

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

DIPLOMOVÁ PRÁCE

**EVROPSKÉ ANTIDISKRIMINAČNÍ PRÁVO SE
ZAMĚŘENÍM NA DISKRIMINACI Z DŮVODU
POHLAVÍ**

Jiří Kršňák

Plzeň 2020

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Diplomová práce

**EVROPSKÉ ANTIDISKRIMINAČNÍ PRÁVO SE
ZAMĚŘENÍM NA DISKRIMINACI Z DŮVODU
POHLAVÍ**

Jiří Kršňák

Studijní program:	M6805, Právo a právní věda
Studijní obor:	Právo
Vedoucí diplomové práce:	Doc. JUDr. Monika Forejtová, Ph.D.
Pracoviště:	Katedra ústavního a evropského práva

Plzeň 2020

Čestné prohlášení

„Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou prací na téma Evropské antidiskriminační právo se zaměřením na diskriminaci z důvodu pohlaví, vypracoval samostatně s použitím zdrojů v práci uvedených.“

V Plzni dne 13.4.2020

.....

Jiří Kršňák

Poděkování

Na tomto místě bych rád poděkoval vedoucí diplomové práce paní doc. JUDr. Monice Forejtové, Ph.D. za odborné vedení a rady při tvorbě této práce.

Zkratky

Listina	Listina základních práv a svobod
Listina EU	Listina základních práv a svobod Evropské unie
SEU	Smlouva o Evropské unii
SFEU	Smlouva o fungování Evropské unie
OSN	Organizace spojených národů

Úvod.....	1
1 Pojmy diskriminace a rovnost.....	3
1.1 Pojem rovnost	3
1.1.1 Historický vývoj.....	3
1.1.1.1 Antické Řecko	3
1.1.1.2 Řím	4
1.1.1.3 Světová náboženství a pojem rovnost	4
1.1.1.4 Rovnost v moderním pojetí.....	5
1.1.2 Formální a materiální rovnost.....	9
1.1.2.1 Formální rovnost	9
1.1.2.2 Materiální rovnost	10
1.1.2.3 Rovnost příležitostí.....	11
1.1.2.4 Rovnost výsledků	12
1.2 Pojem diskriminace	13
1.2.1 Přímá a nepřímá diskriminace	15
1.2.1.1 Přímá diskriminace	15
1.2.1.2 Nepřímá diskriminace.....	16
2 Diskriminace z důvodu pohlaví	18
2.1 Diskriminační důvody	18
2.2 Diskriminace z důvodu pohlaví	18
2.3 Historický vývoj.....	19
2.4 Pohlaví a gender.....	21
3 Zakotvení rovného postavení pohlaví v mezinárodním právu	23
3.1 Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod	23
3.2 Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen	25
3.3 Další mezinárodní dokumenty v oblasti diskriminace pohlaví.....	26
3.3.1 Evropská sociální charta.....	26
3.3.2 Úmluvy Mezinárodní organizace práce	27

4	Právní úprava v unijním právu.....	29
4.1	Zakotvení v primárním právu Evropské unie	29
4.1.1	Smlouva o Evropské unii	29
4.1.2	Smlouva o fungování Evropské unie	30
4.1.3	Listina základních práv a svobod Evropské unie.....	31
4.2	Zakotvení v sekundárním právu.....	32
4.2.1	Směrnice 2000/43/ES a 2000/78/ES	32
4.2.2	Směrnice 2006/54/ES.....	32
4.2.3	Směrnice 2002/73/ES.....	33
5	Česká právní úprava	35
5.1	Ústava a Listina základních práv a svobod	35
5.2	Antidiskriminační zákon	37
5.2.1	Přijetí zákona	37
5.2.2	Struktura a obsah zákona.....	38
5.2.3	Předmět úpravy, § 1 antidiskriminačního zákona.....	38
5.2.4	Základní pojmy, § 2 antidiskriminačního zákona.....	38
5.2.4.1	Rodičovství, těhotenství, pohlavní identifikace	39
5.2.4.1.1	Těhotenství	39
5.2.4.1.2	Rodičovství.....	40
5.2.4.1.3	Mateřství.....	41
5.2.4.1.4	Otcovství.....	42
5.2.4.1.5	Postavení dalších osob	43
5.2.4.2	Pohlavní identifikace	43
5.2.4.2.1	Typy pohlaví.....	44
5.2.5	Rovnost odměňování, § 5 antidiskriminačního zákona	45
5.2.6	Přípustné formy rozdílného zacházení, § 6 antidiskriminačního zákona	48

5.2.7	Rovné zacházení v systému sociálního zabezpečení, § 8 a § 9 antidiskriminačního zákona	51
5.2.8	Právní prostředky ochrany, § 10 antidiskriminačního zákona	52
5.2.8.1	Prostředky ochrany	53
5.2.8.2	Diskriminace při výkonu veřejné moci.....	55
5.2.8.3	Důkazní břemeno	56
	Závěr.....	58
	Resumé	61
	Seznam použité literatury	62

Úvod

Tématem této diplomové práce je evropské antidiskriminační právo se zaměřením na diskriminaci z důvodu pohlaví. Otázka rovného postavení žen a mužů v rámci společnosti je téma a společenský problém, který existuje po celá staletí, stále se vyvíjí a mění, a i ve 21. století se přes ohromný politický, filosofický, právní i technický posun, stále potýkáme s nerovným postavením a nerovným zacházením žen a mužů. Diskriminace z důvodu pohlaví se z historického hlediska vztahuje hlavně na ženy a jejich tradiční postavení v rodině a společnosti, nicméně nelze opomenout ani nerovné a diskriminační zacházení vůči mužům, které bylo po dlouhá léta přehlíženo a považováno za triviální. Tedy antidiskriminační právo je stále velmi aktuální téma, které má velmi široký záběr a přesahuje do celé řady právních odvětví a má celou řadu velmi specifických oblastí.

Práce je strukturována do pěti kapitol, přičemž první kapitola se zaměřuje na historické kořeny a vývoj zásady rovnosti, dále se věnuje základním pojmům materiální a formální rovnosti a také rovnosti příležitostí a výsledků. Dále tato kapitola obsahuje i navazující pojem diskriminace a vymezení přímé a nepřímé diskriminace.

Další kapitola se v úvodní části zaměřuje na diskriminační důvody obecně, přičemž plynule přechází k vymezení diskriminace z důvodu pohlaví, a to jak z historického pohledu, tak i teoretického, zároveň bude pojednáno o pojmech jako je pohlaví a gender, jejich vzájemný vztah a postavení.

Ve třetí kapitole bude věnován prostor pro zakotvení rovného postavení jako základní zásady v rámci mezinárodního práva, a to v rámci základních dokumentů mezinárodního práva.

Čtvrtá kapitola se zaměří na zakotvení rovného postavení a zákazu diskriminace z pohledu práva Evropské unie, kdy v první části se zaměřím na úpravu v rámci primárních pramenů práva Evropské unie, následující část se zaměří na vybrané prameny sekundárního práva, které v sobě obsahuje základní pojetí a koncepci zásady rovnosti a zákazu diskriminace.

Pátá kapitola je kapitolou nejrozsáhlejší a široce se bude zabývat otázkou antidiskriminačního práva České republiky, zaměří se na základní právní úpravu,

a to v prvé řadě na vymezení a zakotvení zásady rovnosti a zákazu diskriminace na úrovni ústavní, následně bude zbytek kapitoly věnován českému antidiskriminačnímu zákonu. Tato práce nemá za cíl komplexní analýzu tohoto zákona, ale spíše se zaměřuje na klíčová ustanovení úzce související s oblastí diskriminace z důvodu pohlaví, a to hlavně v oblasti zaměstnání, odměňování a rodičovství. V závěru této kapitoly se budu věnovat otázce právní ochrany a prostředků ochrany a částečně i otázce přeneseného důkazního břemene.

Hlavním cílem této práce je představení a shrnutí základní koncepce a problematiky diskriminace z důvodu pohlaví s ohledem na názory a poznatky odborníků, vymezení základních pojmů a zasazení celé problematiky do historického a právního kontextu, představení antidiskriminačního práva, jak na úrovni mezinárodní, tak unijní a hlavně na území České republiky a částečně zhodnotit kvalitu této úpravy.

Pro zpracování této práce byla zvolena metoda analýzy právní úpravy (především mezinárodních smluv, primárních pramenů a sekundárních pramenů Evropské unie, Ústavy a Listiny základních práv a svobod České republiky a antidiskriminačního zákona) a vybrané judikatury (především Nejvyššího soudu České republiky, Soudního dvora Evropské unie, Evropského soudu pro lidská práva).

1 Pojmy diskriminace a rovnost

Diskriminace. Co je to diskriminace? Pojem, v dnešní době by se dalo říct již fenomén, který se skloňuje napříč vědami a odvětvími do takové míry, že již dávno vystoupil za hranice práva a právní vědy. Proč je tak důležité zabývat se právě tímto pojmem? Protože se týká a významně ovlivňuje základní postavení jednotlivce a vzájemné vztahy mezi jednotlivci.

Diskriminace, rovnost, rovnost příležitostí, to jsou právě ty pojmy, se kterými se běžný člověk setkává dnes a denně, a které se staly součástí společenské debaty, a o kterých se i v dnešní, moderní a rozvinuté době, stále velmi intenzivně diskutuje, možná více než kdy jindy. Jsou to témata, která jsou probírána nejenom na lokální či regionální úrovni, ale i na úrovni státní i mezinárodní, z čehož lze dovodit význam a závažnost těchto pojmů, respektive fenoménu diskriminace jako celku.

Co se týká vývoje a historie těchto základních pojmů, tak ty budou podrobně zpracovány v následujících samostatných kapitolách, nicméně je nutno zdůraznit, že přestože se může zdát, že právě pojmy jako diskriminace či rovnost se na první pohled mohou jevit jako zcela jednoznačné a jasné, tak právě takto zdánlivě jednoduché základní pojmy je nutné chápat v souvislostech s konkrétními právními řády, s přihlédnutím k historickému vývoji, společenskému kontextu a mimo jiné i právní kultuře daného státu.¹

1.1 Pojem rovnost

1.1.1 Historický vývoj

1.1.1.1 Antické Řecko

Rovnost patří mezi nejdůležitější a nejstarší pojem, který souvisí s problematikou diskriminace. První zmínky obsahující a definující rovnost jako politický princip nalezneme již ve filozofických dílech pocházejících z antického Řecka. Nejzásadnější význam pak měla Aristotelova pojednání, na která navazuje dnešní pojetí tzv. formální rovnosti. Princip, který byl Aristotelem vyřčen, stanovuje zcela jasné a na první pohled jednoduché pravidlo, a to se stejným zacházet stejně a s odlišným odlišně. Projev tohoto principu dnes nalezneme jak v odborné literatuře, tak i v rámci rozhodovací činnosti soudů tzn., že při tvorbě

¹ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty., s. 1.

právního názoru je hlavním hlediskem posouzení, zdali bylo se stejným zacházeno stejně a s odlišným odlišně. Pokud bylo identifikováno nerovné zacházení, tak mluvíme právě o diskriminaci.²

Přestože Aristotelova konstrukce je na první pohled stabilní a nevyvratitelná, nemá sám Aristoteles problém odůvodnit a ospravedlnit nerovné postavení žen vůči mužům, podřízené postavení otroků, jejich vrozenou iracionalitu a nutnost dohledu právě ze strany mužů. To poté vidíme i v rozložení řecké společnosti, která zcela jednoznačně nebyla postavena na principu rovnosti, ba naopak společnost byla organizována hierarchicky a klíčové postavení, na jejímž základě byla určována práva a povinnosti, měly rody a případně postavení, hodnota a význam jednotlivce jako lidské bytosti bylo spíše zanedbatelné.³

1.1.1.2 Řím

Aristotelovo pojetí rovnosti jakožto politické zásady je rozvinuto skrze římské právo a z rovnosti se tak stává právní zásada. Nicméně je nutno zdůraznit, že se nejednalo o rovnost, tak jak ji známe dnes, ale pouze o její okleštěnou verzi, kdy se tato zásada aplikovala pouze mezi občany či institucemi. To znamená, že se dotýkala a chránila postavení pouze určitého okruhu osob, případně institucí. Kupříkladu postavení žen v Římě se do značné míry vyznačovalo určitou mírou rovnosti, respektive ženám byla dána možnost zlepšit své životní postavení, avšak to se týkalo jen žen, které byly občankami, a i tak nikdy nemohly dosáhnout takového postavení jako muži.⁴

1.1.1.3 Světová náboženství a pojem rovnost

Pojem rovnosti lze nalézt v nejstarších náboženských textech. Především v křesťanství a v judaismu. Křesťanské texty se principem rovnosti zabývají spíše obecně a ne zcela konkrétně, přesto lze dovést z úvodních knih Starého zákona stanovení rovnosti mezi lidmi, které stvořil bůh k obrazu svému. Judaismus upravuje otázku rovnosti více podrobně a to v příkázáních, která říkají, že se příslušníci vyvoleného národa mají vzájemně respektovat jako bratři a je zakázáno vzájemně uplatňovat otroctví. „*Každý ať propustí svého hebrejského otroka a každý svou hebrejskou otrokyni na svobodu, aby nikdo z Judejců neotročil svému*

² KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty., s. 1.

³ FREDMAN. Sandra. *Antidiskriminační právo*. Praha: Multikulturální centrum Praha, 2007, s. 4.

⁴ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty., s. 1.

bratru.“⁵ Z tohoto citátu právě můžeme opět pozorovat, že míněná rovnost se opět vztahuje pouze na určitý okruh osob, v tomto případě příslušníky „vyvoleného národa“, a nikoliv plošně.⁶

V novém zákoně můžeme vnímat posun myšlenky rovnosti, dochází k rozšíření okruhu, na který se aplikuje princip rovnosti, jsou pomyslně smazány rozdíly v původu či společenském postavení. „*Není už rozdíl mezi židem a pohanem, otrokem a svobodným, mužem a ženou.*“⁷ Přesto právě postavení žen v pojetí křesťanského náboženství je po dlouhá staletí neměnné a ženy jsou v podřízeném postavení vůči muži, nehledě na zakotvení ve stěžejním náboženském textu.⁸

1.1.1.4 Rovnost v moderním pojetí

Rovnost, tak jak je chápána dnes, byla zakotvena a vychází z přirozenoprávních koncepcí, které byly vytvořeny nejvýznamnějšími mysliteli jako byl J. J. Rousseau, Immanuel Kant či John Locke.⁹

Právě John Locke přišel s definicí či popisem dnešního pojetí rovnosti: „*Lidé jsou si od přirozenosti všichni svobodní, rovní a nezávislí.*“¹⁰ Tato definice neměla jen filosofickou hodnotu a dopad, ale začala se projevovat i v praxi a běžném životě. Jako politický dopad můžeme vnímat vzrůstající tlak na postavení monarchy, z ekonomického hlediska to znamenalo v zásadě aplikaci smluvní svobody stojící na základě rovnosti stran, to znamená smluvní rovnost nezávislá na tržní realitě.¹¹

Nicméně opět je nutno zdůraznit, že tato myšlenka neplatí pro všechny. Opět se zde projevuje jakási exkluzivita pojmu rovnosti, kdy rovnost není pro každého, ale pouze pro určitý okruh osob. To se projevuje v následujících staletích po Lockovi, což můžeme vnímat v konkrétních právních rádech. Z obecného pojetí rovnosti, jakožto přirozené rovnosti všech lidí, jsou vyloučeny celé skupiny lidí. Nemajetné osoby, ženy, otroci, náboženské menšiny, osoby jiné

⁵ Jeremiáš 34,9 [online] [citováno 15.1.2020] Dostupné z: <https://www.bible.com/cs/>

⁶ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty., s. 2,

⁷ Galatským 3,28 [online] [citováno 15.1.2020] Dostupné z: <https://www.bible.com/cs>

⁸ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty., s. 2.

⁹ Tamtéž.

¹⁰ LOCKE, John. *Druhé pojednání o vládě*. 2. vyd. Praha: Svoboda, 1992. ISBN 80-205-0222-x., s. 85.

¹¹ FREDMAN. Sandra. *Antidiskriminační právo*. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007, s. 5.

barvy pleti. Kritériem a důvodem, která měla ospravedlnit odlišné postavení osob, byla racionalita, jinak řečeno, právo na svobodu a rovnost náleží osobám jako jednotlivcům pouze na základě racionality, kdy tento pojem byl velmi snadno a lehce zmanipulován a upraven. Ženy, otroci a další skupiny byly popisovány jako iracionální bytosti, které podléhají emocím a na základě toho jim nebyl přiznán nárok na rovná práva a zacházení tak, jak náležela „racionální bytosti“. To znamená, že vedle jakéhosi pojmu rovnosti zcela bez překážek existovaly a přetrvávaly dominance určitých skupin, ať už na základě pohlaví, vyznání či barvy pleti. Otroctví je zcela v souladu se zákonem, kolonialismus je v plném proudu a práva žen vesměs neexistují. Ženy nemají právo vlastnit majetek a dokonce nemají práva ani k vlastním dětem. Je až s podivem, že sám Locke, který s touto výsostnou a čistou myšlenkou přišel, nevidí ten zcela evidentní rozpor mezi tím, co sám tvrdí a tím, jak se jeho myšlenky odrážejí v realitě, respektive jak on sám popisuje rodinu. Locke chápe rodinu jako: „*Pána rodiny se všemi těmi podřízenými vztahy ženy, dětí, sluhů a otroků*“.¹² Nicméně tento popis je zcela v rozporu s jeho tvrzením o přirozené rovnosti všech lidí a celý tento výrok je minimálně oslaben.¹³

Přestože rovnost nebyla pro každého, dala základní teze vyřčená J. Lockem za vznik feministickým a jiným znevýhodňovaným skupinám prostor a hlavně zásadní argumenty, přestože neměly ještě notnou dobu potřebnou politickou sílu. Rovnost tedy získává své téměř finální rysy a stává se nástrojem pro boj s diskriminací z důvodů pohlaví a rasismem, nicméně právě absence politické síly a nástrojů politických hnutí vedlo k tomu, že rozvoj rovnosti jako základního práva a základní zásady práva trval velmi pomalu.¹⁴

Tento vývoj můžeme rozdělit do tří základních fází. V první fázi se musely odstranit překážky formálního charakteru, z těchto formálních změn je tím nejzásadnějším zrušení otroctví a rozšíření práv žen, například zrušení odpírání vlastnického práva u vdaných žen, práva k vlastním dětem a samozřejmě stěžejní otázka volebního práva.¹⁵

¹² LOCKE, John. *Druhé pojednání o vládě*. 2. vyd. Praha: Svoboda, 1992., s. 78.

¹³ FREDMAN. Sandra. *Antidiskriminační právo*. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007, s. 5.

¹⁴ Tamtéž.

¹⁵ Stejně jako předchozí, s. 5- 6.

Zavádění a rušení těchto zásadních institutů je spojeno s příchodem a zaváděním demokracie napříč státy. Ke zrušení otroctví dochází v 19. století, v tom samém století dochází k rušení omezení vlastnického práva, které je dáno k dispozici všem lidem. Rovné volební právo je v rámci první fáze tím asi posledním právem, úzce souvisejícím s rovností, které je zavedeno.¹⁶ Například ve Velké Británii bylo zavedeno až v roce 1928. V některých zemích dokonce ještě déle, kupříkladu Švýcarsko, které se vyznačuje vysokou mírou podílu občanů na chodu veřejné správy skrze referenda, zavedlo volební právo pro ženy až v druhé polovině 20. století.¹⁷

Tato první fáze se dále vyznačuje tím, že původně čistě politicko-filosofická koncepce, která byla primárně rozvinuta přirozenoprávní koncepcí k právu, jenž můžeme nalézt v dokumentech, které představují první katalogy lidských práv, se transformuje do zásady právní. Tato zásada se poté objevuje v dalších dokumentech ústavně právní síly. To znamená, že se stává součástí národních ústav a následně je i reflektovaná v předpisech nižší právní síly.¹⁸

Zavádění rovnosti do ústav a prvních dokumentů představujících katalogy lidských práv dochází v 18. a 19. století. Rovnost je postupem času stavěna do pozice základního lidského práva a úzce souvisí s posunem chápání koncepce lidských práv a svobod. Zároveň jsou státy posouvány a směřovány do pozice garanta základních lidských práv, což pro ně znamená aktivní činnost, která spočívá ve vytvoření určitých subjektů vedle státu, které budou reflektovat a respektovat lidské práva fyzických osob. Význam rovnosti a jejího postavení jako základního lidského práva úzce souvisí a lze ho odvodit i od konceptu lidské důstojnosti, kdy právě respekt k důstojnosti jedince zdůrazňuje hodnotu a význam rovnosti a rovného zacházení.¹⁹ Což můžeme pozorovat a nalézt i v naší právní úpravě, konkrétně v preambuli a článku 1 Ústavy, či v člancích 1, 3 a 10 Listiny základních práv a svobod.

Ve chvíli, kdy začal proces přerodu rovnosti v právní zásadu a začlenění do základních právních dokumentů, včetně katalogů lidských práv, přichází na

¹⁶ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty., s. 3.

¹⁷ FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007, s. 6.

¹⁸ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty., s. 3.

¹⁹ Stejně jako předchozí, s. 8

řadu aplikace takové zásady v praxi, a to je předmětem právě tzv. druhé fáze. V překladu to tedy znamená, že rovnost před zákonem nutně neznamená rovnost v praxi. Odlišnosti a rozdíly v přístupu k ženám a příslušníkům jiných etnických skupin či náboženství spočívající v odlišném odměňování, předsudky a vyloučení ze společnosti stále přetrvávají. Takže na řadu přichází zákonodárství, tedy legislativní činnost, konkrétní právní předpisy, hlavně zákony. Příkladem nám opět může sloužit Velká Británie, která v roce 1968 přichází se zákonem o rasové diskriminaci v souvislosti s diskriminací v zaměstnání, vzdělání a službách. Nicméně úroveň a kvalita tohoto zákona nebyla valná. Následně přišlo několik dalších zákonů, jako zákon o odměňování z roku 1970, zákon o diskriminaci z roku 1975, zároveň přichází i legislativa ze strany Evropských společenství, která doplňuje vnitrostátní legislativu.²⁰

Tato legislativní činnost, kdy velká Británie patřila mezi první státy, které přijímaly takovou právní úpravu, se rozšířila dříve či později i do okolních států, včetně České republiky.

Důležitost takové právní úpravy je samozřejmě vysoká, avšak i po čtyřiceti letech legislativy upravující otázku rovnosti zde přetrvávají určité rozdíly, které se sice v průběhu času snižují, mnohdy zcela vymizely, ale některé problémy přetrvaly, jako například rozdíly mezi odměňováním žen a mužů, či otázka nezaměstnanosti etnických menšin. A to právě řeší třetí fáze prostřednictvím přepracování předchozí legislativy, která přináší opět rozšíření vymezení toho, co je pojem rovnosti, co je nerovné zacházení a nabízí i nové nástroje řešení takové problematiky a zavedení povinnosti aktivně rovnost prosazovat. Mezi stěžejní dokumenty patří Evropská úmluva o právech dítěte a zavedení tzv. „mainstreamingu“ rovnosti pohlaví v rámci Evropské unie, kdy podstatou tohoto konceptu je postup, kdy při každé legislativní či správní činnosti je součástí takové činnosti poměrování dopadu na rovnost žen a mužů.²¹

Závěrem této kapitoly je ale nutno připomenout základní vazby pojmů rovnost a stejnost. Je nutné rozlišovat tyto pojmy tak, aby nedocházelo k jejich záměně. Rovnost je nutno chápat v kontextu práv, které jednotlivec požívá, to znamená, že lidé jsou od přírody rovni, tedy jsou si rovni v právech, kterými jsou nadáni a požívají z podstaty věci. Nicméně rovnost neznamená stejnost, fakt že

²⁰ FREDMAN. Sandra. *Antidiskriminační právo*. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007, s. 6

²¹ Stejně jako předchozí, s. 6-7.

jsou si osoby rovny v právech automaticky neznamená, že jsme všichni stejní, je nutno přihlídnout k tomu, že každý jedinec je jedinečnou a neopakovatelnou bytostí, každý člověk má odlišnou genetickou, fyziologickou i společenskou výbavu a postavení, která se promítají v tom, jaký je. To znamená, že rovnost, tak jak je chápána dnes, je výsledkem dlouhého procesu rozvoje a zrání společnosti jakožto celku, který jednotlivci nabízí rovné postavení a rovné zacházení s přihlídnutím a akceptací jeho jedinečnosti a odlišnosti jako lidské bytosti.²²

1.1.2 Formální a materiální rovnost

Když bychom se měli zaměřit na rozbor či spíše systematizaci pojmu rovnost, je nutno říci, že se jedná o pojem těžko uchopitelný a definovatelný. Je to pojem, který v sobě obsahuje celou řadu typů rovnosti, která se liší podle toho, jaký cíl sledujeme a v jaké oblasti se pohybujeme. Jako příklad lze uvést rovnost moci, rovnost přístupu ke zdrojům apod. Nicméně můžeme rovnosti určitým způsobem rozdělit. Tím prvním dělením je rozlišení na rovnost materiální a formální.²³

1.1.2.1 Formální rovnost

Formální rovnost je založena na Aristotelově pojetí spravedlnosti, tedy se stejným zacházet stejně, s odlišným odlišně.²⁴

Formální rovnost musíme chápat jako rovnost *de iure*, tedy rovnost před zákonem, což je základní koncept, který je součástí moderního ústavního státu. Přičemž stát je hlavním garantem dodržování rovnosti, nicméně jeho role je spíše pasivní a jeho aktivita spočívá v nastavení stejných pravidel pro všechny, případně, v duchu Aristotelovy zásady, ve stanovení odlišných pravidel pro odlišné případy. Příkladem odlišného zacházení, které je v souladu se zásadou rovnosti, je stanovení nižší trestní sazby pro mladistvé, či stanovení věkové hranice pro získání řidičského oprávnění. Na druhou stranu odlišné zacházení, které by bylo v rozporu, je stanovení např. odlišných kvalitativních požadavků pro uchazeče

²² KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty., s. 3- 4.

²³ Michal Bobek in BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN, ed. *Rovnost a diskriminace*. V Praze: C.H. Beck, 2007. Beckova edice ABC., s. 10.

²⁴ Viz. kapitola 1.1.1.1 Antické řecko

v přijímacím řízení na vysokou školu pouze z důvodu odlišné barvy pleti či pohlaví.²⁵

Ovšem při úvaze, co je stejné a jak posuzovat stejné se stejným, vyvstává problém a zároveň zajímavá otázka. Co je tím srovnávacím prvkem, respektive komparátorem, dle kterého budeme klasifikovat co je stejné a co odlišné?

Nerovné zacházení lze prokázat jen porovnáním s osobou opačného pohlaví či jiné rasy, se kterou bylo zacházeno lépe. Právní předpisy jsou spíše stavěny tak, aby při posuzování relevantní rovnosti dvou jedinců bylo odhlédnuto od pohlaví, rasy, náboženství, nicméně jsou to právě tyto faktory, které do značné míry určují společenské postavení, ekonomickou situaci a samozřejmě i situaci politickou toho konkrétního jedince.²⁶

Formální pojetí rovnosti ovšem k dodržení rovnosti samo o sobě nestačí. Velmi dobře funguje v oblasti vztahů, které jsou silně formalizovány, např. vztahy správního či procesního práva, ale je-li cílem a zájmem státu a zákonodárce prosazování a zajištění skutečné rovnosti ve společnosti ve všech oblastech, soukromoprávních vztahů nevyjímaje, musí zásadu rovnosti rozšířit.²⁷

1.1.2.2 Materiální rovnost

Podstatou materiální faktické rovnosti je posouzení a zohlednění reálného působení právních norem na postavení jedince. Jedná se o doplnění rovnosti formální, jejíž podstatou je odstranění právních překážek, podstatou materiální rovnosti je odstranění faktických bariér.²⁸

Tyto faktické bariéry mohou vznikat mimo jiné i při aplikaci rovnosti de iure, kdy při aplikaci vzniká nerovnost de facto a právě v tu chvíli nastupuje materiální rovnost, která má za úkol takové bariéry odstranit.²⁹

Postavení státu, oproti formální rovnosti, se stává mnohem dynamičtější a aktivnější a vstupuje do regulace společenských vztahů. To znamená, že sám stát

²⁵ Michal Bartoň in BARTOŇ, Michal, Jan KRATOCHVÍL, Martin KOPA, Maxim TOMOSZEK, Jiří JIRÁSEK a Ondřej SVÁČEK. *Základní práva*. Praha: Leges, 2016. Student (Leges)., s. 174.

²⁶ FREDMAN. Sandra. *Antidiskriminační právo*. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007., s. 8.

²⁷ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty., s. 4.

²⁸ Michal Bartoň in BARTOŇ, Michal, Jan KRATOCHVÍL, Martin KOPA, Maxim TOMOSZEK, Jiří JIRÁSEK a Ondřej SVÁČEK. *Základní práva*. Praha: Leges, 2016. Student (Leges)., s. 175.

²⁹ HÁJKOVÁ, Michaela. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. V Praze: C.H. Beck, 2019. Beckova edice právní instituty., s. 1.

často napomáhá jednotlivcům, či celým skupinám k dosažení rovnosti a to skrze celou řadu nástrojů a programů, které jsou specificky vytvořeny pro začlenění např. členů národnostních menšin do společnosti, či pomoc sociálně slabým.³⁰

Materiální rovnost postupuje nad rámec zásady stejnému stejně. Danou situaci hodnotí a posuzuje nikoliv pouze formálně, ale právě i v kontextu okolností. To znamená, že se nejedná jen o jakousi plošnou distribuci rovnosti de iure ve smyslu formálním, ale i rovnosti de facto, tedy posouzení vlivu na reálnou situaci jednotlivce.³¹

Tedy nejedná se o striktní prosazování a aplikaci právních norem, ale je to pomyslná kombinace právních norem a sociální politiky, potažmo jejich nástrojů, jejichž cílem je právě dosažení materiální rovnosti. Tyto nástroje zohledňují a berou v potaz aktuální situaci, jak společenskou, tak ekonomickou i politickou a především se zaměřují na problémy vzniklé z nerovnosti či stereotypu.³²

1.1.2.3 Rovnost příležitostí

Rovnost příležitostí je podřazena pod pojem materiální rovnosti a jedná se o rozšíření onoho pojmu. K dosažení skutečné rovnosti ve společnosti je mnohdy potřeba více nežli aplikace formální a materiální rovnosti, ale je potřeba určitého impulzu či popostrčení, které by nastolilo rovnost mezi jedinci. To znamená, velmi zjednodušeně, srovnat pomyslné startovací pozice.³³

Tato startovací pozice vyplývá z odlišného sociálního, společenského, ekonomického prostředí, kdy právě rovnost příležitostí má za úkol takové negativní rozdíly smazat, respektive vyrovnat.³⁴

Typickým příkladem nástroje rovnosti příležitostí jsou podpůrné stipendijní programy, které mají za cíl zajištění finanční pomoci osobám z horších sociálních a ekonomických poměrů, také jinak stanovit stejná kritéria pro všechny tak, aby měli rovný přístup k sociálním statkům právě třeba v podobě přístupu ke

³⁰ Michal Bartoň in BARTOŇ, Michal, Jan KRATOCHVÍL, Martin KOPA, Maxim TOMOSZEK, Jiří JIRÁSEK a Ondřej SVÁČEK. *Základní práva*. Praha: Leges, 2016. Student (Leges)., s. 175.

³¹ Michal Bobek in BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN, ed. *Rovnost a diskriminace*. V Praze: C.H. Beck, 2007. Beckova edice ABC., s. 17.

³² KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty., s. 5.

³³ Michal Bobek in BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN, ed. *Rovnost a diskriminace*. V Praze: C.H. Beck, 2007. Beckova edice ABC., s. 18.

³⁴ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty., s. 6.

vzdělání. Zde dochází k vyrovnání startovací pozice pro osoby, pro které je finanční zajištění studia problematické. Ovšem v rámci rovnosti příležitostí máme i jiné nástroje či opatření, která mohou být brána přinejmenším jako kontroverzní. Příkladem mohou sloužit typicky různé typy kvót, které jsou primárně zacíleny na osoby a jejich rovné postavení podle jejich druhových znaků, také jinak rasa, pohlaví, etnikum apod. Například poměr zastoupení mužů a žen v institucích, ve výkonných orgánech, na kandidátních listinách apod.³⁵

Rozděluje tedy pomoc či můžeme říci zvýhodnění konkrétní osobě v souvislosti s její individuální situací, a nebo pomoc plošnějšího charakteru vztahenou na osoby určitého pohlaví, rasy atd. Jak už bylo řečeno, právě tato pomoc v podobě kvót či jiných opatření, vzbuzuje ve společnosti největší rozruch, a to proto, že přestože dochází k srovnání pozice jednotlivých skupin osob, mohou se ostatní skupiny cítit ukřivděny či poškozeny právě těmito opatřeními.³⁶

1.1.2.4 Rovnost výsledků

V tomto pojetí se zásada rovnosti přesouvá, a můžeme říci i do značné míry rozšiřuje pojem rovného přístupu, respektive rovný přístup k sociálním statkům a posouvá se k rovnosti výsledků, také jinak usiluje o dosažení spravedlivějšího rozdělení výhod.³⁷

Nicméně je nutné zmínit, že rovnost příležitostí a rovnost výsledků se velmi často mohou překrývat a provedení identifikace co je co, může být značně komplikované a vede k nejednoznačnému používání těchto pojmů. Důvodem je to, že mnohdy výsledek či cíl jednoho procesu může být naopak startovacím bodem procesu jiného. Např. je-li v určité profesi malé zastoupení členů určité skupiny, jako je třeba opačné pohlaví, bude rovnost výsledků spočívat v tom, že při přijímání budou upřednostňováni právě příslušníci opačného pohlaví, v případě rovnosti příležitostí by se jednalo jen o stanovení stejných přijímacích kritérií pro všechny, a to bez rozdílu. Obecně tedy můžeme říci, že rovnost příležitostí má zajistit rovnost na pomyslné startovací čáře, rovnost výsledků má zajistit rovnost v cíli.³⁸

³⁵ Michal Bartoň in BARTOŇ, Michal, Jan KRATOCHVÍL, Martin KOPA, Maxim TOMOSZEK, Jiří JIRÁSEK a Ondřej SVÁČEK. *Základní práva*. Praha: Leges, 2016. Student (Leges)., s. 179.

³⁶ Tamtéž.

³⁷ FREDMAN. Sandra. *Antidiskriminační právo*. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007., s. 10.

³⁸ Michal Bartoň in BARTOŇ, Michal, Jan KRATOCHVÍL, Martin KOPA, Maxim TOMOSZEK, Jiří JIRÁSEK a Ondřej SVÁČEK. *Základní práva*. Praha: Leges, 2016. Student (Leges)., s. 178.

Dále je nutno říci, že rovnost výsledků chápeme jako rovnost kolektivní. To znamená, že při zkoumání rovnosti není primárním faktorem jednotlivce, ale situace určité skupiny, přičemž příslušnost k dané skupině je dostatečným důvodem pro kvalifikaci nerovného zacházení.³⁹

Asi nejzásadnější výtkou směřovanou vůči rovnosti výsledků je argument, že posuzování výsledků a případné snahy o umělé ovlivnění tak, aby výsledky odpovídaly zásadě rovnosti je nesprávné a měl by být kladen apel na řešení příčin, který by vedl k efektivnímu a stabilnímu zajištění zásady rovnosti.⁴⁰

1.2 Pojem diskriminace

Pojem diskriminace pochází z řeckého slova „discriminare“, který můžeme přeložit jako rozlišovat, odlišovat či rozdělovat. Z popisu tohoto slova automaticky nevyplývá negativní význam pojmu diskriminace, nicméně v právním, a nejenom právním jazyce, je vnímán právě v negativním smyslu rozlišování a odlišování.⁴¹

Diskriminace je tedy rozlišování, kdy na základě nelegitimních důvodů dochází k poškozování jedince, neuznání jeho rovnosti ve vztahu k ostatním, narušení, omezení či úplné popření jeho práv, či práv určité skupiny, skupiny občanů, států či mezinárodních organizací.⁴²

Obecně můžeme říci, že diskriminace je rozdílné či odlišné zacházení vyplývající z nerovného stavu, ovšem ne každé odlišné zacházení automaticky znamená diskriminaci. Takovéto rozlišování musí být morálně vadné, musí být v rozporu se základními principy zakotvenými v ústavním pořádku a samozřejmě v rozporu s konkrétní právní úpravou. To znamená, že se nám zde opět promítá princip zacházení se stejným stejně a s odlišným odlišně. Takže odlišování či rozdílný přístup není principiálně špatně, avšak musí být založeno na legitimních důvodech, nikoli důvodech zakázaných. Jako příklad lze uvést věk potřebný pro získání řidičského oprávnění. Ten je stanoven pro skupinu vozidel B hranicí 18-ti let. Toto, na první pohled nerovné rozlišování, nemůžeme brát jako diskriminační,

³⁹ Michal Bobek in BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN, ed. *Rovnost a diskriminace*. V Praze: C.H. Beck, 2007. Beckova edice ABC., s. 21.

⁴⁰ Tamtéž.

⁴¹ Michal Bartoň in BARTOŇ, Michal, Jan KRATOCHVÍL, Martin KOPA, Maxim TOMOSZEK, Jiří JIRÁSEK a Ondřej SVÁČEK. *Základní práva*. Praha: Leges, 2016. Student (Leges)., s. 178.

⁴² KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty., s. 11.

protože stanovení takové hranice je v zájmu ochrany zdraví a života osob v silničním provozu, tudíž tady existuje legitimní a racionální důvod pro rozlišování způsobilosti dle dosaženého věku. Na druhou stranu stanovení této hranice na 30 let by bylo zcela neobjektivní a iracionální, nedocházelo by k naplnění relevantního zájmu a tím pádem by se jednalo o diskriminační jednání z důvodu věku.⁴³

Tyto důvody, které budou dále rozvedeny⁴⁴, vychází z dlouhodobých nerovností napříč společnostmi, těmito důvody jsou typicky rasa, pohlaví, příslušnost k etnické menšině, náboženské vyznání, sexuální orientace či věk.⁴⁵

Pod pojem diskriminace nám spadá široká paleta, ať už aktivních či pasivních forem diskriminace, která může spočívat od preferencí až k vyloučení. Takové jednání nespočívá pouze v narušení principu rovnosti, ale postačí k pouhému ohrožení rovnosti jedince či skupiny.⁴⁶

Co se týká systematiky pojmu diskriminace, tak ten v základu obsahuje samotný pojem diskriminace, následně dělení na přímou a nepřímou diskriminaci, diskriminační důvody a diskriminaci pozitivní a negativní. Pozitivní a negativní diskriminace je určité rozdělení pojmu diskriminace, kdy negativní diskriminaci chápeme právě v tom negativním smyslu, tj. omezování, vylučování či poškozování určitých subjektů nebo skupin, které vychází z nerovného postavení. Oproti tomu pozitivní diskriminace je nástroj, kterým má být dosaženo vyrovnání či preference určitých subjektů či skupin na úkor ostatních a taková pozitivní diskriminace je žádoucí k vyrovnání rozdílů. Nicméně je nutno říci, že se od tohoto pojmu upustilo a dnešní literatura používá pojem pozitivní opatření, který je obsahově velmi podobný. Primárním cílem je nastolení materiální rovnosti. Je to možnost, která je dána do rukou státu, která má za úkol podporovat zastoupení určité skupiny např. v daných oborech, statutárních orgánech apod. Základním

⁴³ Zdeněk Kühn in BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KŮHN, ed. *Rovnost a diskriminace*. V Praze: C.H. Beck, 2007. Beckova edice ABC., s. 38.

⁴⁴ Viz kapitola 2.1 Diskriminační důvody

⁴⁵ HÁJKOVÁ, Michaela. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. V Praze: C.H. Beck, 2019. Beckova edice právní instituty., s. 1.

⁴⁶ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty., s. 12- 13.

znakem tohoto opatření je dočasnost. Tato opatření jsou tedy přijímána jen na určité časové období k dosažení vyrovnání nerovnosti v dané oblasti.⁴⁷

1.2.1 Přímá a nepřímá diskriminace

Přímou a nepřímou diskriminaci rozlišují nejenom teorie, ale i Evropský soudní dvůr či Evropský soud pro lidská práva.⁴⁸ Nicméně tuto problematiku a otázky s ní spojené řeší celá řada dalších vnitrostátních soudů, namátkou Německý Spolkový ústavní soud,⁴⁹ polský Ústavní tribunál.⁵⁰

1.2.1.1 Přímá diskriminace

Přímou diskriminací je chápána taková regulace či úprava, kdy dochází k zacházení s určitou osobou či skupinou osob ve srovnatelných situacích odlišně, respektive méně výhodně, než s jinými osobami či skupinami osob, a to za použití zcela nelegitimního a iracionálního kritéria, které nelze relevantně odůvodnit. To znamená rozdělení na dvě podmínky, za prvé použití nepřípustného kritéria, jako je například rasa či pohlaví a za druhé neodůvodněná regulace bez racionálního zakotvení.⁵¹

V zásadě tedy můžeme vyvodit základní strukturu, a to tedy, že přímou diskriminací je:

- 1) odlišné zacházení
- 2) ve srovnatelné situaci,
- 3) za použití nepřípustného kritéria,
- 4) pro které není relevantního odůvodnění.

Tyto čtyři podmínky tvoří tzv. test přímé diskriminace, se kterým pracuje jak Evropský soud pro lidská práva, tak i Ústavní soud České republiky, a který se právě používá pro identifikaci přímé diskriminace.⁵²

⁴⁷KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty., s. 12- 13.

⁴⁸Stejně jako předchozí, s. 14.

⁴⁹BVerfGE 85, 191 – Nachtarbeitsverbot

⁵⁰Nález ze dne 16.12. 1996, sp. Zn. U 1/96, OTK ZU, 1996, ser. A, částka 6, číslo 55

⁵¹Zdeněk Kühn in BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KŮHN, ed. *Rovnost a diskriminace*. V Praze: C.H. Beck, 2007. Beckova edice ABC., s. 43.

⁵²Michal Bartoň in BARTOŇ, Michal, Jan KRATOCHVÍL, Martin KOPA, Maxim TOMOSZEK, Jiří JIRÁSEK a Ondřej SVÁČEK. *Základní práva*. Praha: Leges, 2016. Student (Leges)., s. 192.

Opět nám tady vzniká potřeba nalezení vhodného komparátora tak, aby mohlo být provedeno relevantní porovnání dané situace. To znamená, že je vyžadován důkaz, který potvrdí, že bylo s konkrétní osobou či skupinou osob zacházeno nerovně, respektive méně příznivě a docházelo k diskriminačnímu jednání. Příkladem může být méně příznivé zacházení se ženou ve srovnání s mužem. Ovšem v některých situacích to může být dosti problematické či dokonce nemožné, například otázka diskriminace žen v těhotenství, kde je zatěžko nalézt vhodného komparátora, který by se nacházel ve stejné situaci, a jednalo by se navíc o těhotnou ženu.⁵³

Přímá diskriminace je způsob či forma diskriminace, kterou znala právní praxe do doby, než judikatura ustanovila diskriminaci nepřímou. Důvod je zcela jednoduchý a evidentní. Diskriminaci přímou je vždy snadno rozpoznat právě proto, že způsobuje nerovné postavení přímo, respektive z použitých formulací příslušných předpisů velmi jasně vyplývá důvod diskriminace za použití tzv. *podezřelého kritéria*.⁵⁴

1.2.1.2 Nepřímá diskriminace

Nepřímá diskriminace je ve srovnání s přímou diskriminací mnohem složitější koncept. Problémem je nejenom obtížné odhalení takovéto diskriminace, ale i její aplikace. Podstatou nepřímé diskriminace je aplikace obecné právní úpravy, která na první pohled neobsahuje diskriminační ustanovení či úpravu, to znamená, že z formálního hlediska je vše v pořádku. Problém nastane až při aplikaci dané úpravy v konkrétním případě, kdy se projeví podstata úpravy jako diskriminační. To znamená, že přestože se úprava aplikuje rovně, působí na své adresáty, respektive určité jedince či skupinu jedinců nerovně, kdy je tato nerovnost způsobena právě formulací kritéria obsaženého v dané normě. Základ takového problému potom nalézáme ve dvou rovinách. Tou první je rovina aplikační, kdy k nepřímé diskriminaci dochází vlivem špatné aplikace konkrétního ustanovení, či celé normy. Tento problém se odstraní změnou interpretace tak, aby bylo dosaženo stejného přístupu vůči všem. Druhou rovinou je sama stavba normy, přičemž tato norma je nesprávně konstruována již od počátku, což vede k nepřímé diskriminaci. V tomto případě je potom na příslušném orgánu, typicky

⁵³ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty., s. 14.

⁵⁴ Michal Bartoň in BARTOŇ, Michal, Jan KRATOCHVÍL, Martin KOPA, Maxim TOMOSZEK, Jiří JIRÁSEK a Ondřej SVÁČEK. *Základní práva*. Praha: Leges, 2016. Student (Leges)., s. 191.

zákonodárci, aby skrze příslušný legislativní proces danou normu buďto celou derogoval či její část, nebo ji novelizoval.⁵⁵

Pojem nepřímé diskriminace původně pochází ze Spojených států amerických, konkrétně z rozhodnutí Nejvyššího soudu USA Griggs v. Duke Power Co. z roku 1971.⁵⁶ V tomto případě soud shledal jednání zaměstnavatele, který pro své dělníky stanovil podmínku středoškolského vzdělání jako diskriminační, a to proto, že tímto požadavkem došlo k vyloučení značné části Afroamerických dělníků. Zde soud konstatoval, že zákaz diskriminace nelze obcházet skrze obecné a neutrální formulace či kritéria, které ve výsledku mají diskriminační účinek. Tímto rozhodnutím v podstatě vytvořil základní koncepci nepřímé diskriminace, která se později objevuje v dalších právních řádech, včetně České republiky. V evropském právu bylo tohoto přístupu užito o 15 let později u Evropského soudního dvora v případě Bilka-Kaufhaus GmbH proti Weber von Hartz z roku 1986,⁵⁷ kdy byla shledána diskriminace z důvodu pohlaví ve spojitosti s poskytováním zaměstnaneckého penzijního připojištění pouze osobám pracujícím na plný úvazek, což vedlo k vyloučení nepoměrně více žen než mužů, a takové odlišné zacházení nebyl zaměstnavatel schopen objektivně zdůvodnit.⁵⁸

Lze tedy shrnout, že přestože jsou si pojmy přímá a nepřímá diskriminace v mnoha věcech podobny a obsahově se mohou blížit, zásadním rozdílem je, že ono zacházení, které vede ke znevýhodnění, stojí na neutrálním kritériu, které není na první pohled diskriminační, což vede k potřebě komplexnějšího a hlubšího zkoumání.⁵⁹

⁵⁵ Zdeněk Kühn in BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KŮHN, ed. *Rovnost a diskriminace*. V Praze: C.H. Beck, 2007. Beckova edice ABC., s. 53.

⁵⁶ Griggs v. Duke Power Co., 401 US 424 (1971)

⁵⁷ C-170/84, Bilka-Kaufhaus GmbH v. Weber von Hartz

⁵⁸ Michal Bartoň in BARTOŇ, Michal, Jan KRATOCHVÍL, Martin KOPA, Maxim TOMOSZEK, Jiří JIRÁSEK a Ondřej SVÁČEK. *Základní práva*. Praha: Leges, 2016. Student (Leges)., s. 198.

⁵⁹ Stejně jako předchozí, s. 199.

2 Diskriminace z důvodu pohlaví

2.1 Diskriminační důvody

Diskriminačními důvody jsou takové důvody, kterými je nepřijatelné odůvodňovat a ospravedlňovat odlišné zacházení, které vede k diskriminaci jedince či skupiny. Mezi tyto důvody primárně řadíme zákaz diskriminace z důvodu rasy, pohlaví, příslušnost k etnické menšině, náboženské vyznání, sexuální orientace a věk. Je nutno zdůraznit, že se ovšem nejedná o taxativní výčet, ale jedná se o výčet demonstrativní, tedy neuzavřený, kdy vedle těchto základních důvodů existuje celá řada dalších, jako například zdravotní postižení. Výčet těchto důvodů se v různých právních řádech liší, nicméně základ tvoří právě těchto několik základních důvodů, které se objevují nejenom ve vnitrostátní úpravě, ale i v mezinárodních dokumentech, smlouvách a i unijním právu.

2.2 Diskriminace z důvodu pohlaví

Jedná se o jeden ze základních diskriminačních důvodů, které vedle rasy řadíme mezi nejstarší. Tento pojem velmi úzce souvisí s pojmem rovnosti, také jinak s rovností muže a ženy. Ač by se na první pohled mohlo zdát, že rovné postavení muže a ženy je v naší době již samozřejmostí, tak tomu ještě do nedávna nebylo. Vývoj postavení ženy šel do značné míry ruku v ruce s rozvojem rovnosti, byť k zakotvení a skutečné rovnosti žen *de facto* došlo o poznání déle. Obecně můžeme říci, že postavení ženy ve společnosti bylo po celá staletí ve své základní podstatě neměnné a vyvíjelo se velmi pomalu. Ženy byly na základě biologického předpokladu rodit děti striktně stavěny do rolí matek, hospodyň a pečovatelek, a to bez výjimky. Překonání tohoto dogmatického pohledu společnosti trvalo řadu staletí a bylo až bolestně pomalé. Můžeme tedy v dnešní době skutečně už mluvit o úplné rovnosti? Odpověď je ne, i v dnešní době, kterou označujeme za moderní, stále přetrvávají v určitých oblastech nerovnosti a bariéry, které se zcela nepodařilo překonat, nicméně je nutno zdůraznit, že se o těchto problémech ví a existuje snaha a politický tlak takovou nerovnost odstranit. Problematika postavení žen se z tématu, které se ještě před půl stoletím dalo označit za tabu, stalo společenským tématem a tím pádem se silně promítlo i do roviny právní, ať už v oblasti legislativy či soudní praxe.⁶⁰

⁶⁰ Barbara Havelková in BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN, ed. *Rovnost a diskriminace*. V Praze: C.H. Beck, 2007. Beckova edice ABC., s 224.

2.3 Historický vývoj

Historický vývoj, jak už bylo zmíněno v předchozí kapitole, do značné míry koresponduje s vývojem principu a zásady rovnosti. Z našeho pohledu problematika a otázka postavení žen existovala už v nejstarších kulturách a společnostech a do značné míry se odrážela i v nejstarších textech, nicméně lidé a společnost dané doby tento problém tak silně nevnímali, po dlouhá staletí zůstal neřešen. Historický vývoj z dob nejstarších náboženských textů a kultur, jako například antické Řecko či Řím, je popsán v rámci předchozích kapitol.⁶¹ Detailně bych se zaměřil na dobu mnohem vzdálenější, a to sice již 19. století. V době 19. století dochází k rozmachu hnutí žen, tzv. emancipačních hnutí, které měly za úkol zlepšit postavení žen ve společnosti. Tato emancipační hnutí a jejich vznik můžeme datovat již do doby 17. - 18. století, kdy mimo jiné, na základě základní teze vyřčené J. Lockem, tedy že všichni jsou si od přirozenosti rovni, vytvořila prostor a argumentaci právě takovýmto hnutím, přestože neměly potřebnou politickou sílu k tomu, aby dokázaly něco změnit.

V 19. století je postavení žen v rámci Evropy, respektive v rámci Habsburské monarchie, vesměs stejné. Ženy nejsou považovány za plnohodnotné subjekty práva, jsou v podřízeném postavení ať už vůči manželovi či otci, tedy muži a stále převládá všeobecně přijímaný společenský názor či pohled na ženu jako manželku, matku, hospodyňku a pečovatelku. Vstup do manželství pro ženu v podstatě znamenal zrušení právní identity. Neměla právo nakládat s majetkem, neměla právo sepsat závěť a neměla právo ani k vlastním dětem. To vše náleželo muži, dokonce požíval práva tzv. „domácího bití“, tedy legitimního a beztrestného násilí na ženě, které sice bylo později formálně zrušeno, nicméně přetrval tichý společenský souhlas či přehlížení. Velkým problémem, který byl řešen až v posledních letech 20. století, byla otázka znásilnění v manželství, které bylo právě až ke konci 20. století uznáno jako trestný čin.⁶²

Ke zlepšení dochází právě vlivem emancipačních hnutí, která se formují i na našem území. Ta bojovala za zrovnoprávnění žen a mužů, zvláště v manželství, za rovný přístup dívek ke vzdělání, zajištění rovných majetkových práv a samozřejmě zásadní otázka zajištění aktivního a pasivního volebního práva. Pomalu a jistě se daří všech těchto práv dosáhnout, namátkou v roce 1897 byl

⁶¹ Viz kapitola 1.1.1 Historický vývoj

⁶²FREDMAN. Sandra. *Antidiskriminační právo*. Praha: Multikulturální centrum Praha, 2007., s. 28.

dívčákům umožněn přístup ke vzdělání. Otázka zavádění rovného volebního práva je celosvětově velmi odlišná, avšak můžeme říct, že Československá republika patřila k těm prvním státům, které toto právo zakotvilo, a to již v roce 1920. Dále bylo postupováno v oblasti právních vztahů a trhu práce, kdy byla ženám a dětem skrze zákonodárství poskytnuta větší míra ochrany, a to stanovením zákazu práce žen v šestinedělí,⁶³ zákaz noční práce a stanovení limitu pro maximální pracovní dobu⁶⁴.⁶⁵

V dobách komunistického Československa došlo ke zrušení mnoha spolků a sdružení včetně emancipačních, lidé, a to ženy i muži stejně, ztratili právo sdružovat se a právo svobody projevu, mluvíme tedy o tzv. „modernizaci bez osvobození.“ Lidé tedy ztratili právo účastnit se jakýchkoliv emancipačních snah či pokusů. Komunistická ideologie obecně vycházela z principu rovnosti dělnické třídy a všech obyvatel, tedy, že se všichni budou mít stejně a třídní nerovnost bude vymýčena. Nato konto je nutno podotknout, že stát do značné míry zlepšil postavení žen, například skrze zaručení přístupu žen ke všem povoláním a zavedením kvót pro politickou participaci žen na lokální i vrcholné úrovni. Byla zřízena síť školek, jeslí a družin, aby byla zajištěna péče o děti a matkám byla zaručena jistota zajištění pracovního místa při odchodu na mateřskou dovolenou, svobodné matky byly podporovány sociálními dávkami. V roce 1945 byla zakotvena stejná manželská práva a v roce 1955 byla zavedena možnost rozvodu na návrh jednoho z manželů bez toho, aniž by byl hledán viník rozchodu. V roce 1957 byla umožněna interrupce. Na jedné straně tedy stojí režim, který staví rovnost jako prioritu, nicméně ve společnosti stále přetrvává idea ženy, matky a hospodyňky, která je do značné míry režimem podporována. Zároveň je nutno říci, že přestože existují ustanovení o rovnosti, tak zde neexistují antidiskriminační ustanovení a zároveň neexistuje možnost se takových práv domáhat.⁶⁶

Z mezinárodního pohledu je stěžejním obdobím éra následující po světových válkách, tedy hlavně druhá polovina 20. století. Tato doba je spjata s největším rozvojem lidských práv, včetně principu rovnosti, dochází k zavádění

⁶³ Císařským patentem č. 227/1859 ř.z.

⁶⁴ Zákonem č. 91/1918 Sb., o osmihodinové pracovní době

⁶⁵ Barbara Havelková in BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN, ed. *Rovnost a diskriminace*. V Praze: C.H. Beck, 2007. Beckova edice ABC., s. 224- 225

⁶⁶ Stejně jako předchozí, s. 225- 226.

všeobecného a rovného volebního práva, k formování hospodářských, sociálních a kulturních práv a v poslední fázi také k formování práv na příznivé životní prostředí. Velký vliv na rozvoj lidských práv, včetně postavení žen, měly mezinárodní organizace, které se začaly formovat po první světové válce a některé přetrvaly a mají významnou pozici dodnes. Například Liga národů, Mezinárodní organizace práce, po skončení druhé světové války vzniká OSN, Rada Evropy a i Evropská unie, respektive Evropská společenství. Přestože zaměření a rozsah činnosti se mezi jednotlivými organizacemi liší, tak základ tvoří lidská práva, která jsou zakotvena v základních dokumentech těchto organizací. Například v Chartě OSN a její preambuli nalezneme, mimo jiné, zakotvení rovnosti žen a mužů: „*My, lid spojených národů, jsouce odhodláni prohlásit znovu svou víru v základní lidská práva, v důstojnost a hodnotu lidské osobnosti, v rovná práva mužů i žen národů velkých i malých...*“⁶⁷ Dalším důležitým dokumentem, kde nalezneme zakotvení rovného postavení, je Všeobecná deklarace lidských práv.⁶⁸

2.4 Pohlaví a gender

Jelikož předmětem této práce je otázka diskriminace z důvodu pohlaví, je na místě alespoň v základu rozlišit pojmy „pohlaví“ a „gender“, které se na první pohled mohou zdát totožné, nicméně obsahově se výrazně liší, což může vést k nesprávné interpretaci či záměně.

Pojem pohlaví je běžný termín, se kterým umí jedinec i společnost celkem dobře pracovat, je i správně používán v běžné společenské interakci. V právním pojetí se termín „pohlaví“ vztahuje k biologickým a genetickým znakům muže a ženy. Také jinak, jedná se o zaměření na rozdíly typicky vycházející z biologické a genetické odlišnosti obou pohlaví, to znamená rozdíl ve fyzické stavbě, pohlavní znaky, rozdíl ve fyzické síle, otázka těhotenství atd.⁶⁹

Naproti tomu pojem „gender“ je v prostředí České republiky hůře uchopitelným termínem právě proto, že nemá v českém jazyce vhodný ekvivalent, tudíž vymezení rozdílu vůči termínu „pohlaví“ je mnohem komplikovanější. Gender chápeme jako průběh socializace v rámci společnosti, kdy se jedinec učí „být mužem nebo ženou“. Rozdíl je v tom, že v případě pohlaví v biologickém

⁶⁷ Preambule Charty OSN

⁶⁸ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty., s. 23.

⁶⁹ Stejně jako předchozí, s. 20.

slova smyslu nezáleží primárně na společenském prostředí, protože vývoj jedince podléhá biologickým procesům, nehledě na to v jaké společnosti a prostředí se pohybuje, na druhou stranu má prostředí a společnost zásadní vliv na rozvoj jedince ve smyslu sociálním, protože společnost v průběhu staletí vytvořila pro muže a ženy určité role dle jejich biologických předpokladů, které se později přetvořily v určité stereotypy. To znamená, že rozlišování na základě biologických rozdílů je ve většině případů přípustné, avšak tzv. „genderová diskriminace“ jedince založená na společenském očekávání přípustná není.⁷⁰

⁷⁰ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty., s. 20- 21.

3 Zakotvení rovného postavení pohlaví v mezinárodním právu

Jednou z klíčových úrovní v otázce rovnosti a zákazu diskriminace je mezinárodní úroveň, respektive zakotvení rovnosti a zákazu diskriminace dokumenty mezinárodního práva, tedy příslušnými smlouvami a úmluvami. Toto zakotvení na jedné straně přímo zavazuje jednotlivé státy, které se zavazují k dodržování závazků vyplývajících z mezinárodních smluv, což v případě České republiky vyplývá přímo z čl. 10 a 10a Ústavy. Na druhé straně vytváří prostor a základní rámec pro unijní úpravu, která by měla vytvářet určitá rámcová či základní pravidla a směry pro členské státy, přesněji by měla vymezit základní mantinely pro konkrétní úpravu a předpisy a zároveň i směřovat jednotlivé vnitrostátní úpravy k vytvoření určitého jednotného standartu tak, aby byla naplněna zásada rovnosti a zákazu diskriminace alespoň v mezích mezinárodních dokumentů a příslušných unijních předpisů.

Zásadu rovnosti lze na mezinárodní úrovni rozdělit do dvou oblastí. Na jedné straně stojí obecná zásada rovnosti ve smyslu zacházení zamezení odlišného přístupu ke skutkově stejným věcem a nepřiměřené posuzování odlišných skutkových situací stejně bez přiměřeného důvodu a evidentní odlišnosti. Druhou oblastí je potom stanovení zvláštních zákazů diskriminace ve smyslu stanovení zakázaných důvodů, znaků a charakteristik, které se vztahují k určitým skupinám osob a které nesmějí vést k diskriminaci konkrétní skupiny osob. V tomto režimu je zásada rovnosti upravena například v článku 26 Mezinárodního paktu o občanských a politických právech.⁷¹

3.1 Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

Stěžejní mezinárodní smlouvou je Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, která se k zákazu diskriminace vyjadřuje v čl. 14: „*Užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou musí být zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoliv 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.*“⁷²

V první řadě je nutno říct, že tato mezinárodní smlouva zavazuje primárně konkrétní státy, které tedy vystupují jako smluvní strany, to znamená, že primárně

⁷¹ HÁJKOVÁ, Michaela. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. V Praze: C.H. Beck, 2019. Beckova edice právní instituty., s. 6.

⁷² Čl. 14 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod.

se tato úmluva nevztahuje na soukromé subjekty, tedy nelze mezi nimi namítat diskriminace, nicméně stát zde vystupuje jako jakýsi garant, který má za úkol zajistit dodržování zásady rovnosti a zákaz diskriminace a má také na ně dohlížet. K efektivnímu dodržování zásady má stát vytvořit vhodné prostředí skrze nástroje, které jsou mu dány do rukou, tedy hlavně skrze legislativní činnost, kdy přijetím příslušných předpisů a opatření má vytvořit prostředí bez diskriminace a zabránění diskriminačního jednání mezi subjekty soukromého práva. V případě, že stát nedostojí takové povinnosti vyplývající z této mezinárodní smlouvy, tedy nedostojí svého závazku, může být takové porušení namítáno u Evropského soudu pro lidská práva.⁷³

Za druhé je ve spojitosti s článkem 14 nutno říct, že ze znění tohoto článku vyplývá, že aplikování a případné namítání porušení práv obsažených v tomto článku nelze zcela samostatně, tedy musí být aplikováno spolu s jiným právem, které je zakotveno a přiznáno Úmluvou, případně jejími protokoly. Také jinak mluvíme o tzv. principu akcesority. Nicméně i zde se projevuje silné postavení Evropského soudu pro lidská práva, který na základě judikatury⁷⁴ tento přístup změnil a posunul do nové roviny. V zásadě je považováno za dostačující, jestliže dané diskriminační jednání, opatření, opomenutí, lze rámcově zařadit pod jiné ustanovení Úmluvy, to znamená, že postačí, pokud se dá diskriminace vztáhnout na práva a svobody, které nejsou výslovně zaručeny v Úmluvě. Hovoříme zde o tzv. principu nepravé akcesority. Důsledkem takové změny je rozšíření věcného rozsahu článku 14, to znamená navýšení počtu judikovaných případů z oblasti diskriminace včetně diskriminace z důvodů pohlaví.⁷⁵

Co se týká hmotně právních ustanovení Úmluvy, tak ty obsahují seznam práv, které lze charakterizovat primárně jako občanská a politická, nicméně se v Úmluvě objevují i určitá práva, která lze označit za ekonomická a sociální. Tedy

⁷³ FOREJTOVÁ, Monika. *Judikatura soudů Evropské unie a Rady Evropy ve věcech zákazu diskriminace*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013., s. 20.

⁷⁴ Blíže viz. Rozsudek Evropského soud pro lidská práva ze dne 23. Července 1968, Belgický jazykový případ, Series A no. 6 (stížnost č. 1474/62, 1691/62, 1769/63, 1994/63, 2126/64).

⁷⁵ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty., s. 45.

opět široký rozsah práv, pod které lze diskriminaci rámcově pořadit, tudíž i z toho lze usuzovat zvýšení judikovaných případů.⁷⁶

3.2 Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen

Tato mezinárodní úmluva je významným dokumentem, který se zabývá a řeší zakotvení zákazu diskriminace ve vztahu k pohlaví, respektive odstranění všech forem diskriminace žen. Byla přijata Valným shromážděním OSN v roce 1979, přičemž v České republice byla ratifikována a vyhlášena ve Sbírce zákonů pod číslem 62/1987 Sb. Jedná se o zásadní dokument, který významným způsobem, skrze svoje formulace a koncepci, přispěl k dosažení genderové materiální rovnosti.

V prvé řadě hned v článku 1 vymezil a definoval diskriminaci žen jako: *„Jakékoli činění rozdílu, vyloučení anebo omezení provedené na základě pohlaví, jehož důsledkem nebo cílem je narušit nebo zrušit uznání, požívání nebo uplatnění práv ze strany žen, bez ohledu na jejich rodinný stav, na základě rovnoprávnosti mužů a žen, lidských práv a základních svobod v politické, hospodářské, sociální, kulturní, občanské nebo jiné oblasti.“*⁷⁷

Na první pohled je evidentní, že celá úmluva je věnována pouze diskriminaci žen, tedy ustanovení se netýkají a nedají se aplikovat obráceně ve vztahu k mužům. Takovéto pojetí stojí mimo klasickou koncepci rovnoprávnosti, kterou lze zjednodušeně chápat jako rovnost a rovné postavení pohlaví. Spíše je přistupováno k problematice z pohledu dosažení materiální rovnosti, kdy je vycházeno z poznatku, že většinu případů diskriminace z důvodu pohlaví je vztaženo na ženy a jejich diskriminaci, které z velké části vychází i z historicky nepříznivého postavení žen ve společnosti. Zároveň celá řada jiných, jak mezinárodních, tak i evropských dokumentů, se výhradně zaměřuje na rovnoprávnost mezi oběma pohlavími, přičemž konkrétní závazky a ustanovení se vztahují na obě pohlaví stejně. To znamená, že vyloučení mužů z takovéhoho dokumentu je ospravedlnitelné a na místě.

Rovnost mezi mužem a ženou je zakotvena v celé řadě oblastí, například v oblasti volebního práva, práva zastupovat svou zemi, práva na vzdělání, práva

⁷⁶ Council of Europe, European Union Agency for Fundamental Rights, European Court of Human Rights. Handbook on European non-discrimination law 2018 edition. Luxembourg: Publications Office, 2018., s. 29.

⁷⁷ Čl. 1 Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen

na práci a rovné příležitosti v zaměstnání, práva na spravedlivou, tedy stejnou odměnu. Zároveň jsou zakotvena i opatření, která mají vést k odstranění diskriminace žen v manželských a rodinných vztazích. Dále se státy, mimo jiné, v Úmluvě zavázaly přijmout příslušná opatření, která mají zabránit všem formám obchodu s ženami a jejich zneužívání. V podstatě jsou povinnosti států, vyplývající z úmluvy, rozděleny na tři úseky. Prvním úsekem je povinnost implementovat rovnost, tedy promítnout a začlenit tuto zásadu do příslušné právní úpravy, druhým úsekem je faktické zlepšení postavení žen, tedy využívání celé palety opatření a nástrojů ke zlepšení a zrovnoprávnění postavení žen, a třetím úsekem je boj proti zavedeným genderovým stereotypům, které mají zásadní vliv, protože přijetí antidiskriminační právní úpravy a využívání nástrojů a opatření k vymáhání rovnoprávnosti nemůže být úspěšné, pokud nedojde k vyvrácení silně zakořeněného stereotypu a koncepce o rozdílných rolích mužů a žen ve společnosti. Toto je v zásadě shrnuto v článku 5 Úmluvy, který říká: „*Ke změně společenských a kulturních zvyklostí, pokud jde o chování mužů a žen a cílem dosáhnout odstranění předsudků a zvyků a všech jiných praktik založených na myšlence podřazenosti nebo nadřazenosti některého pohlaví nebo na stereotypních úlohách mužů a žen.*“⁷⁸ Mimo jiné lze z tohoto ustanovení dovodit rovné postavení mužů a žen v rámci rodičovství, kde by se na výchově dítěte měly podílet oba rodiče stejně.⁷⁹

3.3 Další mezinárodní dokumenty v oblasti diskriminace pohlaví

Oblastí diskriminace se zabývá dále celá řada mezinárodních dokumentů, nicméně výše uvedené úmluvy jsou stěžejní pro oblast diskriminace z důvodu pohlaví. Nicméně pro kompletní obrázek celé problematiky je na místě alespoň stručně zmínit další dokumenty.

3.3.1 Evropská sociální charta

Prvním z dokumentů je Evropská sociální charta, byla přijata v roce 1961 v Turíně, a jedná se o vůbec první specializovaný katalog sociálních práv přijatý v rámci evropského regionu. Ve snaze zachování charty co nejvíce aktuální bylo v roce 1996 přijato revidované znění charty a k původnímu textu byla přidána další ustanovení.

⁷⁸ Čl. 5 Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen

⁷⁹ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty., s. 36,37.

Charta se v rámci efektivní aplikace sociálních práv věnuje i oblasti rovnosti a diskriminace, což je zmíněno už v preambuli charty: „*Níže podepsané vlády...majíce na zřeteli, že užívání sociálních práv by mělo být zajištěno bez diskriminace z důvodu rasy, pohlaví, náboženství, politického názoru, národního původu nebo sociálního původu.*“⁸⁰ Dále charta zakotvuje v článku 4 právo na rovné odměňování žen a mužů za práci stejné hodnoty, v článku 8 zakotvuje ochranu žen v těhotenství. Revidovaná charta dále v článku 20 zakotvuje právo na rovné zacházení v oblasti zaměstnání bez diskriminace z důvodu pohlaví. Článek 27 dále stanovuje práva pracovníku s povinnostmi vůči rodině, také jinak zohlednění jejich potřeb při péči o děti.⁸¹

3.3.2 Úmluvy Mezinárodní organizace práce

Mezinárodní organizace práce je jednou z průkopnických organizací na poli rovnosti žen a mužů. Přístup k rovnosti je zaměřen hlavně na oblast pracovněprávní, respektive je kladen důraz hlavně na přístup k zaměstnání, ochrany zdraví při práci a ochraně těhotných žen, případně kojících žen apod.

Významnými úmluvami pro oblast rovnosti pohlaví je úmluva číslo 100 z roku 1951⁸² a úmluva číslo 111 z roku 1958⁸³. Obě tyto úmluvy se zaměřují na oblast pracovněprávní, přičemž úmluva č. 100 obsahuje požadavek uplatnění principu rovného odměňování mužů a žen za práci stejné hodnoty. Úmluva sice přesně nevymezuje jakým způsobem má být rovnosti v odměňování dosaženo, nicméně i tak obsahuje důležitou úpravu, která stanovuje základní rámec a směr pro oblast odměňování. Úmluva č. 111 má širší rozsah, věnuje se diskriminaci v oblasti zaměstnání na základě širokého výčtu diskriminačních důvodů, včetně pohlaví.⁸⁴

Je nutno říci, že úpravy stanovené úmluvami Mezinárodní organizace práce jsou sice na jednu stranu velmi pokrokové a významné, nicméně je nutné ji chápat spíše jako ochranu doplňkovou, neboť úroveň ochrany zdaleka nedosahuje standardu ochrany nastavené Evropskou úmluvou o základních lidských právech a právem Evropské unie, mimo jiné i z důvodu nastavení kontrolních mechanismů a

⁸⁰ Preambule Evropské sociální charty

⁸¹ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty., s. 60.

⁸² Úmluva č. 100, o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty

⁸³ Úmluva č. 111, o diskriminaci (zaměstnání a povolání)

⁸⁴ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty., s. 27.

silného postavení Evropského soudu pro lidská práva a Soudního dvora Evropské unie.⁸⁵

⁸⁵ HÁJKOVÁ, Michaela. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. V Praze: C.H. Beck, 2019. Beckova edice právní instituty., s. 9.

4 Právní úprava v unijním právu

Evropská unie se zformovala z evropských společenství vzniklých v 50. letech 20. století. Tato společenství byla vytvořena primárně k hospodářským účelům, hlavně vytvoření společného trhu, společné oblasti hospodářské a obchodní a k provádění společných aktivit v těchto oblastech. Tedy zaměření na základní lidská práva nebylo hlavním cílem společenství, nicméně i tak ve Smlouvě o založení Evropského společenství nacházíme, sice nepatrnou, nicméně i tak důležitou úpravu lidských práv, a to hlavně lidská práva spojená s rovností žen a mužů a zákazem diskriminace na základě pohlaví. Znamená to, že koncepce rovnoprávnosti žen a mužů, která je odvozena od obecné zásady rovnosti, se objevuje v unijním právu už od jeho počátků. Lze tedy rovnoprávnost žen a mužů považovat jako jedno z prioritních lidských práv Evropské unie.⁸⁶

Právo Evropské unie je zásadní součástí antidiskriminačního práva. Jak primární a sekundární prameny, tak i judikatura Soudního dvora Evropské unie výrazným způsobem ovlivňují vnitrostátní úpravu jednotlivých členských států, včetně České republiky, a stanovují tím určitý standard a základní meze či minimální záruky ochrany rovnosti a zákazu diskriminace v rámci celé Unie.

4.1 Zakotvení v primárním právu Evropské unie

Diskriminace a narušení zásady rovnosti mezi subjekty soukromého práva je v rámci práva Evropské unie nepřípustné. Základ pro zásadu rovnosti je tedy zakotven v rámci primárního práva tak, aby mohly být vydávány příslušné dokumenty práva sekundárního. Nicméně je na místě zdůraznit, že úprava zákazu diskriminace je v rámci smluv značně roztržštěná.

4.1.1 Smlouva o Evropské unii

V zásadě lze říct, že tato smlouva má význam pro zásadu rovnosti a zákazu diskriminace na základě pohlaví hlavně v rámci článku 2: „*Unie je založena na hodnotách úcty k lidské důstojnosti, svobody, demokracie, rovnosti, právního státu a dodržování lidských práv, včetně práv příslušníků menšin. Tyto hodnoty jsou společné členským státům ve společnosti vyznačující se pluralismem, nepřípustností diskriminace, tolerancí, spravedlností, solidaritou a rovností žen a mužů.*“⁸⁷ Jedná se tedy o seznam základních hodnot a zakotvení základního

⁸⁶Josef Blahož in BLAHOŽ, Josef, Josef SKÁLA a Karel KLÍMA. *Ústavní právo Evropské unie*. Dobrá Voda: Aleš Čeněk, 2003. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk), s. 470, 471.

⁸⁷ Čl. 2 smlouvy o Evropské unii

rámce pro naplnění zásady rovnosti a zákazu diskriminace, přičemž je těmto hodnotám přiřazeno výsadní postavení, avšak z tohoto ustanovení nevyplývají žádné konkrétní důsledky, nicméně je lze použít jako interpretační vodítka v rámci unijního práva a nelze opomenout významnou roli judikatury Soudního dvora Evropské unie. Zároveň je význam tohoto ustanovení uveden i v rámci článku 49 SEU, kdy uznání a podpora takových hodnot je podmínkou pro přistoupení k Evropské unii.⁸⁸

4.1.2 Smlouva o fungování Evropské unie

Smlouva o fungování Evropské unie obsahuje širší úpravu zásady rovnosti a zákazu diskriminace. Prvním důležitým ustanovením je článek 8 SFEU: „*Při všech svých činnostech usiluje Unie o odstranění nerovností a podporuje rovné zacházení pro muže a ženy.*“⁸⁹

Dalším z důležitých ustanovení je článek 10 SFEU, který částečně na článek 8 SFEU navazuje a v zásadě říká, že při vymezování a provádění svých politik a činností se Unie zaměřuje na boj proti jakékoliv diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.

Významné postavení má i článek 19 SFEU, přičemž se jedná o zmocňovací ustanovení pro přijímání vhodných opatření k boji proti diskriminaci mimo jiné i na základě pohlaví, ale dále například i z důvodu rasy, náboženství atd. To znamená, že tento článek se vztahuje na legislativní proces a jeho pravidla a stanoví a zároveň na něj vztahuje i princip nediskriminace, což vede k tomu, že každý legislativní výstup je přímo vázán principem nediskriminace.⁹⁰

Specifickým ustanovením, které se přímo zabývá otázkou rovnosti pohlaví a zákazu diskriminace z důvodu pohlaví je článek 157 SFEU. Ten se věnuje oblasti rovného odměňování žen a mužů za práci stejné hodnoty, výslovně stanovuje tuto povinnost všem členským státům a zároveň vymezuje termín odměny jako základní mzdu, minimální mzdu či plat, který je vyplácen přímo či nepřímo, v penězích nebo naturáliích zaměstnanci ve spojitosti se zaměstnáním.

⁸⁸ HÁJKOVÁ, Michaela. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. V Praze: C.H. Beck, 2019. Beckova edice právní instituty., s. 12.

⁸⁹ Čl. 8 smlouvy o fungování Evropské unie

⁹⁰ FOREJTOVÁ, Monika. *Judikatura soudů Evropské unie a Rady Evropy ve věcech zákazu diskriminace*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013., s. 77.

Tento článek byl obsažen již v článku 119 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství a je nutno zmínit, že judikatura Evropského soudního dvora⁹¹ považuje rovné odměňování jako přímo aplikovatelné již od 70. let 20. století.⁹²

4.1.3 Listina základních práv a svobod Evropské unie

Listina základních práv a svobod Evropské unie se stala po přijetí Lisabonské smlouvy součástí primárního práva. Jedná se tedy o katalog lidských práv, který se ovšem od podobných katalogů, například Rady Evropy či české Listiny základních práv a svobod, liší a to hlavně ve struktuře. Listina EU je strukturována do sedmi hlav, přičemž každá hlava je označená základním nosným heslem, které zastřešuje konkrétní typy práv a svobod. Hlava III., která nese název „rovnost“, obsahuje 7 článků, přičemž články 20 a 21 Listiny EU zakotvují zásadu rovnosti před zákonem a obecného zákazu diskriminace, zbylé články jsou věnovány jednotlivým sociálním skupinám, jedná se o takové skupiny, které jsou výrazněji ohroženy diskriminačním jednáním, jako jsou ženy, děti, příslušníci menšin apod. a tato ustanovení zakotvují jejich práva v oblasti rovnosti.⁹³

To znamená, že obecný zákaz diskriminace je, jak už bylo zmíněno, zakotven v článku 20 Listiny EU, vedle toho máme zakotven i obecný zákaz diskriminace ve smyslu článku 21. Následující článek 23 Listiny EU říká: *„Rovnost žen a mužů musí být zajištěna ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci. Zásada rovnosti nebrání zachování nebo přijetí opatření poskytujících zvláštní výhody ve prospěch nedostatečně zastoupeného pohlaví.“*⁹⁴, což se na jednu stranu může zdát jako nadbytečné, když toto ustanovení porovnáme s předchozími dvěma články, nicméně se zde jedná o zdůraznění rovnoprávného postavení mužů a žen, na něž klade jak primární právo, tak i sekundární právo Evropské unie zvláštní důraz. Zároveň z ustanovení vyplývá

⁹¹ Např. rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 11. 3. 1981, Susan Jane Worringham and Margaret Humphreys proti Lloyds Bank Limited, 69/80.

⁹² HÁJKOVÁ, Michaela. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. V Praze: C.H. Beck, 2019. Beckova edice právní instituty., s. 13.

⁹³ FOREJTOVÁ, Monika. *Judikatura soudů Evropské unie a Rady Evropy ve věcech zákazu diskriminace*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013., s. 78.

⁹⁴ Článek 23 Listiny základních práv Evropské unie

možnost přijmout opatření, které poskytuje zvláštní výhody nedostatečně zastoupenému pohlaví, mluvíme zde o takzvaných pozitivních opatřeních.⁹⁵

Nicméně je zákaz diskriminace uvedený v Listině EU nutno chápat ve správném kontextu, respektive je nutné ho odlišit od zákazu diskriminace obsažených v jednotlivých právních řádech členských zemí. Tím klíčovým rozdílem jsou adresáti zákazu diskriminace. V případě Listiny EU se jedná o orgány Evropské unie, kterým je zakázáno jednat a chovat se vůči jakémukoliv subjektu práva diskriminačním způsobem.⁹⁶

4.2 Zakotvení v sekundárním právu

Primární právo v oblasti rovnosti a zákazu diskriminace vytvořilo solidní základ pro přijímání směrnic, které zakotvují zásadu rovnosti a zákazu diskriminace pohlaví, a to v celé řadě oblastí. Vedle úpravy obsažené v široké řadě směrnic je důležitým faktorem i bohatá judikatura Soudního dvora Evropské unie, která skrze rozhodovací činnost a výklad doplňuje a dotváří směrnice, případně definuje neurčité právní pojmy.⁹⁷

4.2.1 Směrnice 2000/43/ES a 2000/78/ES

Směrnice Rady č. 2000/78/ES, *ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání* a Směrnice Rady č. 2000/43/ES, *ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ*. Tyto dvě směrnice tvoří základ pro sekundární úpravu ochrany před diskriminací. Obě směrnice obsahují přímou a konkrétní úpravu antidiskriminačního jednání, přičemž tato úprava je založena na principu ochrany před jednáním, které narušuje zásadu rovného zacházení, a to buď z důvodu rasy či náboženství.⁹⁸

4.2.2 Směrnice 2006/54/ES

Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 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 (přepracované znění)*. Tato směrnice

⁹⁵ Josef Blahož in BLAHOŽ, Josef, Josef SKÁLA a Karel KLÍMA. *Ústavní právo Evropské unie*. Dobrá Voda: Aleš Čeněk, 2003. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk), s. 470, 493.

⁹⁶ FOREJTOVÁ, Monika. *Judikatura soudů Evropské unie a Rady Evropy ve věcech zákazu diskriminace*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013., s. 80.

⁹⁷ KOLDINSKÁ, Kristína. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty., s. 79- 80.

⁹⁸ FOREJTOVÁ, Monika. *Judikatura soudů Evropské unie a Rady Evropy ve věcech zákazu diskriminace*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013., s. 91-92.

shrnuje úpravu předchozích směrnic v oblasti přístupu k zaměstnání a povolání,⁹⁹ které sloužily jako podklad pro přijetí, přičemž tyto původní směrnice platily až do roku 2009, tedy po určitou dobu se účinnost nové směrnice a původních překrývala, což vedlo k určitým aplikačním obtížím. V zásadě obsahuje a prosazuje zásadu rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v přístupu k zaměstnání, včetně postupu v zaměstnání, přístupu k odbornému vzdělávání, pracovní podmínky, odměny a přístup k systému sociálního zabezpečení.¹⁰⁰

Tato směrnice v článku 14 odst. 2 dále zakotvuje i základní podmínky pro stanovení přípustných případů výjimky ze zákazu diskriminace, také jinak umožňuje tzv. pozitivní akci, to znamená, že vkládá jednotlivým státům do rukou možnost zachovat či přijmout opatření za účelem zajištění plné a skutečné rovnosti mezi muži a ženami v pracovním životě.¹⁰¹

4.2.3 Směrnice 2002/73/ES

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. V první řadě je nutno říci, že tato směrnice již není platná, byla zrušena směrnicí 2006/54/ES, nicméně i tak přinesla řadu ustanovení, která vedla k vymezení definice určitých pojmů, případně zpřesnění takové definice. Například se jedná o doplnění definice přímé a nepřímé diskriminace, dále rozšířila povinnosti členských států jak v oblasti legislativní, tak i v oblasti monitoringu aktivit, které mají přispět k posílení principu rovného zacházení. Její hlavní přínos lze pozorovat v nastavení pravidel pro to, aby byly zrušeny všechny právní předpisy, které jsou v rozporu se zásadou rovného zacházení, aby takové předpisy mohly být prohlášeny za neplatné již od samotného počátku, a aby byla změněna všechna ustanovení individuálních smluv, kolektivních smluv, vnitřních řádů podniků, statutů svobodných povolání a

⁹⁹ Jedná se o směrnice 75/117/EHS, 76/207/EHS, 2002/73/ES, 97/80 ES, 86/378/EHS, 96/97/EHS

¹⁰⁰ FOREJTOVÁ, Monika. *Judikatura soudů Evropské unie a Rady Evropy ve věcech zákazu diskriminace*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013., s. 105.

¹⁰¹ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty., s. 84- 85.

organizací zaměstnanců a zaměstnavatelů, která jsou v rozporu se zásadou rovného zacházení.¹⁰²

¹⁰² FOREJTOVÁ, Monika. *Judikatura soudů Evropské unie a Rady Evropy ve věcech zákazu diskriminace*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013., s. 102-103.

5 Česká právní úprava

Otázka antidiskriminačního práva a právní úpravy je v České republice relativně mladým oborem. Otázka diskriminačního práva na našem území byla, a do značné míry pořád je, problém, který se ve statistikách nejeví tak závažně, nicméně menší procento hlášených případů neznámá, že by taková diskriminace na našem území neexistovala. Spíše z toho lze usuzovat, že si lidé nejsou buďto vědomi možnosti, které jsou jim český právním řádem poskytnuty, nebo jim v tom brání obavy například ze ztráty zaměstnání apod.

Zakotvení, respektive základy antidiskriminační úpravy, nalezneme v ústavním pořádku, tedy v zákonu č. 1/1993 Sb., *Ústava České republiky*, jakožto zakládajícím dokumentu a v zákoně č. 2/1993 Sb., *o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky*, tedy katalogu lidských práv. Oba tyto dokumenty zakotvují princip rovnosti, mimo jiné, na základě pohlaví a tím dodávají principu rovnosti silnější postavení, postavení na úrovni ústavní zásady.

Kodifikaci a ucelení právní úpravy měl přinést zákon číslo 198/2009 Sb., *Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)*, který měl vymezit základní okruh vztahů a zároveň měl poskytnout jednotnou definici základním pojmům tak, aby byly jednoznačné pro adresáty, tak i pro soudy a právní praxi. Nicméně je nutno říci, že zákon zamýšleného efektu nedosáhl, alespoň ne zcela. Stále nám přetrvává roztržitá právní úprava, zákon nedosáhl ani zrušení partikulární úpravy, ani provázání dílčí právní úpravy, to znamená, že zde máme antidiskriminační zákon, který stojí osamocen, izolován od ostatní právní úpravy a je tedy na právní praxi, hlavně na soudech, aby nejenom napomohly k zpřesnění neurčitých právních definicí v antidiskriminačním zákoně, ale aby provázaly tento zákon s roztržitou právní úpravou antidiskriminačního práva.

5.1 Ústava a Listina základních práv a svobod

Jak už bylo zmíněno v předchozí části, tak základem pro antidiskriminační zákon je ústavní pořádek, který funguje jako jakýsi styčný bod, na němž celá úprava stojí. Ony právní dokumenty samozřejmě neobsahují konkrétní ustanovení týkající se diskriminace, ale vymezují základní principy a určitý směr, který má na konkrétní úpravu klíčový vliv a dopad.

Ústava už v samotné preambuli obsahuje cíl a sdělení: „...*chránit a rozvíjet Českou republiku v duchu nedotknutelných hodnot lidské důstojnosti a svobody jako vlast rovnoprávných, svobodných občanů, kteří jsou si vědomi svých povinností vůči druhým a zodpovědnosti vůči celku...*“¹⁰³ To znamená, že se občané České republiky zavazují nejenom chránit vlastní práva a vlastní povinnosti, ale zároveň se zavazují k respektu a dodržování práv vůči dalším osobám, na základě zásady rovnoprávnosti a zodpovědnosti vůči celku.¹⁰⁴

V čl. 1 Ústavy poté nalezneme velmi obecné ustanovení: „*Česká republika je svrchovaný stát založený na úctě k právům a svobodám člověka a občana,*“¹⁰⁵ které ve své obecnosti na první pohled nemusí jevit zásadní vliv, nicméně právě umístění takového ustanovení jako prvního článku celého právního dokumentu stanovuje důležitost a význam celého ustanovení. Zjednodušeně se Česká republika etabluje jako stát založený na úctě k základním právům a svobodám, včetně rovnosti.¹⁰⁶

Nicméně Listina základních práv a svobod je tím klíčovým předpisem, který obsahuje stěžejní ustanovení, na kterých stojí antidiskriminační právo. Nejzásadnější jsou články 1 a 3 Listiny. Článek 1 nám říká: „*Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezcižitelné, neprohlášené a nezrušitelné.*“¹⁰⁷ Tento článek nám v zásadě opět podtrhuje význam a důležitost zásady rovnosti, zdůrazňuje lidi jako svobodné a rovné. Článek 3 nám říká: „*Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry, náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.*“¹⁰⁸ Tento článek nám v zásadě vymezuje základní práva, která jsou přiznána všem bez výjimky, bez ohledu na majetkové, kulturní, sociální předpoklady. Zároveň nám tento článek slouží jako vymezení základních diskriminačních důvodů, tedy takových důvodů, na základě nichž nelze odůvodnit odlišné zacházení.

¹⁰³ Preambule zk. č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

¹⁰⁴ Karel Klíma in KLÍMA, Karel. *Komentář k Ústavě a Listině*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2005., s. 25.

¹⁰⁵ Čl. 1 zk. č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

¹⁰⁶ Karel Klíma in KLÍMA, Karel. *Komentář k Ústavě a Listině*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2005., s. 33., 34.

¹⁰⁷ Čl. 1 zk. č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky

¹⁰⁸ Čl. 3 zk. č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky

5.2 Antidiskriminační zákon

Obecně lze říci, že antidiskriminační právo je nezbytnou reakcí na konkrétní projevy nerovnosti v samotné společnosti. Takováto nerovnost je silně a hluboko zakořeněna ve společnosti, proto je nezbytné, aby právě vnitrostátní antidiskriminační úprava řešila takové problémy, aby se zaměřila na zdroje takové nerovnosti a odstranila je. To je jediný přístup, který zajistí efektivní fungování antidiskriminačního práva a komplexní řešení celé otázky.¹⁰⁹

5.2.1 Přijetí zákona

Nejvýznamnějším předpisem českého antidiskriminačního práva je zákon číslo 198/2009 Sb., *Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)*. Tento zákon byl přijat hlavně na základě nutnosti implementace příslušných norem Evropské unie. Zákon byl dvakrát navržen vládou. První návrh z ledna 2005 neprošel přes Senát, další návrh z června 2007, který byl velmi intenzivně a silně diskutován, byl nakonec vetován prezidentem. Tím, že byl tento návrh neustále odkládán v programu Poslanecké sněmovny, došlo ke zvýšení nejistoty, což mělo za následek vznik určitého právního vakua, kdy na jedné straně nebylo na místě provádět potřebné změny v dílčích zákonech, ale na druhou stranu se přijetí zákona zaseklo na mrtvém bodě, to znamená, že v právním řádu absentovala úprava, která by řešila konkrétní případy diskriminace, včetně diskriminace z důvodu pohlaví. Jediný zákon, který vymezil přímou a nepřímou diskriminace a stanovil diskriminační důvody, byl zákon o zaměstnanosti z roku 2004.¹¹⁰ Celá tato situace vyústila v podání žaloby¹¹¹ na Českou republiku ze strany Komise z důvodu neimplementace směrnic¹¹² Evropské unie v oblasti rovného postavení žen a mužů, tento spor Česká republika prohrála. Předpis byl nakonec přijat v červnu 2009 poté, co Poslanecká sněmovna prezidentské veto přehlasovala.¹¹³

¹⁰⁹ FREDMAN. Sandra. *Antidiskriminační právo*. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007, s. 27.

¹¹⁰ Zk. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

¹¹¹ Věc C-41/08

¹¹² Např. 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., další směrnice viz poznámka č. 1 antidiskriminačního zákona.

¹¹³ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty., s. 163.

5.2.2 Struktura a obsah zákona

Antidiskriminační zákon je strukturován do sedmi částí. Dále se jednotlivé části dělí na hlavy a paragrafy. Celý zákon obsahuje 19 paragrafů. Hmotnou úpravu, týkající se přímo otázek diskriminace a jejího zákazu, nalezneme v části první, která se dále dělí na tři hlavy a obsahuje dvanáct paragrafů.

V zásadě hlava první obsahuje a upravuje tři základní oblasti. Vymezuje předmět, stanovuje základní pojmy a věnuje se otázce rovného zacházení v systémech sociálního zabezpečení.

5.2.3 Předmět úpravy, § 1 antidiskriminačního zákona

Předmět úpravy je tedy vymezen v § 1 antidiskriminačního zákona, který nám stanovuje věcnou působnost tohoto zákona, to znamená, že stanovuje okruh vztahů, na které se tato právní úprava vztahuje, také jinak, na které vztahy bude aplikován zákaz diskriminace. Namátkou, právo na zaměstnání a přístup k zaměstnání, přístup ke zdravotní péči, přístup ke vzdělání atd.¹¹⁴ Navíc konkretizuje a implementuje příslušné směrnice, potažmo závazky, vůči Evropské unii stejně tak, jako konkretizuje práva chráněná ústavním pořádkem. Lze tedy říct, že se jedná o stěžejní ustanovení tohoto zákona, na jehož základě je založeno subjektivní právo na rovné zacházení a právo nebýt diskriminován v oblastech stanovených tímto předpisem. Zároveň je nutno zdůraznit, že právo na rovné zacházení a ochranu před diskriminací požívají v České republice, ve smyslu tohoto zákona, pouze fyzické osoby.

5.2.4 Základní pojmy, § 2 antidiskriminačního zákona

Paragraf 2 navazuje na paragraf 1, kdy dále specifikuje působnost zákona. Klíčovou částí, můžeme říci kostrou celého zákona, je stanovení příslušných diskriminačních důvodů, které nacházíme v odstavci 3, ten stanovuje tyto důvody: *„Z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru, a dále v právních vztazích, ve kterých se uplatní přímo použitelný předpis Evropské unie z oblasti volného pohybu pracovníků, i z důvodu státní příslušnosti.“*¹¹⁵

¹¹⁴ Dále viz. § 1 odst. 1 zk. č. 198/2009 Sb., Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů

¹¹⁵ § 2 odst. 3 zk. č. 198/2009 Sb., Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů

Dále z paragrafu 2 vyplývá, že diskriminace na základě jiných důvodů, než které jsou uvedeny v tomto zákoně, nespadá do působnosti antidiskriminačního zákona. Těmito důvody může být kupříkladu diskriminace na základě majetku či sociálního původu. Nicméně vedle úpravy antidiskriminačního zákona existují i další předpisy upravující otázku diskriminace, nejzásadnějším z těchto předpisů je zákon číslo 262/2006, *zákoník práce*, který nám vymezuje mnohem širší diskriminační důvody, avšak sám o sobě neobsahuje soukromoprávní prostředky ochrany před diskriminací, tudíž se zpět vracíme k antidiskriminačnímu zákonu. Do značné míry je tato provázanost a roztržitost typická pro české antidiskriminační právo a zároveň je to i jeho velká slabina, a to z důvodu velké nepřehlednosti úpravy. Dále paragraf 2 obsahuje vymezení přímé diskriminace, formy diskriminace, kdy jako diskriminaci označuje i sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn a navádění k diskriminaci. Zásadním ustanovením je odstavec 4, který nám výslovně stanovuje jako diskriminaci z důvodu pohlaví i diskriminaci z důvodu těhotenství, mateřství či otcovství nebo z důvodu pohlavní identifikace.¹¹⁶

5.2.4.1 Rodičovství, těhotenství, pohlavní identifikace

Otázka rodičovství, těhotenství i pohlavní identifikace velmi úzce souvisí s problematikou diskriminace z důvodu pohlaví. Dá se říci, že se jedná o rozvedení a vstup do jednotlivých odvětví či částí, která diskriminace z důvodu pohlaví obsahuje.

5.2.4.1.1 Těhotenství

Těhotenství je specifický a unikátní stav ženy, kdy se do tohoto stavu mohou dostat pouze některé ženy, muži jsou samozřejmě vyloučeni. Problematika je velmi široká a vystává zde celá řada otázek spojených s diskriminací. Už jenom posouzení a identifikace bývala mnohdy z právního hlediska komplikovaná, a to z důvodu nalezení vhodného komparátora.¹¹⁷ Dříve se pracovalo s koncepcí posuzování těhotenství ženy s mužem v dlouhodobé pracovní neschopnosti, kterou zavedly britské soudy¹¹⁸, nicméně od toho bylo upuštěno a dnes se považuje těhotenství jako nesrovnatelné s dlouhodobou nemocí. Dnes se jako

¹¹⁶ Zdeněk Kühn in *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckovy texty zákonů s komentářem., s. 129, 130.

¹¹⁷ Viz kapitola 1.1.2.1 Formální rovnost a kapitola 1.2.1.1 Přímá diskriminace

¹¹⁸ Rozhodnutí odvolacího soudu Spojeného království ve věci *Webb v. EMO*[1992] 2 All ER 43 (CA)

komparátor, ať už reálný či hypotetický, bere kdokoliv, kdo není těhotný, to znamená muž i žena, a jakékoliv odlišné zacházení bude považováno za přímou diskriminaci. To znamená, že soudy budou řešit, zda-li škůdce s poškozenou osobou jednal jinak, například zda-li by je přijal do zaměstnání, umožnil kariérní růst, nedal výpověď apod., pokud by se jednalo o muže, či netěhotnou ženu.¹¹⁹

Z toho pravidla existuje výjimka, kdy jediným přípustným a legitimním rozlišováním bude takové rozlišování, jehož cílem je ochrana zdraví matky. Povinnosti spojené s těhotenstvím jsou již zakotveny v Listině, konkrétně v čl. 32, což je dále rozvedeno v zákoníku práce a prováděcích předpisech¹²⁰, kdy výčet a úprava omezení platících pro těhotné ženy je tak detailní a rozsáhlá, proto se považuje, že zaměstnavatel dále již nemá možnost stanovit jiná omezení pro těhotné ženy, která vyplývají z právních předpisů, tím by se dopouštěl diskriminace.¹²¹

5.2.4.1.2 Rodičovství

Samozřejmě na otázku těhotenství navazuje i problematika diskriminace v oblasti rodičovství. Kdy rodičovství představuje jakousi formu závazku vůči dítěti, respektive úzký vztah mezi rodiči a dítětem, který je vyjádřen mimo jiné i závislostí dítěte na rodičích a nutnosti péče po určitou dobu. Taková specifická potřeba dítěte mohou sloužit jako zdroj diskriminace. V oblasti rodičovství stále převládá dominantní postavení žen, které vychází z tradičního rodinného uspořádání, tudíž může docházet k pozapomínání na postavení muže, nicméně v tomto směru jde český antidiskriminační zákon nad rámec evropských směrnic a poskytuje ochranu i otcovství, právě z toho důvodu, že i otcové se mohou stát oběťmi diskriminace. K této oblasti je opět vhodné doplnit úpravu zákoníku práce, který upravuje zákaz výpovědi ze strany zaměstnavatele těhotným ženám, matce

¹¹⁹Barbara Havelková in *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckovy texty zákonů s komentářem., s. 138- 139.

¹²⁰ Viz. Vyhláška č. 180/2015 Sb., Vyhláška o pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu, o pracích a pracovištích, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a o podmínkách, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání (vyhláška o zakázaných pracích a pracovištích)

¹²¹ Jana Kvasnicová in KVASNICOVÁ, Jana. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR), s. 153.

či otci na rodičovské dovolené v § 53 odst. 1 písm. d), na čemž lze opět vnímat určitou míru provázanosti antidiskriminačního zákona a zákoníku práce.¹²²

5.2.4.1.3 Mateřství

Jak už bylo řečeno, jedná se o specifický stav ženy, který může ženy činit mnohem náchylnější k nerovnému zacházení, to znamená, že ochrana před diskriminací z důvodu mateřství je na místě. Dále je nutno chápat, že apel a zaměření primárně na ženy je na místě, protože společnost stále do značné míry kopíruje model tradiční rodiny, což ženy staví do potencionálně nevýhodnější pozice, ať už se jedná o samotné těhotenství, tak i péči o dítě, nehledě na to, jak to ve skutečnosti v konkrétním případě bude v rodině nastaveno. To znamená, že lze pod mateřství začlenit jak dobu těhotenství, tak období krátce po porodu, tak i dobu kojení, toto lze označit jako biologický aspekt mateřství. Rozdílné zacházení založené na těchto aspektech vždy bude považováno za diskriminaci přímou. Zaměstnankyně krátce po porodu či kojící zaměstnankyně podléhají speciální ochraně v pracovněprávních vztazích vyplývající jak ze směrnice Evropské unie¹²³, tak opět ze zákoníku práce¹²⁴. Lze tedy říci, že všechny biologické aspekty mateřství, včetně těhotenství, jsou natolik provázané, že podléhají víceméně stejnému právnímu režimu.¹²⁵

I bezdětné ženy jsou potencionálními oběťmi diskriminace, kdy samozřejmě mohou být diskriminovány na základě očekávání zaměstnavatele, týkající se případného těhotenství a mateřství, z toho jasně vyplývá, že jsou ohroženy všechny ženy v reprodukčním věku, vedle těchto případů diskriminace se dá mluvit například i o bránění brzkého návratu z mateřské či rodičovské dovolené do zaměstnání. V zásadě lze tedy říci, že jsou ohroženy jak ženy, které aplikují tradiční rozložení rodiny, tak i ženy, které volí jinou formu zajištění péče o děti.¹²⁶

¹²² KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty., s. 166.

¹²³ Konkrétně 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

¹²⁴ Viz. § 238-242 zk. č. 262/2006 Sb.

¹²⁵ Barbara Havelková in *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckovy texty zákonů s komentářem., s. 142.

¹²⁶ Jana Kvasnicová in KVASNICOVÁ, Jana. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR), s. 153.

Výzkumy odhalují, že ženy jsou penalizovány i v případě, snaží-li se sladit pracovní povinnosti s povinnostmi vůči rodině, potažmo povinnosti a odpovědnost vůči dětem. Některé se snaží tento konflikt řešit změnou pracovního života, například skrze flexibilní formy práce, práce z domova, či práce na částečný úvazek, na druhé straně jsou ženy, které tento problém řeší, respektive neřeší a dále pracují jako by byly bezdětné. Znevýhodnění na základě mateřství bude v obou případech považováno za diskriminační.¹²⁷

Za přímou diskriminaci bude považována například situace, kdy budou uchazečky o zaměstnání dotazovány na okolnosti rodinného života, kupříkladu typická otázka na plánování dětí, péče o děti, existence partnera, otázky na rodiče a potřebu eventuální péče o ně, konkrétní úpravu stanovuje jak zákoník práce¹²⁸, tak i zákon o zaměstnanosti¹²⁹. Vedle toho za nepřímou diskriminaci by byla dále považována kupříkladu situace, kdy by došlo, na základě neutrálního kritéria, jako třeba práce na částečný úvazek, ke znevýhodnění skupiny, která by byla tvořena převážně ženami.¹³⁰

5.2.4.1.4 Otcovství

Je nutno zdůraznit, že i otcovství nese stejný potenciál pro diskriminaci jako mateřství, nicméně stále převládající tradiční složení rodiny do značné míry redukuje počet těchto případů, což se projevuje i ve společenském očekávání, kdy, na rozdíl od mateřství, není s otcovstvím typicky spojena představa či očekávání jakékoliv absence v zaměstnání, či omezení flexibility daného zaměstnance. Nicméně i muži mohou být diskriminováni v případě, že se aktivně zapojí do péče o děti a to buď tím, že sami zůstanou na rodičovské dovolené nebo jinou formou péče. Forma diskriminace může spočívat jak v nerovnosti odměňování, tak ve formě obtěžování, či bráněním ve využití rodičovské dovolené ze strany zaměstnavatele.¹³¹

¹²⁷ Barbara Havelková in *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckovy texty zákonů s komentářem., s. 143.

¹²⁸ Dále viz. § 30 odst. 2 zk. č. 262/2006 Sb.

¹²⁹ Dále viz. § 12 odst. 2 zk. č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti

¹³⁰ Barbara Havelková in *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckovy texty zákonů s komentářem., s. 143.

¹³¹ Jana Kvasnicová in KVASNICOVÁ, Jana. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR), s. 153- 154.

5.2.4.1.5 Postavení dalších osob

Další zajímavou problematikou související s rodičovstvím je postavení osob, které nejsou považovány za rodiče z biologického hlediska či právního, to znamená, že zde mluvíme o zvláštním typu vztahu mezi dítětem a touto osobou, který se vyznačuje krátkodobou či dlouhodobou péčí a povahou odpovídá právě mateřství či otcovství, nebo se jim alespoň velmi přibližuje. Mluvíme zde například o sourozencích, prarodičích, pěstunech, osobách, jimž bylo dítě svěřeno do péče apod. I tyto osoby, přestože se nejedná o rodiče, mohou být oběťmi diskriminace, protože péče o dítě vždy přináší aspekty podobné rodičovství, to znamená stejnou časovou náročnost, omezení flexibility, u malých dětí i potřeba být přítomen, vykonávat řadu činností v doprovodu dítěte atd. To znamená, že úprava týkající se diskriminace, by se měla vztahovat i na tyto osoby, přesto, že po formální stránce nespádají do kategorie mateřství či otcovství.¹³²

5.2.4.2 Pohlavní identifikace

Samostatnou kapitolou v oblasti diskriminace je pohlavní identifikace. Problematika tzv. trans osob je o to složitější, že se jedná o jedince, kteří trpí poruchou sexuální identifikace, kdy jednotlivec cítí silnou a přetrvávající pohlavní identifikaci k opačnému pohlaví a zároveň pocítuje diskomfort se svým stávajícím genetickým a anatomickým vzhledem.¹³³

Člověk, jehož pohlavní identifikace neodpovídá většinovému očekávání, může být v rámci společnosti, na rozdíl od jiných příslušníků menšin, snadněji identifikovatelný. Zároveň je nutno zmínit, že eventuální operativní změně pohlaví předchází tzv. real life test, který v podstatě znamená, že osoba po určitou dobu vystupuje v roli pohlaví, kterou bude mít po operativním zákroku. Všechny tyto faktory činí z trans osob velmi zranitelnou skupinu, která se snadno může stát obětí diskriminace.¹³⁴

Právní úprava obsažená v § 2 antidiskriminačního zákona sice zařazuje pohlavní identifikaci pod zákaz diskriminace, nicméně ne jako samostatný a autonomní důvod, ale jako součást diskriminace z důvodů pohlaví. To znamená,

¹³² Jana Kvasnicová in KVASNICOVÁ, Jana. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR)., s. 153- 154.

¹³³ Zdravi.euro.cz [online]. Urologická klinika II. LF UK v Motole: ©2008 [citováno 5.3.2020]. Dostupné z: <https://zdravi.euro.cz/clanek/sestra/transsexualismus-co-o-nem-vime-356454>

¹³⁴ Martina Štěpánková in KVASNICOVÁ, Jana. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR)., s. 154.

že zákonodárce cítil potřebu zařadit pohlavní identifikaci pod zakázané diskriminační důvody, přičemž ale základní diskriminační důvody vychází z práva Evropské unie, které ještě v nedávné době pohlavní identifikaci pod diskriminační důvody vůbec nezařazovalo, to provedla judikatura Evropského soudního dvora, která zařadila pohlavní identifikaci právě pod diskriminaci z důvodu pohlaví. Tuto koncepci v podstatě zkopírovala většina členských států, přičemž například Švédsko jako jeden z mála států stanovil pohlavní identifikaci jako samostatný diskriminační důvod.¹³⁵

Je třeba upozornit, že antidiskriminační zákon výslovně mluví jen o osobách, které se rozhodnou k operativní změně pohlaví, nicméně mlčí v otázce osob, které nepřistoupí k operativní změně, to znamená, že nepřistoupí k biologické změně pohlaví, ale změní svojí genderovou identitu, můžeme říci roli, kterou představují skrze oblékání, jednání, pohyb apod.¹³⁶

Nicméně se na diskriminaci z důvodu pohlavní identifikace vztahují všechna ustanovení antidiskriminačního zákona, která se týkají diskriminace z důvodu pohlaví. Tedy přichází v úvahu všechny formy diskriminace, včetně diskriminace přímé, nepřímé, obtěžování i sexuální obtěžování. Samozřejmě se stejně jako na diskriminaci z důvodu pohlaví použijí ustanovení antidiskriminačního zákona o přípustném rozlišném zacházení, tedy § 6 odst. 3, 6, 7 a § 7 odst. 1. Zároveň nelze jako diskriminaci z důvodu pohlavní identifikace označit pozitivní opatření ve smyslu § 7 odst. 2 antidiskriminačního zákona.¹³⁷

5.2.4.2.1 Typy pohlaví

Teorie nám nabízí celou škálu definic a rozdělení osob s odlišnou pohlavní identifikací, nicméně se jedná o definice lékařské, respektive psychologické, nikoliv právní. Vymezení pojmů gender byl věnován prostor v předchozích kapitolách¹³⁸. Dále je na místě definovat alespoň základní typy pohlavní identity.

¹³⁵ Martina Štěpánková in KVASNICOVÁ, Jana. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR), s. 154.

¹³⁶ Barbara Havelková in *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckovy texty zákonů s komentářem., s. 148.

¹³⁷ Martina Štěpánková in KVASNICOVÁ, Jana. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR), s. 154-155.

¹³⁸ Viz. kapitola 2.4 Pohlaví a gender

Prvním pojmem je transgender, také transsexuál. Jedná se o osobu, která se necítí být příslušná k pohlaví, ve kterém se narodila. Tyto osoby podstupují hormonální sezení a operativní zákroky, aby docílily kompletní změny svého pohlaví. Je nutno odlišit od pojmu transsexuál, který je spjatý s medicínou.¹³⁹

Transgenderist je osoba, která cítí příslušnost k opačnému pohlaví, za tímto účelem podstupuje i určité formy hormonální léčby, nicméně nemá potřebu měnit své genitálie, označují se i pojmem neoperativní transsexuálové. Nutno zmínit, že v obou případech nemá změna pohlaví přímou souvislost se sexuální orientací.¹⁴⁰

Crossdresser je jedinec, který se v zásadě identifikuje se svým biologickým pohlavím, ale občas přejde do opačné role, tedy opačného pohlaví, a to ve formě oblékání i pohlavní identifikace. Nicméně tyto osoby nepodstupují změnu pohlaví. Můžeme je též označovat za transvestity.¹⁴¹

Male-to-female, zkráceně MTF, jsou osoby, které se narodily jako muž, nicméně sebe vnímají jako ženu, a to buď úplně, nebo alespoň částečně. Female-to-male, zkráceně FTM, je případ obrácený, tedy jedinec se narodil jako žena, ale identifikuje se jako muž, a to buď úplně, nebo alespoň částečně.¹⁴²

5.2.5 Rovnost odměňování, § 5 antidiskriminačního zákona

Diskriminace v odměňování, či nerovnost odměňování je problematika, která se projevuje v rámci diskriminace jako jeden z nejsilnějších problémů. Tedy nabízí se, že by této problematice měl právě antidiskriminační zákon věnovat vyšší míru pozornosti, nicméně zákon mluví velmi obecně a stroze. De facto vymezuje odměňování pouze jako základní pojem v § 5 odst. 1 a dále §1 odst. 1 písm. c) antidiskriminačního zákona, který říká, že tento zákon vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace, mimo jiné, i ve věcech pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, a to včetně odměňování. Z tohoto pohledu se tedy úprava v rámci antidiskriminačního zákona zdá, do značné míry, neúplná a neefektivní. Nicméně opět se zde projevuje provázanost a silné

¹³⁹ Křížková, Alena. 2001. „Genderová identita - základní definice, konstrukce, koncepty.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum* 2 (3): 1-2. [online]2001. [citováno 5.3.2020]. Dostupné z:

https://www.genderonline.cz/uploads/111c5fcf226d2ed033ab618317aed562450a0489_rocnik02-3-2001.pdf

¹⁴⁰Tamtéž.

¹⁴¹Tamtéž.

¹⁴²Tamtéž.

postavení zákoníku práce v oblasti antidiskriminačního práva, který pojem rovnosti v odměňování upravuje mnohem komplexněji, a to v § 110 odst. 1 zákoníku práce.¹⁴³

Zakotvení práva na spravedlivou odměnu nalezneme již v čl. 28 Listiny: „Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci...“¹⁴⁴ Dále tento pojem rozvádí právě zákoník práce, který toto právo konkretizuje, a to v § 109 odst. 4, kdy stanoví parametry, podle kterých se mzda poskytuje například podle složitosti, míry odpovědnosti apod., § 110 odst. 2 až 5 zákoníku práce dále rozvádí tyto parametry a stanovuje kritéria, podle kterých se stanoví míra složitosti, odpovědnosti atd. Kritéria obsažená v § 110 jsou klíčová pro posuzování diskriminace ze strany zaměstnavatele.¹⁴⁵

Pro pochopení ustanovení § 5 antidiskriminačního zákona ve smyslu rovnosti odměňování je na místě vymezit definici odměňování. Sám paragraf 5 v prvním odstavci odměňování definuje, avšak pro potřeby antidiskriminačního zákona. To znamená, že se ve skutečnosti nejedná o definici odměňování, ale pouze o definici odměny, kterou tedy vymezuje takto: „Odměňováním se pro účely tohoto zákona rozumí veškerá plnění, peněžitá nebo nepeněžitá, opakující se nebo jednorázová, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována osobě při závislé činnosti.“¹⁴⁶ Odměnou jsou tedy všechny nárokové i nenárokové složky mzdy, platu či odměny poskytované za práci mimo pracovní poměr a další jiná odměna poskytovaná za závislou práci, to znamená, že nejenom za práci vykonávanou v pracovněprávním vztahu. Může se jednat i o různé bonusy, výhody, kompenzace, odstupné, spadá sem i poskytování slev a darů jako například stravenky, příspěvky na rekreační činnost, proplacení jízdného. Dále též poskytnutí určité služby či zařízení, která je poskytována jako ocenění pracovních výkonů, či má sloužit k dosahování lepších pracovních výkonů a tím pádem i vyššímu odměňování, může se jednat o poskytnutí služebního telefonu, vozu, počítače atd. Zároveň není důležité, zdali je plat či mzda poskytována ve formě peněz či naturálií, jestli je poskytována pravidelně, tedy opakovaně či

¹⁴³ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty., s. 168.

¹⁴⁴ Čl. 28 zk. č. 2/1993 Sb.

¹⁴⁵ Jana Kvasnicová in KVASNICOVÁ, Jana. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR)., s. 198.

¹⁴⁶ § 5 odst. 1 zk. č. 198/2009 Sb.

jednorázově. V zásadě můžeme říct, že forma odměny nemá zásadní vliv na kategorizaci odměny.¹⁴⁷

Z toho, co bylo uvedeno k odměně vychází, že pod pojem odměny musíme zařadit i plnění sociálního charakteru, tedy takové plnění, které přímo vyplývá z výkonu práce u zaměstnavatele. Evropský soudní dvůr v rámci judikatury opakovaně argumentoval, že je-li zaměstnavatel přímo zapojen do vytváření a vyplácení dávky sociálního charakteru, jedná se o odměňování ve smyslu článku 157 SFEU.

Shrňme-li dosud všechna uvedená fakta, musíme dojít k závěru, že zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci, případně práci, které lze přiřadit stejnou hodnotu, náleží stejná odměna, tedy stejná výše mzdy, platu či odměny z dohody. Naopak nelze poskytovat stejnou odměnu zaměstnancům, kteří vykonávají odlišný typ práce. To je základní pravidlo, které vychází z úpravy obsažené v zákoníku práce, a které upravuje i antidiskriminační zákon.¹⁴⁸

Taková zásada bude uplatňována ve dvou fázích procesu odměňování. Nejprve při tvorbě mzdového systému a jeho zakotvení buď v kolektivní smlouvě či vnitřním předpisu, a to při výběru kritérií, podle kterých bude určena mzdová diferenciacce a mzdové sazby. Anebo v případě, kdy dojde k nedodržení zásady obsažené v § 110 zákoníku práce mezi dvěma konkrétními zaměstnanci, v našem případě mezi ženou a mužem, kdy se žena bude cítit diskriminována, protože pobírá menší plat ve srovnání s jejím mužským kolegou, a přitom se domnívá, že vykonává stejnou práci se stejnou hodnotou či má stejný výdělek, nebo dokonce vykonává práci vyšší hodnoty.¹⁴⁹

Při zjišťování zda-li skutečně došlo k diskriminaci v odměňování je nezbytné vzájemné porovnání hodnoty práce obou zaměstnanců. Kdy se tato hodnota bude posuzovat dle § 109 odst. 4 zákoníku práce, který vymezuje základní kritéria, tak jak byla zmíněna výše, jedná se tedy o složitost, odpovědnost a namáhavost, obtížnost pracovních podmínek, pracovní výkonnost a

¹⁴⁷Markéta Whelanová in *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckovy texty zákonů s komentářem., s. 195- 196.

¹⁴⁸Dana Roučková in HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem k 1.1.2019*. Olomouc: ANAG, 2007. Práce, mzdy, pojištění., s. 236.

¹⁴⁹Ivan Tomší in PICHRT, Jan. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář., s. 352.

výsledek práce. Pro porovnání výdělků je nutné zohlednit všechna kritéria. To znamená, že nelze posuzovat odměňování podle jednoho kritéria, například pouze podle složitosti či dosahovaných výsledků. Ke kompletnímu porovnání a zhodnocení ovšem pouhá volba hledisek nestačí, dále je nutné k jednotlivým hlediskům přiřadit určitou váhu ve vztahu k ostatním hlediskům, ty je pak nezbytné odstupňovat a dále těmito stupňům znovu přiřadit určitou váhu. Jedná se o postup, který je běžnou součástí odměňování zaměstnanců, přestože není zákonem blíže upraven a specifikován. Opět je nutné zdůraznit, že ani tento postup nesmí vést ke vzniku diskriminace.¹⁵⁰

Co se týká možnosti ochrany před diskriminací v oblasti odměňování, má zaměstnanec možnost obrátit se buď na oblastní inspektorát práce se stížností, případně má možnost podat žalobu. V případě, že je diskriminace motivována důvody, které jsou uvedeny v § 133a zákona č. 99/1963, *občanského soudního řádu*, tedy jedná se o přímou či nepřímou diskriminaci například právě z důvodu pohlaví a pokud předloží zaměstnanec, tedy žalobce skutečnosti, ze kterých to lze dovodit, přechází důkazní břemeno na žalovaného, tedy zaměstnavatele, který je povinen prokázat, že k takovému porušení zásady rovného postavení nedošlo, zaměstnavatel by měl předložit důkazy a argumenty, kterými prokáže odůvodněnost rozdílného odměňování.¹⁵¹

5.2.6 Přípustné formy rozdílného zacházení, § 6 antidiskriminačního zákona

Antidiskriminační zákon vymezuje v paragrafu 6 případy, kdy sice formálně dochází k rozdílnému zacházení z důvodu uvedených v § 2 odst. 3, nicméně toto rozdílné zacházení je odůvodněno legitimními a relevantními důvody, tudíž se nejedná o diskriminační jednání, či porušení zásady rovnosti. Je nutno zmínit, že posouzení, zda-li se jedná o přípustnou formu rozdílného zacházení, podléhá přísné kontrole a vždy je každý případ posuzován individuálně.

Původ přípustné formy odlišného zacházení nalezneme v právu Evropské unie, přesněji v příslušných směrniciích. Klíčové jsou články 14 odst. směrnice

¹⁵⁰ Ivan Tomší in PICHRT, Jan. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář., s. 353-356.

¹⁵¹ Eva Rothová in BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře., s. 664.

2006/54/ES, čl. 4 směrnice 2000/43/ES a článek 4 odst. 1 směrnice 2000/78/ES. Obsahově se tyto články částečně liší, nicméně lze z nich vymezit základní rámcová pravidla a podmínky pro stanovení přípustného rozdílného zacházení. Tyto podmínky musí být splněny kumulativně. Za prvé požadovaná vlastnost představuje podstatný a určující profesní požadavek. Za druhé taková vlastnost souvisí s diskriminačním důvodem, za třetí profesní požadavek sleduje legitimní a objektivní cíl, za čtvrté takový požadavek je přiměřený, také jinak nelze takový profesní požadavek naplnit jiným způsobem.¹⁵²

Obecně tedy můžeme říct, že jak unijní úprava, tak i navazující vnitrostátní úprava připouští odlišné zacházení, nicméně za splnění čtyř základních kritérií, přičemž je nutno zdůraznit, že rozdílné zacházení bude posuzováno jako přípustné ve smyslu směrnic a antidiskriminačního zákona spíše výjimečně. Nelze přistoupit k plošnému stanovení předpokladů a podmínek na základě vlastností, které sice v určité rovině lze přiřadit či identifikovat jako obecnou vlastnost dané skupiny, nicméně se nejedná o absolutní a dogmatické pravidlo, které by platilo bez výjimky na obou stranách. Takové vlastnosti lze roztřídit dle charakteristiky, také jinak se jedná o vlastnosti spojené s intelektem, fyzickou zdatností, biologickými předpoklady atd. To znamená, že například v případě mužů lze v obecné rovině mluvit o větší fyzické zdatnosti založené na biologických předpokladech a znacích, nicméně nelze na základě takové rozdílnosti přistoupit k paušálnímu vyřazení žen z pracovních pozic, které se vyznačují právě potřebou vyšší fyzické zdatnosti. Je nutno každého uchazeče posoudit individuálně, protože mezi ženami může být celá řada uchazeček, které splňují podmínku fyzické zdatnosti, a na druhé straně může existovat řada uchazečů ze strany mužů, kteří potřebnou fyzickou zdatnost pro výkon daného povolání postrádají. Můžeme tedy říct, že upřednostnění jednoho z pohlaví v rámci jednotlivých povolání lze, k čemuž se přiklonil i generální advokát La Pergola, který se ve svém stanovisku vyjádřil takto: „Podle mého názoru by měl být rozsah výhrady určen odkazem na vlastní požadavky povolání, které činí pohlaví rozhodujícím faktorem pro danou činnost; jako příklad uveďme povolání zpěvaček a zpěváků, herců a hereček, tanečnicku a tanečnic či modelek a modelů.“¹⁵³. Také jinak v takto specifických povoláních je

¹⁵² Jiří Šamánek in KVASNICOVÁ, Jana. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR), s. 233.

¹⁵³ Stanovisko generálního advokáta La Pergoly ze dne 26. října 1999 ve věci Tanja Kreil proti Bundesrepublik Deutschland, C-285/98, Recueil, s. I-69, bod 16.

na místě požadovat určité požadavky, které by v jiných případech vystupovaly jako diskriminační právě z důvodu specifičnosti daného povolání.¹⁵⁴

Právě povaha daného zaměstnání a podmínky výkonu práce jsou klíčovým vodítkem pro posouzení přípustnosti rozdílného zacházení a je zakotvena v čl. 14 odst. 2 směrnice 2006/54/ES, který v zásadě říká, že lze upřednostnit pro určitý typ práce muže či ženu, v případě lze-li to odůvodnit povahou práce. Toto je reflektováno i v podobě soudních rozhodnutí, hlavně Soudního dvora Evropské unie, který judikoval několik případů, na kterých lze demonstrovat přípustné situace odlišného zacházení. Z těchto rozhodnutí lze vnímat celkový přístup k odlišnému zacházení, tedy stanovení rozdílného přístupu skutečně jako krajního případu či výjimky, která je vykládána velmi úzce a je přípustná pouze v malém počtu případů. Jedním z prvních zásadních rozhodnutí bylo rozhodnutí v případě Johnston¹⁵⁵. Jednalo se o situaci žen v ozbrojených silách, respektive přístupu k určitým pozicím, kdy policistky nebyly nasazovány při potlačování nepokojů v Severním Irsku. Soudní dvůr byl dotázán, zda-li je takové rozdílné zacházení v pořádku a v souladu s výjimkou a zda-li je v souladu s právem Evropské unie. Soud došel k závěru, že z povahy zaměstnání nevyplývá, že by výkon takové činnosti náležel pouze mužům, nicméně na základě podmínek výkonu práce soud shledal, že by potlačování závažných nepokojů policistkami mohlo vést k zvýšenému riziku jejich zabití. Přesně se soud vyjádřil takto: „...nemůžeme vyloučit možnost, že v situaci vážných vnitřních nepokojů by mohlo nošení zbraní ženami vytvořit dodatečné nebezpečí jejich zabití, a že by tak mohlo jít proti požadavku veřejného pořádku.“¹⁵⁶ Také jinak stanovil, že v tomto případě omezení přístupu žen v rámci ozbrojených sil není diskriminační.

Obdobně se soud vyslovil i v případě Komise proti Francii¹⁵⁷, kde se jednalo o přístup žen k určitým zaměstnáním, hlavně k pozici dozorce. Soud zde došel k závěru, že je na místě, aby pozice dozorce byla přizpůsobena pohlaví v tom smyslu, že s přihlédnutím k povaze věci je žádoucí, aby pozice dozorce, tedy osoby, která přichází do přímého kontaktu s vězněm, byla v rámci ženských

¹⁵⁴ Jirí Šamánek in KVASNICOVÁ, Jana. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR), s. 233- 234.

¹⁵⁵ Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 15. Května 1986, Johnston proti Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary, 222/84.

¹⁵⁶ Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 15. Května 1986, Johnston proti Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary, 222/84, Recueil, s. 1651.

¹⁵⁷ Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 30. července 1988, Komise proti Francii, 318/86, Recueil, s. 3559.

věznic svěřována ženám a v rámci mužských věznic zase mužům. Zaměstnanci, kteří nejsou v přímém kontaktu s vězni pod tuto výjimku nespádají, tedy nemůže být upřednostněno jedno z pohlaví.

Naopak ve prospěch žen rozhodl soud v případě Kreil¹⁵⁸, kdy se opět jednalo o přístup žen k pozicím v rámci ozbrojených složek, konkrétně armády. Německé právo připouštělo přijímání žen pouze do zdravotnických a hudebních jednotek a neumožňovalo ženám zastávat hodnosti a posty spojené se službou se zbraní. Takový přístup označil soud za nepřijatelný, tedy v rozporu s výjimkou ze zákazu diskriminace, která musí být vždy stanovena a vykládána úzce. Německá právní úprava byla příliš široká a obecná, přičemž přípustné je výjimku stáhnout pouze na specifické aktivity, nikoliv komplexně na přístup ke službě v armádě.

V zásadě lze tedy říct, že přípustnost rozdílného zacházení se bude posuzovat individuálně, každý případ zvlášť. V souladu se směrnicemi a antidiskriminačním zákonem bude v zásadě takové zacházení, které se vztahuje na specifickou činnost, přičemž povaha takové činnosti, případně podmínky výkonu takové činnosti vyžadují rozdílné zacházení a požadavky, které by se za běžných okolností považovaly za diskriminační. Zároveň zde musí být naplněna podmínka proporcionality, tedy přiměřenosti takového zacházení a zároveň toto rozdílné zacházení musí sledovat legitimní cíl. Jak už vyplývá ze zmíněné judikatury, za přípustné případy bude považována spíše menší část případů.

5.2.7 Rovné zacházení v systému sociálního zabezpečení, § 8 a § 9 antidiskriminačního zákona

Otázka rovného zacházení mezi mužem a ženou v rámci přístupu k systému sociálního zabezpečení je problematika velmi specifická a úzká a v této práci ji nebude věnován prostor, právě z důvodu specifičnosti daného tématu, které by obsahově pojalo celou jednu práci. Nicméně je nutné podotknout, že v rámci skladby a struktury antidiskriminačního zákona začlenění takové úpravy vzbuzuje přinejmenším pochybnosti o kvalitě a komplexnosti celého předpisu. Celý antidiskriminační zákon, přestože implementuje řadu směrnic¹⁵⁹, obsahuje pouze 19 paragrafů, které by měly obsáhnout celou úpravu oblasti antidiskriminačního práva. Zákon je stavěn jako *lex generalis*, tudíž vedle něj

¹⁵⁸ Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 11. ledna 2000, Tanja Kreil proti Bundesrepublik Deutschland, c-285/98, Recueil, s. I-69.

¹⁵⁹ Vyjmenovány v pozn. č. 1 zk. č. 198/2009 Sb.

existuje celá řada dalších předpisů ve vztahu *lex specialis*¹⁶⁰. Ustanovení zákona jsou velmi obecná a široká a vesměs nevěnují žádné konkrétní problematice tak výraznou pozornost, jako právě rovnosti přístupu k systému sociálního zabezpečení. V důvodové zprávě k antidiskriminačnímu zákonu¹⁶¹ je pouze zmíněna potřeba přijetí příslušné úpravy a implementace směrnice Evropské unie¹⁶², přičemž z důvodu neimplementace zahájila Komise úspěšné řízení proti České republice. Nicméně není zde obsaženo odůvodnění, proč zákonodárce přistoupil k tak rozsáhlé právní úpravě právě v přístupu k systému sociálního zabezpečení, přestože má tento zákon primárně upravovat obecná pravidla zákazu diskriminace a proč jiné oblasti, právě tak specifické jako přístup k systému sociálního zabezpečení, které vykazovaly nedostatky v implementaci, zákonodárce odstranil skrze novelizace příslušných právních předpisů.¹⁶³

5.2.8 Právní prostředky ochrany, § 10 antidiskriminačního zákona

Primárním cílem antidiskriminačního zákona je dosažení materiální rovnosti, tedy rovnosti *de facto*. K tomu samozřejmě je nezbytné vytvoření vhodné hmotné úpravy, která bude jak správně aplikována, tak i prosazována ve smyslu formální rovnosti. Projevem takové rovnosti je nastavení vhodných procesních pravidel, jejichž účelem je zajištění účinného vymáhání práv zakotvených v právním řádu.¹⁶⁴

Ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona obsahově v podstatě kopíruje platnou úpravu z doby jeho přijímání. Dřívější úprava primárně vycházela z tehdy platného občanského zákoníku¹⁶⁵, který poskytoval ochranu proti zásahu do oblasti nemajetkových práv jednotlivce, primárně se vycházelo z § 13, který zakotvil a vymezil nároky v případě neoprávněného zásahu do práva na ochranu osobnosti fyzické osoby. Vedle této úpravy obsažené v občanském zákoníku existovaly i další předpisy, které poskytovaly jednotlivcům možnost domáhat se práva na ochranu před diskriminací, například § 4 odst. 10 zákona o zaměstnanosti ve znění platném do 31. 12. 2011, dále je to § 77 odst. 9 zákona č.

¹⁶⁰ Např. zk. č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁶¹ Viz. Důvodová zpráva k zákonu č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon)

¹⁶² Směrnice Rady č. 86/378/EHS ze dne 24. července 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků ve znění směrnice č. 96/97/ES

¹⁶³ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty., s. 164.

¹⁶⁴ Stejně jako předchozí, s. 176.

¹⁶⁵ Zákon č. 40/1964 Sb., Občanský zákoník

361/2003 Sb., *Zákon o služebním poměru příslušníku bezpečnostních sborů*, přičemž tento zákon ustanovení týkající se možnosti ochrany před soudem stále obsahuje, tudíž mluvíme o duplicitní úpravě právě s antidiskriminačním zákonem.¹⁶⁶

Zásadní otázkou je i vztah antidiskriminačního zákona a stávajícího občanského zákoníku. Jedná se o vztah, kdy se úpravy antidiskriminačního zákona použije pouze u případů diskriminace z důvodů uvedených § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona. V případě, že se jedná o diskriminaci na základě důvodu, který není uveden v § 2 odst. 3, nelze aplikovat antidiskriminační zákon a je nutné přistoupit k aplikaci občanského zákoníku, jedná se o § 81 a 82 a dále § 2956 a následující. Lze tedy říci, že antidiskriminační zákon vystupuje vůči občanskému zákoníku v pozici předpisu speciálního, tedy obráceným pohledem, nelze na diskriminaci z důvodů obsažených v § 2 odst. 3 aplikovat občanský zákoník.¹⁶⁷

5.2.8.1 Prostředky ochrany

V zásadě, osoba, která se cítí být obětí diskriminace, má právo se u soudu domáhat upuštění od diskriminace, odstranění následků diskriminace, zajištění přiměřeného zadostiučinění, a v případě, že ani jeden ze způsobů nápravy není postačující, se oběť diskriminace může domáhat i náhrady nemajetkové újmy v penězích, přičemž výši náhrady určí soud.¹⁶⁸

V případě, že chce být žalobce úspěšný ve věci, a chce se domoci upuštění od diskriminace, tedy podá-li zdržovací žalobu, musí taková diskriminace nadále trvat, případně existuje bezprostřední hrozba uskutečnění či opakování takového diskriminačního jednání v budoucnosti. To znamená, že se bude jednat o trvalý právní vztah mezi osobou diskriminovanou a osobou, která se dopouští diskriminace. Nejtypičtěji se bude jednat o diskriminaci v rámci pracovního poměru. Zdržovací žaloba musí být co do obsahu petitu velmi přesná, tedy musí přesně vyjmenovat jednání, kterého se má žalovaný zdržet, či naopak situaci, kdy má konat. Tento popis jednání musí být skutečně velmi přesný a musí být popsán nezměnitelným způsobem. Jako příklad upuštění od diskriminačního

¹⁶⁶ David Strupek in KVASNICOVÁ, Jana. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR), s. 278.

¹⁶⁷ Stejně jako přechodí, s. 279.

¹⁶⁸ § 10 zk. č. 198/2009 Sb.

jednání může sloužit zpětvzetí výpovědi zaměstnanci, kterému byla výpověď udělena zaměstnavatelem na základě diskriminace z důvodu pohlaví, případně odlišné odměňování práce zaměstnance stejné hodnoty. Z výše uvedeného vyplývá, že zdržovací žaloba, z důvodu své obsahové náročnosti, bude využívána v menším množství, mimo jiné i proto, že určité preventivní účinky má i žaloba restituční i žaloba na morální či relutární satisfakci.¹⁶⁹

Úspěšnost žaloby na odstranění následků diskriminace předpokládá existenci a trvání následků diskriminace, přičemž ale diskriminace jako taková už pominula. Dle judikatury Nejvyššího soudu má být způsob odstranění následků „*přiměřený porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo diskriminaci, k nimž v konkrétním případě došlo*“¹⁷⁰. Mluvíme zde o uvedení do původního stavu, ovšem takové uvedení musí být fakticky možné. Obzvláště v situaci, kdy je oběti diskriminace odepřen výkon určitého práva, může být uvedení do původního stavu, tedy poskytnutí téhož práva, značně obtížné a to proto, že se může jednat o odepření určité příležitosti. Například uchazeč o zaměstnání, který nebyl zařazen do užšího výběrového řízení na základě diskriminace. Z čistě teoretického hlediska je možné domáhat se nahrazení projevu vůle zaměstnavatele směřující k uzavření pracovní smlouvy, nicméně z praktického pohledu je šance na úspěch prakticky nulová, protože nelze reálně očekávat, že příslušná pracovní pozice zůstane do vydání pravomocného rozsudku volná. Požadovat po zaměstnavateli vytvoření nového pracovního místa není v souladu se zásadami pracovního práva.¹⁷¹

Zajištění přiměřeného zadostiučinění je koncipováno odlišně než předchozí dva případy. Nárok na přiměřené zadostiučinění by měl být vždy, když soud dojde k závěru, že diskriminace v daném případě skutečně existovala, nehledě na to, zda-li byla podána i restituční či zdržovací žaloba. Forma morální satisfakce je typicky omluva, která může být neveřejná, v některých případech i veřejná.¹⁷²

¹⁶⁹ David Strupek in KVASNICOVÁ, Jana. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR), s. 282.

¹⁷⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 18. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4429/2013.

¹⁷¹ David Strupek in KVASNICOVÁ, Jana. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR), s. 283.

¹⁷² HÁJKOVÁ, Michaela. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. V Praze: C.H. Beck, 2019. Beckova edice právní instituty., s. 52.

Posledním prostředkem ochrany proti diskriminačnímu jednání, které obsahuje antidiskriminační zákon je náhrada nemajetkové újmy ve smyslu § 10 odst. 2 antidiskriminačního zákona. Náhrada nemajetkové újmy přichází v úvahu ve chvíli, kdy předchozí nástroje, tedy přerušeni diskriminace, odstranění následků a morální satisfakce, nepostačují ke zjednání nápravy. O takové náhradě rozhoduje soud a případnou výši určí dle okolností, tedy dle závažnosti újmy a s přihlédnutím k okolnostem celého případu.¹⁷³

Antidiskriminační zákon neřeší situaci, kdy by oběti vznikla majetková újma, v tomto případě by se postupovalo dle obecných předpisů, například dle § 265 odst. 2 zákoníku práce. Toto ustanovení se použije i v případě, že zaměstnavatel poruší povinnost zajistit rovné zacházení ve smyslu § 16 odst. 1 zákoníku práce, například stanoví odlišnou výši odměny za práci stejné hodnoty, bez legitimního odůvodnění.¹⁷⁴

5.2.8.2 Diskriminace při výkonu veřejné moci

Dle ustanovení § 10 odst. 3 antidiskriminačního zákona má o konkrétní formě prostředku ochrany rozhodovat vždy soud. Je nutno říci, že taková úprava je oproti úpravě obsažené ve směrnici Evropské unie mnohem přísnější, protože směrnice připouští řešit věc v rámci správního řízení. To sice podléhá soudnímu přezkumu ze strany nezávislého soudu dle čl. 6 *Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod*, nicméně takový soud není povinen vydat rozhodnutí o prostředcích ochrany. Postačuje, pokud má správní soud kasační pravomoc. To znamená, že problémy při aplikaci § 10 antidiskriminačního zákona mohou nastat ve chvíli, kdy by se jednalo o diskriminaci při výkonu veřejné moci. Zejména v oblasti rozhodovací, tedy ve chvíli, kdy je vydáno rozhodnutí orgánem veřejné moci. Takové rozhodnutí požívá presumpce zákonnosti a správnosti, dokud není zrušeno. Až ve chvíli, kdy je rozhodnutí zrušeno, lze se domáhat nápravy, nikoliv dle antidiskriminačního zákona, ale dle zákona č. 31/1998 Sb., *Zákon o odpovědnosti za škodu způsobenou při výkonu veřejné moci rozhodnutím nebo nesprávným úředním postupem a o změně zákona České národní rady č. 358/1992 Sb., o notářích a jejich činnosti (notářský řád)*, přesněji se užije § 31a, který je obsahově velmi podobný § 10 antidiskriminačního zákona. Zákon o odpovědnosti je ve vztahu k antidiskriminačnímu zákonu předpisem speciálním. Je nutno zmínit, že zákon o

¹⁷³ HÁJKOVÁ, Michaela. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. V Praze: C.H. Beck, 2019. Beckova edice právní instituty., s. 52.

¹⁷⁴ Stejně jako předchozí, s. 53

odpovědnosti podléhá určitým limitům. Soudy, které rozhodují dle tohoto zákona, se zpravidla necítí být oprávněni posoudit zrušená rozhodnutí z jiných důvodů či hledisek, než která jsou obsažena ve zrušujícím rozhodnutí. Soudy I. a II. stupně při rozhodování ve věcech spadajících pod zákon o odpovědnosti za škodu způsobenou při výkonu veřejné moci odmítly řešit, zda-li došlo k diskriminaci či nikoliv právě proto, že nezákonné rozhodnutí bylo zrušeno z jiného důvodu než je diskriminace, nehledě na to, zda-li k diskriminaci došlo či nikoliv. Hlavním argumentem těchto soudů bylo tvrzení, že by došlo neoprávněnému zásahu do pravomoci jiných orgánů veřejné moci.¹⁷⁵

5.2.8.3 Důkazní břemeno

Otázka důkazního břemene je v antidiskriminačním právu stěžejní a jeho koncepce do značné míry netradiční. Přijetím antidiskriminačního zákona, konkrétně na základě § 13 antidiskriminačního zákona, došlo, mimo jiné, i k novelizaci občanského soudního řádu a jeho rozšíření o § 133a. Ten nám říká: „*Pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci...na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu...je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.*“¹⁷⁶ Tedy dochází k přenesení důkazního břemene. To znamená, že ve chvíli, kdy žalobce uvede skutečnosti, z nichž lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé či nepřímé diskriminaci a jsou uvedeny v § 2 odst. 2 antidiskriminačního zákona, musí žalovaný prokázat, že k takové diskriminaci nedošlo, případně přednést legitimní odůvodnění ve smyslu § 6 a 7 antidiskriminačního zákona.¹⁷⁷

Takové přenesení důkazního břemene bylo judikováno Ústavním soudem¹⁷⁸, protože na základě praxe vyplynul závěr, že se tato zásada reálně nesprávně aplikuje a způsobuje určité nejasnosti a problémy. Ovšem je nutno zdůraznit, že

¹⁷⁵ David Strupek in KVASNICOVÁ, Jana. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR), s. 280.

¹⁷⁶ § 133a zk. č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád

¹⁷⁷ HÁJKOVÁ, Michaela. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. V Praze: C.H. Beck, 2019. Beckova edice právní instituty., s. 54.

¹⁷⁸ Nález Ústavního soudu ze dne 26. Dubna 2006, sp. zn. Pl. ÚS 37/04, uveřejněno ve Sbírce zákonů pod číslem 419/2006 Sb.

tato zásada nezbavuje žalobce povinnosti tvrdit a podložit skutečnosti, které namítá jako diskriminaci.¹⁷⁹

Na tomto místě lze říci, že přestože úprava v antidiskriminačním zákoně je podrobena značné kritice a jeho úprava je minimálně diskutabilní, tak přenesení důkazního břemene v § 133a občanského soudního řádu je naopak vítanou úpravou, která by měla sloužit efektivnějšímu dosažení zásady rovnosti a zákazu diskriminace a vést k větší ochraně obětí, které se typicky vyznačují slabší pozicí a v mnoha případech i neznalostí zákona a možností, které jsou jim dány právní úpravou, což opět vede k menšímu využívání prostředků ochrany a k přetrvání diskriminace a nerovnosti.

¹⁷⁹ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty., s. 178.

Závěr

Pro zásadu rovnosti a zákazu diskriminace z důvodu pohlaví má zásadní význam právo Evropské unie. Evropská unie je v rámci antidiskriminačního práva hlavním hybatelem, který skrze primární, ale hlavně sekundární prameny práva a judikaturu určuje základní směr antidiskriminačního práva a tím vytváří minimální standard ochrany rovného zacházení napříč všemi členskými státy. Zároveň v pramenech primárního práva poskytuje řadu důležitých ustanovení, včetně stanovení povinnosti státům při jejich politické či jiné činnosti bojovat proti jakékoliv formě diskriminace. Toto se vztahuje i na legislativní proces a jeho pravidla, což vede k tomu, že každý legislativní výstup je přímo vázán principem nediskriminace.

Vnitrostátní úprava antidiskriminačního práva v České republice dlouhou dobu postrádala ucelený právní předpis, který by úpravu shrnul a kodifikoval. Stávající úprava byla rozseta napříč právním řádem v řadě předpisů jako byl např. zákoník práce či zákon o zaměstnanosti. Posun poskytla potřeba implementace příslušných směrnic Evropské unie, která probíhala v České republice velmi zdráhavě, což vedlo k podání úspěšné žaloby ze strany Komise a teprve tento akt vedl k procesu přijímání antidiskriminačního zákona.

Lze konstatovat, že v rámci antidiskriminačního zákona je v oblasti rodičovství a mateřství těhotným ženám poskytována zvýšená míra ochrany, zejména v oblasti pracovně právních vztahů a zároveň je stanoveno, že těhotenství či rodičovství je nepřijatelným důvodem pro odlišné zacházení.

Stejně tak v otázce rovného odměňování, kdy platí základní pravidlo, které říká, že za práci stejné hodnoty přísluší i stejná odměna, přičemž hodnota a stejnost práce musí být porovnána na základě složitosti, náročnosti, míry odpovědnosti, obtížnosti pracovních podmínek, výkonnosti a výsledku, ovšem jedná se, do značné míry, o komplikovaný proces, který nepřispívá k odstranění diskriminace.

V rámci antidiskriminačního práva jsou stanoveny i situace, kdy je odlišné zacházení, které se jeví jako diskriminační, zcela v souladu se zákonem. Takové jednání musí v zásadě být odůvodněno legitimním důvodem a musí sledovat legitimní cíl, kterým je například veřejný zájem, ochrana zdraví apod. Rozdílné zacházení je a bude v praxi přípustné jen ve výjimečných případech, což ostatně

potvrdila i judikatura Soudního dvora Evropské unie. Klasické případy přípustného rozdílného zacházení jsou v přístupu k ozbrojeným složkám, kdy lze při naplnění cílů veřejného zájmu a ochrany lidského života a zdraví vyloučit ženy, ale i muže, z určitých pozic či situací v rámci ozbrojených složek.

Pro efektivní naplnění zásady rovnosti a zákazu diskriminace antidiskriminační zákon poskytuje i prostředky ochrany. Tím prostředkem ochrany je právo domáhat se ochrany před soudem. Případné oběti diskriminace mají nárok na tři základní formy nápravy diskriminačního jednání. Jedná se o odstranění následků diskriminace, zajištění přiměřeného zadostiučinění a náhradu nemajetkové újmy. Pro tento typ řízení je typické přenesení důkazního břemene, tedy povinnosti žalovaného prokázat, že k diskriminačnímu jednání nedošlo. Toto přenesení vede k posílení ochrany osob, které se diskriminaci brání a zároveň vede i k odstranění faktických překážek pro využívání soudní ochrany. Osoby potýkající se s diskriminací se často bojí žalobu podat, a to buď z pouhé nevědomosti, nebo z obavy finanční náročnosti řízení či nejistoty, zda-li řízení dopadne v jejich prospěch a případně, zda-li neúspěšné řízení nepovede ke zhoršení jejich stávající situace. To vše přenesení důkazního břemena výrazným způsobem snižuje a zařazení do právní úpravy je tedy na místě.

V celkovém hodnocení antidiskriminačního zákona lze říci, že má své pro i proti. Přijetí tohoto zákona bylo přínosem ve smyslu implementace příslušných směrnic Evropské unie a vytvoření tolik potřebného předpisu zabývající se diskriminací. Velmi cenným přínosem je i zavedení přeneseného důkazního břemene a vymezení základních pojmů. Nicméně zákon je, dle mého názoru, až příliš obecný a v některých ustanoveních nejasný a závislý na interpretaci soudů. Zásadním a asi největším problémem celého předpisu je jeho selhání na poli kodifikace, kdy zůstala v platnosti řada jiných předpisů, které sice nemají úpravu diskriminace jako stěžejní předmět úpravy, nicméně i tak obsahují řadu důležitých ustanovení, příkladem může sloužit zákoník práce. Tato roztržitost právní úpravy je jedním z největších problémů antidiskriminačního zákona a v celé problematice způsobuje chaos, který vede k nepřehlednosti celého odvětví, snížení právní jistoty adresátů a přetrvání případu diskriminace ve společnosti. Odstranění roztržitěné úpravy a kodifikace celého antidiskriminačního práva v rámci právního řádu České republiky by mělo být cílem zákonodárce, nicméně je otázkou, na kolik je toto téma aktuální a atraktivní pro politickou garnituru,

zvláště přihlédneme-li k tomu, že o potřebě přijetí samotného zákona se debatovalo již od roku 2000 a fakticky k tomu došlo až o 9 let později, a to hlavně z důvodu nátlaku ze strany Evropské unie a podané žaloby ze strany Komise.

Resumé

This diploma thesis deals with the issue of European anti-discrimination law with a focus on gender discrimination. The thesis is divided into 5 chapters. First chapter is focused in definition of two basic concepts, which are equality and discrimination. These two concepts are essential for complete understanding of anti-discrimination law.

Second chapter defines basics grounds on which is discrimination prohibited. Provides theoretical and historical context, with focusing on gender discrimination.

Next two chapters focus on anchoring equality and discrimination on international level, and also in primary and secondary sources of European Union law. It defines basic concepts in important international and Union legal documents and also in the case law of the Court of Justice of the European Union and the European Court of Human Rights, which have a significant influence on the correct application of the principle of equality and non-discrimination.

The final chapter describes the principle of equality and non-discrimination in the Czech legislation. The Constitution and the Charter of Fundamental Rights and Freedoms of the Czech Republic provide the basic grounding of the principle of equality and non-discrimination at national level. This provides scope for national regulation and specific legislation, which is the Anti-Discrimination-Act. This act not only provides a definition of basic concepts such as direct or indirect discrimination or discrimination grounds, but also focuses on more specific areas such as the position of pregnant women and their legal protection, the issue of parenthood within the principle of equality. Of course, the key issue is also the position of women and men in labor relations. Namely remuneration and access to employment, which the Anti-Discrimination-Act addresses. The main form of protection is the possibility of judicial protection, which in principle eliminates discrimination and, where appropriate, provides compensation for non-material damage.

Seznam použité literatury

Monografie

- *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckovy texty zákonů s komentářem. ISBN 978-80-7400-315-8.
- BARTOŇ, Michal, Jan KRATOCHVÍL, Martin KOPA, Maxim TOMOSZEK, Jiří JIRÁSEK a Ondřej SVAČEK. *Základní práva*. Praha: Leges, 2016. Student (Leges). ISBN 978-80-7502-128-1.
- BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN, ed. *Rovnost a diskriminace*. V Praze: C.H. Beck, 2007. Beckova edice ABC. ISBN 978-80-7179-584-1.
- BLAHOŽ, Josef, Josef SKÁLA a Karel KLÍMA. *Ústavní právo Evropské unie*. Dobrá Voda: Aleš Čeněk, 2003. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 80-86473-48-1.
- BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.
- FOREJTOVÁ, Monika. *Judikatura soudů Evropské unie a Rady Evropy ve věcech zákazu diskriminace*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. ISBN 978-80-7380-475-6.
- FREDMAN. Sandra. *Antidiskriminační právo*. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007. ISBN 978-80-254-1054-7.
- HÁJKOVÁ, Michaela. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. V Praze: C.H. Beck, 2019. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-740-8.
- HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k ...* Olomouc: ANAG, 2007. Práce, mzdy, pojištění.
- KLÍMA, Karel. *Komentář k Ústavě a Listině*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2005. ISBN 80-86898-44-x.
- KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.
- KVASNICOVÁ, Jana. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-879-6.

- LOCKE, John. *Druhé pojednání o vládě*. 2. vyd. Praha: Svoboda, 1992. ISBN 80-205-0222-x.
- PICHRT, Jan. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář. ISBN 978-80-7552-609-0.

Příručky

- Council of Europe, European Union Agency for Fundamental Rights, European Court of Human Rights. *Handbook on European non-discrimination law 2018 edition*. Luxembourg: Publications Office, 2018. ISBN 978-92-9491-910-6

Mezinárodní smlouvy

- Mezinárodní pakt o občanských a politických právech ze dne 19. prosince 1966 vyhlášen vyhláškou ministerstva zahraničních věcí ze dne 10. května 1976 pod č. 120/1976
- Všeobecná deklarace lidských práv, vyhlášena Valným shromážděním OSN dne 10. prosince 1948
- Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen ze dne 18. prosince 1979, vyhlášena vyhláškou ministerstva zahraničních věcí ze dne 13. května 1987 pod č. 62/1987 Sb.
- Úmluva č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty ze dne 29. června 1951, vyhlášena sdělením federálního ministerstva zahraničních věcí pod č. 465/1990 Sb.
- Úmluva č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání) ze dne 25. června 1958, vyhlášena sdělením federálního ministerstva zahraničních věcí pod č. 465/1990 Sb.
- Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, sjednaná v Římě dne 4. listopadu 1950, vyhlášena sdělením federálního ministerstva zahraničních věcí pod č. 209/1992 Sb.
- Evropská sociální charta, ze dne 18. října 1961, vyhlášena sdělením ministerstva zahraničních věcí pod č. 15/2000 Sb. m. s.
- Konsolidovaná znění Smlouvy o Evropské unii a Smlouvy o fungování Evropské unie Úř. věst. C 202,
- Listina základních práv a svobod Evropské unie Úř. věst. C 303/01

Právní předpisy

- Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky
- Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod
- Zákon č. 198/2009 Sb., Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 99/1993 Sb., občanský soudní řád
- Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
- Zákon č. 31/1998 Sb., zákon o odpovědnosti za škodu způsobenou při výkonu veřejné moci rozhodnutím nebo nesprávným úředním postupem a o změně zákona České národní rady č. 358/1992 Sb., o notářích a jejich činnosti (notářský řád.)
- Zákon č. 91/1918 Sb., o osmihodinové pracovní době
- Císařský patent č. 227/1859 ř.z.
- Vyhláška č. 180/2015 Sb., Vyhláška o pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu, o pracích a pracovištích, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a o podmínkách, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání (vyhláška o zakázaných pracích a pracovištích)

Sekundární prameny Evropské unie

- 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
- Směrnice Rady 86/378/EHS ze dne 24. července 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků

- 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, které jsou krátce po porodu nebo které kojí dítě
- 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
- Směrnice Rady č. 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné 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/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

Stanoviska

- Stanovisko generálního advokáta La Pergoly ze dne 26. října 1999 ve věci Tanja Kreil proti Bundesrepublik Deutschland, C-285/98

Judikatura

- Nález ze dne 16. prosince 1996, sp. Zn. U 1/96, OTK ZU, 1996, ser. A, částka 6, číslo 55
- Nález Ústavního soudu České republiky, sp. zn. Pl. ÚS 37/04 ze dne 26. dubna 2006, uveřejněno ve Sbírce zákonů pod číslem 419/2006 Sb.
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 18. prosince. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4429/2013.
- Rozsudek Evropského soud pro lidská práva ze dne 23. července 1968, Belgický jazykový případ, Series A no. 6 (stížnost č. 1474/62, 1691/62, 1769/63, 1994/63, 2126/64).
- Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 11. března 1981, Susan Jane Worringham and Margaret Humphreys proti Lloyds Bank Limited, 69/80.
- Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 15. května 1986, Johnston proti Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary, 222/84,
- Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 15. května 1986, Johnston proti Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary, 222/84,

- Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 30. července 1988, Komise proti Francii, 318/86
- Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 11. ledna 2000, Tanja Kreil proti Bundesrepublik Deutschland, c-285/98, Recueil, s. I-69.
- Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 4. prosince 2008, Komise Evropských společenství proti České republice, C-41/08,
- Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 13. května 1986, Bilka-Kaufhaus GmbH v. Weber von Hartz, C-170/84
- Rozhodnutí odvolacího soudu Spojeného království ve věci Webb v. EMO[1992] 2 All ER 43 (CA)
- Rozhodnutí Spolkového ústavního soudu Německa BVerfGE 85, 191 – Nachtarbeitsverbot
- Griggs v. Duke Power Co., 401 US 424 (1971)

Důvodové zprávy

- Vláda: Důvodová zpráva k zákonu č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon)

Internetové zdroje

- Kniha Galatským [online] [citováno 15.1.2020] Dostupné z: <https://www.bible.com/cs>
- Kniha Jeremiáš [online] [citováno 15.1.2020] Dostupné z: <https://www.bible.com/cs/>
- Křížková, Alena. 2001. „Genderová identita - základní definice, konstrukce, koncepty.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum 2* (3): 1-2. [online]2001. [citováno 5.3.2020]. ISSN 1213-0028. Dostupné z: https://www.genderonline.cz/uploads/111c5fcf226d2ed033ab618317aed562450a0489_rocnik02-3-2001.pdf
- Zdravi.euro.cz [online]. Urologická klinika II. LF UK v Motole: ©2008 [citováno 5.3.2020]. Dostupné z: <https://zdravi.euro.cz/clanek/sestra/transsexualismus-co-o-nem-vime-356454>