tato úmluva byl vytvořen kontrolní mechanismus – Výbor pro odstranění diskriminace žen. Tomuto výboru smluvní státy předkládají pravidelně zprávy o plnění, ten je vyhodnocuje a vydává závěrečná doporučení. V České republice byl zřízen samostatný odbor rovnosti žen a mužů v Sekci pro lidská práva Úřadu vlády, který sleduje naplňování této úmluvy.⁴²

Státy se zavazují, že budou bojovat proti diskriminaci žen. Tou se podle této úmluvy označuje jakékoliv jednání, kdy je na základě pohlaví zacházeno se ženami rozdílně s cílem narušit či zrušit jejich uznání nebo uplatnění v oblasti politické, kulturní, hospodářské, sociální, občanské či jiné.

Státy se touto úmluvou podle článku 2 zavazují zakotvit zásadu rovnoprávnosti mezi muži a ženami v jejich národních ústavách a právních předpisech a současně zajišťovat její plnění. Dále musí přijmout legislativní a další možná opatření a stanovit sankce v případě, že dojde k porušení zmíněné zásady.

Povinností je také zajištění právní ochrany všech práv žen, přijímání opatření, které zabrání jejich diskriminaci a zrušení všech trestních ustanovení, která jakýmkoli způsobem diskriminují ženy. Také přijmou opatření, která nastolí změnu společenských a kulturních zvyklostí za účelem odstranění jakýchkoliv předsudků či zvyků, které stojí na myšlence nerovného postavení mužů a žen.

Úmluva zajišťuje ženám rovnocenná práva s muži. Mezi ně patří například právo vykonávat veřejné funkce, účastnit se v nevládních organizacích a pracovat v mezinárodních organizacích.

Mezi nejdůležitější články týkající se diskriminace v zaměstnání patří článek 10 a 11. Podle článku 10 mají ženy stejně jako muži právo si svobodně zvolit zaměstnání a povolání. V článku 11 je blíže upravena ochrana před diskriminací v souvislosti se zaměstnáním. Ženy mají stejně jako muži právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání a povolání, na kariérní postup, na všechny výhody a podmínky, na získání odborného zaškolení či přeškolení a na stejné příležitosti v zaměstnání. Zároveň pro ně musí být používána totožná kritéria při výběru na určitou pracovní pozici. Také mají právo na stejnou odměnu za vykonanou rovnocennou nebo stejnou práci, na sociální zabezpečení (např. v případě invalidity, nemoci, stáří, důchodu atd.), na ochranu zdraví a zvýšenou ochranu

⁴² Vláda České republiky. Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen. In: Vlada.cz [online]. 25.10.2006 [cit. 20.2.2020]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/r/p/dokumenty/zpravy-plneni-mezin-umluv/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen-19700/>

v souvislosti s posláním ženy jako matky. V souvislosti s tímto zakotvuje úmluva zákaz podání výpovědi v těhotenství či mateřské dovolené a také upravuje poskytování speciální ochrany těhotným ženám, které nesmí být nuceny k vykonávání určitých prací, které by pro ně mohly být škodlivé.⁴³

Ve shrnutí tedy tato úmluva zakotvuje rovnost mužů a žen ve všech právech, oblastech a situacích. Ženy a muži jsou si rovni před zákonem.

V České republice je od roku 2001 zřízena Rada vlády pro rovnost žen a mužů. Ta je stálým poradním orgánem vlády pro zajišťování rovných příležitostí obou pohlaví. Jejím hlavním úkolem je připravování návrhů pro dosažení této rovnosti. Sleduje, zda jsou v tomto ohledu dodržovány závazky vyplývající z mezinárodních úmluv. Hodnotí, zda je dostatečně efektivně naplňován princip rovnosti. Spolupracuje s nevládními neziskovými organizacemi a s orgány samosprávy, které mají stejné zaměření. Při ní jsou zřízeny jednotlivé výbory a pracovní skupiny. Mezi výbory patří například Výbor pro prevenci domácího násilí a násilí na ženách, Výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích atd. Rada zasedá dle potřeby, minimálně čtyřikrát za rok.⁴⁴

3.1.4 Úmluva o politických právech žen

Úmluva o politických právech žen byla sjednána dne 31. března 1953. Byla publikována ve Sbírce zákonů jako vyhláška ministra zahraničních věcí č. 46/1955 Sb., o Úmluvě o politických právech žen.

Tato úmluva zaručuje v prvních třech člancích rovná politická práva žen, a to jak pasivní, tak i aktivní. Mezi ně patří právo na hlasování ve volbách (aktivní volební právo), které bude probíhat za stejných podmínek jako u mužů. Dalším právem žen je, aby mohly být voleny do veřejných orgánů (pasivní volební právo) za stejných podmínek jako muži. Posledním právem, které nalezneme v úmluvě je právo na to, aby ženy mohly vykonávat veškeré veřejné funkce a zastávat veřejné úřady za rovných podmínek, tedy stejně jako muži.⁴⁵

⁴³ Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 62/1987 Sb., o Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen

⁴⁴ Vláda České republiky. Rada vlády pro rovnost žen a mužů. In: Vlada.cz [online]. [cit. 30.3.2020]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/uvodni-stranka-rady-vlady-pro-rovne-prilezitosti-zen-a-muzu-121632/>

⁴⁵ Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 46/1955 Sb., o Úmluvě o politických právech žen

Ve shrnutí tato úmluva zakotvuje rovnost a zákaz diskriminace na základě pohlaví v politických právech.

3.1.5 Mezinárodní pakt o občanských a politických právech

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech byl přijat v New Yorku dne 16. prosince 1966. Československá socialistická republika podepsala tento pakt dne 7. října 1968 a následně byl publikován ve Sbírce zákonů jako vyhláška Ministerstva zahraničních věcí Československé socialistické republiky č. 120/1976 Sb.

Byly k němu přijaty dva opční protokoly. K oběma Česká republika přistoupila. První dává Výboru pro lidská práva pravomoc rozhodovat o stížnostech jednotlivců a druhý zakazuje trest smrti ve všech smluvních státech.

Pakt má vlastní kontrolní mechanismus – Výbor pro lidská práva, jehož činností je posuzování, zda dochází k jeho dostatečnému naplňování. Vychází přitom ze zpráv, které jsou mu předkládány smluvními stranami.⁴⁶

Pakt upravuje občanská a politická práva, jak je již uvedeno v jeho názvu. Mezi ně patří například právo na život, právo na svobodu, právo na osobní bezpečnost, právo na ochranu menšin a svobody myšlení. Upravuje i zákaz mučení a krutého, nelidského či ponižujícího zacházení.⁴⁷

Prvním článkem, který hraje důležitou roli, je článek 3. Podle tohoto článku jsou smluvní státy povinny zajistit rovnost mužů a žen v právech občanských i politických.

V článku 14 je zajištěna rovnost před soudy. Na jeho základě jsou každému zaručena rovnocenná procesní práva.

Podle článku 20 odst. 2 tohoto paktu musí být zakázána zákonem jakákoliv rasová, národní či náboženská nenávisť, která podněcuje k diskriminaci.

Neméně významným je článek 25, který zakládá rovnost všech v souvislosti s politickými právy (například právo volit a být volen, vstupovat do veřejných služeb).

⁴⁶ Vláda České republiky. Mezinárodní pakt o občanských a politických právech. In: Vlada.cz [online]. 2.9.2011 [cit. 20.2.2020]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rlp/dokumenty/zpravy-plneni-mezin-umluv/mezinarodni-pakt-o-obcanskyh-a-politickyh-pravech-19851/>

⁴⁷ ŠTANGOVÁ, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-277-6. s. 66

systému, který zaručuje základní svobody a práva. Má v evropském měřítku větší význam z hlediska praktičnosti než úmluvy OSN. Na základě ní došlo k institucionálnímu zajištění v případě právní odpovědnosti smluvních států ve vztahu k jednotlivcům. Dává jednotlivcům právo, v případě porušení závazků z ní, obrátit se se stížnostmi na Evropský soud pro lidská práva.⁵¹ Podmínkou pro podání stížnosti je, že jednotlivec vyčerpal všechny vnitrostátní opravné prostředky.

Přímo v článku 14 nalezneme úpravu zákazu diskriminace. Doslovně nám tento článek udává, že „*Užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou musí být zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoli důvodu, jako je pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnostní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení.*“⁵²

3.1.8 Evropská sociální charta

Evropská sociální charta byla přijata 18. října 1961 v Turíně jako první specializovaný katalog sociálních práv.⁵³ Jménem České a Slovenské Federativní Republiky byla podepsána dne 27. května 1992 ve Štrasburku. Následně byla publikována ve Sbírce zákonů jako sdělení Ministerstva zahraničních věcí pod č. 14/2000 Sb.

Je dalším ze základních pilířů zaručujících lidská práva. Zaměřuje se na příznivý vývoj sociální politiky. Tento pojem může být těžce definovatelný. V užším slova smyslu může být vykládán jako cílevědomá činnost státu, institucí a organizací, které se snaží o vytvoření příznivých podmínek. Tyto podmínky by měly zamezovat vzniku sociální nerovnováhy a zajišťovat předpoklad pro další pozitivní a harmonický vývoj do budoucna, a to jak pro jednotlivce, tak i pro skupiny jednotlivců či společenských celků.⁵⁴

Již v preambuli Evropské sociální charty je ustanoveno, že užívání sociálních práv by mělo být zajištěno bez diskriminace. Dále tam nalezneme výčet

⁵¹ BOUČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K., KÜHN, Z., KÜHNOVÁ, E., WHELANOVÁ, M. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-315-8. s. 25

⁵² Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 209/1992 Sb., o sjednání Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod

⁵³ KOLDINSKÁ, K. Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálně-právních souvislostech. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-343-1. s. 60

⁵⁴ NEČADOVÁ, V. Sociální politika 1. část. 1. vydání. Jihlava: Vysoká škola polytechnická Jihlava, 2010. ISBN 978-80-87035-49-8. s. 5

diskriminačních důvodů, například rozdílnost v rase, barvě pleti, pohlaví, náboženství, politickém názoru, národním původu a sociálním původu, které již byly zmíněny výše.⁵⁵

Další neméně důležitou částí, která se vztahuje k rovnému přístupu k zaměstnání, je část I. Ta obsahuje devatenáct důležitých, níže uvedených bodů vztahujících se k právům zaměstnanců a principům, které mají být účinně naplňovány.

„1. Každý musí mít příležitost získat prostředky ke svému živobytí prací, kterou si svobodně zvolí.

2. Všichni pracovníci mají právo na spravedlivé pracovní podmínky.

3. Všichni pracovníci mají právo na bezpečné a zdravotně nezávadné pracovní podmínky.

4. Všichni pracovníci mají právo na spravedlivou odměnu, která jim a jejich rodinám zajistí slušnou životní úroveň.

5. Všichni pracovníci a zaměstnavatelé mají právo na svobodu sdružování v národních a mezinárodních organizacích k ochraně svých hospodářských a sociálních zájmů.

6. Všichni pracovníci a zaměstnavatelé mají právo kolektivně vyjednávat.

7. Děti a mladé osoby mají právo na zvláštní ochranu před fyzickými a morálními riziky, kterým jsou vystaveny.

8. Zaměstnané ženy v případě mateřství a ostatní zaměstnané ženy, pokud je to vhodné, mají právo na zvláštní ochranu ve své práci.

9. Každý má právo na vhodné způsoby odborného poradenství pro volbu povolání s cílem získat pomoc při volbě povolání, které by odpovídalo jeho osobním schopnostem a zájmům.

10. Každý má právo na vhodné způsoby odborné přípravy.

11. Každý má právo využít jakýchkoli opatření, která mu umožní dosáhnout co nejlepšího zdravotního stavu.

12. Všichni pracovníci a osoby, které jsou na nich závislé, mají právo na sociální zabezpečení.

13. Každý, kdo nemá dostatečné prostředky, má právo na sociální a zdravotní pomoc.

14. Každý má právo využívat služeb sociální péče.

⁵⁵ Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 14/2000 Sb. m. s., o Evropské sociální chartě

15. Osoby zdravotně postižené mají právo na odborný výcvik, rehabilitaci a sociální readaptaci bez ohledu na původ a povahu jejich postižení.

16. Rodina jakožto základní jednotka společnosti má právo na vhodnou sociální, právní a hospodářskou ochranu k zajištění svého plného rozvoje.

17. Matky a děti bez ohledu na svůj rodinný stav a rodinné vztahy mají právo na přiměřenou sociální a hospodářskou ochranu.

18. Příslušníci jakékoliv smluvní strany mají právo vykonávat na území kterékoli jiné smluvní strany výdělečnou činnost, a to za stejných podmínek jako státní příslušníci této smluvní strany, s výhradou omezení založených na vážných důvodech hospodářského nebo sociálního charakteru.

19. Migrující pracovníci, kteří jsou příslušníky smluvní strany, a jejich rodiny mají právo na ochranu a pomoc na území kterékoli jiné smluvní strany.⁵⁶

Hlavní cíl Evropské sociální charty je garantovat sociální a pracovní práva všem bez rozdílu.

3.2 Právo Evropské unie

V primárním i sekundárním právu Evropské unie nalezneme spoustu právních pramenů, které obsahují ustanovení vztahující se k problematice diskriminace v zaměstnání a rovnosti. Tyto ustanovení většinou zakotvují obecné zásady, principy a práva, která musí být dodržována ve všech oblastech bez výjimek, tedy i v oblasti pracovněprávních vztahů. Některá ustanovení se zabývají přímo problematikou diskriminace v zaměstnání.

3.2.1 Primární právo EU

Primárním právem Evropské unie rozumíme zdroj práva EU s nejvyšší právní silou. Tvoří ho zakládající smlouvy, pozměňující smlouvy, smlouvy o přistoupení, protokoly připojené k těmto smlouvám a dodatkové dohody, kterými se mění určité oddíly zakládajících smluv.⁵⁷

⁵⁶ Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 14/2000 Sb. m. s., o Evropské sociální chartě část I.

⁵⁷ EUR-Lex Access to European Union law. Primární právo Evropské unie. In: eur-lex.europa.eu. [online]. 21.3.2018 [cit. 11.3.2020]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=LEGISSUM%3A114530>

3.2.1.1 Smlouva o EU

Smlouva o EU neboli Maastrichtská smlouva je jedním ze zásadních pramenů primárního práva EU. Byla podepsána 7. února 1992 a poté vstoupila v platnost dne 1. listopadu 1993. Postupem času došlo k novelizaci Lisabonskou smlouvou, která vstoupila v platnost v roce 2009.

Novelizovaná Smlouva o EU v článku 2 obsahuje výčet hodnot, na kterých je Unie založena. Mezi tyto základní hodnoty patří i úcta k rovnosti, dodržování lidských práv a práv příslušníků menšin. Státy, které jsou členy Evropské unie, se vyznačují svým odmítavým postojem k diskriminaci a k nerovnosti práv žen a mužů.

Článek 3 této smlouvy říká, že Unie „*bojuje proti sociálnímu vyloučení a diskriminaci, podporuje sociální spravedlnost a ochranu, rovnost žen a mužů, mezigenerační solidaritu a ochranu práv dítěte*“.⁵⁸

Podle článku 9 této smlouvy je zaručena rovnost občanů Unie, přičemž podle tohoto článku je za občana považován každý, kdo má státní příslušnost členského státu.⁵⁹

3.2.1.2 Smlouva o fungování EU

Smlouva o fungování EU je dalším základním pramenem primárního unijního práva a vstoupila v platnost dne 1. prosince 2009. Došlo tak na základě přijetí Lisabonské smlouvy, která přejmenovala Smlouvu o Evropském společenství na Smlouvu o fungování evropské unie.⁶⁰

Smlouva o fungování EU se věnuje problému diskriminace hned v několika jejích člancích. Prvním takovým článkem je článek 8. „*Při všech svých činnostech usiluje Unie o odstranění nerovností a podporuje rovné zacházení pro muže a ženy*“.⁶¹

⁵⁸ Konsolidované znění Smlouvy o Evropské unii. Úřední věstník Evropské unie, C 202/1. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016M/TXT&qid=1584182089618&from=CS>

⁵⁹ Konsolidované znění Smlouvy o Evropské unii. Úřední věstník Evropské unie, C 202/1. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016M/TXT&qid=1584182089618&from=CS>

⁶⁰ Konsolidované znění Smlouvy o fungování Evropské unie. Úřední věstník Evropské unie, C 326/47. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=CS>

⁶¹ Konsolidované znění Smlouvy o fungování Evropské unie. Úřední věstník Evropské unie, C 326/47. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=CS>

Dalším, který je důležité zmínit, je článek 10. Ten říká, že cílem Unie, jak jejích činností, tak i politik jednotlivých členských států, je boj proti diskriminaci na základě etnického původu, rasy, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení či náboženského vyznání nebo přesvědčení.

Zákazu diskriminace se dále věnuje článek 18 této smlouvy, který zavádí zákaz jakékoliv diskriminace z důvodu státní příslušnosti a uvádí, že Evropský parlament a Rada mají pravomoc přijímat právní předpisy, které zakazují takovou diskriminaci.

Podle článku 19 může Rada, po předchozím souhlasu Evropského parlamentu, přijmout určitá opatření, která slouží k boji a předcházení diskriminace na základě diskriminačních důvodů, které jsou vyjmenovány i v článku 10 této smlouvy.

V dalším článku 45 odst. 2, který se týká zajištění volného pohybu pracovníků, je stanovena podmínka, kdy je nutné odstranit jakoukoli diskriminaci, na základě státní příslušnosti, mezi pracovníky členských států. Je nutné zajistit rovné pracovní podmínky. Nejsou přípustné rozdíly v odměňování a obecně rozdíly ve všech věcech ohledně zaměstnání.

Článek 153 za účelem dosažení cílů sociální politiky stanoví, že Unie podporuje činnost členských států v následujících oblastech:

*„a) zlepšování především pracovního prostředí tak, aby bylo chráněno zdraví a bezpečnost pracovníků, b) pracovní podmínky, c) sociální zabezpečení a sociální ochrana pracovníků, d) ochrana pracovníků při skončení pracovního poměru, e) informování pracovníků a konzultace s nimi, f) zastupování a kolektivní obrana zájmů pracovníků a zaměstnavatelů včetně spolurozhodování, s výhradou odstavce 5, g) podmínky zaměstnávání státních příslušníků třetích zemí oprávněně pobývajících na území Unie, h) zapojení osob vyloučených z trhu pracovních příležitostí, aniž je dotčen článek 166, i) rovnost příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovné zacházení na pracovišti, j) boj proti sociálnímu vyloučení, ...“.*⁶²

Dalším velmi důležitým článkem je článek 157, který se věnuje rovnosti odměňování žen a mužů, tedy zákazu diskriminace na základě pohlaví. Podle tohoto článku musí každý členský stát zajistit, aby muži i ženy byli rovnocenně

⁶² Konsolidované znění Smlouvy o fungování Evropské unie. Úřední věstník Evropské unie, C 326/47. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=CS>

odměňování za stejnou a rovnocennou práci. Článek uvádí, že evropský parlament a Rada, po konzultaci s Hospodářským a sociálním výborem, mohou přijímat opatření, která zaručí, aby byla dodržována zásada rovného zacházení a rovných příležitostí pro muže a ženy v souvislosti se zaměstnáním. Také je každý členský stát oprávněn přijímat a zavádět opatření, která mají pomoci například v situacích, kdy je třeba usnadnit činnost pro méně zastoupené pohlaví v profesní sféře.

3.2.1.3 Listina základních práv EU

Listina základních práv Evropské unie je primárním pramenem práva Evropské unie, který má stejnou právní sílu jako zakládající smlouvy.

K diskriminaci a rovnosti se konkrétně vztahuje hlava III. Obsahuje článek 20, který zakotvuje rovnost před zákonem a doslovně říká, že „*Před zákonem jsou si všichni rovni.*“⁶³

Dále článek 21, který je členěn na dva body. První bod „*Zakazuje se jakákoli diskriminace založená zejména na pohlaví, rase, barvě pleti, etnickém nebo sociálním původu, genetických rysech, jazyku, náboženském vyznání nebo přesvědčení, politických názorech či jakýchkoli jiných názorech, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, narození, zdravotním postižení, věku nebo sexuální orientaci.*“ a druhý bod „*V oblasti působnosti Smluv, a aniž jsou dotčena jejich zvláštní ustanovení, se zakazuje jakákoli diskriminace na základě státní příslušnosti.*“ zakotvují obecný zákaz diskriminace.⁶⁴

Následující článek 22 „*Unie respektuje kulturní, náboženskou a jazykovou rozmanitost.*“ se vztahuje k toleranci odlišností, na základě kterých často dochází k diskriminaci v zaměstnání.⁶⁵

Posledním článkem, který se vztahuje k otázce rovnosti a diskriminace, je článek 23. Ten upravuje i rovnost v oblasti zaměstnání. Nejvíce se vztahuje k tématu diskriminace v zaměstnání. Říká, že „*Rovnost žen a mužů musí být zajištěna ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci. Zásada*

⁶³ Listina základních práv Evropské unie. Úřední věstník Evropské unie, C 326/391. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT&from=CS>

⁶⁴ Listina základních práv Evropské unie. Úřední věstník Evropské unie, C 326/391. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT&from=CS>

⁶⁵ Listina základních práv Evropské unie. Úřední věstník Evropské unie, C 326/391. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT&from=CS>

rovnosti nebrání zachování nebo přijetí opatření poskytujících zvláštní výhody ve prospěch nedostatečně zastoupeného pohlaví.“⁶⁶

Listina potvrzuje a zaručuje základní lidská práva. Také upravuje zákaz diskriminace a zásadu rovnosti v obecné rovině.

3.2.2 Sekundární právo EU

Sekundární právo Evropské unie tvoří nařízení, směrnice a doporučení, které vychází ze základních principů a cílů, které zakotvují zakládající smlouvy.

3.2.2.1 Nařízení

Nařízení je právním aktem, který je uplatňován automaticky, po vstupu v platnost, ve všech zemích Evropské unie. A je závazný v celém rozsahu.⁶⁷

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

V nařízení jsou obsaženy důvody, které vedly k jeho přijetí. Jako druhý důvod je uveden ten, že *„Volný pohyb pracovníků v Unii musí být zajištěn. Dosažení tohoto cíle předpokládá odstranění jakékoli diskriminace mezi pracovníky členských států na základě státní příslušnosti, pokud jde o zaměstnávání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky, jakož i právo těchto pracovníků volně se pohybovat uvnitř Unie za účelem výkonu zaměstnání, s výhradou omezení odůvodněných veřejným pořádkem, veřejnou bezpečností nebo veřejným zdravím.“⁶⁸* Jedním z důvodů tedy byl cíl předejít jakékoli diskriminaci v pracovněprávních vztazích s ohledem na státní příslušnost. S tím souvisí také důvod sedmý, kdy *„Zásada nediskriminace pracovníků v Unii znamená, že pro všechny státní příslušníky členských států se uznává stejná přednost pro přístup k zaměstnání, jakou mají pracovníci daného státu.“⁶⁹*

Rovnosti v zaměstnání se dále věnuje článek 1, který říká, že každý příslušník členského státu má právo na přístup k zaměstnání a jeho výkon na území

⁶⁶ Listina základních práv Evropské unie. Úřední věstník Evropské unie, C 326/391. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT&from=CS>

⁶⁷ Evropská komise. Druhy právních předpisů EU. [online]. [cit. 27.2.2020]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/law/law-making-process/types-eu-law_cs

⁶⁸ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie. Úřední věstník Evropské unie, L 141/1. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32011R0492&from=DE>

⁶⁹ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie. Úřední věstník Evropské unie, L 141/1. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32011R0492&from=DE>

jiného členského státu nezávisle na jeho bydlišti a zároveň také zakotvuje, že každý státní příslušník požívá stejné přednosti pro přístup k zaměstnání, jak již bylo řečeno výše.

Dále se zákazu diskriminace v souvislosti se zaměstnáváním věnuje článek 2, kdy každý státní příslušník členského státu a každý zaměstnavatel, který vykonává činnost na území členského státu, může vstupovat do pracovněprávních vztahů neomezeně (například uzavírání pracovních smluv, podávání žádostí o zaměstnání), přičemž musí dodržovat platné právní předpisy a zároveň předcházet diskriminaci.

Podle článku 3 je vyloučeno použití takových právních předpisů a postupů, které mají diskriminační charakter. Tento diskriminační charakter spočívá zejména v omezení poptávky, nabídky či výkonu zaměstnání pro cizí státní příslušníky. Mezi takové předpisy, postupy a požadavky patří například ty, které pro osoby, které nemají bydliště na území tohoto určitého státu, požadují zvláštní postupy pro zaměstnávání nebo ty které brání jejich zaměstnávání.

Dále podle článku 5, je každému uchazeči o zaměstnání (státnímu příslušníkovi jednoho členského státu) poskytována stejná pomoc při vyhledávání zaměstnání i na území jiného členského státu, jako vlastním státním příslušníkům tohoto státu.

Podle článku 6 je zakázáno, aby přístup k zaměstnání státního příslušníka jednoho členského státu na území jiného členského státu byl podmíněn nějakým kritériem, které je diskriminační na základě státní příslušnosti.

Dále dle článku 7 musí být zacházeno se státním příslušníkem členského státu na území jiného členského státu stejně, jako s tuzemskými pracovníky. Jedná se především o to, aby nedocházelo k rozdílům v odměňování a při ukončování pracovního poměru. Pracovník, který má státní příslušnost k jinému členskému státu, má také právo na stejné sociální, daňové výhody, vzdělávání a rekvalifikaci jako tuzemští pracovníci. V případě uzavírání jakýchkoliv pracovních smluv, nesmí tyto smlouvy obsahovat žádné diskriminační podmínky. Pokud k tomu dojde, je takové jednání od počátku neplatné.

V článku 8 je upravena možnost členství v odborových organizacích a činnost s tím související. Pracovník, který je státním příslušníkem jednoho členského státu má stejná práva jako tuzemští pracovníci, mimo vedení subjektů veřejného práva či výkonu veřejnoprávních funkcí.

Posledním článkem, který se přímo týká rovnosti zacházení, je článek 9. Zde jsou upravena práva a výhody týkající se oblasti bydlení. Tyto výhody a práva náleží státnímu příslušníku jednoho členského státu ve stejné míře jako tuzemským pracovníkům.⁷⁰

3.2.2.2 Směrnice

Směrnice je právním aktem, který stanovuje určitý cíl, kterého musí všechny státy Evropské unie dosáhnout, a to jakoukoliv libovolnou cestou, kterou si zvolí.⁷¹ Uvedu několik příkladů směrnic, které obsahují významnou úpravu problematiky diskriminace v zaměstnání.

- Směrnice Rady EU 2000/78/ES, o rovném zacházení v zaměstnání a povolání

Směrnice Rady EU 2000/78/ES, o rovném zacházení v zaměstnání a povolání ze dne 27. listopadu 2000 byla přijata za účelem stanovení obecného rámce pro boj s diskriminací. Jedná se o boj proti diskriminaci na základě náboženského vyznání, víry, věku, sexuální orientace a zdravotního postižení v pracovním poměru a zaměstnání. Hlavním cílem směrnice je zavést ve všech členských státech zásadu rovného zacházení. Měla by být zakázána jakákoli přímá či nepřímá diskriminace na základě výše zmíněných diskriminačních důvodů. Směrnice se vztahuje na všechny osoby, které se nacházejí v soukromém i veřejném sektoru, pokud jde o⁷²

„a) podmínky přístupu k zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti nebo k povolání, včetně kritérií výběru a podmínek nábory bez ohledu na obor činnosti a na všech úrovních profesní hierarchie včetně získávání praktických zkušeností;

b) přístup ke všem typům a úrovním poradenství pro volbu povolání, odborného vzdělávání, dalšího odborného vzdělávání a rekvalifikace včetně pracovní praxe;

c) podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění a odměňování;

⁷⁰Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie. Úřední věstník Evropské unie, L 141/1. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32011R0492&from=DE>

⁷¹ Evropská komise. Druhy právních předpisů EU. In: ec.europa.eu [online]. [cit. 27.2.2020]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/law/law-making-process/types-eu-law_cs

⁷² Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Úřední věstník Evropské unie. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078&from=CS>

d) členství a činnost v organizaci zaměstnanců nebo zaměstnavatelů nebo v jakékoli organizaci, jejíž členové vykonávají určité povolání, včetně výhod poskytovaných těmito organizacemi.“⁷³

Směrnice dále upravuje postup v případě zdravotně postižených osob. Konkrétně v článku 5, kde je pro ně zaručeno „přiměřené uspořádání“. Přiměřené uspořádání je pojem, který označuje situaci, kdy je zaměstnavatel povinen přijmout vhodná opatření, které usnadní či umožní přístup postižené osoby k zaměstnání či jeho výkonu nebo postupu v něm a také v absolvování odborného vzdělávání. Tato opatření musí vyžadovat konkrétní případ a nesmí být pro zaměstnavatele neúměrným břemenem.

Dle směrnice mohou členské státy stanovit výjimky, kdy rozdílné zacházení na základě věku není diskriminací. Tyto výjimky musí být odůvodněny legitimními cíli (např. legitimní cíle trhu práce, politiky zaměstnanosti) v souvislosti s vnitrostátními právními předpisy a prostředky k dosažení takových cílů musí být přiměřené a nezbytné.

Členské státy mohou zachovat či přijmout ustanovení, která jsou příznivější pro ochranu zásady rovného zacházení, než je ochrana, která je dána touto směrnicí. Tato směrnice však nesmí být důvodem k tomu, aby v některém ze členských států došlo ke snížení úrovně již dosažené ochrany před diskriminací v oblastech, které jsou směrnicí upraveny.

Členské státy tedy mají povinnost přijmout veškerá nezbytná opatření k tomu, aby byly zrušeny jakékoliv právní předpisy, které odporují zásadě rovného zacházení a také, aby byla veškerá ustanovení ve smlouvách upravujících a zakládajících pracovněprávní vztahy (například pracovní smlouvy) prohlášena za neplatná a byla změněna, pokud odporují zásadě rovnosti. Je povinností členských států, aby stanovili systém přiměřených a účinných sankcí, které budou uloženy v případě porušení jakéhokoliv právního předpisu, který byl přijat k provedení směrnice.⁷⁴

⁷³ Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Úřední věstník Evropské unie. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078&from=CS>

⁷⁴ Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Úřední věstník Evropské unie. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078&from=CS>

- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES, kterou se mění směrnice Rady 76/207 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 byla přijata dne 23. září 2002. Za diskriminaci je podle této směrnice považováno i obtěžování, sexuální obtěžování, navádění k diskriminaci a také nepříznivé zacházení se ženou spojené s těhotenstvím či mateřskou dovolenou.

Členské státy by měly motivovat zaměstnavatele a osoby odpovědné za přístup k odbornému vzdělávání, aby přijímaly opatření pro zabránění diskriminace na základě pohlaví. Dále mohou členské státy stanovit výjimku, která určí, že i přes rozdílné zacházení na základě věku se o diskriminaci nejedná, jestliže z povahy profesní činnosti či podmínek jejího výkonu vyplývá, že tyto vlastnosti jsou důležitým a přiměřeným profesním požadavkem a zároveň musí jít o legitimní cíl.

Aby byla zachována zásada rovnosti, musí být podle této směrnice vyloučena jakákoliv diskriminace, jejímž důvodem je pohlaví. Tato diskriminace musí být vyloučena jak v soukromém, tak i ve veřejném sektoru, pokud jde o⁷⁵

„a) podmínky přístupu k zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti nebo k povolání, včetně kritérií výběru a podmínek naboru bez ohledu na obor činnosti, a na všech stupních hierarchie pracovních funkcí včetně postupu v zaměstnání;

b) přístup ke všem typům a úrovním poradenství pro volbu povolání, odborného vzdělávání, dalšího odborného vzdělávání a rekvalifikace včetně pracovní praxe;

c) podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění, jakož i odměňování podle směrnice 75/117/EHS;

d) členství a činnost v organizaci zaměstnanců nebo zaměstnavatelů nebo v jakékoli organizaci, jejíž členové vykonávají určité povolání, včetně výhod poskytovaných těmito organizacemi.“⁷⁶

⁷⁵ Směrnice Evropského parlamentu A Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky. Úřední věstník Evropské unie. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32002L0073&from=CS>

⁷⁶ Směrnice Evropského parlamentu A Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.

Členské státy musí přijmout opatření, která zaručí, že budou zrušeny všechny právní předpisy odporující zásadě rovnosti. Zároveň musí docílit toho, aby všechna ustanovení například individuálních pracovních smluv, kolektivních smluv a vnitřních řádů podniků byla prohlášena za neplatná nebo byla změněna v případě, že této zásadě odporují. Dále členské státy mohou určit jeden či několik subjektů, které pověří sledováním, rozbořením a prosazováním rovného zacházení se všemi osobami. Tyto subjekty dále mají pravomoc přijímat nutná opatření, poskytovat pomoc obětem diskriminace, provádět nezávislé studie a zveřejňovat nezávislé zprávy ohledně otázek souvisejících s diskriminací, která je upravena v této směrnici. Členské státy by měly také motivovat zaměstnavatele, aby podporovali rovné zacházení s muži a ženami na pracovišti, a to zejména poskytováním a zpřístupňováním informací o rovném zacházení, které mohou obsahovat například návrhy opatření, které by vedly ke zlepšení situace. Členské státy mají povinnost vytvořit systém účinných a přiměřených sankcí, které budou ukládány v případě, že dojde k porušení vnitrostátních právních předpisů, které byly přijaty k provedení této směrnice. Členské státy mají možnost přijmout či ponechat v platnosti právní předpisy, které upravují tuto problematiku příznivěji než ustanovení této směrnice. Nesmí však dojít ke snížení úrovně dosavadní ochrany proti diskriminaci, která byla v této problematice poskytnuta osobám do doby, kdy byla směrnice přijata. Je povinností členských států uvést v účinnost právní předpisy, které jsou nutné pro dosažení souladu se směrnicí.⁷⁷

- Směrnice Rady 2000/43/ES, o rovném zacházení s osobami bez ohledu na rasu a etnický původ

Směrnice Rady 2000/43/ES, o rovném zacházení s osobami bez ohledu na rasu a etnický původ ze dne 29. června 2000 byla přijata za účelem boje proti diskriminaci na základě rasy či etnického původu. Vztahuje se na veškeré osoby, které spadají do soukromého i veřejného sektoru, pokud jde o⁷⁸

Úřední věstník Evropské unie. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32002L0073&from=CS>

⁷⁷ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky. Úřední věstník Evropské unie. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32002L0073&from=CS>

⁷⁸ Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ. Úřední věstník Evropské unie. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0043&from=CS>

„a) podmínky přístupu k zaměstnání, samostatně výdělečné činnosti nebo do pracovního poměru včetně kritérií výběru a podmínek nábory, bez ohledu na obor činnosti a na úroveň profesní hierarchie, včetně pracovního postupu;

b) přístup ke všem typům a úrovním odborného poradenství, odborného vzdělávání, dalšího odborného vzdělávání a rekvalifikace, včetně získávání praktických zkušeností;

c) podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění a odměňování;

d) členství a účast v organizaci zaměstnanců nebo zaměstnavatelů nebo v jakékoli organizaci, jejíž členové vykonávají určité povolání, včetně výhod poskytovaných těmito organizacemi;

e) sociální ochranu včetně sociálního zabezpečení a zdravotní péče;

f) sociální výhody;

g) vzdělání;

h) přístup ke zboží a službám, které jsou k dispozici veřejnosti, včetně ubytování, a jejich dodávky.“⁷⁹

Členské státy dle této směrnice mají možnost stanovit, že určité rozdílné zacházení na základě rasy či etnického původu nemusí představovat diskriminaci. Musí zde však být splněna podmínka, že určitá profese podmiňuje její výkon charakteristikám spojeným s rasou či etnickým původem. Musí jít však o přiměřený požadavek a legitimní cíl.

Stejně jako u předchozí směrnice mohou jednotlivé členské státy ponechat či přijmout nová ustanovení, která jsou příznivější pro ochranu zásady rovnosti než ta, která je poskytována touto směrnicí. Tato směrnice však nesmí být důvodem k tomu, aby v některém z členských států došlo ke snížení úrovně již dosažené ochrany před diskriminací v oblastech, které jsou směrnicí upraveny. I zde si mohou členské státy určit jeden či více subjektů, které pověří podporováním rovného zacházení s osobami v souvislosti s výše zmíněnými diskriminačními důvody. Tyto subjekty mají pravomoc například připravovat nezávislé studie, které se týkají diskriminace, zveřejňování těchto studií, zpráv a také podávání doporučení v každé otázce související s diskriminací, která je upravena touto směrnicí. Členské státy mají povinnost přijmout všechna nutná opatření, která zruší jakékoliv právní

⁷⁹ Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ. Úřední věstník Evropské unie. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0043&from=CS>

předpisy, které budou odporovat zásadě rovného zacházení. Také prohlásí veškerá ustanovení v pracovních smlouvách, kolektivních smlouvách i vnitřních řádech podniků apod. za neplatná případně provedou jejich změny, pokud odporují zásadě rovnosti. Dále je jejich povinností, aby stanovili systém přiměřených a účinných sankcí, které budou uloženy v případě, že dojde k porušení vnitrostátního ustanovení, která byla přijata podle této směrnice.⁸⁰

- Směrnice Rady 92/85/ES, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň

Směrnice Rady 92/85/ES, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň byla přijata dne 19. října 1992. Jejím účelem je provádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnankyň uvedených v názvu směrnice. Tyto skupiny jsou považovány za zvlášť ohrožené rizikové skupiny, proto je třeba stanovit zvýšené požadavky na jejich ochranu.

Tato směrnice nesmí způsobit snížení úrovně ochrany, která již byla v určitém členském státě zaručena, před jejím přijetím. Podle ní Komise za pomoci Poradního výboru pro bezpečnost, hygienu a zdraví při práci vypracuje obecné zásady, podle kterých budou hodnoceny chemické, biologické a fyzikální činitele a průmyslové postupy, které jsou rizikové a nebezpečné pro zaměstnankyně výše uvedené. Jednotlivé pracovní podmínky a činitele, kterým nesmějí být zaměstnankyně vystaveny, jsou vyjmenovány v příloze směrnice. Mezi tyto činitele patří například hluk, extrémní chlad či teplo, oxid uhelnatý a rtuť. Mezi nepřípustné pracovní podmínky patří například těžební práce v podzemí. Povinnost zhodnotit ohrožení zaměstnankyň má každý zaměstnavatel. Ten musí hodnotit veškerá rizika pro bezpečnost, zdraví, účinky na těhotenství či kojení zaměstnankyň a musí rozhodnout, jaká opatření je nutné přijmout. V případě, že se prokáže určité riziko, má povinnost přijmout opatření, jakým je úprava pracovních podmínek či pracovní doby. Pokud není tato úprava proveditelná, dochází k převedení zaměstnankyně

⁸⁰ Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ. Úřední věstník Evropské unie. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0043&from=CS>

na jiné pracovní místo. Pokud toto nelze uskutečnit, je zaměstnankyni přiznáno volno na období, které je nezbytné k ochraně její bezpečnosti nebo zdraví.

Dále zaměstnankyně nejsou povinny vykonávat noční práci v době těhotenství a době, která následuje po porodu, pokud předloží lékařské potvrzení, že by to mohlo ohrozit její zdraví či bezpečnost.

Dále je ve směrnici zakotveno právo na mateřskou dovolenou v délce minimálně čtrnácti týdnů a právo na pracovní volno pro prenatální vyšetření, a to bez ztráty odměny za práci.

Neméně důležitou částí směrnice je také článek 10. V něm je obsažen zákaz výpovědi. Zaměstnankyním, které jsou uvedeny v názvu směrnice, nemůže být od počátku těhotenství do konce jejich mateřské dovolené dána výpověď.

Členské státy mají povinnost uvést v účinnost právní předpisy, které zaručí dosažení souladu s touto směrnicí.⁸¹

- Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2006/54/ES, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání

Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2006/54/ES, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání byla přijata dne 5. července 2006. Jejím účelem je zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení bez ohledu na pohlaví, pokud jde o⁸²

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

b) pracovní podmínky, včetně odměny;

*c) systémy sociálního zabezpečení pracovníků“.*⁸³

⁸¹ 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. Úřední věstník Evropské unie. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992L0085&from=CS>

⁸² Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Úřední věstník Evropské unie. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=CS>

⁸³ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Úřední věstník Evropské unie. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=CS>

Podle této směrnice je za diskriminaci považováno i obtěžování, sexuální obtěžování, navádění k diskriminaci a méně příznivé zacházení se ženou v souvislosti s těhotenstvím či na mateřské dovolené.

Dále musí být zachována zásada rovnosti v odměňování za stejnou či rovnocennou práci a zásada rovného zacházení v systémech sociálního zabezpečení pracovníků. Musí být stejně zacházeno s osobami v případech, kdy jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání, postupu v zaměstnání a ohledně pracovních podmínek.⁸⁴ „*Ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejnoprávních subjektů, nesmí docházet k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě pohlaví, pokud jde o:*

a) podmínky přístupu k zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti nebo k povolání, včetně kritérií výběru a podmínek nábory bez ohledu na obor činnosti, a na všech stupních hierarchie pracovních funkcí včetně postupu v zaměstnání;

b) přístup ke všem typům a úrovním poradenství pro volbu povolání, odborného vzdělávání, dalšího odborného vzdělávání a rekvalifikace, včetně pracovní praxe;

c) podmínky zaměstnání a pracovní podmínky, včetně podmínek propouštění, jakož i odměňování podle článku 141 Smlouvy;

d) členství a činnost v organizaci zaměstnanců nebo zaměstnavatelů nebo v jakékoli organizaci, jejíž členové vykonávají určité povolání, včetně výhod poskytovaných těmito organizacemi.“⁸⁵

Členské státy mohou stanovit výjimky, kdy i přesto, že dochází k rozdílnému zacházení na základě pohlaví, nejde o diskriminaci. Toto lze v případě, že z povahy profesní činnosti či podmínek jejího výkonu vyplývá, že tyto vlastnosti představují důležitý profesní požadavek a zároveň musí jít o legitimní cíl.

Členské státy také určí jeden či několik subjektů, které budou pověřeny sledováním a prosazováním zásady rovného zacházení a také přijímáním dalších nutných opatření. Tyto subjekty mají také pravomoc provádět nezávislé studie, zveřejňovat nezávislé zprávy a vydávat doporučení k řešení otázek souvisejících s diskriminací podle této směrnice.

⁸⁴ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Úřední věstník Evropské unie. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=CS>

⁸⁵ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Úřední věstník Evropské unie. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=CS>

Členské státy mají povinnost přijmout všechna nezbytná opatření, která zruší jakékoliv právní předpisy, které odporují zásadě rovnosti. Také prohlásí za neplatné, popřípadě změní veškerá ustanovení v individuálních smlouvách, kolektivních smlouvách, dohodách i vnitřních řádech podniků apod., pokud odporují zásadě rovnosti. Dále je jejich povinností stanovení systému účinných a přiměřených sankcí, které budou uloženy v případě, že dojde k porušení některého z vnitrostátních předpisů, které byly přijaty k provedení této směrnice.

Členské státy by také měly předcházet diskriminaci motivováním zaměstnavatelů a odpovědných osob, které jsou zodpovědné za přístup k odbornému vzdělávání, aby přijímaly opatření k zabránění diskriminace na základě pohlaví. Členské státy mohou zavádět nová ustanovení a zachovávat dosavadní, která poskytují osobám vyšší ochranu zásady rovnosti než tato směrnice. Zároveň však provedení této směrnice nesmí způsobit snížení úrovně již platné ochrany pracovníků, na které se směrnice vztahuje.⁸⁶

3.3 Právní úprava České republiky

Česká republika má velmi rozsáhlou právní úpravu problematiky diskriminace v zaměstnání. V našem právním řádu nalezneme tuto úpravu již mezi normami nejvyšší právní síly, tedy v ústavním pořádku, ale i v zákonných a podzákonných normách.

3.3.1 Právní úprava v ústavním pořádku ČR

Ústavní pořádek České republiky tvoří právní předpisy nejvyšší právní síly. Pozitivní vymezení ústavního pořádku České republiky nalezneme v článku 112 odst. 1 zákona č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky. Podle tohoto článku je ústavní pořádek tvořen Ústavou ČR, Listinou základních práv a svobod a ústavními zákony. Jsou jimi ústavní zákony přijaté podle Ústavy ČR, ústavní zákony Národního shromáždění Československé republiky, Federálního shromáždění Československé socialistické republiky a České národní rady upravující státní hranice České republiky a ústavní zákony České národní rady přijaté po 6. červnu 1992.⁸⁷

⁸⁶ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Úřední věstník Evropské unie. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=CS>

⁸⁷ Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

Diskriminace je v ústavním pořádku upravena v Listině základních práv a svobod.

3.3.1.1 Listina základních práv a svobod

Listina základních práv a svobod neboli usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb. o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, zakotvuje v čl. 3 odst. 1, že základní práva a svobody jsou zaručována všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národního či sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.⁸⁸

3.3.2 Právní úprava v zákonných a podzákonných předpisech

3.3.2.1 Antidiskriminační zákon

Antidiskriminační zákon neboli zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů je jedním ze stěžejních a nejzásadnějších pramenů právní úpravy diskriminace v zaměstnání. Je jedním ze základních pramenů antidiskriminačního práva.

Jeho přijetí předcházely dva návrhy. První návrh byl předložen Poslanecké sněmovně v roce 2005. Neprošel však úspěšně řádným legislativním procesem a nebyl přijat. Následně o dva roky později byl předložen Poslanecké sněmovně druhý návrh zákona. Ten byl nakonec schválen a publikován ve Sbírce zákonů pod číslem 198/2009 Sb.⁸⁹

V § 1 je vymezen předmět úpravy tohoto zákona, tedy okruhy společenských vztahů a situací, na které se zákon vztahuje a které upravuje. V témže paragrafu odst. 3 je zaručeno fyzickým osobám právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace při uskutečňování volného pohybu pracovníků.

V § 2, §3 a §4 jsou vymezeny základní pojmy, jakými je rovné zacházení, obecně diskriminace, diskriminace přímá a nepřímá, diskriminace z důvodu pohlaví, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci

⁸⁸ Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky

⁸⁹ ŠTANGOVÁ, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-277-6. s. 166-171

a navádění k diskriminaci. Tyto pojmy jsem definovala v jiných kapitolách, proto se jimi dále v tomto odstavci nebudu zabývat.

V § 5 odst. 1 je definováno odměňování jako veškerá plnění, která jsou peněžítá nebo nepeněžítá, opakující se nebo jednorázová, která jsou buď poskytována přímo, nebo nepřímo osobě, která vykonává závislou činnost. V témže paragrafu odst. 2 je vymezeno zajišťování rovného zacházení, popisované v kapitole základních pojmů. V odst. 3 jsou vymezeny povinnosti, které musí zaměstnavatelé dodržovat. Mezi ty patří především zajišťování rovného zacházení v souvislosti s přístupem k zaměstnání, povolání, podnikání a jiné výdělečné činnosti a zajišťování rovného odměňování zaměstnanců. V odst. 4 je definováno povolání, které již bylo definováno výše. V odst. 6 je vymezeno zdravotní postižení, kterým se podle tohoto zákona rozumí tělesné, smyslové, mentální, duševní či jiné postižení, které trvá nebo má trvat alespoň jeden rok.

V § 6 jsou uvedeny přípustné formy rozdílného zacházení a v § 7 jsou další ustanovení týkající se opatření a rozdílného zacházení.

V § 8 je ukotvena zásada rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků. Podle tohoto paragrafu je zaměstnavatel povinen nediskriminovat žádného zaměstnance z důvodu pohlaví. Podle odst. 2 musí mít muži a ženy stejný přístup k systému sociálního zabezpečení pracovníků, rovný nárok na poskytování plnění, stejně povinnou nebo dobrovolnou účast v systému, shodné podmínky pro vznik, trvání a zachování nároku na plnění, totožná pravidla pro poskytování plnění (například věkovou hranici, dobu trvání zaměstnání), nárok na stejný rozsah plnění při splnění stejných podmínek, identický způsob výpočtu výše příspěvků zaměstnavatele nebo zaměstnance a výše plnění, na které vzniká nárok s ohledem na manžela, manželku či jiné vyživované osoby. I tehdy, pokud se zaměstnanec odhlásí ze systému, a tím dojde k vracení příspěvků, musí být zachována rovnost. Také musí být stanoven shodný způsob určení důchodového věku, který je jednou z podmínek, na jejímž základě může být přiznán důchod ze sociálního zabezpečení.

V § 9 v odst. 1 jsou uvedeny výjimky, na které se nevztahuje povinnost zaměstnavatele podle předchozího § 8. Mezi ně patří například individuální smlouvy pro osoby samostatně výdělečně činné a pojistné smlouvy, pokud jejich smluvní stranou není zaměstnavatel atd. V odst. 3 až odst. 5 nalezneme výjimky, kdy nedochází k porušení zásady rovného zacházení s muži a ženami. Mezi tyto situace řadí zákon například stanovení rozdílných úrovní dávek, rozdílných úrovní

příspěvků zaměstnavatelů do zaměstnaneckého systému a situace, kdy mají muži i ženy za stejných podmínek nárok na pružný důchodový věk atd.

V § 10 a § 11 jsou obsaženy právní prostředky ochrany před diskriminací. Podle § 10 má každý, kdo byl dotčen diskriminačním jednáním, právo domáhat se ochrany u soudu. Může požadovat nápravu a žádat, aby byly odstraněny následky diskriminačního jednání a případně přiznáno přiměřené zadostiučinění. Pokud by se zjednaná náprava zdála nedostatečná z důvodu, že byla diskriminačním jednáním ve značné míře snížena dobrá pověst, důstojnost osoby či její vážnost ve společnosti, má také právo na náhradu nemajetkové újmy. Ta je zpravidla hrazena v penězích. V § 11 je upravena činnost právnické osoby, která byla založena na ochranu práv obětí diskriminace. Tato právnická osoba může poskytovat informace o možnostech právní pomoci a může poskytovat součinnost při sepisování návrhů a podání osobám, které se domáhají již zmíněné ochrany před diskriminací. Tato právnická osoba je také oprávněna podávat správním úřadům, které vykonávají kontrolu nad dodržováním právních předpisů, podněty k provedení kontroly či k zahájení správního řízení.⁹⁰

3.3.2.2 Zákoník práce

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce obsahuje úpravu diskriminace v souvislosti s pracovněprávními vztahy v několika jeho ustanoveních.

Již v § 1a odst. 1 písm. e, je obsažena jedna ze základních zásad pracovněprávních vztahů, tou je zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jakékoli jejich diskriminace.

Zákazu diskriminace a rovnému zacházení se věnuje celá hlava IV a v ní obsažený § 16 a § 17.⁹¹ § 16 obsahuje čtyři odstavce:

„(1) Zaměstnavatelé jsou povinni 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.

(2) V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace, zejména diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka,

⁹⁰ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

⁹¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.

(3) Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon.

(4) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud 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. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.“⁹²

Podle § 17 jsou další právní prostředky, které zajišťují ochranu před diskriminací a zajišťují rovné zacházení, upraveny v antidiskriminačním zákoně viz výše.

Dále podle § 279 odst. 1 písm. f) je zaměstnavatel povinen poskytovat zaměstnancům informace o opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se svými zaměstnanci a kterými zamezuje diskriminaci.

Pokud jde o rovné zacházení a zákaz diskriminace, právní úprava, pravidla a zásady uvedené výše se vztahují i na zaměstnance z jiných členských států Evropské unie, pokud byli vysláni v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky. Toto zakotvuje § 319 odst. 1 písm. f).⁹³

Aktuálně vláda schválila 16. 12. 2019 návrh novely zákoníku práce, který předložilo Ministerstvo práce a sociálních věcí. Novela by měla upravit sdílené pracovní místo, změnit výpočet nároku na dovolenou, navýšit finanční náhradu pozůstalému a v případě smrti zaměstnance v důsledku nemoci z povolání či

⁹² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁹³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

pracovního úrazu. Návrh by měl být následně předložen Poslanecké sněmovně. Zatím návrh neprošel legislativním procesem.⁹⁴

3.3.2.3 Zákon o zaměstnanosti

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti obsahuje úpravu diskriminace již v § 4. V § 4 odst. 1 je zakotveno, že účastníci právních vztahů podle § 3 odst. 1 písm. a), c) a d) zákona o zaměstnanosti, tedy Česká republika, zaměstnavatelé, právnické osoby, fyzické osoby a další subjekty vykonávající činnost podle tohoto zákona mají povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami, které uplatňují jejich právo na zaměstnání. Podlé téhož paragrafu odst. 2 je zakázána jakákoliv diskriminace v případech, kdy je uplatňováno právo na zaměstnání.⁹⁵ „Právo na zaměstnání nelze občanovi odeprít z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.“⁹⁶

Podle § 12 odst. 1 písm. a) je zakázáno činit nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter. S tím souvisí i odst. 2 téhož paragrafu, který předchází ustanovení dále konkretizuje. Podle něho nesmí zaměstnavatel, v případě, že vybírá zaměstnance, požadovat informace, které se týkají jeho národnosti, rasového či etnického původu, politických postojů, náboženství, sexuální orientace ani filozofického přesvědčení. Jak již bylo řečeno několikrát, zaměstnavatel musí zajistit rovné příležitosti všem uchazečům o zaměstnání. Pokud se vyskytne nějaká nabídka zaměstnání, která má diskriminační charakter, Úřad práce takovou nabídku nezveřejní podle § 38. V tomto případě se za diskriminační může považovat i nabídka či inzerát, kde zaměstnavatel vyžaduje splnění určité charakteristiky,

⁹⁴ Ministerstvo práce a sociálních věcí. Vláda schválila novelu zákoníku práce, nově bude upravovat sdílené pracovní místo a nárok na dovolenou. [online]. 16.12.2019 [cit. 30.3.2020]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/vlada-schvalila-novelu-zakoniku-prace-nove-bude-upravovat-sdilene-pracovni-misto-a-narok-na-dovolenou>

⁹⁵ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

⁹⁶ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

například věkové hranice či konkrétní pohlaví, i když toto není přímo zakotveno v zákoně. V dnešní době se častěji objevují inzerce s tzv. skrytou diskriminací. Z takových inzerátů lze snadno vyvodit, jaké podmínky pro přijetí musí uchazeč o zaměstnání splňovat. Pokud je v inzerátu například uvedeno „práce v mladém kolektivu“, znamená to, že by uchazeči nemělo být více než 30 let. Dalším příkladem je uvedení požadované „časové flexibility“, znamená to, že zaměstnavatel požaduje uchazeče nebo bezdětnou uchazečku.⁹⁷ Zaměstnavatel nemůže stanovit žádnou takovou podmínku, protože se jedná o diskriminaci.⁹⁸

Zákon obsahuje demonstrativní výčet jednotlivých přestupků, které mohou být podle tohoto předpisu spáchány, jak fyzickými, tak i právníckými osobami. Jedním takovým přestupkem je podle § 139 odst. 1 písm. a) i porušení zákazu diskriminace či nezajištění rovného zacházení. Dále podle § 140 odst. 1 písm. a) může totožný přestupek spáchat i právnícká osoba.⁹⁹

3.3.2.4 Zákon o vojácích z povolání

Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání se diskriminací věnuje hned na začátku v jeho všeobecných ustanovení, konkrétně v § 2 odst. 3. Tento odstavec upravuje povinnost služebních orgánů, která spočívá v zajišťování rovného přístupu a rovného zacházení se všemi vojáky a uchazeči o povolání do služebního poměru. Rovný přístup a rovné zacházení by mělo být uplatňováno zejména v odborné přípravě, odměňování, služebním postupu a v jiných peněžitých plnění.¹⁰⁰

„Je zakázána diskriminace uchazečů a vojáků z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry a náboženství, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu a povinností k rodině, těhotenství nebo mateřství anebo proto, že vojákyně kojí.“¹⁰¹

Je zde uvedena výjimka, kdy se o diskriminaci nejedná. Jde o případ, kdy je věcný důvod pro to, aby bylo s osobou odlišně zacházeno. Tímto důvodem může být například povaha služby, která je vykonávána.¹⁰²

⁹⁷ ŠTAMBERKOVÁ, J., HAJNÁ, Z. a kol. Jak dosáhnout rovnosti na trhu práce. Praha: Český svaz žen, 2001. s. 21

⁹⁸ DANDOVÁ, E. Zákoník práce a EU v otázkách a odpovědích. 1. vydání. Praha: ASPI Publishing, s.r.o., 2004. ISBN 80-7357-018-1. s. 14

⁹⁹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

¹⁰⁰ Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání

¹⁰¹ Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání

¹⁰² Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání

3.3.2.5 Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů se věnuje diskriminaci v § 16 odst. 4, kde je upraveno přijímání do služebního poměru. „*Přijetí občana do služebního poměru nelze odepřít z důvodu věku, rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, jakož i z důvodu členství v odborových organizacích a jiných sdruženích.*“¹⁰³

V § 77 odst. 2 je ve služebním poměru zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, jazyka, věku, náboženského vyznání či víry, politického či jiného smýšlení, rodu, rasy, barvy pleti, členství v odborových organizacích nebo sdruženích, majetku, národnosti, etnického či sociálního původu, těhotenství a mateřství, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině. Za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování a také podněcování, navádění či vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminačnímu jednání. V dalších odstavcích tohoto paragrafu, konkrétně odst. 3, 4, 5, 6, jsou definovány jednotlivé pojmy, které byly zmíněny v odst. 2. V odst. 7 je upravena výjimka, kdy se o diskriminaci nejedná, a to v případě, že bezpečnostní sbor prokáže věcný důvod, který spočívá v určitých požadavcích nebo předpokladech nezbytných pro výkon služby.¹⁰⁴

¹⁰³ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

¹⁰⁴ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

4 Druhy diskriminace

Diskriminace je členěna na několik druhů. Nejobecnější je členění podle forem na diskriminaci pozitivní a negativní. Negativní diskriminace se dělí na diskriminaci přímou a nepřímou.

4.1 Pozitivní diskriminace

Pozitivní diskriminací rozumíme odlišné zacházení s jednotlivci či skupinami jednotlivců, které však nepůsobí negativně a nezhoršuje jejich postavení. Jedná se o takzvaná pozitivní opatření, která jsou dočasná a slouží k odstraňování rozdílů, které by mohly dávat podnět pro diskriminační jednání.¹⁰⁵ Jde o úmyslné zvýhodnění určité skupiny proti zbytku. Jeho účelem je zlepšení postavení těchto znevýhodněných skupin v různých oblastech.¹⁰⁶

4.2 Negativní diskriminace

Negativní diskriminací označujeme situaci, kdy je s jednotlivci či skupinami jednotlivců ve stejné situaci zacházeno rozdílně. Dochází zde ke znevýhodňování osoby či skupiny osob, a to bez objektivních důvodů. K negativní diskriminaci dochází na základě jednotlivých diskriminačních důvodů. Situace, kdy dochází k takovému nerovnému zacházení, je společensky nepřijatelná a neakceptovatelná. Dochází zde totiž k vytváření nerovností mezi osobami a porušování či omezování jejich základních práv.¹⁰⁷

4.2.1 Přímá diskriminace

Přímá diskriminace je upravena v § 2 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). Nastává v okamžiku, kdy je s osobou či skupinou osob ve stejné situaci zacházeno méně příznivě, než by bylo zacházeno s osobami jinými. V tomto případě musí k diskriminaci docházet na základě již výše zmíněného diskriminačního důvodu. Toto zacházení znevýhodňuje postavení

¹⁰⁵ ŠTANGOVÁ, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-277-6. s. 53

¹⁰⁶ HÁJKOVÁ, M. Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-740-8. s. 2

¹⁰⁷ ŠTANGOVÁ, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-277-6. s. 49

určité osoby nebo skupinu osob a je neospravedlnitelné.¹⁰⁸ Rozdílné zacházení lze ospravedlnit jen v případě, stanoví-li tak antidiskriminační směrnice Rady ES, kde jsou uvedeny konkrétní výjimky, kdy k tomu dochází, například z důvodu ochrany těhotných žen či z důvodu povahy práce.¹⁰⁹

4.2.2 Nepřímá diskriminace

Nepřímá diskriminace je upravena v § 3 zákona č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon. Jde o složitější formu oproti výše zmíněné přímé diskriminaci. Nastává v okamžiku, kdy je aplikována určitá zdánlivě neutrální norma či ustanovení, které znevýhodňuje jednotlivce či skupinu jednotlivců na základě některého z diskriminačních důvodů oproti jinému jednotlivci či skupině jednotlivců. Obvykle není zjevná jako přímá diskriminace a není jednoduché jí odhalit.¹¹⁰

Popisu nepřímé diskriminace odpovídají dva subtypy. Subtyp 1., kdy obecná norma působí na všechny adresáty stejně, ale je příliš široká a na některé adresáty působí přísněji nebo více nepříznivě než na jiné adresáty. Subtypem 2. je situace, kdy právní norma upravuje výjimku z obecné regulace, která však dopadá nepřiměřeně na určitou skupinu lidí.¹¹¹

4.3 Obtěžování a sexuální obtěžování

Mezi druhy diskriminace řadíme i obtěžování a sexuální obtěžování. Jsou upraveny v § 4 zákona č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon. Obě formy obtěžování jsou ve společnosti nežádoucí, nevhodné a urážlivé. Mají negativní vliv na prostředí, jedince či skupinu jedinců.

Obtěžováním se rozumí jakékoli nežádoucí chování na základě určitého diskriminačního důvodu. Cílem či důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření ponižujícího, urážlivého a nepřátelského prostředí. Příkladem obtěžování jsou například různé nevhodné posměšky, poznámky nebo připomínky na osobu s jinou barvou pleti či osoby homosexuální atd.

¹⁰⁸ BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. (eds.) Rovnost a diskriminace. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-584-1. s. 43

¹⁰⁹ ŠTANGOVÁ, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-277-6. s. 50

¹¹⁰ BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. (eds.) Rovnost a diskriminace. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-584-1. s. 52-53

¹¹¹ BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. (eds.) Rovnost a diskriminace. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-584-1. s. 53

Za sexuální obtěžování bývá označeno jednání, kdy je určitá osoba uvedena do takové situace, která snižuje její důstojnost či vytváří ponižující, urážlivé a nepřátelské prostředí. Sexuální obtěžování má sexuální povahu a může mít více podob. Může k tomu docházet fyzicky, verbálně nebo neverbálně. Určitě je nutné zmínit, že k sexuálnímu obtěžování nedochází jen mezi osobami různého pohlaví, ale i mezi osobami stejného pohlaví. Příkladem fyzického sexuálního obtěžování je například osahávání nebo nevhodného dotýkání se. Příkladem verbálního sexuálního obtěžování může být například nevhodné hodnocení či komentáře na postavy žen případně i hrubé vtipy atd.¹¹² Dalšími příklady může být ukazování erotických časopisů, posílání lechtivých obrázků e-mailem, obtěžující telefonáty nebo nabídky na schůzku i přes nezájem.¹¹³

Nemusí zde docházet k opakování nežádoucího chování, stačí jen jeden jediný incident, aby určité konání mohlo být označeno za sexuální obtěžování. Sexuální obtěžování je pokryto v případě, že k němu dojde na pracovišti, na pracovních událostech nebo eventech a na místech, kde lidé vykonávají své funkce.¹¹⁴

Obě formy jsou vnímány jako velmi závažné.

Obtěžování můžeme dělit na mobbing, bossing a staffing podle toho, od koho obtěžování vzešlo (kdo je jeho původcem).¹¹⁵

4.3.1 Mobbing, bossing, staffing

Tyto formy diskriminačního jednání se mohou vyskytovat pouze a výhradně na pracovišti.

Mobbing může být charakterizován jako psychický teror či určitý druh šikany na pracovišti. Dále může být definován jako častý a dlouhodobý psychický nátlak realizován jednou či více osobami proti určitému jedinci.

Název bossing je odvozen od anglického slova „boss“, které znamená šéf. Bossing je charakterizován jako neustálá a systematická šikana ze strany

¹¹² ŠTANGOVÁ, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-277-6. s. 52-53

¹¹³ CVIKLOVÁ, L., 2011. Obtěžování jako forma diskriminace ve světle zahraniční teorie a judikatury. Právní rozhledy 16/2011. s. 581 [online]. [cit. 10.3.2020]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nrptembrgfpxa4s7ge3f6427gu4dc&groupIndex=9&rowIndex=0>

¹¹⁴ Victorian Equal Opportunity & Human Rights Commission. Sexual harassment in the workplace. In: [humanrightscommission.vic.gov.au](https://www.humanrightscommission.vic.gov.au) [online]. [cit. 10.3.2020]. Dostupné z: <https://www.humanrightscommission.vic.gov.au/the-workplace/sexual-harassment-at-work>

¹¹⁵ ŠAMÁNEK, J. a kol. Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-658-6. s. 122

nadřízeného. Také může být nazýván jako vertikální mobbing. Tento způsob šikany je podstatně nebezpečnější, a to z důvodu vztahu nadřízenosti a podřízenosti. Nadřízená osoba má totiž více prostředků, které může k takovému jednání využít. Příkladem bossingu je třeba ukládání nesplnitelných úkolů nebo izolace pracovníka od ostatních kolegů. Cílem nadřízeného je ve většině případů donutit pracovníka opustit zaměstnání, aniž by mu musela být poskytnuta finanční kompenzace.

Posledním pojmem je staffing. Tento pojem je odvozen od anglického slova „staff“, které znamená personál či zaměstnanci. Je protikladem výše zmíněného bossingu. Jedná se o způsob šikany nadřízeného ze strany podřízených pracovníků. Tato situace nebývá tak častá, protože existuje podstatně menší množství prostředků, kterými to lze realizovat. Příkladem staffingu je například situace, kdy na pracovní pozici nastoupí nový vedoucí pracovník a jeho podřízení ho nerespекtují a šikanují.¹¹⁶

4.4 Navádění k diskriminaci a pokyn k diskriminaci

Mezi druhy diskriminace řadíme též navádění k diskriminaci a pokyn k diskriminaci. Jsou upraveny v § 4 zákona č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon. Obě možnosti směřují k tomu, aby došlo k diskriminačnímu chování.

Návod k diskriminaci můžeme charakterizovat jako chování určité osoby, která podněcuje, přesvědčuje či utvrzuje někoho druhého s cílem, aby diskriminoval třetí osobu. V případě navádění k diskriminaci není podmínka vztahu nadřízenosti a podřízenosti.¹¹⁷

Naopak pokyn k diskriminaci je antidiskriminačním zákonem definován „jako chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby“.¹¹⁸ V tomto případě jde o zneužití postavení ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti. Příkladem takového jednání je, pokud například zaměstnavatel nařídí podřízenému vedoucímu pracovníkovi, aby jemu podřízeným zaměstnancům ukládal více práce na základě odlišné barvy pleti než ostatním zaměstnancům.¹¹⁹

¹¹⁶ ŠIMEČKOVÁ, E., JORDÁNOVÁ, J. Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie. Praha: Leges, 2015. ISBN 978-80-7502-070-3. s. 16-21

¹¹⁷ ŠIMEČKOVÁ, E., JORDÁNOVÁ, J. Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie. Praha: Leges, 2015. ISBN 978-80-7502-070-3. s. 35-36

¹¹⁸ ŠIMEČKOVÁ, E., JORDÁNOVÁ, J. Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie. Praha: Leges, 2015. ISBN 978-80-7502-070-3. s. 35

¹¹⁹ ŠIMEČKOVÁ, E., JORDÁNOVÁ, J. Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie. Praha: Leges, 2015. ISBN 978-80-7502-070-3. s. 35

5 Preventivní opatření proti diskriminaci

Zákony, právní předpisy a všeobecně veškeré prameny práva jsou pro dodržování zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace velice důležité. Vycházet však jen z právní úpravy není zcela dostačující. Existuje proto řada preventivních a podpůrných opatření v boji proti diskriminaci. Mezi taková opatření řadíme například financování projektů, realizaci různých výzkumů, podporu informovanosti a vzdělávání o této problematice, přijímání vnitřních norem, pravidel, vytváření statistik, které mapují situaci na pracovištích atd.

Jedním z nejzákladnějších a nejčastěji využívaných je opatření, které spočívá v informování a vzdělávání o problematice diskriminace na pracovišti. Je nutné, aby pracovníci byli informováni o tom, jak postupovat v případě, že se s diskriminací na pracovišti setkají. Informování může probíhat prostřednictvím různých tištěných materiálů, školení a dalšími možnými způsoby. Velmi důležité je také to, aby například zaměstnavatel poskytl svým zaměstnancům informace o tom, kde mohou podat stížnost, případně které konkrétní osoby jsou kompetentní k přijímání různých podnětů v případě diskriminačního (nerovného zacházení) nebo jiného nežádoucího chování na pracovišti (např. mobbing, bossing, atd.). Zaměstnavatel by měl také poskytnout informace o tom, jakým způsobem a v jaké formě může být stížnost či podnět podán. V souvislosti s informovaností je také možné zmínit, že je třeba zajistit zaškolování vedoucích pracovníků. Ti by měli být schopni v těchto situacích jednat a zasáhnout tak, aby tím předcházeli opakování takového nežádoucího chování. Měli by být schopni dát zřetelně najevo, že takové chování nebude tolerováno.

S informováním také souvisí možnost stanovení určitých vnitřních pravidel, postupů či zásad. Ty stanoví způsob, jak postupovat v případě, že se někdo stane obětí či svědkem jakéhokoliv nežádoucího chování diskriminačního charakteru. Tato pravidla mohou konkrétně upravovat postup podání stížnosti či podnětu, postup při prošetření stížnosti nebo podnětu, lhůty, sankce, které budou mít odrazující charakter pro ostatní a budou ukládány v případě porušení. Také mohou obsahovat označení konkrétní osoby, která bude mít pravomoc zabývat se stížností či podnětem.¹²⁰

¹²⁰ RENDLOVÁ, M. Manuál pro implementaci řízení lidských zdrojů s ohledem na zamezení diskriminace a dalších negativních jevů na pracovišti. Krajský úřad Kraje Vysočina. [online]. [cit. 11.3.2020]. Dostupné z: http://m.kr-vysocina.cz/assets/File.ashx?id_org=450008&id_dokumenty=4094240

Dalším výše zmíněným preventivním opatřením jsou statistiky. Ty mohou mít odstrašující funkci a mohou sloužit i k mezinárodnímu srovnání. Tato srovnání pak mohou sloužit jako podklad pro další postup antidiskriminační politiky a mohou ovlivňovat přístup k diskriminaci v zaměstnání.

Nejčastěji se v běžném životě setkáváme se statistikou, která zobrazuje rozdíly v odměňování žen a mužů v České republice. Dochází zde k diskriminaci na základě pohlaví bez jakéhokoliv objektivního důvodu. O problému rozdílnosti odměňování se doslýcháme z médií, internetu i od osob, které se s ním setkaly. Dle statistik to je reálný problém, se kterým se nejen u nás v České republice, dlouhodobě potýkáme. Průměrné měsíční mzdy žen jsou stále v jednotlivých pracovních odvětvích procentuálně nižší než mzdy mužů.¹²¹ Myslím si, že o problému rozdílného odměňování se v dnešní době mluví více než dříve. Stále však nedošlo ke srovnání platů, mezd a dalších odměn za stejnou nebo rovnocennou práci. Pokud žena a muž v moderním státě, který se neustále posouvá vpřed, odvádí stejnou v práci, za stejných podmínek, měli by mít rovnocenné ohodnocení. Myslím si, že pokud stále dochází k rozdílnému odměňování, tedy diskriminačnímu chování na základě pohlaví, má to velký dopad na společnost. Situace, kdy by žena měla nastoupit na konkrétní pracovní místo a ví, že by nedostala stejný plat, jako například její mužský kolega vykonávající tutéž práci, je přinejmenším velmi demotivující. Myslím si, že v dnešním moderním světě, kdy jsou si všichni rovni, by měl být tento problém aktivně a důsledně řešen.

Dle mého názoru jsou preventivní opatření důležitou součástí antidiskriminační politiky. Slouží k předcházení vzniku nežádoucích situací a tím plní velmi důležitou nenahraditelnou funkci.

¹²¹ KRÍŽKOVÁ, A., VOHLÍDALOVÁ, M., POSPÍŠILOVÁ, K., MAŘÍKOVÁ, H. Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR. Hlubková analýza statistik a mezinárodní srovnání. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017. ISBN 978-80-7421-147-8. s. 41

6 Judikatura

Judikatura neboli rozhodovací činnost či praxe vnitrostátních soudů, Evropského soudního dvora a Evropského soudu pro lidská práva je také jedním z velmi důležitých pramenů upravující oblast diskriminace v zaměstnání. Jednotlivé již řešené případy, kdy soudy došly k určitému závěru, jsou podkladem pro další rozhodnutí příslušných soudů v obdobných případech.

Z množství judikatury, jsem vybrala několik příkladů, které se týkají diskriminace v pracovněprávních vztazích.

6.1 Judikatura tuzemských soudů

Judikatura tuzemských soudů je důležitým pramenem práva v České republice. Jednotlivá pravomocná rozhodnutí soudů vyššího stupně jsou závazná pro soudy nižšího stupně. Tvoří tedy právní rámec pro jejich rozhodovací činnost.

Usnesení Nejvyššího soudu ČR 21 Cdo 3069/2006

Usnesení Nejvyššího soudu je ze dne 6. listopadu 2007. V původním sporu žalobkyně Ing. V. S. podala žalobu proti žalované S. a.s., kterou se domáhala zaplacení částky 1 mil. Kč. To odůvodňovala 5tiletou diskriminací a mobbingem ze strany žalované. Žalobkyně vykonávala práci na stejné pozici jako její předchůdce, ale s rozdílným ohodnocením. Z tohoto důvodu se domnívala, že došlo k platové diskriminaci na základě pohlaví, k mobbingu a zároveň k hazardu s jejím životem, protože byla nucena sama vyzvedávat několikamilionové částky v hotovosti.

Obvodní soud pro Prahu 1 rozsudkem žalobu zamítl s tím, že bylo prokázáno, že žalobkyně nevykonávala rovnocennou práci jako její předchůdce. Její náplň práce byla odlišná kvantitativně i kvalitativně, protože žalobkyně měla přebírat jen část agenty po předchůdci. Nebylo ani prokázáno, že by se žalovaná vůči žalobkyni dopouštěla mobbingu. Nedošlo proto ani k porušení zásady rovného zacházení ani k platové diskriminaci.

Žalobkyně se odvolala k Městskému soudu v Praze, který potvrdil rozsudek soudu prvního stupně. Odůvodnil to tím, že odlišné finanční ohodnocení žalobkyně bylo opodstatněné a nesouviselo s jejím pohlavím, tudíž se nejednalo o diskriminaci z důvodu pohlaví. Dle odvolacího soudu nebyl prokázán ani mobbing. Nedošlo

ke znevážení osobnosti ani snížení důstojnosti žalobkyně. Naopak jí bylo vyhověno v některých jejích mimořádných požadavcích (například žádost o samostatnou neprůchozí kancelář atd.). Zároveň se soud vyjádřil k tomu, že tím, že žalobkyně vyzvedávala vysoké částky sama, mohlo dojít k porušení některých bezpečnostních zásad, ale není možné v tom spatřovat znevažování její důstojnosti.

Žalobkyně proti rozsudku odvolacího soudu podala dovolání s cílem, aby byly rozsudky obou předchozích soudů zrušeny a věc byla vrácena soudu prvního stupně k dalšímu řízení. Dovolání podepřela argumenty ohledně důkazního břemene v případech diskriminace na základě pohlaví. Důkazní břemeno měla nést žalovaná, která podle ní tuto procesní povinnost nesplnila tím, že neprokázala, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení a tím neunesla důkazní břemeno.

Nejvyšší soud České republiky jako soud odvolací věc přezkoumal a dospěl k názoru, že dovolání v tomto případě není přípustné. Vyjádřil se mimo jiné i k údajně neunesenému důkaznímu břemenu.¹²²

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR 21 Cdo 246/2008

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky je ze dne 11. listopadu 2009. V původním sporu podala žalobkyně Ing. M. Č. žalobu proti žalované P. T. a.s., kterou se domáhala zaplacení peněžitého zadostiučinění ve výši 1 mil. Kč, uzavření pracovní smlouvy a veřejné omluvy od žalované společnosti. Žalobu odůvodňovala tím, že došlo k její diskriminaci na základě pohlaví a porušení zásady rovného zacházení při výběrovém řízení na funkci finančního ředitele obchodní společnosti. Žalobkyně se výběrového řízení účastnila a uspěla jako nejvíce vhodný kandidát. Do funkce však nebyla jmenována. Žalobkyně se domnívá, že to bylo z důvodu jejího pohlaví. Představenstvo společnosti nakonec rozhodlo o dalším kole výběrového řízení, protože údajně vhodného kandidáta nenalezlo. Dalšího kola se zúčastnili i jiní kandidáti a do funkce byl nakonec jmenován Ing. P. P. Žalobkyně zpochybnila výběrové řízení, protože podle ní byla porušena zásada rovného zacházení pro muže a ženy. Žalovaná společnost tvrdila, že výběrové řízení proběhlo transparentně a podle zákonných požadavků, bez porušení zásady zákazu diskriminace. Dle společnosti nebyl v prvním kole výběrového řízení jednohlasně

¹²² Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 6.11.2007, sp.zn. 21 Cdo 3069/2006, Dostupné z: <http://kraken.slv.cz/21Cdo3069/2006>

vybrán vhodný uchazeč, proto následovalo další kolo. Nejmenování do funkce žalobkyně však nemělo žádnou spojitost s tím, že je žena.

Obvodní soud pro Prahu 7 rozsudkem žalobu zamítl s tím, že je neopodstatněná. I přesto, že došlo ke dvoukolovému výběrovému řízení, byly zajištěny rovné podmínky pro všechny uchazeče. Nebyly prokázány žádné okolnosti, ve kterých žalobkyně spatřovala svojí diskriminaci.

Žalobkyně se odvolala k Městskému soudu v Praze. Odvolací soud změnil výrok ohledně výše nákladů v rozsudku soudu prvního stupně. V ostatním jej potvrdil s tím, že další výběrové řízení musí být vnímáno jako řízení nové. Z toho podle soudu vyplývá, že není vhodné srovnávat podmínky v prvním a druhém výběrovém řízení. Za znevýhodnění žalobkyně nelze považovat ani to, že nebyla vyzkoušena o novém výběrovém řízení, neboť zákon zaměstnavateli tuto povinnost neukládá. Navíc soud uvedl, že i když žalobkyně splnila veškeré předpoklady, nebyla vyhodnocena jako vyhovující kandidát pouze ona, a tudíž nelze říci, že byla nejvhodnějším uchazečem. Odvolací soud uvedl, že nebylo prokázáno diskriminační zacházení se žalobkyní.

Žalobkyně proti rozhodnutí odvolacího soudu podala dovolání s cílem, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Namítala, že soudy nesprávně posoudily uvedené diskriminační chování žalované, a že jí ani nebylo umožněno prokázat odlišné zacházení. Dále také upozornila, že jen výjimečně lze nalézt přímý důkaz diskriminace.

Žalovaná navrhl, aby dovolací soud dovolání žalobkyně odmítl nebo zamítl, pokud bude shledáno přípustným. Uvedla, že napadený rozsudek odvolacího soudu nemá pro situaci zásadní význam a zdůraznila, že se žalobkyní bylo zacházeno ve výběrovém řízení stejně jako s ostatními uchazeči, a že nebyla vybrána proto, že se na tom představenstvo neshodlo.

Nejvyšší soud České republiky jako odvolací soud věc projednal a uznal dovolání zčásti opodstatněné. Dospěl k závěru, že pokud se zaměstnanec po zaměstnavateli domáhá upuštění od diskriminace a odstranění jejích následků (příp. poskytnutí náhrady či přiměřeného zadostiučinění), má zaměstnanec povinnost uvádět důkazy podporující jeho tvrzení. Tvrzení zaměstnance má soud za prokázané, pokud zaměstnavatel neprokáže nebo při řízení nevyplyne, že vůči zaměstnancům neporušil zásadu rovného zacházení. Dále soud uvedl, že nesouhlasí s hodnocením odvolacího soudu ohledně podmínek ve výběrových řízeních. Žalobkyně byla podle dovolacího soudu zjevně znevýhodněna a to tím, že byla

vyloučena z účasti v dalším výběrovém řízení. Žalobkyně tvrdila, že byla diskriminována na základě jejího pohlaví. Toto tvrzení musí být bráno jako prokázané, ledaže by žalovaná prostřednictvím důkazů prokázala opak. Žalovaná tvrdila, že důvodem nepřijetí žalobkyně do funkce, nebylo její pohlaví, ale neshoda členů představenstva. Soud uvedl, že toto však neodpovídá na otázku, zda nepřijetí do funkce bylo následkem diskriminačního jednání. Z tohoto vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu spočívá v nesprávném právním posouzení věci. Nejvyšší soud České republiky rozsudek zrušil a věc vrátil Městskému soudu v Praze k dalšímu řízení.¹²³

6.2 Judikatura Evropského soudního dvora

Dalším významným pramenem při posuzování otázek ohledně diskriminace v pracovněprávních vztazích je judikatura Evropského soudního dvora. Evropský soudní dvůr sídlí v Lucemburku a jeho hlavním úkolem je zajištění, aby bylo právo Evropské unie vykládáno a aplikováno stejně ve všech členských státech a zároveň, aby všechny členské státy dodržovaly unijní právní předpisy.¹²⁴ Hraje velmi důležitou úlohu při řešení mnoha otázek týkajících se rovného zacházení a zákazu diskriminace.¹²⁵

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (Centrum pro rovné příležitosti a boj proti rasismu) vs. Firma Feryn NV

Věc C-54/07 se týkala sporu, kdy firma Feryn měla uplatňovat diskriminační politiku při náborech do zaměstnání. Ředitel firmy veřejně prohlásoval, že odmítá přijímat na pracovní pozice montérů osoby, které jsou „cizího původu“. Tato prohlášení odůvodňoval tím, že jeho zákazníci nechtějí vpouštět tyto osoby do svých domovů a umožnit jim provedení práce. V tomto případě nebylo prokázáno, že by se některá osoba „cizího původu“ ucházela o zaměstnání a nebyla přijata z důvodu jejího etnického původu. Avšak i samotná prohlášení stačila k tomu, aby Soudní dvůr rozhodl, že se jedná o přímou diskriminaci na základě

¹²³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11.11.2009, sp.zn. 21 Cdo 246/2008, Dostupné z: <http://kraken.slv.cz/21Cdo246/2008>

¹²⁴ ŠTĚPÁNKOVÁ, B., NOVÁKOVÁ, J. Výběr judikátů Evropského soudního dvora o rovných příležitostech mužů a žen II. 1. vydání. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2004. ISBN 80-86552-80-2. s. 5

¹²⁵ NOVÁKOVÁ, J. Výběr judikátů Evropského soudního dvora o rovných příležitostech mužů a žen. 1. vydání. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 1999. ISBN 80-85529-63-7. s. 9

rasového nebo etnického původu. Taková prohlášení totiž mohou odradit budoucí uchazeče o pracovní pozici.¹²⁶

Silke-Karin Mahlburg vs. Meklenbursko-Předpomořansko

Soudní případ C-207/98 se týkal paní Mahlburgové, která byla zaměstnána jako zdravotní sestra na klinice srdeční chirurgie. Této paní skončil pracovní poměr, který měla sjednaný na dobu určitou. Již před skončením jejího pracovního poměru se ucházela o dvě pracovní pozice, pro které splňovala veškeré předpoklady. Na těchto místech byly uzavírány smlouvy na dobu neurčitou. Poté, co zaměstnavatel obdržel od paní Mahlburgové lékařskou zprávu potvrzující její těhotenství, jí však sdělil, že na tato místa nemůže být přijata. Paní se na základě toho cítila diskriminována. Soudní dvůr uznal a potvrdil, že odmítnutí na základě těhotenství je přímou diskriminací na základě pohlaví.¹²⁷

Frédéric Hay vs. Crédit agricole mutuel de Charente-Maritime et des Deux-Sèvres

Věc C-267/12 se týkala sporu mezi Frédéricem Hayem a společností Crédit agricole, ve které byl zaměstnán. Pan Hay uzavřel s osobou stejného pohlaví registrované partnerství. Následně požádal o poskytnutí mimořádného volna a prémie, kterou zaručovala celostátní kolektivní smlouva Crédit agricole. Podle této smlouvy se tyto výhody poskytují zaměstnanci, který uzavírá manželství. Společnost mu však odmítla nárok na prémie přiznat s tím, že v jeho případě nešlo o uzavření manželství. Pan Hay se domáhal ochrany, protože tvrdil, že došlo k diskriminaci na základě jeho sexuální orientace. Soudní dvůr rozhodl, že směrnice Rady 2000/78/ES brání platnosti ustanovení, kterým je zaměstnanci uzavírajícímu registrované partnerství upírán nárok na získání výhod. Pokud totiž vnitrostátní předpisy státu neumožňují osobám stejného pohlaví uzavírat manželství, nachází se dotyčný zaměstnanec po uzavření registrovaného partnerství ve srovnatelné situaci

¹²⁶ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 10.7.2008, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding proti Firma Feryn NV, C-54/07. Dostupné z: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=F9916900E56156FFEDBB30FFC43DA9E9?text=&docid=67586&pageIndex=0&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=608597>

¹²⁷ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 3.2.2000, Silke-Karin Mahlburgová proti Meklenbursko-Předpomořansko, C-207/98. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=njptembqgbpxg4s7gzpxgxzrge&groupIndex=0&rowIndex=0>

jako zaměstnanec, který uzavřel manželství. Musí mít tedy nárok na stejné výhody.¹²⁸

Werner Mangold vs. Rüdiger Helm

Věc C-144/04 se týkala sporu mezi Wernerem Mangoldem a advokátem Rüdigerem Helmem. Pan Mangold byl ve věku 56 let a byl zaměstnán u pana Helma. Podepsal smlouvu na dobu určitou, která byla založena na právním předpise (zákon o práci na částečný pracovní úvazek a na dobu určitou), který usnadňoval uzavírání pracovních smluv na dobu určitou se staršími pracovníky nad 52 let. Pan Mangold se však obrátil na soud žalobou s tím, že se domníval, že ustanovení, na základě kterého byla uzavřena smlouva na dobu určitou, je v rozporu se směrnicí 1999/70 a směrnicí 2000/78. Evropský soudní dvůr konstatoval, že právní úprava, na základě které byla uzavřena smlouva, je nevhodná, protože znevýhodňuje určitou věkovou skupinu. Vnitrostátní soudy by měly zajistit, aby byla dodržována zásada zákazu diskriminace na základě věku tím, že nebude použito žádné ustanovení vnitrostátního práva, které odporuje této zásadě.¹²⁹

Sonia Chacón Navas vs. Eurest Colectividades SA

Věc C-13/05 se týkala sporu mezi paní Sonia Chacón Navas a společností Eurest. Paní S. Ch. Navas pracovala ve společnosti Eurest. Následně byla z důvodu její nemoci uznána za neschopnou pracovat a podle ošetřujících zdravotních služeb bylo zhodnoceno, že v krátkodobém výhledu nebude práce schopná. Společnost jí poté oznámila, že je propuštěna bez udání důvodu. Zároveň toto propuštění uznala za protiprávní a nabídla jí odškodnění. Paní S. Ch. Navas tvrdila, že její propuštění bylo neplatné a domáhala se opětovného zařazení na původní pracovní místo s tím, že ze strany společnosti mohlo dojít k diskriminaci na základě zdravotního postižení. Soudní dvůr nakonec rozhodl, že pokud je osoba propuštěna pouze

¹²⁸ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 12.12.2013, Frédéric Hay proti Crédit agricole mutuel de Charente-Maritime et des Deux-Sèvres, C-267/12. Dostupné z: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=2C811D37DE15B1C1589B94128948B8B5?text=&docid=145530&pageIndex=0&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=890166>

¹²⁹ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 22.11.2005, Werner Mangold proti Rüdiger Helm, C-144/04. Dostupné z: <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=993C0E2B77F1DD28A068A536076E16C0?text=&docid=65973&pageIndex=0&doclang=cs&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=6059894>

z důvodu nemoci, nejedná se o diskriminaci na základě zdravotního postižení. Nemoc nemůže být brána jako jeden z doplňujících důvodů, na základě kterého může k této diskriminaci dojít.¹³⁰

Samira Achbita a Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (Centrum pro rovné příležitosti a boj proti rasismu) vs. G4S Secure Colutions NV

Věc C-157/15 se týkala sporu mezi paní Samirou Achbitou s Centrem pro rovné příležitosti a boj proti rasismu a společností G4S Secure Colutions NV. Paní Achbita nastoupila na pracovní pozici recepční na dobu neurčitou do společnosti G4S Secure Colutions NV. Zaměstnanci této společnosti měli podle pracovního řádu zakázáno nosit na pracovišti všechny viditelné symboly jakéhokoliv náboženského přesvědčení. Paní Achbita (muslimka) celé 3 roky tato pravidla dodržovala a šátek v pracovní době nenosila. Po těchto 3 letech však vedení společnosti oznámilo, že šátek hodlá nosit už i v pracovní době. Vedení jí upozornilo, že je to v rozporu s neutralitou společnosti. Následně, po nějaké době pracovní neschopnosti, výše zmíněná zaměstnankyně oznámila, že nastoupí do práce již s šátkem. Na základě toho byla propuštěna a bylo jí přiznáno odstupné. Paní Achbita požadovala náhradu škody z důvodu porušení antidiskriminačního zákona. Soudní dvůr nakonec rozhodl tak, že se může jednat o nepřímou diskriminaci na základě náboženského jednání či víry. Muselo by se prokázat, že tato zdánlivě neutrální povinnost vede ke znevýhodnění příslušníka určité víry nebo náboženského vyznání. Nejedná se o přímou diskriminaci, protože zákaz nosit muslimský šátek, vyplýval z obecných vnitřních podnikových pravidel, a nikoliv z předsudků vůči konkrétnímu náboženství.¹³¹

¹³⁰ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 11.7.2006, Sonia Chacón Navas proti Euresť Colectividades SA, C-13/05. Dostupné z: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=56459&pageIndex=0&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=710691>

¹³¹ Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 14.3.2017, Samira Achbita a Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding proti G4S Secure Solutions NV, C-157/15. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=mv2tmxzsgaytkx3dniydcnfx&groupIndex=2&rowIndex=0>

7 Návrhy de lege ferenda

Jak jsem již nastínila v úvodu, hlavním cílem mé práce bylo podat ucelený výklad problematiky týkající se diskriminace v zaměstnání.

V návaznosti na kapitoly, které se týkaly právní úpravy diskriminace v oblasti pracovněprávních vztahů, se zde budu zabývat hodnocením současné právní úpravy a pokusím se o návrhy de lege ferenda, které by mohly situaci týkající se již zmíněné problematiky nějakým způsobem zlepšit.

Evropská právní úprava i úprava v České republice je poměrně rozsáhlá. Je zjevné, že Evropská unie i náš stát usiluje o dodržování zásady zákazu diskriminace a rovného zacházení v pracovněprávních vztazích. Tato úprava je však stále nedostatečná, proto dochází i v současné době k diskriminaci v zaměstnání.

Především evropská právní úprava stanoví rámec pro chování jednotlivých členských států. Především ty by měly zajistit dodržování dvou zmíněných zásad. Konkrétně, podle většiny evropských směrnic upravujících poměry v případě diskriminace v zaměstnání, je jim uložena povinnost stanovit odrazující a přiměřené sankce při porušení povinností plynoucí ze směrnic. Je tedy ponechána benevolence členským státům při stanovení těchto sankcí.

Myslím si, že pokud by výše těchto sankcí byla přesně stanovena v české právní úpravě, například v antidiskriminačním zákoně, mohlo by to znamenat výrazný posun v antidiskriminační politice. Bylo by vhodné stanovit konkrétní rozmezí výše sankce u jednotlivých diskriminačních důvodů za porušení zásad rovného zacházení a zákazu diskriminace. Sankce by měly být peněžité, odstupňovány podle závažnosti diskriminačního jednání a jeho následků. V případě, že by osoba, která je účastníkem pracovněprávního vztahu, věděla, že pokud se dopustí diskriminačního jednání, hrozí jí zákonem zaručená sankce, odradilo by jí to od takového konání.

Bylo by zároveň nutné řešit i to, kam by případné sankce peněžitého charakteru plynuly. Nabízí se dvě možnosti. Buď by byla peněžitá sankce příjmem státního rozpočtu, nebo by připadla diskriminované osobě jako odškodnění za utrpěnou újmu. V druhém případě by docházelo k hmotnému zajištění diskriminované osoby v případě, že by byla z těchto důvodů nucena opustit zaměstnání. V mnoha případech by to dle mého názoru výrazně usnadnilo její

životní situaci, protože by nemusela z finančních důvodů setrvávat v dosavadním zaměstnání

Sankce by byly ukládány na základě podané stížnosti či podnětu ze strany diskriminované osoby, po projednání a vyhodnocení příslušným orgánem.

Tato možnost by musela být jasně, srozumitelně, a především důkladně upravena zákonem, aby nedocházelo k nejasnostem, rozporům a jejímu zneužívání.

8 Závěr

Jak jsem zmínila již v úvodu, cílem mé práce bylo zmapovat problematiku diskriminace v zaměstnání. Chtěla jsem přiblížit zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace a najít možná řešení v podobě preventivních opatření, která by pomohla předcházet těmto problémům.

Diskriminace v pracovních vztazích je i v současnosti velkým problémem.

Díky této práci jsem získala hlubší znalosti a více jsem porozuměla této problematice. Zorientovala jsem se lépe v soudní judikatuře a jednotlivých právních předpisech upravujících diskriminaci v pracovněprávních vztazích.

Dle mého názoru je právní úprava tohoto problému celkem rozsáhlá. Dovolím si tvrdit, že i přesto není povědomí o této problematice moc rozšířené. Důležité je také zmínit, že problematika diskriminace v pracovním právu není problémem poslední doby, ale je dlouhodobým problémem.

V kapitole, kde jsem se zabývala preventivními opatřeními, jsem uvedla několik možných přístupů, které by mohly přispět ke zlepšení situace. Myslím si, že nejvíce důležitá zůstává informovanost jednotlivců v tomto ohledu.

Pravděpodobně tento problém ve společnosti nelze úplně a zcela vymýtit, ale myslím si, že může dojít k výraznému zlepšení, pokud se bude o této problematice více mluvit. Jedná se však o dlouhodobý proces změn a opatření, který musí být aktivně podporován a rozvíjen, aby došlo ke zlepšení. Můžeme ale vidět určitý posun ve srovnání s historií. Společnost se vyvíjí, problémem však je, že určité přežitky, předsudky, názory a stereotypy v lidech zůstávají hluboko zakořeněné. Proto je třeba aktivní přístup celé společnosti, zejména zákonodárců, aby došlo k zásadnějším změnám. Prostřednictvím nich by mohlo dojít k pokroku například přijetím dalších konkretizujících zákonů nebo právních předpisů. Velkou roli mohou sehrát i média, sociální sítě a internet. Zmíněný internet, který oslovuje hlavně mladou generaci, může sehrát velkou roli v jejich budoucím přístupu k tomuto problému. To, že se tato generace bude dozvídat, jakým způsobem se mohou proti diskriminaci bránit, může napomoci tomu, že nebudou tolerovat diskriminaci a nebudou ochotni pasivně přihlížet tomu, že je diskriminován někdo jiný.

Jestli chceme do budoucna něco změnit, je třeba změnit vnímání takových problémů z toho, že „Nás se to netýká.“ na „Je to reálný problém, se kterým se můžeme setkat, který je nutné řešit, mluvit o něm a netolerovat ho!“.

9 Resumé

Tato diplomová práce pojednává o problematice diskriminace v zaměstnání. Je rozdělena do několika kapitol. Nejprve jsou definovány základní pojmy. Mezi tyto pojmy patří diskriminace, rovnost a zaměstnání. Jsou zde charakterizovány i jednotlivé diskriminační důvody. Dále jsem rozebrala jednotlivé právní prameny. Jsou zde uvedeny mezinárodní, evropské i české právní předpisy. Věnuji se také preventivním opatřením, které by mohly pomoci v boji proti diskriminaci. V práci jsou uvedeny i příklady judikátů, které se týkají diskriminace v pracovněprávních vztazích. Uvedla jsem judikaturu tuzemských soudů a Evropského soudního dvora. V poslední části mé práce jsem se pokusila o návrhy *de lege ferenda*.

Cílem mé diplomové práce bylo zmapovat a přiblížit problematiku diskriminace v pracovněprávních vztazích. Vypracováním jsem si potvrdila, že je to v současnosti velký problém, který je nutné řešit.

Resumé

This diploma thesis is about the issue of discrimination in employment. It is divided into several chapters. At first there are defined the basic concepts. These concepts include discrimination, equality and employment. Individual reasons of discrimination are also described here. Next, I analyzed the individual legal sources. international, European and Czech legislation is also listed here. I also deal with precautionary measures that could help to combat discrimination. There are also examples of judicial decisions which deal discrimination in employment relations in this diploma thesis. I have mentioned the case law of czech courts and the European Court of Justice. In the last part of my diploma thesis I tried suggestions *de lege ferenda*.

The aim of my diploma thesis was to chart and explain the issue of discrimination in employment relations. By elaborating, I have confirmed that this is currently a big problem that needs to be deal with.

10 Seznam použitých zdrojů

Právní předpisy a jiné dokumenty

Mezinárodní dokumenty:

- Všeobecná deklarace lidských práv
- Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace
- Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen
- Úmluva o politických právech žen
- Mezinárodní pakt o občanských a politických právech
- Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech
- Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod
- Evropská sociální charta

Komunitární právo:

- Smlouva o Evropské unii
- Smlouva o fungování Evropské unie
- Listina základních práv Evropské unie
- Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie
- Směrnice Rady EU 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, o rovném zacházení v zaměstnání a povolání
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207 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 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, o rovném zacházení s osobami bez ohledu na rasu a etnický původ
- Směrnice Rady 92/85/ES 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
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání

České právní předpisy:

- Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů
- Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 221/1999 Sb., zákon o vojácích z povolání
- Zákon č. 361/2003 Sb., zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů

Knižní publikace

- ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-277-6.
- BOUČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K., KÜHN, Z., KÜHNOVÁ, E., WHELANOVÁ, M. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-315-8.
- HUBÁLEK, M., ŠTĚPÁNKOVÁ, M., ZAMBOJ, L. *Trh práce & diskriminace*. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2008. ISBN 978-80-254-2662-3.
- KŘÍŽKOVÁ, A., VOHLÍDALOVÁ, M., POSPÍŠILOVÁ, K., MAŘÍKOVÁ, H. *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR. Hlubková analýza statistik a mezinárodní srovnání*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017. ISBN 978-80-7421-147-8.
- HAVELKOVÁ, B. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2007. ISBN 978-80-903786-2-9.
- SPOUSTOVÁ, I., KRÁLÍKOVÁ-LUŽAIĆ, A., FIALOVÁ, E. *Nenechte se diskriminovat a nedovolte to jiným*. Praha: Gender Studies, 2008. ISBN 978-80-86520-09-4.
- BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-584-1.

- KOLDINSKÁ, K. *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálně-právních souvislostech*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-343-1.
- ŠTAMBERKOVÁ, J., HAJNÁ, Z. a kol. *Jak dosáhnout rovnosti na trhu práce*. Praha: Český svaz žen, 2001.
- DANDOVÁ, E. *Zákoník práce a EU v otázkách a odpovědích*. 1.vydání. Praha: ASPI Publishing, s.r.o., 2004. ISBN 80-7357-018-1.
- HÁJKOVÁ, M. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-740-8.
- ŠAMÁNEK, J. a kol. *Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-658-6.
- ŠIMEČKOVÁ, E., JORDÁNOVÁ, J. *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie*. Praha: Leges, 2015. ISBN 978-80-7502-070-3.
- ŠTĚPÁNKOVÁ, B., NOVÁKOVÁ, J. *Výběr judikátů Evropského soudního dvora o rovných příležitostech mužů a žen II*. 1. vydání. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2004. ISBN 80-86552-80-2.
- NOVÁKOVÁ, J. *Výběr judikátů Evropského soudního dvora o rovných příležitostech mužů a žen*. 1. vydání. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 1999. ISBN 80-85529-63-7.
- NOVOTNÝ, F., PRAŽÁK, J. M., SEDLÁČEK, J. *Latinsko-český slovník*. 16. vydání. Praha: KLP - Koniasch Latin Press, 1999.

Odborné články

- KVASNICOVÁ, J., 2011. (Ne)diskriminace, rovnost nebo rovné zacházení? *Právní rozhledy* 3/2011. s. 87 [online]. [cit. 10.3.2020]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nrptembrgfpxa4s7gnpxgxzyg4&groupIndex=6&rowIndex=0>
- CVIKLOVÁ, L., 2011. Obtěžování jako forma diskriminace ve světle zahraniční teorie a judikatury. *Právní rozhledy* 16/2011. s. 581 [online]. [cit. 10.3.2020]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/document->

view.seam?documentId=nrptembrgfpxa4s7ge3f6427gu4dc&groupIndex=9
&rowIndex=0

Dokumenty

- RENDLOVÁ, M. Manuál pro implementaci řízení lidských zdrojů s ohledem na zamezení diskriminace a dalších negativních jevů na pracovišti. Krajský úřad Kraje Vysočina. [online]. [cit. 11.3.2020]. Dostupné z: http://m.kr-vysocina.cz/assets/File.ashx?id_org=450008&id_dokumenty=4094240
- NEČADOVÁ, V. Sociální politika 1. část. 1. vydání. Jihlava: Vysoká škola polytechnická Jihlava, 2010. ISBN 978-80-87035-49-8. s. 5

Webové stránky

- Český statistický úřad, 2016. Gender: Základní pojmy. [online]. 29.2.2016 [cit. 10.2.2020]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy
- PITOŇÁK, M, 2016. Sexualita a ne-heterosexualita. In: Queergeography.cz. [online]. 17.8.2016. [cit. 15.2.2020]. Dostupné z: <https://www.queergeography.cz/sexualita-a-ne-heterosexualita/>
- HORA, L., 2018. Náboženství – Sociologická encyklopedie. In: Encyklopedie.soc.cas.cz [online]. 10.11.2018. [cit. 19.2.2020]. Dostupné z: <https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/N%C3%A1bo%C5%BEenstv%C3%AD>
- HORYNA, B., 2018. Víra – Sociologická encyklopedie. In: Encyklopedie.soc.cas.cz. [online]. 9.3.2018. [cit. 19.2.2020]. Dostupné z: <https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/V%C3%ADra>
- MĚCHUROVÁ, H., SUCHÁNKOVÁ, M., 2017. Názor světový – Sociologická encyklopedie. In: Encyklopedie.soc.cas.cz. [online]. 11.12.2017. [cit.19.2.2020]. Dostupné z: https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/N%C3%A1zor_sv%C4%9Btov%C3%BD
- Portál evropské e-Justice, 2020. Mezinárodní právo. [online]. 1.2.2020 [cit. 29.2.2020]. Dostupné z: https://e-justice.europa.eu/content_international_law-10-cs.do

- Vláda České republiky. Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace. In: Vlada.cz [online]. 7.6.2006 [cit. 20.2.2020]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rlp/dokumenty/zpravy-plneni-mezin-umluv/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-rasove-diskriminace-17715/>
- Vláda České republiky. Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen. In: Vlada.cz [online]. 25.10.2006 [cit. 20.2.2020]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rlp/dokumenty/zpravy-plneni-mezin-umluv/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen-19700/>
- Vláda České republiky. Mezinárodní pakt o občanských a politických právech. In: Vlada.cz [online]. 2.9.2011 [cit. 20.2.2020]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rlp/dokumenty/zpravy-plneni-mezin-umluv/mezinarodni-pakt-o-obcanskych-a-politickych-pravech-19851/>
- Vláda České republiky. Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech. In: Vlada.cz [online]. 6.11.2006 [cit. 20.2.2020]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rlp/dokumenty/zpravy-plneni-mezin-umluv/mezinarodni-pakt-o-hospodarskych--socialnich-a-kulturnich-pravech-19856/>
- Vláda České republiky. Rada vlády pro rovnost žen a mužů. In: Vlada.cz [online]. [cit. 30.3.2020]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/uvodni-stranka-rady-vlady-pro-rovne-prilezitosti-zen-a-muzu-121632/>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. Vláda schválila novelu zákoníku práce, nově bude upravovat sdílené pracovní místo a nárok na dovolenou. [online]. 16.12.2019 [cit. 30.3.2020]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/vlada-schvalila-novelu-zakoniku-prace-nove-bude-upravovat-sdilene-pracovni-misto-a-narok-na-dovolenou>
- EUR-Lex Access to European Union law. Primární právo Evropské unie. In: eur-lex.europa.eu. [online]. 21.3.2018 [cit. 11.3.2020]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=LEGISSUM%3A114530>
- Evropská komise. Druhy právních předpisů EU. [online]. [cit. 27.2.2020]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/law/law-making-process/types-eu-law_cs

- Evropská komise. Druhy právních předpisů EU. In: ec.europa.eu [online]. [cit. 27.2.2020]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/law/law-making-process/types-eu-law_cs
- UNITED NATIONS and the RULE OF LAW. Equality and Non-discrimination. In: un.org. [online]. [cit. 10.3.2020]. Dostupné z: <https://www.un.org/ruleoflaw/thematic-areas/human-rights/equality-and-non-discrimination>
- Victorian Equal Opportunity & Human Rights Commission. Sexual harassment in the workplace. In: humanrightscommission.vic.gov.au [online]. [cit. 10.3.2020]. Dostupné z: <https://www.humanrightscommission.vic.gov.au/the-workplace/sexual-harassment-at-work>

Judikatura

Evropský soudní dvůr:

- Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 10. července 2008, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding proti firma Feryn NV, C-54/07
- Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 3. února 2000, Silke-Karin Mahlburg proti Meklenbursko-Předpomořansko, C-207/98
- Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 12. prosince 2013, Frédéric Hay proti Crédit agricole mutuel de Charente-Maritime et des Deux-Sèvres, C-267/12
- Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 22. listopadu 2005, Werner Mangold proti Rüdiger Helm, C-144/04
- Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 11. července 2006, Sonia Chacón Navas proti Eurest Colectividades SA, C-13/05
- Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 14. března 2017, Samira Achbita a Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding proti G4S Secure Solutions NV, C-157/15

České soudy:

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

- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR 21 ze dne 11. listopadu 2009, sp. zn. Cdo 246/2008