

icos



SOUDNÍ PRAXE V OBLASTI DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE

Analýza judikatury Evropské unie a českých soudů

ICOS Český Krumlov 2008



Vydáno občanským sdružením ICOS Český Krumlov
v rámci projektu Prolomit to půjde.
Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií
v rámci programu Nadace rozvoje občanské společnosti Transition Facility 2005.

SOUDNÍ PRAXE V OBLASTI DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE

Analýza judikatury Evropské unie a českých soudů

Kolektiv autorů

ICOS Český Krumlov, o.s.
a jeho projektová pracoviště Centrum sociálních služeb a Centrum ochrany lidských práv
ve spolupráci s Českým helsinským výborem





nadace rozvoje
občanské společnosti

Vydáno v rámci projektu Prolomit to půjde.
Projekt je spolufinancován Evropskou unií v rámci programu NROS Transition Facility 2005.

Tato publikace byla vydána občanským sdružením ICOS Český Krumlov, o.s.
ve spolupráci s Českým helsinským výborem v rámci realizace projektu „Prolomit to půjde“.

Projekt realizoval ICOS Český Krumlov, o.s. za finanční podpory EU v programu Nadace rozvoje občanské společnosti Transition Facility 2005 - Podpora implementace antidiskriminačního zákona a antidiskriminačního acquis nestátními neziskovými organizacemi od února 2007 do března 2008.

Kolektiv autorů: Zuzana Pláničková, Renata Deňová, Miroslav Krutina, Ondřej Múka, Jan Špaček

Redaktor publikace: Tomáš Zunt

Vydal: ICOS Český Krumlov, o.s.

Náklad: 500 ks

Neprodejné

Grafická úprava a tisk: Tiskárna Vyšehrad s.r.o., Český Krumlov

Český Krumlov 2008

Obsah

Úvodem	4
1. Krátce k pojmu diskriminace – teoretické zakotvení	6
2. Přehled komunitární právní úpravy	8
2.1. Primární právo	8
2.2. Sekundární právo	9
3. Obecně k postavení evropských soudů	12
3.1. Evropský soudní dvůr	12
3.2. Evropský soud pro lidská práva	12
4. Judikatura evropských soudů	14
4.1. Pojem diskriminace	14
4.1.1. Judikatura Evropského soudního dvora	16
4.1.2. Judikatura Evropského soudu pro lidská práva	18
4.2. Výjimky ze zákazu diskriminace	20
4.2.1. Ochrana žen – přístup k zaměstnání	20
4.2.2. Ochrana žen – mateřství a těhotenství	22
4.2.3. Péče o dítě – limity výjimek z rovného zacházení	25
4.2.4. Pozitivní diskriminace	26
4.3. Diskriminace – důkazní břemeno	28
4.4. Rovné odměňování	28
4.4.1. Pojem stejné/srovnatelné práce	29
4.4.2. Pojem odměny	30
4.5. Diskriminace – změna pohlaví	31
4.6. Diskriminace – zdravotní pojištění	31
5. Právní úprava diskriminačního jednání v oblasti trhu práce v rámci právních předpisů České republiky	33
6. Judikatura českých soudů	35
6.1. Přenesení důkazního břemene	37
6.2. Důkazní prostředky	39
6.3. Rovné odměňování	39
6.4. Ochrana zdravotně postižených	41
6.5. Diskriminace z důvodu zdravotního stavu	41
6.6. Nepřímá diskriminace z důvodu věku	42
6.7. Případy mediálně známé	43
7. Komparace přístupu ESD a českých soudů, aplikace evropského práva českými soudy ...	45
8. Faktické problémy soudní ochrany proti diskriminačnímu jednání	48
O projektu „Prolomit to půjde“ a jeho realizátorech	51
Použitá a doporučená literatura a seznam použité judikatury	53
Poděkování	56

ÚVODEM

Analýza Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce vznikala v průběhu roku 2007 jako součást širšího projektu občanského sdružení ICOS Český Krumlov. Projekt s názvem „Prolomit to půjde“ byl spolufinancován Evropskou unií v programu Nadace rozvoje občanské společnosti na podporu antidiskriminačních opatření. Měl za cíl posílit potenciální i skutečné oběti diskriminace prostřednictvím právních služeb (bezplatná právní poradna, zastupování klientů). Zároveň však, protože v České republice v oblasti diskriminace stále chybí jednotná legislativa – antidiskriminační zákon, a i samotný pojem diskriminace je stále ještě obestřen mnoha mýty, byl projekt zaměřen i na zvyšování informovanosti laické i odborné veřejnosti o diskriminační problematice. Kromě seminářů a besed pro odbornou i laickou veřejnost a dalších informačně vzdělávacích aktivit, jsme se ve spolupráci s naším dlouhodobým partnerem Českým helsinským výborem věnovali i mapování judikatury Evropské unie a českých soudů ve věcech diskriminace. Výsledkem této monitorovací činnosti je předkládaná analýza.

Rostoucí popularita, které se začíná tématu diskriminace dostávat, se týká většinou znevýhodňování z důvodů příslušnosti k etnické menšině. Námi vymezenému tématu, tedy diskriminací na trhu práce, se však odborná literatura věnuje nepoměrně méně. Naše analýza se v této oblasti zaměřuje na základní přehled soudní praxe a rozhodnutí, a to z pohledu evropských soudů a soudů českých. Po úvodním obecném pojednání o samotném pojmu diskriminace a jejího možného členění je podán přehled významné judikatury evropských a českých soudů, komparace přístupu evropských a tuzemských soudů k dané problematice a závěrem zmiňujeme některé faktické problémy soudní praxe v oblasti diskriminačního jednání.

Věříme, že předkládaná publikace přispěje k větší obeznamovanosti s diskriminační problematikou a že bude sloužit zejména jako prostředek zvyšování právního vědomí v dané oblasti pro odbornou veřejnost, jako studijní zdroj, eventuelně i jako podklad při řešení případové agendy či právního poradenství. Analýza je tedy určena všem, kteří s diskriminační problematikou přicházejí nebo mohou přicházet při výkonu své práce do styku. Ať už jsou to nevládní organizace, pracovníci pracovních úřadů a další zaměstnanci orgánů státní správy, právníci, advokáti i soudci. Jako studijní materiál nechť poslouží také studentům středních i vysokých škol s právním, společenskovedním či sociálním zaměřením a všem dalším zájemcům.

Tomáš Zunt, předseda ICOS Český Krumlov, o.s.

Požadavek rovnosti a zákaz jakéhokoli druhu diskriminace je jedním ze základních demokratických požadavků, na němž stojí existence právního státu. V době globální společnosti s rozvinutým trhem zboží, výrobků a služeb, kdy sílí tlak na ekonomické fungování tržních mechanismů vytváří řadu zdánlivě ospravedlnitelných forem vyčleňování a odlišného zacházení s různými kategoriemi osob, je požadavek na zákaz jakékoli formy nezákonného zhoršení postavení určité skupiny obyvatel vnímán o to citlivěji. Cílem autorů je přiblížit čtenářům teoretická východiska a příklady z praxe v tom nejaktuálnějším kontextu, tak aby mohla sloužit nejen odborníkům, kteří se profesně otázkami diskriminace na trhu práce zabývají, ale také široké veřejnosti.

Důraz na rovné postavení subjektů se objevuje v celém právním systému, i v předpisech práva veřejného, jakož i procesních normách (viz rovné postavení stran jako záruka spravedlivého procesu). Nejvýznamněji však v oblasti práva soukromého. Tak jako ostatně v mnoha právních odvětvích, i v oblasti pracovního práva a legislativy upravující trh práce se výraznou měrou promítají do zákonodárných procesů našeho státu, potažmo i rozhodování českých soudů právní předpisy práva evropského, tj. práva Evropských společenství. Komparatistiku legislativy a rozhodování institucí Evropských společenství nelze přitom chápat jen jako akademické srovnávací studie, ale vzhledem k závaznosti evropských norem i jako zcela praktickou záležitost. Česká republika již před svým vstupem do Evropské unie sblížovala své právo s právem Evropských společenství, a to i v oblasti ochrany před diskriminací. Z tohoto důvodu se již v roce 1997 počala připravovat novela zákona o zaměstnanosti reflektující zákaz diskriminace a následovala i novelizace zákoníku práce zákonem č. 155/2000 Sb., kterou došlo k zapracování několika antidiskriminačních směrnic Evropských společenství. Neustálé novelizace řady předpisů českého právního řádu se přitom jeví jako postup neudržitelný, proto je v současné době z důvodu nesourodosti četného množství norem již připraven návrh antidiskriminačního zákona.

Přes poněkud kostrbatou implementaci diskriminačních norem evropského práva do českého právního řádu lze označit stav české legislativy garantující ochranu rovnosti za dostačující. Faktickým nedostatkem bývá nejasná aplikace těchto norem, zejména ze strany soudců prvního instančního stupně, kteří jako by se stále nedokázali s tímto novým fenoménem sžít a efektivně jej užívat a rozhodovat o něm, když použití judikatury Evropského soudního dvora ze strany českého soudce je skutečnou výjimkou.

Různé diskriminační praktiky jsou doposud poměrně častým jevem právě v oblasti trhu práce, kde se i již především díky několika soudně úspěšným kauzám těší relativně vděčné pozornosti médií, ačkoli není tématem tak mediálně přitažlivým jako např. diskriminace rasová. Právní vědomí veřejnosti v této oblasti je však doposud na nedostatečné úrovni. Účastníci trhu práce (nejčastěji z řad zaměstnanců či uchazečů o zaměstnání) často nejsou schopni správně posoudit, kdy se skutečně jedná o diskriminační jev, natož zvolit správný způsob, jakým lze v dané věci postupovat. Ponejvíce jsou tak tyto (ve většině případů nepříliš majetné osoby) odkázány na pomoc příslušných organizací neziskového sektoru zabývajících se lidskými právy.

Předkládaná práce proto může být přínosem jak pro širší oblast laické veřejnosti, tak i pro odborníky z řad právníků, advokátů a soudců.

Mgr. Miroslav Krutina, zmocněnec Českého helsinského výboru

KAPITOLA 1

KRÁTCE K POJMU DISKRIMINACE – TEORETICKÉ ZAKOTVENÍ

Před přikročením k samotnému výkladu zaměřenému na judikaturu ve věcech týkajících se zákazu diskriminace na trhu práce, tedy v praxi zejména v právu pracovním, je nutno pozastavit se nejprve nad samotným pojmem **diskriminace, které lze jako původně latinský termín přeložit jako rozlišování, rozdílný nebo jiný přístup k jedné osobě nebo skupině než k jiné osobě nebo skupině či celku. Jak vyjádřil Ústavní soud ČR v mnoha svých rozhodnutích, zákaz diskriminace představuje zakotvení principu rovnosti všech lidí v pozitivním právu¹. „Kategorie rovnosti náleží k těm základním lidským právům, jež svou povahou jsou sociálními hodnotami konstituujícími hodnotový řád společnosti“².**

Komunitární právo³ pak hovoří o zásadě rovného zacházení, tedy o vyloučení jakékoli diskriminace z různých „diskriminačních důvodů“, např. pohlaví, rasový a etnický původ, zdravotní postižení, věk, apod.

Nicméně ne každé rozdílné zacházení, ne každý postup, který se jeví jako diskriminační, znamená nutně porušení principu rovnosti. I nerovný přístup může být legitimním, pokud je objektivně a rozumně ospravedlněn, sleduje legitimní cíl, k němuž se dochází přiměřenými prostředky⁴. Tato pravidla se v judikatuře Evropského soudního dvora promítají především do požadavku zachovávání principu proporcionality (viz níže).

Právní přepisy postihují případy, kdy se s jedincem či skupinou zachází zjevně odlišně, ačkoli by tomu tak vzhledem k právní úpravě být nemělo. Dochází k rozlišování na základě určitého právně zakázaného kritéria. V tomto případě se jedná o tzv. **přímou diskriminaci**. V jiném případě, kdy určité opatření, praxe a jiné skutečnosti jsou na první pohled zcela neutrální, ale ve svém důsledku vedou opět k nerovnému postavení, se mluví o **nepřímé diskriminaci**. Ovšem na rozdíl od diskriminace přímé, která je striktně zakázána a výjimky z ní mohou být stanoveny s ohledem na zachování principu právní jistoty jen právním

¹ Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 42/04 ze dne 6. 6. 2006 „Princip rovnosti je právně filozofickým postulátem, který je v rovině pozitivního práva garantován zákazem diskriminace.“

² Nález Ústavního soudu ČR č. 168/1995 Sb., dále např. nálezy ve věcech vedených pod sp. zn. Pl. ÚS 16/93 z 24. 5. 1994 (vyhlášen pod č. 131/1994 Sb.), sp. zn. Pl. ÚS 36/93 ze 17. 5. 1994 (vyhlášen pod č. 132/1994 Sb.), sp. zn. Pl. ÚS 5/95 z 8. 11. 1995 (vyhlášen pod č. 6/1996 Sb.), sp. zn. Pl. ÚS 33/96 ze 4. 6. 1997 (vyhlášen pod č. 185/1997 Sb.)

³ Právo Evropských společenství (ES, EU)

⁴ K tomu zejména nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 42/04 ze dne 6. 6. 2006

předpisem (na základě zákona), nepřímý diskriminační postup, pokud je vhodný a nezbytný (princip proporcionality), může být ospravedlněn prokázáním existence objektivních faktorů a důvodů nesouvisejících s pohlavím.

I zásada rovnosti má různé podoby a roviny svého dosahu. V prvním případě je garantována **rovnost příležitostí**. Každému přísluší stejné výchozí postavení, možnosti a způsoby následných postupů, z nichž pak jedinci volí vlastní cestu. Provedení tohoto výběru a následně dosažení konkrétních cílů (tedy „výsledků“) ovšem záleží zcela na individuálním přístupu jednotlivce. Druhé pojetí rovnosti jde dále a jednotlivým subjektům přináší **rovnost ve výsledcích**, tj. i shodnou finální pozici. Nicméně k jejímu naplnění je ve většině případů nutná aktivní intervence státní moci, tzv. „pozitivní akce“ (koncepte pozitivní diskriminace) ve prospěch jedné ze skupin.

Teorie také hovoří o konceptu tzv. **materiální rovnosti (rovnosti de facto)**, tedy takového stavu, kdy rovnost se projevuje v praxi a je dodržována v rámci lidského chování, aniž by nutnou podmínkou bylo právní zakotvení. Na rozdíl od tzv. **rovnosti formální (rovnosti de jure)**, jež má svůj základ v právních normách, je právem stanovena a vynucována, nicméně v chování členů společnosti nemusí být samozřejmostí. Z uvedeného vyplývá, že rovnost formální bez zachovávání a prosazování rovnosti materiální, jež by z ní vycházela, by byla prázdnou právní normou a teoretickou koncepcí.

KAPITOLA 2

PŘEHLED KOMUNITÁRNÍ PRÁVNÍ ÚPRAVY

Komunitárním právem je nutno rozumět označení právního systému Evropského společenství (v různém kontextu označovaným také jako evropské právo nebo právo Evropské unie), které je nezávislým právním systémem nadřazeným právním systémům jednotlivých členských států.

2.1. PRIMÁRNÍ PRÁVO

Primární právo Evropských společenství, resp. Evropské unie, jako nadnárodního celku založeného zejména za účelem ekonomické integrace, nejprve vedle deklarovaného zákazu diskriminace na základě státní příslušnosti obsahovalo pouze úpravu zásady rovného odměňování mužů a žen za práci stejné hodnoty (**článek 119 /141/ Smlouvy o založení Evropských společenství (SES)**). Podnětem ke vzniku této úpravy byla iniciativa některých členských států, a to zejména Francie⁵, které chtěly zabránit nekalé hospodářské soutěži a nižší konkurenceschopnosti svých obchodních trhů ve srovnání s jinými.

Podstatnou změnu přinesla **Amsterodamská smlouva**⁶, která umožňuje přijímání antidiskriminačních opatření⁷ (čl. 13 Amsterdamské smlouvy). Tato pravomoc daná Radě znamená přihlášení se k principu nediskriminace na všech polích společenského života, tedy i v pracovněprávních vztazích. Účelem je zabránit diskriminaci na základě různých diskriminačních kritérií, nejen na základě pohlaví. Přestože se může zdát, že výčet diskriminačních kritérií je taxativní, kritéria jsou rozšiřována judikaturou ESD. Amsterodamská smlouva dále pozměnila znění článku 119 (141) SES a mimo jiné doplnila možnost zavedení pozitivních opatření ve prospěch méně zastoupeného pohlaví.

⁵ Zástupci Francie trvali na tom, aby Smlouva zavazovala členské státy k dodržování zásady, že ženy budou mít právo na stejnou odměnu za práci jako mají muži. Proti tomuto požadavku zástupci ostatních smluvních států nejprve namítali, že v hospodářské dohodě nemůže mít místo závazek z oblasti lidských práv. Poté se postupně nechali přemluvit na základě argumentace, že bez přijetí tohoto závazku by se v důsledku volného pohybu pracovníků zhoršilo pracovněprávní postavení Francouzek, které sice mají ve Francii garantováno právo na odměnu za práci za stejných podmínek jako muž, ale mimo její území by ho garantované neměly. Rozdílné postavení zaměstnaných žen v rámci Společenství by se tak stalo překážkou volného pohybu pracovníků.

⁶ Vstoupila v platnost dne 1. 5. 1999.

⁷ ... Rada může... jednomyslně učinit opatření k potírání diskriminace z důvodu pohlaví, rasového nebo etnického původu, víry či světového názoru, invalidity, věku nebo sexuální orientace.

Významným krokem bylo dále přijetí **Charty základních práv EU** v rámci Summitu v Nice v roce 2000, jež obsahuje široký katalog práv. Klíčovou je kapitola III. nazvaná Rovnost, ve které je vymezen obecný zákaz diskriminace. Tento dokument má však v současné době pouze doporučující charakter.

2.2. SEKUNDÁRNÍ PRÁVO

Na základě primárního práva je přijímáno tzv. právo sekundární. Jedním z nástrojů sekundárního práva jsou směrnice⁸, které předpokládají promítnutí (transponování) obsažené úpravy do vnitrostátních právních řádů členských států. Je tak určen směr harmonizačního procesu – sladování – jednotlivých vnitrostátních právních řádů členských států.

V 70. letech minulého století dochází v důsledku ekonomické recese a rostoucí nezaměstnanosti k opuštění myšlenky samostatného ekonomického rozvoje Evropských společností a objevuje se potřeba úpravy některých sociálních otázek. V tomto období je přijata první ze směrnic, která upravuje jeden z aspektů zákazu diskriminace – a to právě v primárním právu zakotvenou zásadu rovného odměňování na základě pohlaví - **směrnice Rady č. 75/117/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkající se provedení zásady stejné odměny pro muže a ženy**. V návaznosti na tuto směrnici je přijata dne 9. 2. 1976 obecnější - **směrnice Rady č. 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postupu v zaměstnání, a pracovní podmínky**.

V návaznosti na zaměření větší pozornosti na dodržování lidských práv na poli Evropské unie, které bylo iniciováno přijetím Amsterodamské smlouvy, docházelo na přelomu 20. a 21. století ke zvýšenému legislativnímu zájmu v této oblasti. Byly přijaty tři zásadní směrnice:

- **Směrnice Rady č. 2000/43/ES, kterou se provádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ** ze dne 29. 6. 2000,

⁸ Směrnice je závazná pro každý stát, kterému je určena, pokud jde o výsledek, jehož má být dosaženo, přičemž volba formy a prostředků se ponechává vnitrostátním orgánům (čl. 249 SEU)

- **Směrnice Rady č. 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání** ze dne 27. 11. 2000, která obsahuje úpravu nediskriminace na základě dalších diskriminačních kritérií, a to zdravotního postižení, věku náboženství a víry, sexuální orientace,
- **Směrnice 2002/73/ES, kterou se mění směrnice 76/207/ES**, kterou bylo zejména zdůrazněno aktivní posuzování rovnosti mezi muži a ženami při vypracovávání a provádění právních a správních předpisů a která definovala některé základní pojmy jako přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování a sexuální obtěžování.

Tyto předpisy sekundárního práva obsahují definice přímé a nepřímé diskriminace, přičemž výslovně za diskriminaci označují např. „obtěžování“ a „navádění“ či „pokyn“ k diskriminaci. Dále směrnice stanovují legitimní výjimky ze zákazu diskriminace, tedy případy, ve kterých je rozdílné zacházení ospravedlnitelné. Působnost směrnic dopadá nejen na rovnost v přístupu k zaměstnání, a to včetně kritérií výběru nových zaměstnanců, ale také na rovnost v podmínkách pro kariérní postup, odborné vzdělávání a v pracovních podmínkách.

Vedle těchto základních směrnic, které přímo upravují zákaz diskriminace, najdeme ještě další dokumenty, které přispívají k prosazení principu rovného zacházení. Jedná se zejména o směrnici 97/80/ES o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví, ve znění směrnice 98/52/ES. Žalobce (osoba diskriminovaná na základě příslušnosti k pohlaví) nenesé v případě soudního sporu důkazní povinnost. Má sice povinnost tvrzení, tedy musí náležitě vylíčit skutkový stav, nicméně žalovaný (osoba diskriminující) musí prokázat, že k porušení zákazu diskriminace z jeho strany nedošlo.

Pro úplnost je, jako další směrnice přispívající k prosazení zásad rovného zacházení, vhodné zmínit i následující předpisy:

- směrnice č. 79/7/EHS o postupném zavedení principu rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení
- směrnice č. 86/378/EHS týkající se rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků, ve znění směrnice č. 96/97/ES
- směrnice č. 92/85/EHS týkající se zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň
- směrnice č. 96/34/ES týkající se rodičovské dovolené, ve znění směrnice 97/75/ES

- směrnice č. 97/81/ES o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS
- směrnice č. 2004/113/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.

S ohledem na legislativní vývoj a bohatou judikaturu ESD ve věcech týkajících se diskriminace na základě pohlaví byla dne 5. 7. 2006 přijata **směrnice č. 2006/54/ES, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání**, která zapracovává směrnici č. 75/117/EHS a směrnici č. 76/207/EHS (ve znění směrnice č. 2002/73/ES) a dále směrnici č. 97/80/ES (ve znění směrnice 98/52/ES) a směrnici č. 86/378/EHS (ve znění směrnice č. 96/97/ES). Vyjmenované směrnice se zrušují s účinností ke dni 15. 8. 2009. Je tedy více než zřejmé, že uvedená směrnice obsahuje úpravu zákazu diskriminace z důvodu pohlaví v oblasti odměňování, v systémech sociálního zabezpečení pracovníků (včetně osob samostatně výdělečně činných) a úpravu rovného zacházení v přístupu k zaměstnání, odbornému vzdělání a postupu.

KAPITOLA 3

OBECNĚ K POSTAVENÍ EVROPSKÝCH SOUDŮ

3.1. EVROPSKÝ SOUDNÍ DVŮR

Evropský soudní dvůr (dále jen „ESD“) se sídlem v Lucemburku je jedním z orgánů Evropské unie. Zásadní rozdíl mezi činností ESD a činností českých soudů je ten, že ESD dotváří komunitární právo. Rozhodnutí ESD nemají sice charakter pramene práva, ale jsou pro výklad práva a směřování evropské legislativy určující a zásadní. Také z pohledu vývoje práva ES je zřejmé, že v předpisech sekundárního práva je judikatura ESD často reflektována.

První fáze v judikatuře ESD ve věcech zákazu diskriminace se týká zejména a hlavně diskriminace na základě pohlaví. Důvodem je samozřejmě to, že v právu ES byla z počátku podrobněji upravena pouze zásada rovného zacházení s muži a ženami a rovného odměňování mezi nimi. Nyní ve druhé fázi v návaznosti na účinnost směrnic týkajících se zákazu diskriminace i z jiných diskriminačních kritérií se lze domnívat, že se rozšíří i judikatura ESD v těchto záležitostech.

3.2. EVROPSKÝ SOUD PRO LIDSKÁ PRÁVA

Evropský soud pro lidská práva (dále jen „ESLP“) se sídlem ve Štrasburku byl založen roku 1959. ESLP dohlíží na dodržování Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a svobod⁹, ve znění pozdějších protokolů (dále jen „Evropská Úmluva“).

Evropská úmluva, jak z jejího názvu vyplývá, upravuje a garantuje základní práva a svobody (od základního práva na život, práva na spravedlivý proces, svobodu náboženského vyznání až po svobodu sdružování). Zákaz diskriminace upravený v čl. 14 Evropské Úmluvy ESLP zkoumá ve vztahu k eventuelní diskriminaci v užívání práv a svobod přiznaných Evropskou Úmluvou. Avšak sociální práva, k nimž patří i práva v oblasti zaměstnání (právo na práci, na spravedlivou odměnu, právo zaměstnaných žen na ochranu, apod.), jsou

⁹ Sdělení Federálního ministerstva zahraničních věcí č. 209/1992 Sb.

zakotveny v Evropské sociální chartě¹⁰. Ochrana práv přiznaných Evropskou sociální chartou přitom nespadá do rozhodovací působnosti ESLP. Kontrolní mechanismus v tomto případě spočívá v zasílání pravidelných zpráv, které prošetřuje Výbor expertů.

¹⁰ Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 14/2002 Sb. m. s.

KAPITOLA 4

JUDIKATURA EVROPSKÝCH SOUDŮ

4.1. POJEM DISKRIMINACE

Směrnice č. 76/207/EHS pojem diskriminace nedefinovala. Vymezovala však zásadu rovného zacházení jako *vyločení jakékoli diskriminace na základě pohlaví buď přímo, nebo nepřímo s ohledem zejména na manželský a rodinný stav*. Směrnice 97/80/ES pak v souladu s judikaturou ESD obsahuje definici nepřímé diskriminace na základě pohlaví¹¹.

Směrnice ze začátku 21. století již obsahují definici pojmu zákazu diskriminace, a to jak přímé tak nepřímé, a dále výslovně označují za diskriminaci také obtěžování či sexuální obtěžování opačného pohlaví, navádění či pokyn k diskriminaci směřující.

Směrnice č. 2002/73/ES	Přímou diskriminací se rozumí, pokud se s osobou zachází méně příznivě z důvodu jejího pohlaví než se zachází nebo se zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci
Směrnice č. 2000/78/ES	K přímé diskriminaci dochází, když se s osobou zachází méně příznivě než se zachází nebo se zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci z kteréhokoli ve směrnici upraveného důvodu
Směrnice č. 2000/43/ES	Přímou diskriminací se rozumí případ, kdy je s osobou zacházeno z důvodu rasového nebo etnického původu méně příznivým způsobem než je, bylo nebo by bylo s jinou osobou
Směrnice č. 2002/73/ES	Nepřímou diskriminací se rozumí, pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe byly znevýhodněny osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví, ledaže takové ustanovení, kritérium nebo praxe jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné

¹¹ Zjevně neutrální opatření, kritérium nebo praxe, znevýhodňuje podstatně větší podíl osob jednoho pohlaví, ledaže takové opatření, kritérium nebo praxe je vhodné a nezbytné a může být ospravedlněno objektivními faktory, které se netýkají pohlaví.

<p>Směrnice č. 2000/78/ES</p>	<p>K nepřímé diskriminaci dochází, když by v důsledku zjevně neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe byla znevýhodněna osoba určitého náboženství nebo víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace ve srovnání s jinými osobami, ledaže: toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně zdůvodněno legitimním účelem a prostředek dosažení tohoto účelu je vhodný a nutný v případě osoby s určitým zdravotním postižením je zaměstnavatel nebo kterákoli osoba či organizace, na kterou se tato směrnice vztahuje, podle vnitrostátních předpisů povinna učinit vhodná opatření v souladu se zásadami za účelem odstranění nevýhod vyplývajících z takového ustanovení, kritéria nebo praxe</p>
<p>Směrnice č. 2000/43/ES</p>	<p>Nepřímou diskriminací se rozumí případ, kdy viditelně neutrální ustanovení, kritérium či praxe vyvolalo pro osoby určitého rasového nebo etnického původu nevýhodu v porovnání s jinými osobami, ledaže toto ustanovení, kritérium či praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a ledaže prostředky k dosažení tohoto cíle jsou přiměřené a nezbytné</p>

Právo ES rovněž upravuje výjimky ze zákazu diskriminace, nicméně tyto výjimky je nutno vykládat restriktivně. Vnímání a chápání nerovného jednání, které je ospravedlnitelné, a jeho legitimního rozsahu, se vyvíjelo právě ve světle judikatury ESD. Nerovné zacházení musí být postaveno na principu proporcionality mezi použitými prostředky (opatřeními) a sledovaným cílem.

<p>Směrnice č. 2002/73/ES</p>	<p>Ustanovení na ochranu žen (zejména její těhotenství a mateřství)</p>
	<p>Vlastnosti pracovníka znamenají podstatný a určující profesní požadavek a cíl je legitimní a požadavek přiměřený</p>
	<p>Pozitivní akce k dosažení úplné rovnosti</p>
<p>Směrnice č. 2000/43/ES</p>	<p>Vlastnosti pracovníka znamenají podstatný a určující profesní požadavek a cíl je legitimní a požadavek přiměřený</p>
	<p>Pozitivní akce k předcházení či vyrovnání nevýhod</p>

Směrnice č. 2000/78/ES	Objektivní zdůvodnitelnost legitimním účelem a prostředek je nutný a vhodný
	Zdravotně postižení – pozitivní akce u zaměstnavatele k odstranění nevýhod
	Věk a zdravotně postižení – výjimky v ozbrojených silách
	Zdravotně postižení - charakteristika pracovníka představuje oprávněný a rozhodující požadavek a cíl je legitimní a požadavek přiměřený
	Víra a náboženství – znamená zdůvodnitelný, legitimní a oprávněný požadavek zaměstnání vzhledem k etice zaměstnavatele
	Věk - objektivní a rozumná zdůvodnitelnost, účel je legitimní a prostředky nutné a přiměřené
	Pozitivní akce k předcházení či vyrovnání nevýhod

4.1.1. Judikatura Evropského soudního dvora

ESD shledal **přímou diskriminaci** na základě pohlaví např. v nerovném zacházení se zaměstnankyní z důvodu jejího těhotenství (případ **Dekker** – viz níže na straně 23).

Zajímavým je také rozsudek ve věci **Marschall**¹². Soud se zde zabýval problematikou ukončení pracovněprávního vztahu z důvodu dosažení kvalifikované věkové hranice zaměstnance, s níž je spojen nárok na dávku důchodového zabezpečení (starobní důchod). Soud zopakoval, že pojem „propuštění“, který spadá do působnosti směrnice 76/207/EHS, musí být vykládán široce. Soud zdůraznil, že směrnice 7/97/EHS umožňuje vnitrostátnímu právnímu řádu upravit věkovou hranici pro vznik nároku na starobní důchod (či jinou obdobnou dávku) rozdílně pro muže i ženy, nicméně v daném případě se jedná o rozdílnou věkovou hranici pro propuštění z pracovního poměru. Propuštění zaměstnance z důvodu dosažení věku, který je rozdílně stanoven pro muže a pro ženy znamená diskriminaci na základě pohlaví.

Co se týče konceptu **nepřímé diskriminace**, je namíste zmínit nejvýznamnější judikáty, ve kterých se ESD nepřímou diskriminací zabýval:

¹² C – 152/84 M. H. Marshall kontra Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority

V soudním případě **Bilka**¹³ se zabýval problematikou rovného odměňování ve vztahu k zaměstnancům pracujícím na částečný úvazek. Žalobkyně namítala nerovné zacházení se zaměstnanci pracujícími na částečný úvazek, které dopadá na mnohem větší počet žen než mužů. Soud judikoval, že zaměstnavatel může ospravedlnit nerovné zacházení (vyloučení pracovníků pracujících na částečný úvazek bez ohledu na příslušnost k pohlaví ze zaměstnaneckého penzijního pojištění), pokud prostředky k dosažení sledovaného cíle odpovídají skutečné potřebě a jsou přiměřené a nutné z pohledu sledovaného cíle. Zaměstnavatel musí prokázat, že vyloučení je postaveno na objektivně zdůvodnitelných faktorech, které nejsou spojeny s pohlavím zaměstnance.

Ve sporu **Kowalska**¹⁴ náhradu při ukončení pracovního poměru na základě kolektivní smlouvy získávali pouze pracovníci pracující na plný úvazek. Avšak na částečný úvazek pracovalo vyšší procento žen než mužů. Takové zacházení zakládá nepřímou diskriminaci na základě pohlaví, pokud ženy jsou zastoupeny podstatným procentem ve znevýhodněné skupině. Takový postup může být ospravedlnitelný pouze faktorem nevztahujícím se k pohlaví zaměstnanců.

Důležitým je rovněž rozsudek ve věci **Schornbus**¹⁵. Jednou z podmínek pro získání pracovního místa v soudnictví či ve státní službě bylo absolvování právní praxe. Nicméně z důvodu vysokého počtu uchazečů o právní praxi byl výběr omezen pouze na ty, kteří již vykonali vojenskou nebo civilní službu. Je třeba zdůraznit, že ženy neměly vykonání vojenské ani civilní služby povinné. Tento postup nebyl shledán diskriminačním, jelikož kritérium se nevztahovalo přímo a neskrytě k jednomu z pohlaví. Ovšem mohlo by se jednat o nepřímou diskriminaci, neboť ženy nemají povinnou vojenskou (civilní) službu, tudíž nemohou mít beze všeho výhodu z přednostního kritéria. Na druhou stranu je nutné mít na zřeteli, že toto kritérium vyrovnává nevýhodu spočívající v odkladu odborného vzdělávání, který mají muži při výkonu vojenské služby. Tento postup objektivně neporušuje princip rovného zacházení, pokud jak doba odložení právní praxe, tak doba vojenské služby jsou stejně dlouhé. Musí být současně veden snahou ve stejném rozsahu vyvážit zpoždění odborného vzdělávání spojené s výkonem vojenské služby.

¹³ C – 174/80

¹⁴ C – 33/89 Maria Kowalska kontra Freie und Hansestadt Hamburg

¹⁵ C – 79/99 Julia Schornbus kontra Land Hessensko

4.1.2. Judikatura Evropského soudu pro lidská práva

Zákaz diskriminace je obsažen v čl. 14 Evropské úmluvy: „Užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou musí být zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoli důvodu, jako je pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnostní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení“. Evropská sociální charta garantuje právo na stejné příležitosti a rovné zacházení v záležitostech povolání a zaměstnání bez diskriminace na základě pohlaví (čl. 20). Jak již bylo řečeno výše, do pravomoci ESLP spadá pouze rozhodování o právech a svobodách garantovaných Evropskou úmluvou, nikoli právech zaručených Evropskou sociální chartou (tedy vztazích pracovněprávních). Judikatura ESLP proto neřeší diskriminaci v oblastech upravených Evropskou sociální chartou. Přesto je potřebné přiblížit si judikaturu ESLP ve věcech zákazu diskriminace.

Pojem diskriminace obecně zahrnuje případy, kdy se s osobou nebo skupinou osob zachází bez ospravedlnění méně příznivě než s jinou. ESLP posuzuje zákaz diskriminace vždy jen ve vztahu k porušení určitého práva (svobody), které je obsaženo v Evropské úmluvě. Čl. 14 Evropské úmluvy nemá nezávislou existenci. V případě, kdy ESLP shledá, že některé právo bylo porušeno, meritorně se porušením zákazu diskriminace již nezabývá. Čl. 14 sice může být použitelný, aniž by nějaké ustanovení bylo porušeno, ale nemůže být aplikován, pokud skutkové okolnosti projednávaného případu nespádají do působnosti alespoň jednoho (jiného) ustanovení Evropské úmluvy¹⁶.

Co se týče výjimek ze zákazu diskriminace, tyto je nutno objektivně a rozumně ospravedlnit. Taková ospravedlnitelnost se hodnotí ve vztahu ke sledovaným cílům a účinkům opatření, o která se jedná. Opatření musejí vždy sledovat legitimní cíl (např. ochrana zdraví a práv dítěte¹⁷). Nadto je zákaz diskriminace porušen tam, kde není dodržen rozumný vztah proporcionality mezi použitými prostředky a cílem, jehož má být na základě opatření dosaženo¹⁸. Prostředky k dosažení cíle nemohou být pouze vhodné k dosažení cíle, ale také nutné¹⁹.

¹⁶ např. Haas proti Nizozemí, 2004; Petrovic proti Rakousku, 1998; Van Raalte proti Nizozemí, 1997

¹⁷ Salgueiro da Silva proti Portugalsku, 2000

¹⁸ např. Belgický lingvistický případ, 1968; Petrovic proti Rakousku, 1998;

¹⁹ např. Kerner proti Rakousku, 2003

Soud ponechává při posouzení ospravedlnitelnosti volnost v uvážení národnímu soudu. Nicméně zdůrazňuje, že musí existovat velmi závažné důvody, které by ospravedlnily rozdílné zacházení na základě základních diskriminačních důvodů (např. pohlaví)²⁰.

²⁰ Stec a další proti Spojenému království, 2006

4.2. VÝJIMKY ZE ZÁKAZU DISKRIMINACE NA ZÁKLADĚ POHLAVÍ

Výjimkami ze zásady rovného zacházení s muži a ženami na základě směrnice č. 76/207/EHS se zabýval ESD ve sporu **Evropské komise proti Francii**²¹. ESD zopakoval, že mohou být stanoveny ve vnitrostátním právním řádu takové výjimky ze zásady rovného zacházení, jejichž účelem je zvláštní ochrana žen, zejména s ohledem na jejich těhotenství a mateřství, a také snaha o vyloučení či omezení nerovností, které fakticky ve společenském životě existují. Avšak zvláštní ochrana v zaměstnání specifická jen pro ženy nemůže být ospravedlnitelná tam, kde je poskytována ženě – rodiči či ženě – seniorce, tedy ženě v postavení neodlišném od muže – rodiče či seniora (např. pracovní volno při ošetřování nemocného dítěte).

4.2.1. Ochrana žen - přístup k zaměstnání

ESD v rozsudku **Johnston**²² dovedl, že za situace vážných vnitřních nepokojů, kdy by nošení zbraně policistkou mohlo přinášet další rizika, umožňuje kontext výkonu této činnosti stanovit její zákaz pro ženy. Ovšem i zde musí vnitrostátní soud posuzovat hledisko proporcionality. Tento znevýhodňující postup musí být náležitě ospravedlněn a aplikován jen tehdy, pokud nebylo možno dosáhnout výsledku jiným způsobem. Výjimka stanovená za účelem ochrany žen nepokrývá taková rizika, jejichž působení jsou příslušníci obou pohlaví vystaveni ve stejné míře a intenzitě, a tak se netýkají pouze a výhradně žen jako takových. „Zásada vyžaduje, aby výjimky zůstaly v hranicích toho, co je vhodné a nutné pro dosažení sledovaného účelu, a vyžaduje, aby zásada rovnosti zacházení byla v co nejvyšší míře sladěna s požadavkem veřejné bezpečnosti, který představuje rozhodující faktor v souvislosti s danou činností“.

Velmi zajímavé jsou jistě dva rozsudky v soudních věcech **Sirdar** a **Kreil**. V prvním z nich byla zrušena nabídka obsazení paní Sirdar jako kuchařky bojové jednotky královského loďstva (Royal Marines) z důvodu jejího pohlaví. Soud s odvoláním na věc **Johnston** připomněl nutnost restriktivního výkladu výjimek ze zásady rovného zacházení a dodržování principu proporcionality. Na základě předložených argumentů ESD vyvodil, že oddíl královského loďstva zastává v bojích úlohu hlavní úderné síly a stojí v první bojové linii.

²¹ C - 312/86

²² C - 222/84 M. Johnston kontra Policejní ředitel Královské policie Severní Irsko

A všichni členové oddílů bez výjimky (tedy i kuchaři) musejí být plně nasazeni. Na závěr tedy ESD připustil možnost, aby se bojové jednotky se speciálními bojovými podmínkami při zohlednění principu přiměřenosti skládaly výhradně z mužů²³.

V soudním sporu v případě paní **Kreil** se jednalo o vyloučení ženy z přístupu k zaměstnání v armádě (Bundeswehr). Důvodem byl zákonný zákaz služby žen se zbraní, přípustná byla jen služba žen v záchranné službě a v armádní kapele. ESD podotkl, že takový zákaz svým rozsahem pokrývá převážnou většinu vojenských profesí a nemůže být tedy považován za výjimečný. Výjimky ze zásady rovného zacházení se naopak musejí dotýkat toliko některých zvláštních a výjimečných činností. Plné vyloučení žen v tomto případě je nepřijatelné²⁴.

V obou rozsudcích ESD zdůraznil nutnost uplatnění principu proporcionality (přiměřenosti) při posuzování výjimek. Jakýkoli zásah do rovného zacházení na základě pohlaví musí být pouze v přiměřeném a nezbytném rozsahu k dosažení sledovaného cíle.

Dále ESD řešil možnost stanovení výjimky z přístupu k některým činnostem v rámci vězeňské služby²⁵. Zdůraznil, že vyloučení žen z některých pracovních pozic se specifickými povinnostmi je ospravedlnitelné (např. pozice vrchního vězeňského dozorce).

Co se týče služby v ozbrojených sborech, kde v případě otevřeného konfliktu je ohrožen život ženy jako rodičky, mohli by mnozí namítnout, že taková služba by neměla být ženám umožněna, právě s ohledem na to, že jsou potenciálními nositelkami života na rozdíl od mužů. V rozsudku **Johnston** ESD zdůraznil, že výjimky nesmějí být vykládány široce. Zvláštní ochrana má být poskytnuta ženě při chránění jejích biologických předpokladů a speciálního vztahu, který vzniká mezi ženou a jejím dítětem. Žena však nemůže být vyloučena z výkonu určitého zaměstnání jen proto, že má být dána větší ochrana před riziky nesouvisející však s ochranou biologických podmínek a vztahem k dítěti.

Na druhou stranu lze připomenout jedno z předcházejících rozhodnutí, které naopak otvíralo široký prostor pro stanovení výjimek, a to rozhodnutí ve věci **Komise versus Spojené království Velké Británie a Severního Irsku**. ESD zaujal skutečně velmi extenzivní výklad. Žalované straně se podařilo obhájit vnitrostátní výjimku ze zákazu diskriminace pro profe-

²³ C-273/97 A. M. Sirdar kontra The Army Board, secretary of State for Defence

²⁴ C-285/98 Tanja Kreil kontra Spolková republika Německo

²⁵ C - 318/86 Komise ES kontra Francie

si porodních asistentek. Velká Británie argumentovala tradičním výkonem této práce jen ženami a odvolávala se na respekt k citlivosti pacientek. Zdůrazňovala, že hodlá pravidelně sledovat a posuzovat nutnost a oprávněnost této exempce. Přitom generální advokát Rozes správně poukazyval na fakt, že některé ženy by stejně tak mohly preferovat ošetřování mužem²⁶.

Problematikou noční práce a existencí zákonného zákazu výkonu noční práce pro ženy se zabýval ESD v rozsudku **Stoeckel**²⁷. ESD potvrdil, že rizika, kterým jsou ženy obecně při výkonu noční práce vystaveny, se nikterak neodlišují od rizik, jejichž působení jsou vystaveni muži. Zákaz noční práce všem ženám není ospravedlnitelný tam, kde je mužům noční práce povolena.

V případě **Komise v. Rakousko**²⁸ ESD posuzoval přijatelnost zákazu některých prací v podzemí v hornickém průmyslu pro ženy²⁹. Rakouská vláda mimo jiné argumentovala nižší svalovou silou, nižší schopností vstřebávat kyslík a nižším počtem červených krvinek u žen v porovnání s muži. Dalším argumentem byla větší náchylnost ke zranění bederní páteře, což může ohrozit jejich budoucí těhotenství. Dle rozhodnutí soudu opět nelze garantovat zvláštní ochranu ženám jen z důvodu, že by jim měla být dána zvýšená ochrana před riziky ani z toho důvodu, že mají průměrnou menší sílu a jsou v průměru menší než muži. Obdobně tomu je v případech zákazu některých potápěčských prací a prací při vysokém tlaku vzduchu.

4.2.2. Ochrana žen - mateřství a těhotenství

ESD ve svých rozsudcích mnohokrát zdůraznil, že zvláštní pracovní podmínky v těhotenství a mateřství mají ochraňovat biologické funkce žen v těhotenství a v době po porodu a upevňovat nenarušený rozvoj vztahu mezi matkou a narozeným dítětem. Uvedené stanovisko má paradoxně i druhou stranu mince, která se odráží zejména v relativně četné obraně napadaných diskriminačních rozhodnutí či jiných opatření v oblasti přístupu žen k zaměstnání, kdy je jejich existence ospravedlňována právě tím faktem, že nerovný přístup k zaměstnání slouží jako ochrana základní biologické funkce ženy.

²⁶ C - 165/82

²⁷ C - 345/1989 Trestní proces s Alfredem Stoeckelem

²⁸ C - 203/03

²⁹ Tento zákaz vyplývá ze závazků na základě Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 45 o zaměstnávání žen podzemními pracemi v podzemí a dolech všech druhů, jejímž signatářem byla také Česká republika (resp. Československo).

ESD nicméně judikoval, že je legitimní zajistit zvláštní ochranu ženě a jejím biologickým zvláštnostem v průběhu těhotenství a v době po porodu, než se její fyzický i psychický stav upraví. Účelem takové ochrany je také zabránit narušení vztahu mezi matkou a dítětem po narození. S odkazem na tento fakt nebylo např. žalobci – muži přiznáno právo na převzetí převážné části mateřské dovolené³⁰.

ESD však zdůraznil, že zákonem chráněné pracovní volno (mateřská dovolená) nesmí ani přerušit pracovní vztah, ani mít vliv na práva z něj plynoucí a nemůže tak vést k diskriminaci žen³¹.

Diskuze na téma kam zařadit sociální události – mateřství a těhotenství (zda se nejedná jen o „nemoc“) vyřešily výroky ESD, které označily znevýhodňování zaměstnankyně na základě jejího těhotenství a mateřství za přímou diskriminaci na základě pohlaví. Důvodem je to, že těhotenství a mateřství se může (negativně) dotýkat pouze žen. Výkon jejich práv z ochranného zákonodárství vyplývajících nesmí být ženě na újmu a nesmí být důvodem pro nerovné zacházení s ní v oblasti přístupu k zaměstnání a pracovních podmínek. Neměla by tak neoprávněně ztratit nárok na ohodnocení výkonu své práce a možnosti povýšení. ESD potvrdil, že primárním účelem koncepce obsažené ve směrnici o rovném zacházení je podporovat materiální rovnost mezi muži a ženami³².

Ve sporu mezi **Komisí a Italskou republikou**³³ ESD šel nad rámec biologických podmínek ženy a naopak vyzdvihl roli vztahu matky a dítěte. V rozhodnutí označil soud za ospravedlnitelnou existenci rozdílného přístupu v čerpání mateřské dovolené v průběhu prvních měsíců po adoptování dítěte, která příslušela výhradně ženám. Soud shledal, že takto je zajištěno přizpůsobení podmínek souvisejících se vstupem dítěte do adoptivní rodiny podobně jako v případě příchodu narozeného dítěte. V tomto judikátu ESD zjevně přičítá zvýšenou roli matce.

V případě **Dekker**³⁴ se ESD zabýval otázkou určení přímé diskriminace na základě pohlaví. Odpověď závisí na skutečnosti, zda je zásadní rozdíl pro odmítnutí pracovníka aplikovatelný bez ohledu na pohlaví či naopak zda důvod je charakteristický právě pro příslušníky pouze jednoho z pohlaví. Soud došel k závěru, že nelze odmítnout obsadit ženu na pra-

³⁰ C - 184/83 Ulrich Hofmann kontra Barmer Ersatzkasse

³¹ Např. C - 248/02 Brandenbursko proti Ursula Sass

³² C-136/95 CNAVTS kontra Evelyne Thibault

³³ C - 163/82 Komise ES v. Italská republika

³⁴ C- 177/88 E. J. P. Dekker proti Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen

covní místo, ačkoli by jinak splňovala veškeré požadavky na uchazeče kladené, jen proto, že je těhotná. Takové nepřijetí znamená přímou diskriminaci na základě pohlaví. Toto zdůvodnění není ospravedlnitelné ani neblahými ekonomickými dopady (finanční ztrátou, kterou by zaměstnavatel utrpěl v důsledku absence ženy v průběhu čerpání mateřské dovolené). Fakt, že mezi kandidátkami nebyl žádný muž, není pro posouzení této situace relevantní. O přímou diskriminaci se jedná i v případě propuštění zaměstnankyně z důvodu jejího těhotenství. V soudní věci **Webb**³⁵ soud judikoval, že pracovní poměr na dobu neurčitou nelze legitimně s těhotnou zaměstnankyní ukončit s odůvodněním, že nemůže pouze dočasně vykonávat druh práce, na niž byla přijata. Soud ve věci **Habermann-Beltermann**³⁶ dále konstatoval, že pokud je žena přijata do pracovního poměru na dobu neurčitou a z důvodu těhotenství, tedy dočasně, na základě zákonného zákazu nemůže vykonávat noční práci, nelze ukončit pracovní poměr ze strany zaměstnavatele z důvodu nezpůsobilosti ženy vykonávat noční práci. Obdobně v soudní věci **Mahlburg**³⁷ těhotná zaměstnankyně pracující jako zdravotní sestra v pracovním poměru na dobu určitou chtěla sjednat smlouvu na dobu neurčitou. Zaměstnavatel toto odmítl s odvoláním na zákaz zaměstnávat budoucí matky tam, kde by byly vystaveny působení zdraví škodlivých látek. ESD toto označil opět za diskriminaci na základě pohlaví. Žena nesmí být odmítnuta, neboť prakticky není schopna vykonávat tuto profesi pouze dočasně.

Ve věci **Handels-og**³⁸ ESD judikoval, že přímou diskriminací je rovněž propuštění zaměstnankyně z důvodu jejich častých absencí v důsledku nemoci v souvislosti s těhotenstvím nebo porodem, a to z důvodu, že muž nemůže trpět těmito obtížemi. V souladu se směrnicí je taková vnitrostátní úprava, která garantuje ženám zvláštní práva spojená s jejich těhotenstvím a mateřstvím, kupříkladu mateřskou dovolenou. Je na členských státech, aby vymezily délku období, ve kterém by se na ženy po porodu zvláštní ochrana vztahovala (mateřská dovolená). Bez stanovení časové hranice by mohlo dojít např. k nepřiměřené administrativní zátěži zaměstnavatele. Zajímavým je fakt, že ESD staví opakovaně nemoci způsobené v důsledku rizikového těhotenství probíhající až po opětovném nástupu do výkonu práce po mateřské dovolené mimo tuto ochranu.

³⁵ C - 32/93 C. L. Webb kontra EMO Air Cargo Ltd.

³⁶ C - 421/92 Gabrielle Habermann-Beltermann kontra Arbeiterwohlfahrt

³⁷ C - 207/98 Silke-Karin Mahlburg kontra Land Mecklenburg-Vorpommern

³⁸ C - 179/88 Handels-og Kontorfunktionaerernes Forbund i Danmark (jednající za Birthe Hertz) kontra Dansk Arbejdsgiverforening (jednající za Aldi Marked A/S)

ESD ve vztahu k absenci v důsledku mateřské dovolené se zabýval rovněž problematikou čerpání dovolené³⁹. Směrnice č. 76/207/EHS směřuje k dosažení rovnosti materiální nikoli formální. Žena tedy nemůže být z důvodu svého těhotenství či mateřství vystavena nerovnému zacházení. Pokud žena má nárok na čerpání pravidelné dovolené, musí jí být umožněno tuto dovolenou čerpat mimo dobu mateřské dovolené. Toto pravidlo se uplatní i v případě, pokud je kolektivní smlouvou pevně určeno období čerpání dovolené, které se v daném případě překrývá s čerpanou mateřskou dovolenou ženy. I v takovém případě musí mít žena možnost nastoupit takovou dovolenou později po vyčerpání mateřské dovolené.

K samotnému faktu, že žena je těhotná, se nesmí přihlížet nejen při uzavírání pracovní smlouvy, ale kdykoli během trvání pracovního poměru. Příkladem je rozhodnutí ve věci **Busch**⁴⁰. Paní Busch požádala svého zaměstnavatele o předčasné ukončení rodičovské dovolené a opětovný nástup do práce. Poté, co paní Busch po souhlasu zaměstnavatele opět nastoupila do zaměstnání, oznámila, že je opět těhotná. Soud judikoval, že pokud zaměstnavatel odmítne umožnit ženě předčasný návrat do práce s tím, že je opět těhotná a opět nastoupí na mateřskou dovolenou, je přímou diskriminací na základě pohlaví. Jelikož těhotenství ženy není relevantní skutečností, nemá žena povinnost zaměstnavatele o svém stavu zaměstnavatele informovat, přestože v době své žádosti o návrat do zaměstnání o těhotenství ví. Taková skutečnost platí i v takovém případě, kdy žena nemůže dočasně vykonávat své pracovní povinnosti právě s ohledem na zákaz práce těhotným. Obdobně nelze ani již daný souhlas s ukončením rodičovské dovolené odvolat.

4.2.3. Péče o dítě - limity výjimek z rovného zacházení

Ke skutečnosti, že rozdílné zacházení není legitimní tam, kde se muž i žena nacházejí ve srovnatelné situaci, se soud vyjádřil v rozsudku **Griesmar**⁴¹. Skutečnost, že ženy jsou více vystaveny nevýhodám spojených s výchovou dítěte, jelikož obecně je výchova svěřována spíše ženám, nebrání faktu, že jsou ve srovnatelné situaci jako muž při výchově dítěte, například s ohledem na nevýhody v kariérním postupu. Ustanovení francouzského právního předpisu přiznávalo ženám – matkám za vychované dítě při odchodu do důchodu určitý příspěvek. Tento nárok, jak ESD judikoval, nevyrovnával jakkoli pracovní nevýhody,

³⁹ C - 324/01 Maria Pez Merino Gómez proti Centinental Industrias del Caucho SA

⁴⁰ C - 320/01 Wiebke Busch proti Klinikum Neustadt GmbH & Co. Betriebs-KG

⁴¹ C - 366/99 Joseph Griesmar v Ministre de l'Economie, des Finances et de l'Industrie et Ministre de la Fonction publique, de la Réforme de l'Etat et de la Décentralisation

kteřé pro ženu vyvstávají v důsledku její nepřítomnosti v práci po narození dítěte. Naproti tomu nárok na zvláštní příspěvek je spojen s obdobím, které je věnováno péči o dítě a jeho výchově. Takové ustanovení znamená porušení principu rovného zacházení do té míry, v jaké vylučuje muže – otce, přestože prokazatelně vychovával dítě, z nároku na speciální příspěvek.

Ve věci pana **Lommerse**⁴² řešil ESD otázku, zda je diskriminačním postupem odmítnutí žádosti zaměstnance o umístění dítěte do zaměstnavatelových jeslí z důvodu, že tyto jsou rezervovány pouze dětem žen - zaměstnankyň, dětem mužů – zaměstnanců jen v případě nouze. Takový systém fakticky zakládá nerovnost, jelikož ženy – matky a muži – otci jsou v tomto případě ve srovnatelné situaci. ESD na druhou stranu poukázal na fakt, že taková opatření jsou součástí rovnosti příležitostí a redukuje existující nerovnosti. Jejich účelem je napomáhat konkurenceschopnosti žen na pracovním trhu, jejich profesnímu postupu, eliminovat jejich znevýhodnění v přístupu k zaměstnání. Při omezení principu rovného zacházení je nezbytné dodržovat princip proporcionality. Musí se jednat o zásah přiměřený a nezbytný k dosažení daného cíle a princip rovnosti musí být co nejslučitelnější se sledovaným cílem. Ačkoli je cílem postupu odstranění faktické nerovnosti, může naopak posilovat stereotypní představy o rozdělení mužů a žen ve společnosti. ESD však uzavírá, že směrnice 76/207/ES není porušena tehdy, pokud v případě nouze (zejména pokud osamělý muž vychovává dítě), má takové dítě zaměstnance přístup do jeslí za stejných podmínek jako dítě ženy.

4.2.4. Pozitivní diskriminace

Bližší vymezení podmínek, formy ani obsahu pozitivních opatření není v komunitárních předpisech upraveno a je plně ponecháno na legislativních úpravách členských států. Tento nedostatek ovšem alespoň částečně napravuje judikatura ESD. Považujeme za významné uvést ty judikáty, které naznačují vývoj koncepce pozitivních akcí.

Prvním z nich je **právní věc Kalanke**⁴³. Zákon spolkové země Brémy obsahoval striktní ustanovení pro případ, kdy v určitých profesních oborech účast ženského pohlaví činila méně než jednu polovinu z celkového počtu zaměstnanců. Tehdy byl zaměstnavatel při

⁴² C - 476/99 H. Lommers proti Ministerstvo zemědělství

⁴³ C - 450/93 E. Kalanke proti Svobodné město Brémy

rozhodování o přijetí nového vhodného kandidáta povinen dát přednost ženě, pokud by měla stejnou kvalifikaci jako její mužský soupeř. Soudní dvůr tento předpis označil za porušení směrnice č. 76/207/EHS. Konstatoval, že takto striktně zaručenou předností ženského pohlaví vykračuje právní předpis z konceptu pozitivní diskriminace, neboť neponechává volnost pro žádná objektivní hlediska posouzení kvality a schopností kandidátů. Dále pro úplnost ESD zdůraznil, že zvláštní opatření v souladu s čl. 2 odst. 4 směrnice mají ve skutečnosti za cíl eliminovat nebo redukovat případy stávajících nerovností. V tomto případě se jednalo o absolutní přednost jednoho z pohlaví, tedy zaručenou rovnost ve výsledcích, což je v rozporu se zásadou rovných příležitostí.

Druhým stěžejním soudním rozhodnutím, které znamenalo výrazný posun judikatury v oblasti pozitivních opatření, byla **soudní věc Marschall**⁴⁴. Jednalo se opět o zákonné ustanovení spolkové země Severní Vestfálsko, které při funkčním postupu dávalo přednost ženám (při existující shodné kvalifikaci pracovníků), byly-li méně zastoupeny. Ovšem na rozdíl od případu Kalanke v tomto případě byla poskytnuta možnost, aby zvláštní důvody na straně mužského kandidáta převážily v jeho prospěch a on byl povýšen. ESD připustil, že i u shodně kvalifikovaných uchazečů bývají muži preferováni, a to zejména kvůli předpoklům a stereotypním představám o roli a výkonnosti žen v profesním životě a obavám, že ženy předčasně ukončí svoji kariéru a že z důvodu výkonu rodinných povinností budou méně flexibilní a budou častěji čerpat pracovní volno v důsledku těhotenství a mateřství. ESD neshledal ustanovení německého zákona za odporující komunitárnímu právu, neboť připustil existenci individuálních důvodů na straně mužského kandidáta, které převažují v jeho prospěch za předpokladu, že posuzovaná kritéria samozřejmě nejsou vůči ženě diskriminační.

V oblasti pozitivní diskriminace, tedy vyrovnávání nevýhod podrepresentovaného pohlaví jsou významné dále např. rozsudky ve věci **Badeck a ostatní**⁴⁵ a **Abrahamsson**⁴⁶.

Z uvedeného tedy vyplývá, že opatření ve prospěch ženského pohlaví nemohou garantovat absolutní a bezpodmínečnou přednost jednomu pohlaví, ale musí být ponechána možnost určitého srovnání, objektivního posouzení mužů a žen na základě objektivně existujících měřítek. Použitá kritéria nesmí být vůči jednomu z pohlaví diskriminační. Pokud po jejich komplexním vyhodnocení bude jisté, že oba zájemci jsou stejně kvalifikovaní,

⁴⁴ C - 409/95 H. Marschall v Land Nordrhein-Westfalen

⁴⁵ C - 158/97 Georg Badeck a ostatní kontra Hessische Ministerpräsident and Landesanwalt Beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen

⁴⁶ C - 407/98 Katarina Abrahamsson a Leif Anderson proti Elisabet Fogelqvist

bude dána přednost ženě. V případě Abrahamsson ESD odmítl ospravedlnění přednosti tím, že rozdíl mezi kandidáty není natolik výrazný, aby přednost méně kvalifikovanému kandidátovi byla v rozporu s objektivitou ve jmenování do funkce.

4.3. DISKRIMINACE – DŮKAZNÍ BŘEMENO

ESD ve svých rozhodnutích vyjádřil myšlenku, že důkazní břemeno ve věcech diskriminace by mělo ležet na straně žalované. Jedním z významných rozsudků týkajících se této otázky je rozsudek ve věci **Danfoss**⁴⁷. Soud zde řešil problematiku rovnosti v odměňování a podotkl, že systém odměňování u konkrétního zaměstnavatele nebývá vždy transparentním do té míry, aby zaměstnanec byl schopen v soudním sporu prokázat nerovnost v odměňování založenou na příslušnosti k pohlaví. V takových případech má důkazní břemeno ležet na zaměstnavateli, který by měl prokázat, že se diskriminačního jednání nedopustil.

4.4. ROVNÉ ODMĚŇOVÁNÍ

Zásada stejné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty tak, jak je komunitárními předpisy upravena, byla široce dotvářena judikaturou ESD.

Jeden z prvních zásadních rozsudků ESD v oblasti diskriminace se týkal právě zásady rovného odměňování - soudní věc **Defrenne proti Sabena (tzv. rozsudek Defrenne II)**⁴⁸. ESD shrnul, že čl. 119 (141) SES zavádí princip rovného odměňování, tedy že ženy a muži mají obdržet stejný plat za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. ESD podotkl, že rozsah tohoto ustanovení dopadá nejen na veřejnoprávní sféru, nýbrž v souladu s ním musejí být uzavírány i jednotlivé kolektivní smlouvy a individuální pracovní dohody. Dále uvedl, že přijetí článku 119 sleduje dvojí účel. Jednak ve smyslu ekonomickém má zajistit, aby státy, které implementovaly zásadu rovné odměny, netrpěly znevýhodněním v hospodářské soutěži oproti těm podnikům, které ještě neodstranily mzdovou diferenciaci. A jednak ve smyslu sociálním má napomoci sociálnímu pokroku a zlepšování životních a pracovních podmínek. Zásada rovného odměňování byla konstatována jako jeden z úkolů Evropského společenství.

⁴⁷ C - 109/88 Handels - og Kontorfunktionaerern es Forbund i Danmark kontra Dansk Arbejdsgiverforening (Danfoss),

⁴⁸ C - 43/75 Gabrielle Defrenne kontra Belge de Navigation Aérienne Sabena

Při posuzování zachování principu rovného odměňování práce se musí ve světle této zásady zhodnotit všechny jednotlivé aspekty mající vliv při oceňování. Musí být zabráněno jakékoli diskriminaci, a to ve všech podmínkách hodnocení práce, nejen v převažujícím obecném kritériu, z něhož se při oceňování převážně vychází⁴⁹. Oceňování vykonané práce nesmí vycházet z různých kritérií aplikovaných podle toho, zda se jedná o muže či ženu. Na druhou stranu, pokud např. vykonávaná práce objektivně vyžaduje velkou fyzickou sílu, nejedná se o kritérium zakládající diskriminaci. Nejedná se tedy bez dalšího o diskriminující systém odměňování, pokud jedním z kritérií je prvek charakteristický pro jedno z pohlaví⁵⁰.

Naproti tomu porušením zásady rovného odměňování není poskytování jednorázové částky ženě, která odchází na mateřskou dovolenou, pokud tento příspěvek je určen k tomu, aby vyvážil profesní nevýhody v důsledku absence v zaměstnání při čerpání mateřské dovolené⁵¹.

V věci paní **Hill** a paní **Stapleton**⁵² posuzoval ESD nepřímou diskriminaci žen v odměňování u tzv. jobsharingu. Paní Hill a paní Stapleton po dobu dvou let společně pracovaly pro irskou státní správu a každá z nich pracovala polovinu času osoby na plný pracovní úvazek a dělily se o jedno místo. Jakmile se však rozhodly změnit si částečný pracovní úvazek na plný, pro účely výpočtu platového pracovního stupně jim v souladu s interní instrukcí ministerstva bylo započítáno o polovinu méně času, než by tomu bylo u zaměstnance pracujícího na plný úvazek. Tím se dostaly do horší pozice, než kdyby dále pracovaly na poloviční úvazek, a zároveň do horší pozice než ostatní pracovníci na plný úvazek se stejným množstvím odpracovaných let. Namítána byla diskriminace žen, jelikož mezi pracovníky, kteří se dělí o místo (tzv. jobsharers), výrazně převažovaly ženy. Ve svém rozhodnutí ESD předně velice široce vyložil pojem odměny, kam zařadil i platový postup. Zároveň konstatoval, že zdánlivě neutrální kritérium jobsharingu znevýhodňuje výrazně více ženy, a je tudíž nepřímou diskriminací.

⁴⁹ C - 381/99 Susanna Brunnhofer proti Bank der österreichischen Postsparkasse AG

⁵⁰ C - 237/85 Gisela Rummler proti Dato –Druck GmbH incorporated under german law

⁵¹ C - 218/98 O. D. Abdoulaye

⁵² C - 243/95 Kathleen Hill and Ann Stapleton vs. The Revenue Commissioners and the Department of Finance

4.4.1. Pojem stejné/srovnatelné práce

Posuzování shodné práce či práce srovnatelné hodnoty vychází zejména z charakteru vykonávané práce. Je důležité zhodnotit, zda se osoby s ohledem na prvky práce (charakter práce, pracovní podmínky, nutnost vzdělávání se) nacházejí ve srovnatelné situaci. Časové hledisko výkonu činnosti není rozhodující. Lze porovnávat nejen práce konané současně, ale i práce konané v nestejných časových úsecích, např. navazující výkon⁵³. Naproti tomu pro posouzení pojmu stejné odměny je rozhodujícím kritériem kvalifikace pracovníků, neboť s odlišnou profesní kvalifikací a zázemmím lze předpokládat, že práce je vykonávána odlišným způsobem⁵⁴.

4.4.2. Pojem odměny

Odměna je definována v mnoha rozsudcích ESD. Jedná se o plnění v naturáliích nebo v hotovosti, přímé či nepřímé, které zaměstnanec dostává od svého zaměstnavatele v souvislosti se svým zaměstnáním⁵⁵. Princip rovného odměňování se vztahuje nejen na zákonnou mzdu (plat), ale i plnění na základě zaměstnání, na něž nárok vyplývá z kolektivní smlouvy či ze smlouvy pracovní. Na základě judikatury ESD se tedy jedná například o:

- náhradu za neplatné rozvázání pracovního poměru uložená zaměstnavateli na základě soudního rozhodnutí⁵⁶, která je placena právě z titulu zaměstnání, které by nebyť neplatného rozvázání trvalo
- náhradu placenou zaměstnavatelem při skončení pracovního poměru (odchodné)⁵⁷
- kompenzaci vyplácenou při propuštění zaměstnance z důvodu nadbytečnosti⁵⁸
- cestovní výhody, které poskytuje zaměstnavatel bývalým zaměstnancům, kteří odešli do důchodu⁵⁹
- systém přechodu do vyššího tarifního stupně na základě délky služby (směny)⁶⁰

⁵³ C - 129/79 Macarthy's Ltd. kontra Wendy Smith

⁵⁴ C - 309/97 Angestelltenbetriebsrat v. Weiner Gebietskrankenkasse odměňování psychoterapeutů, kdy tuto profesi vykonávali psychologové a lékaři. ESD poukázal na skutečnost, že stejné činnosti vykonávají po značně dlouhou dobu osoby s odlišným základem kvalifikace pro výkon profese, takže psychologové a lékaři nemohou být považováni za osoby vykonávající stejnou práci a nemají právo na stejnou odměnu.

⁵⁵ C-80/70 Gabrielle Defrenne v Belgian State

⁵⁶ C - 167/97 Regina v Secretary of State for Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith and Laura Perez

⁵⁷ C - 33/89 Maria Kowalska v Freie und Hansestadt Hamburg

⁵⁸ C - 262/88 Barber v Guardian Royal Exchange Assurance Group

⁵⁹ C-12/81 Eileen Garland v British Rail Engineering Limited

⁶⁰ C-184/89 Helga Nimz v Freie und Hansestadt Hamburg

⁶¹ C - 12/81 Garland v British Rail Engineering Ltd.

- doplňkové zaměstnanecké penzijní programy
- dávky vyplácené zaměstnavatelem, aniž by byl k nim jakkoli (smluvně) zavázán - platby ex gratia⁶¹

4.5. DISKRIMINACE – ZMĚNA POHLAVÍ

ESD se několikrát zabýval existencí diskriminace vyplývající ze změny pohlaví dotčené osoby⁶².

Ve významném rozsudku ve věci **Cornwall**⁶³ soud zdůraznil význam zákazu diskriminace na základě pohlaví jako jednoho ze základních lidských práv, jejichž dodržování je ESD povinen zajišťovat. Soud rozhodl, že do působnosti směrnice č. 76/207/EHS nespadá pouze diskriminace vyplývající z příslušnosti k jednomu či druhému pohlaví. Paní Cornwall nastoupila jako manažer do vzdělávací instituce. Po roce informovala zaměstnavatele o úmyslu operativně změnit pohlaví, kdy v rámci léčby se měl začít chovat i po společenské stránce jako žena. Byla jí dána výpověď pro nadbytečnost. Soud konstatoval, že směrnice dopadá také na případy diskriminace vyplývající ze změny pohlaví dané osoby. Pokud je osoba propuštěna z důvodu zamýšlené či uskutečněné změny pohlaví, je s ní zacházeno nerovně ve srovnání s příslušníkem pohlaví, za nějž byla považována před změnou. Jedná se o diskriminaci na základě pohlaví.

4.6. DISKRIMINACE – ZDRAVOTNÍ POSTIŽENÍ

Judikatura ESD v této oblasti není v současné době tak rozsáhlá jako judikatura týkající se zákazu diskriminace z důvodu příslušnosti k určitému pohlaví.

Významným rozsudkem, ve kterém ESD vymezuje koncept zdravotního postižení, je rozsudek v soudní věci **Navas**⁶⁴. ESD posuzoval propuštění paní Navas z důvodu trvající absence v zaměstnání z důvodu trvající nemoci. Cílem směrnice č. 2000/78/ES je bezesporu založit

⁶¹ C – 12/81 Garland v British Rail Engineering Ltd.

⁶² Např. C – 117/07 K.B. proti National Health Service Pension Agency; C – 423/04 S.M.Richards proti Secretary and Pensions of State for Work - v tomto zmiňovaném případě byl označen za diskriminační postup, který neuznával důsledky změny pohlaví. Kdy paní Richards (po změně pohlaví z mužského na ženské) nebyl uznán nárok na nástup do důchodu v „ženských“ 60 letech s tím, že musí dosáhnout „mužských“ 65 let, kdy vzniká nárok na odchod do důchodu.

⁶³ C-13/94 P. proti S. a Cornwall County Council

⁶⁴ C-13/05 Sonia Chacón Navas proti Eures Colectividades SA

obecný rámec pro zabránění jakékoli diskriminace na základě vyjmenovaných diskriminačních kritérií. Za účelem jednotné aplikace komunitárního práva v členských státech a zachování principu rovnosti je nezbytné vykládat relevantní pojmy jednotně. Zdravotní postižení tedy musí být chápáno jako omezení, které vyplývá z fyzických a psychických postižení a které zabraňuje či ztěžuje účast osoby v profesní sféře. Zdravotní postižení (disability) musí však být odlišeno od pouhé nemoci (sickness). Je zřejmé, že pojem zdravotního postižení ve smyslu směrnice 2000/78/ES směřuje na takové situace, kde zabránění či ztížení pracovního uplatnění postižené osoby je dlouhodobé. Z tohoto důvodu propuštění zaměstnance z pracovního poměru z důvodu jeho nemoci nespadá do působnosti směrnice č. 2000/78/ES, nemůže se tedy jednat o diskriminaci z důvodu zdravotního postižení. Zákaz diskriminace znamená mimo jiné zákaz propuštění zaměstnance z důvodu zdravotního postižení. Tento zákaz dopadá na situace, kdy propuštění není ospravedlnitelné nedostatkem kvalifikace či neschopností osoby vykonávat základní činnosti jeho práce, a to právě s ohledem na cíl směrnice zajistit lidem se zdravotním postižením odpovídající umístění na pracovním trhu.

Cíle a směrnice č. 2000/78/ES vykládá ESD v dalším výrazném rozsudku **Mangold**⁶⁵. Německá právní úprava obsahovala, podobně jako zákoník práce, zákaz řetězení pracovních poměrů na dobu určitou s některými výjimkami, kdy jednou z nich byla možnost opakovaných pracovních poměrů se zaměstnancem starším 52 let. Taková právní úprava měla umožnit snadnější pracovní integraci starších nezaměstnaných osob se zohledněním překážek, které musejí při hledání práce překonávat. Jedná se tedy o veřejný zájem, který je ospravedlnitelný, nicméně musí být dle ESD posouzeno, zda prostředky k dosažení cíle jsou přiměřené a nutné. Nadto bylo řečeno, že taková úprava na druhou stranu umožňuje změnu pracovního poměru uzavřeného na dobu neurčitou na pracovní poměr na dobu určitou. ESD shledal, že taková právní úprava, která jedinou podmínkou pro možnost uzavření pracovního poměru na dobu určitou stanovuje věkovou hranici zaměstnance (bez ohledu na předcházející poměr na dobu neurčitou, na situaci na trhu práce, či osobní situaci zaměstnance), jde nad rámec požadavku přiměřenosti a nutnosti. Taková právní úprava tedy nemůže být ospravedlnitelná ve smyslu č. 6 odst. 1 směrnice č. 2000/78/ES⁶⁶.

⁶⁵ C – 144/04 Werner Mangold proti Rüdiger Helm

⁶⁶ Citace č. 6 odst. 1

KAPITOLA 5

PRÁVNÍ ÚPRAVA DISKRIMINAČNÍHO JEDNÁNÍ V OBLASTI TRHU PRÁCE V RÁMCI PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ ČESKÉ REPUBLIKY

Alespoň stručný přehled relevantních právních předpisů českého právního řádu je nutno započít již v ústavněprávních normách, konkrétně v Listině základních práv a svobod v čl. 3 („*Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.*“). Dalšími zákonnými normami obsahující limity diskriminačního jednání jsou pak zákon o zaměstnanosti, zákoník práce, zákon o mzdě a zákon o platu.

V současně době probíhá legislativní proces směřující k přijetí antidiskriminačního zákona⁶⁷. Účelem této zákonné normy bude zejména komplexní úprava zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace v jednotlivých oblastech společenského života. Návrh zákona upravuje mimo jiné diskriminaci z důvodu rasového a etnického původu ve věcech:

- práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání,
- přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti,
- pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování,
- členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují,
- sociálního zabezpečení,
- členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují,
- příznání a poskytování sociálních výhod,
- přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování,
- přístupu ke vzdělání a jeho poskytování,
- přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování.

⁶⁷ Vládní návrh zákona o rovném zacházení a ochraně před diskriminací, sněmovní tisk č. 253

Návrh zákona v předkládaném znění rovněž definuje jednotlivé pojmy (přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování, pronásledování, apod. a vymezuje také výjimky ze zákazu diskriminace). Dále jsou upraveny nároky, jichž se lze v případě diskriminace domáhat soudní cestou. Zákon tedy garantuje, obdobně jako právní úprava zákona o zaměstnanosti a občanského zákoníku, právo domáhat se, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby poškozenému bylo dáno přiměřené zadostiučinění. V případě intenzivnějšího zásahu se lze domáhat náhrady utrpěné nemajetkové újmy v penězích. V oblasti institucionálního zajištění se rozšiřuje také kompetence Veřejného ochránce práv, který má přispívat k prosazování zásady rovného zacházení. Za tím účelem poskytuje pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace, provádí výzkum, zveřejňuje zprávy a vydává doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací, zajišťuje výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty.

V současné době již s antidiskriminačním zákonem operují formou odkazu již platné a účinné zákony (viz § 17 zákoníku práce) a jeho absence se tak i proto jeví jako stále závažnější nedostatek. V případě, že antidiskriminační zákon nabude platnosti a účinnosti, jeho přínosem bude zejména výslovná deklarace zákazu diskriminace i v oblastech, kde se tento zákaz nyní jen dovozuje. Na základě antidiskriminačního zákona bude možné podat zvláštní žalobu na odstranění diskriminačního jednání, která v současné době je upravena jen v zákoně o zaměstnanosti.

KAPITOLA 6

JUDIKATURA ČESKÝCH SOUDŮ

Ústavní soud ČR považuje koncept rovnosti „za kategorii relativní, jež vyžaduje odstranění neodůvodněných rozdílů. Zásadě rovnosti v právech dle článku 1 Listiny⁶⁸ je proto třeba rozumět tak, že právní rozlišování v přístupu k určitým právům nesmí být projevem libovůle, nedlyne z ní však závěr, že by každému muselo být přiznáno jakékoli právo“⁶⁹.

Ústavní soud shodně s evropskými soudy vyjádřil myšlenku, že ne každé rozdílné zacházení s jednou skupinou osob vůči skupině jiné musí nutně znamenat diskriminační jednání. Mohou zde existovat objektivní a rozumné důvody k takovému rozdílnému postupu, rozdílnému zacházení (např. zvýhodnění pracovníků v hornictví v oblasti důchodového pojištění, legitimní cíl zákonodárce). Současně však musí být naplněn vztah přiměřenosti mezi cílem sledovaným oním postupem a prostředky, které jsou užívané k dosažení takového cíle. Cíl sledovaný rozdílným zacházením musí být legitimní (např. veřejný zájem⁷⁰), v opačném případě nelze mluvit o rozdílném přístupu ospravedlnitelném.

Dle sdělení některých soudů je diskriminace namítána zejména v rámci sporů o neplatnost skončení pracovního poměru, odvolání z funkce, popř. o diskriminaci při přijetí uchazeče o zaměstnání.

Co se týče ukončení pracovního poměru, v případě, kdy žalovaný - zaměstnavatel prokáže, že hlavním důvodem pro ukončení pracovněprávního vztahu byly skutečnosti jiné než diskriminační, žalobce nemůže být úspěšný.

Soud dále potvrdil, že ani v případě zrušení pracovního poměru ve zkušební době nelze připustit, aby zaměstnanec byl propuštěn jen v důsledku diskriminačních důvodů. V případě dočasné pracovní neschopnosti, jako jednoho z impulzů k ukončení pracovního poměru, se nejednalo o diskriminační důvod, neboť skutečností bylo, že zkušební doba nemohla splnit svůj účel, tj. zaměstnavatel nemohl dostatečně ověřit schopnosti, znalosti,

⁶⁸ Čl. 1 Listiny základních práv a svobod zní: Lidé jsou svobodní a rovni v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezcižitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné.

⁶⁹ Nález Ústavního soudu ÚS Pl. 15/02

⁷⁰ Nález Ústavního soudu ÚS Pl. 22/92

výkonnost a spolehlivost zaměstnance. K tomu lze však zdůraznit, že dle současné platné právní úpravy nového zákoníku práce se překážky na straně zaměstnance (tedy i pracovní neschopnost) do zkušební doby nezapočítávají a tato se o překážky v práci prodlužuje. Je tedy zřejmé, že zaměstnavateli je vždy poskytnuta shodná doba k ověření vlastností a schopností zaměstnance a nastává tak zcela odlišná situace. Eventuelně lze již uvažovat o případné existenci diskriminace z důvodu zdravotního stavu, samozřejmě vždy záleží na okolnostech případu.

Odvolací soud⁷¹ rozhodoval spor mezi nepřijatou uchazečkou o zaměstnání a potenciálním zaměstnavatelem, kdy uchazečka se účastnila výběrového řízení, byla doporučena k přijetí, nicméně statutární orgán nakonec rozhodl o nepřijetí ani jednoho z uchazečů v rámci uvedeného výběrového řízení. Následně bylo uskutečněno zcela nové výběrové řízení, k němuž nebyli uchazeči z předchozího řízení přizváni. Soud k argumentům uzavřel, že je plně věcí statutárního orgánu žalované společnosti, jak vhodnost jednotlivých uchazečů vyhodnotí včetně toho, že jednotliví členové statutárního orgánu mohou hodnotit uchazeče i subjektivně a (nejen) v důsledku toho mít pak na ně z hlediska vhodnosti rozdílné názory. Výjimkou je situace, že takový výběr nesmí brát v úvahu diskriminační hlediska v zákoně uvedená. Z dokazování dle závěru soudu vyplývá, že k takovému překročení mezi výběru u žádného z členů statutárního orgánu nedošlo. Nepřímou diskriminací by pak bylo rozhodnutí statutárního orgánu nevybrat žádného uchazeče, ačkoli (nebýt diskriminačního důvodu) by byl žalobce vybrán. Tím by byl žalobce znevýhodněn oproti ostatním uchazečům tak, že nezískal pozici, ač by ji jinak získat měl. V daném případě však nebylo zjištěno ani to, že by žalobkyně byla právě tím „nejvhodnějším“ či jediným vhodným kandidátem.

⁷¹ Rozhodnutí Městského soudu v Praze sp. zn. 54 Co 127 /2007

6.1. PŘENESENÍ DŮKAZNÍHO BŘEMENE

Významným rozhodnutím v oblasti procesního práva je ústavní nález sp. zn. Pl. ÚS 37/04 týkající se přenesení důkazního břemene (ust. § 133a odst. 2⁷² občanského soudního řádu), který dává výklad k postupu při dokazování v diskriminačních sporech a k poměru povinností na straně žalovaného a na straně žalobce. S přijetím ust. § 133a občanského soudního řádu začaly vznikat debaty o přenesení důkazního břemene k tíži žalovaného. Někteří dokonce byli toho názoru, že osoba postižená diskriminací (např. sexuálně obtěžovaná) může „jen“ tvrdit, že k takovému jednání došlo. Na straně žalobce by pak bylo dokázat, že on se takového jednání dopustil, tedy že k sexuálnímu obtěžování nedošlo. Přestože by taková právní úprava velmi usnadnila postavení postižené osoby, zvláště když v mnoha případech se diskriminační jednání odehrává tak říkajíc za zavřenými dveřmi, beze svědků, není tomu ať již bohužel, či naneštěstí, tak. Nyní tedy k podstatě přenesení důkazního břemene v diskriminačních pracovněprávních sporech ve světle judikatury Ústavního soudu ČR.

Dle Ústavního soudu je nejen povinností žalobce povinnost tvrzení (tedy tvrdit, že došlo k diskriminaci). Žalobce nese současně také povinnost důkazní. Musí prokázat, že s ním bylo zacházeno znevýhodňujícím způsobem. Pouze to, že jednání žalovaného bylo motivováno některým z diskriminačních důvodů, se přepokládá (jedná se o vyvratitelnou domněnku). „Výkladem ust. § 133a odst. 2 o. s. ř. nelze dovodit, že osobě, která se při nákupu služeb cítila být rasově diskriminovaná, stačí pouze tvrdit, že došlo k diskriminačnímu jednání. Tato osoba v soudním řízení musí nejen tvrdit, ale i prokázat, že s ní nebylo zacházeno obvyklým, tedy neznevýhodňujícím způsobem. Dále musí tvrdit, že znevýhodňující zacházení bylo motivováno diskriminací na základě rasového nebo etnického původu. Tuto motivaci ovšem prokazovat nemusí, ta se v případě důkazu odlišného zacházení předpokládá, je však vyvratitelná, prokáže – li se (dokazováním) opak.“ Je tudíž na straně žalované, aby vyvrátila tuto skutečnost, tedy to, že k diskriminaci nedošlo nebo že zde existoval oprávněný, nikoli diskriminační, důvod nerovného zacházení.

⁷² Skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého rasového nebo etnického původu, má soud ve věcech poskytování zdravotní a sociální péče, pomoci v hmotné nouzi, přístupu ke vzdělání a odborné přípravě, přístupu k veřejným zakázkám, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství v profesních a zájmových sdruženích a při prodeji zboží v obchodě nebo poskytování služeb za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak.

Tato úprava vychází ze směrnice č. 97/80/ES, o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví, rozšířené směrnicí 98/52/ES⁷³, kdy je povinností členského státu „zajistit mj. i zvláštní úpravu důkazního břemene. Ta má být založena na principu, že prokáže-li osoba, cítící se poškozena nedodržením zásady rovného zacházení, soudu skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, přechází důkazní břemeno na odpůrce, jemuž přísluší prokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení (viz např. čl. 8 odst. 1 Směrnice Rady 2000/43/EC). Ústavní soud akceptuje, že má-li být Úmluva prvně a především systémem pro ochranu lidských práv, je nezbytné přihlížet k měnícím se podmínkám ve smluvních státech a reagovat na jakýkoliv nově vznikající souhlas, pokud jde o standardy, jichž má být dosaženo a které jsou v daném případě vyjádřeny zejména v preambuli a normativních ustanoveních jednotlivých anti-diskriminačních směrnic“. Z toho důvodu Ústavní soud respektuje v citovaných směrnících vyjádřený projev vůle členských států Evropské unie a konstatuje, že napadené ustanovení § 133a odst. 2 o. s. ř. sleduje legitimní cíl.

Dále Ústavní soud posuzoval, zda existuje přiměřený poměr mezi použitými prostředky a sledovaným cílem (princip proporcionality). K tomu ústavní soud uvedl, že „ust. § 133a odst. 2 občanského soudního řádu nemá povahu nevyvratitelné presumpce odpovědnosti strany žalované. Jeho aplikace tudíž vyžaduje, aby na prvním místě strana žalující sama prokázala prima facie zásah; nepostačí tedy pouhé její ničím nepodložené tvrzení o údajné diskriminaci“. Důkazní břemeno tedy neleží výlučně na straně žalované, ale jak uzavřel Ústavní soud, také strana žalující nese jak břemeno tvrzení tak břemeno důkazní.

Důkazním břemenem na základě ust. § 133a občanského soudního řádu se zabýval rovněž Nejvyšší soud ČR⁷⁴. Soud v rozsudku zdůraznil, že není rozhodné (subjektivní) přesvědčení žalobce o tom, že byl diskriminován. Relevantní jsou samozřejmě takové (objektivně existující) skutečnosti, z nichž opravdu vyplývá, že účastník diskriminován byl. Pokud ani z tvrzení žalobce taková skutečnost nevyplývá, nelze bez dalšího usuzovat na existenci diskriminace na základě pohlaví. Tak je tomu i v případě, kdy v soudním řízení žalovaný netvrdí a neprokazuje opak.

⁷³ Čl. 4 odst. 1 směrnice: „Členské státy přijmou v souladu se svými vnitrostátními soudními řády nezbytná opatření, aby pokud se určitá osoba cítí poškozena nedodržením zásady rovného zacházení a předloží soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, příslušelo žalovanému prokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.“

⁷⁴ sp. zn. 21 Cdo 612/2006

6.2. DŮKAZNÍ PROSTŘEDKY

Co se týče samotné fáze dokazování v rámci soudního řízení, považujeme za důležité zmínit rozsudek Vrchního soudu v Praze, který se sice netýká diskriminace v oblasti trhu práce, nicméně přináší závěr podstatný pro použití důkazních prostředků⁷⁵. V rozhodovaném soudním sporu byla prokázána diskriminace při poskytování služeb z důvodu rasového a etnického původu. Romská rodina nebyla obsloužena v restauraci a při soudním řízení jako jeden z důkazních prostředků předložila audiozáznam relevantního rozhovoru na diktafonu. Soud nejenže obecně neopomenul vyzdvihnout, že „jakákoli diskriminace je ponižující z objektivního hlediska, jedná se o jednání zvláště nebezpečné a společensky nepřijatelné“, ale také uzavřel, že audiozáznam pořízený soukromými prostředky je přípustným důkazním prostředkem, tím spíše, že byl učiněn na místě určeném pro veřejnost při obchodní činnosti a nedotýkal se soukromí zúčastněných osob. Žalovanému bylo zároveň uloženo zaplatit žalobci 10.000,- Kč a nahradit náklady řízení. Tuto částku shledal soud jako přiměřenou vzniklé újmě a okolnostem, za nichž k porušení práv došlo.

6.3. ROVNÉ ODMĚŇOVÁNÍ

V dalším soudním sporu⁷⁶ žalobkyně – žena s osmnáctiletou praxí ekonomky v bankovních institucích namítala nerovné odměňování. Tvrdila, že existuje v porovnání objemu jejich ročních odměn a objemu ročních odměn jejího předchůdce - muže výrazný rozdíl. Žalovaná společnost namítala, že žalobkyně sice přebírala agendu po ekonomovi, který odešel do důchodu, ale nikdy ji nevykonávala v celém rozsahu. Soud ve věci neshledal porušení principu rovné odměny pro muže a ženy za stejnou práci a za práci stejné hodnoty, neboť se v rámci soudního dokazování prokázalo, že se práce lišily. „Práce žalobkyně se lišila od práce prováděné jejím předchůdcem zejména co do způsobu vykonávání, resp. co do kvalitativní stránky plněných úkolů“. Navíc se práce odlišovaly i co do objemu plněných úkolů. Za podstatné lze vzhledem k dalšímu výkladu mít i to, že soud vzal v daném případě v úvahu i kvalitativní hodnotu práce, zkušenosti a vysokou erudici v jednotlivých činnostech oproti vykonávání funkce žalobkyně poprvé.

⁷⁵ sp. zn. 21 Co 62/2003-139

⁷⁶ Rozsudek Městského soudu v Praze sp. zn. 13 Co 399/2005

Toto, jedno z prvních rozhodnutí českých soudů ve věcech rovného odměňování mužů a žen, do značné míry demonstruje dva významné problémy judikatury v oblasti diskriminace – nedotaženou harmonizaci českých a evropských právních předpisů a nepříliš velkou ochotu českých soudů k aplikaci evropského práva. V daném případě definice hodnocení stejné práce v zákoně o mzdě neodpovídá definici v čl. 141 odst. 2 Smlouvy SES, když úprava zákona o mzdě směšuje subjektivní a objektivní hodnocení práce. Soud se v daném případě k podrobnému ověření požadavků na výkon práce v dané pozici ani nedostal, k čemuž by při rozhodování ESD zřejmě nedošlo.⁷⁷

Citované rozhodnutí je tak názorným případem skutečnosti, že pro české soudy je při samotném rozhodovacím postupu charakteristický nedostatek aplikace norem mezinárodního práva. Právním podkladem soudních úvah je tak zpravidla příslušná norma, popř. soudní rozhodnutí tuzemského soudu problematická ustanovení této normy právně objasňující. Konfrontace s normami evropského práva, a to dokonce s primárním právem (Smlouvou o založení Evropských společenství) jako ve výše uvedeném případě, natož pak judikaturou ESD absentuje.

Porušení principu nediskriminace v oblasti odměňování bylo namítáno také v rozsudku Nejvyššího soudu ČR⁷⁸. Žalobci viděli diskriminaci ve skutečnosti, že z důvodu obdržené výpovědi ze strany zaměstnavatele jim nebyla poskytnuta nenároková část mzdy. Nejvyšší soud nesouhlasil s výrokem Městského soudu, který judikoval, že u složky mzdy, která obecně nároková není a o jejímž přiznání rozhoduje zaměstnavatel, je pojmově vyloučeno, aby se zaměstnavatel dopustil nerovného zacházení, pokud třeba i určité skupině zaměstnanců, kteří dostali výpověď z pracovního poměru, tuto složku mzdy nepřizná. Naopak Nejvyšší soud věc uzavřel s tím, že je nepochybné, že ve srovnání s jiným zaměstnancem, kterému nebyla dána výpověď, se jedná o nerovné zacházení, které může mít opodstatnění, jen jestliže pro to byl věcný důvod. Z tohoto důvodu bylo na zaměstnavatele, aby uvedl věcné (ospravedlňující) důvody. Jedná se o posouzení otázky rovného zacházení se všemi zaměstnanci obecně, které je povinen zaměstnavatel dodržovat.

⁷⁷ Michal Bobek, Pavla Boučková, Zdeněk Kühn (eds.) - Rovnost a diskriminace, C.H.Beck, 2007, ss. 382 - 383

⁷⁸ sp. zn. 21 Cdo 1486/2005

6.4. OCHRANA ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÝCH

V ústavním nálezu sp. zn. I. ÚS 228/99 se Ústavní soud vyjadřoval k ust. § 24 odst. 1 písm. c) tehdy platného a účinného zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti⁷⁹. Dle uvedeného ústavního nálezu předmětné zákonné ustanovení není v rozporu s ústavním pořádkem. Naopak uvedené ustanovení je naplněním čl. 26 odst. 3 Listiny, který garantuje právo mladistvých a zdravotně postižených na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě zaměstnání. Ústavní soud dal zapravdu argumentaci Vrchního soudu v Praze. Osoby pracovně handicapované musí být přiměřeným způsobem zvýhodněny právě proto, aby jim byl „přístup k pracovnímu uplatnění“ v nezbytném rozsahu zajištěn tak, jako osobám zdravým.

6.5. DISKRIMINACE Z DŮVODU ZDRAVOTNÍHO STAVU

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 31.12.2006, zakazoval mimo jiné jakoukoli diskriminace z důvodu zdravotního stavu.

Zajímavým rozsudkem je rozhodnutí Městského soudu v Praze⁸⁰, ve kterém jsou také obsaženy některé obecné závěry k pojmu diskriminace v pracovněprávních vztazích. Soud předně konstatuje, že „pro posouzení, zda jde o diskriminaci, není významná subjektivní pohnutka jednajícího, ale diskriminaci je třeba posuzovat objektivně, zda došlo k nežádoucímu dopadu do sféry diskriminovaného zaměstnance“. Ke konceptu nepřímé diskriminace následně soud zdůraznil, že „za diskriminační je třeba považovat každé jednání zaměstnavatele, které se sice jeví jako legální, ale ve skutečnosti má za cíl poškodit zaměstnance a ponižít jeho lidskou důstojnost“. V daném případě se vrátila zaměstnankyně do zaměstnání po déletrvajícím pracovní neschopnosti v důsledku pracovního úrazu. Zaměstnavatel před jejím návratem rozeslal zaměstnancům elektronickou zprávu, kde je upozornil na návrat zaměstnankyně, aby zase trochu pracovala. Ve zprávě mimo jiné informoval o tom, že zaměstnankyně bude mít přístup jen do jedné kanceláře a k příslušenství, nikdo není se zaměstnankyní oprávněn komunikovat, aby nebyla příliš stresována, a proto také nebude mít zaměstnankyně telefonní linku a nebude jí umožněno komunikovat s obchodními

⁷⁹ Pro občany se změnou pracovní schopnosti jsou zaměstnavatelé povinni ... c) z pracovních míst vyhrazovat v součinnosti s úřadem práce ... místa zvláště vhodná pro občany se změnou pracovní schopnosti a předkládat seznamy těchto míst s popisem pracovní činnosti a pracovních podmínek úřadu práce

⁸⁰ sp. zn. 69 Co 29/2007

partnery. Zaměstnavatel vymezil zaměstnankyni jen omezený prostor působení, čímž ji izoloval. Zaměstnankyně po dvou měsících okamžitě zrušila pracovního poměru z důvodu nevyplacení mzdy zaměstnavatelem.

Žalovaná se domáhala náhrady nemajetkové újmy z důvodu diskriminace v pracovněprávních vztazích. Soud posoudil předmětný dopis pro zaměstnance jako posměšný a ironizující, snižující lidskou důstojnost a snažící se u ostatních vyvolat pohrdání. Soud nepřihlédl k námitkám žalovaného a podtrhl, že zaměstnavatel se nemůže zbavit své odpovědnosti za obsah sdělení a pokynů určených pro zaměstnance. Soud rovněž vyslovil domněnku, že uvedený dopis lze dokonce hodnotit jako podněcování k diskriminačnímu jednání. Konstatoval, že zaměstnankyně byla vystavena nerovnému zacházení a ponižování lidské důstojnosti, přičemž bylo dosaženo cíle diskriminujícího jednání (zaměstnankyně ukončila pracovní poměr).

Dále soud konstatoval, že zaměstnankyně byla vystavena diskriminačnímu jednání otevřeně a veřejně před ostatními zaměstnanci. Případná omluva, které by se žalobkyni dostalo, by nemohla odčinit újmu, která jí vznikla diskriminačním jednáním, nemohla by mít dostatečný morální dopad a nemohla by být dostatečnou satisfakcí. Soud tedy přiznal dotčené zaměstnankyni náhradu nemajetkové újmy v penězích ve výši dvou měsíčních hrubých výdělků.

6.6. NEPŘÍMÁ DISKRIMINACE Z DŮVODU VĚKU

Obvodní soud pro Prahu 1⁸¹ ve věci diskriminace při propouštění zaměstnanců:

Ve věci o neplatnost podané výpovědi ze strany zaměstnavatele z pracovního poměru byl mimo jiné namítán diskriminační postup, kdy v důsledku organizačních změn u zaměstnavatele bylo propuštěno 13 zaměstnanců ve věkovém složení: 8 zaměstnanců nad 50 let, 3 zaměstnanci nad 45 let, 2 mladší. Byla namítána nepřímá diskriminace z důvodu věku, jelikož bylo propuštěno více starších zaměstnanců. Soud posoudil celkovou věkovou strukturu zaměstnanců u zaměstnavatele (60% zaměstnanců starších 40 let) a rovněž věkový poměr zaměstnanců, kteří byli v delším časovém období pro nadbytečnost propuštěni (celkem 45 zaměstnanců) a nenašli u zaměstnavatele jinou vhodnou práci.

⁸¹ sp. zn. 27 C 5/2005

Při tomto posouzení dospěl soud k závěru, že „při reálné nemožnosti dosáhnout vždy absolutní vyváženosti následků organizační změny vůči všem skupinám zaměstnanců, se v podstatě jedná o rovnoměrný účinek rozhodnutí zaměstnavatele vůči všem věkovým skupinám zaměstnanců. Zaměstnavatel tedy zákaz diskriminace při propouštění v důsledku organizačním změn neporušil. Městský soud v Praze k odvolání žalobce potvrdil závěry prvoinstančního soudu a zamítnutí žaloby potvrdil.

6.7. PŘÍPADY MEDIÁLNĚ ZNÁMÉ

Závěrem ještě k některým případům diskriminačních sporů, které si získaly pozornost českých médií.

Prvním z nich je spor žalobkyně proti České teplárenské jako žalované (zaměstnavateli). Předmětem sporu bylo diskriminační jednání na základě pohlaví při výběru kandidáta na pozici finančního ředitele. Žalobkyně shledávala diskriminačním výběr kandidáta, resp. své odmítnutí, když byl na pracovní místo vybrán méně kvalifikovaný muž. Odvolací soud v květnu 2007 opět judikoval, že členové kolegiálního statutárního orgánu mohou při výběru kandidáta vynášet subjektivní rozhodnutí. „Výběrové řízení implikuje diskriminaci, ne však v právním smyslu“. Odvolací soud potvrdil rozsudek prvoinstančního soudu a rozhodl, že důvodem pro nepřijetí žalobkyně nebylo to, že je žena.

Další v médiích hojně komentovanou kauzou je případ diskriminace z důvodu sexuální orientace. Do výběrového řízení na obsazení pracovního místa maséra v rehabilitačním centru se přihlásil muž, který se netajil tím, že je homosexuál. Potenciální zaměstnavatel mu nejprve udělil předběžný příslib zaměstnání, ale nakonec nebyl uchazeč přijat. Zaměstnavatel se uchazeče během řízení dotazoval na jeho sexuální orientaci. Dle zjištění prvoinstančního i odvolacího soudu byla důvodem pro nepřijetí sexuální orientace. Žalovanému byla uložena sankce ve formě omluvy a finančního zadostiučinění nemajetkové újmy ve výši 70.000,- Kč.

Třetím případem je diskriminace z rasového a etnického původu. Romka se ucházela o pracovní místo v drogerii Rossmann, ale bylo jí řečeno, že žádné místo v prodejně již není volné. Romka se obrátila na občanskou poradnu a zaměstnankyně ji vyšly vstříc. Členka poradny s předstíranou shodnou kvalifikací se tedy rovněž dotazovala v prodejně na zaměstnání a bylo jí naznačeno, že nějaké pracovní místo je volné. Pracovnice poradny

pro usnadnění důkazní situace žalobkyně použila záznam rozhovoru na diktafonu. Soud potvrdil existenci diskriminačního jednání a Romce přiznal právo na omluvu a 50.000,- Kč jako peněžní kompenzaci nemajetkové újmy. Obdobný případem byl spor Romky, která se ucházela o místo prodavačky v prodejně Scorpio Club a byla odmítnuta. Odvolací soud potvrdil diskriminační jednání a přiznal Romce 25.000,- Kč náhrady nemajetkové újmy.

Nejčerstvějším mediálně výrazným případem je rozhodnutí Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 7.9.2007, kdy se jednalo o spor paní A.B s Ministerstvem zahraničních věcí České republiky v oblasti rovného zacházení s muži a ženami. Paní A.B., arabistka, byla odvolána z pozice konzulky v Lybii a následně jí bylo odebráno pověření na styk s utajovanými skutečnostmi a byla jí i dána výpověď z pracovního poměru. Paní A.B. nejprve podala žalobu na neplatnost výpovědi a následně i žalobu za diskriminační jednání a v řízení před soudem prvního stupně bylo prokázáno, že s ní Ministerstvo zahraničních věcí jednalo při udělení výpovědi jinak než s ostatními zaměstnanci. Soud prvního stupně konstatoval, že paní A.B. byla odvolána, protože představovala údajné bezpečnostní riziko, kdežto muži, kteří byli v podobné situaci, byli sice staženi do ústředí, ale nebyl s nimi rozvázán pracovní poměr. Ministerstvo zahraničních věcí jim nabídlo neplacené volno, během něhož čekali na dokončení prověrky. Příklad byl významný zejména výší přisouzeného odškodnění 1.000.000,- Kč. Přiznání této sumy pravděpodobně do značné míry souviselo se specifickými podmínkami diplomatických kruhů, kde ukončení pracovního poměru způsobem, který nastal u žalobkyně, znamená faktickou diskvalifikaci pro další činnost v této oblasti. Zároveň však soud konstatoval, že se přesto jedná o odškodnění symbolické. Rozhodnutí doposud není v právní moci.

V obdobném případě byla dána nezákonně výpověď zaměstnankyni olomoucké pobočky Českého statistického úřadu, paní M.D., která byla dlouhodobě vystavována nátlaku svých nadřízených z toho důvodu, že po právu upozorňovala na chyby podřízeného, a nerovné zacházení vůči paní M.D. ve srovnání s ostatními zaměstnanci a zaměstnankyněmi úřadu mělo v konečném důsledku podobu šikany. Byla podána žaloba k soudu, nicméně došlo k finančnímu vyrovnání zahrnující i náhradu nemajetkové újmy.

KAPITOLA 7

KOMPARACE PŘÍSTUPU ESD A ČESKÝCH SOUDŮ, APLIKACE EVROPSKÉHO PRÁVA ČESKÝMI SOUDY

Pokud jde o srovnání přístupu ESD a českých soudů k problematice diskriminace v oblasti trhu práce, ale i diskriminace jako takové vůbec, převážně lze konstatovat spíše vzájemnou shodu v obecném přístupu k posuzování diskriminačních jednání.

Stejně jako u rozhodnutí ESD i drtivá většina rozhodnutí českých soudů v dané oblasti končí verdiktem, kterým je zamítnut návrh dotčeného subjektu. Pakliže bychom měli hodnotit takovou míru převážně neúspěšných žalob podaných u českých soudů, důvody tohoto stavu spočívají nejčastěji jednak v relativně nízkém právním vědomí široké veřejnosti, kdy je určité jednání subjektivně vnímáno jako diskriminační, ačkoli fakticky se o diskriminaci nejedná a nezanedbatelnou úlohu sehrává i skutečnost, že relativně velké množství diskriminačních kauz se do stadia soudního projednávání ani nedostane (ať už z důvodu mimosoudního vyrovnání, či, častěji, z důvodu obtížnosti přístupu k soudu ze strany postižené osoby).

Srovnáme-li alespoň obecně nápad ESD a nápad případů u českých soudů, pak kasuistiku ESD tvoří především posuzování rovnosti žen a mužů, zejména v přístupu k zaměstnání a odměně za práci. Charakter českých žalob se odvíjí nejčastěji od některé z forem ukončení pracovního poměru žalobce jako zaměstnance, který v tomto postupu zároveň spatřuje diskriminační jednání zaměstnavatele, když tvrzený důvod ukončení pracovního poměru považuje za účelovou konstrukci zaměstnavatele. Dalším relativně častým tvrzeným diskriminačním důvodem před českými soudy je porušení práva na rovné odměňování a související platový, příp. profesní postup v zaměstnání. I v souvislosti s novelizací zákona o zaměstnanosti a následně i přijetím nového zákoníku práce se stále častěji vyskytují rovněž žaloby související s diskriminací při přijetí na pracovní místo, ať už z důvodu rasových, pohlaví nebo věku.

Jak u ESD, tak u českých soudních instancí lze zaznamenat i určitá sporná rozhodnutí, nicméně je nutno konstatovat, že samotné rozhodování diskriminačních sporů je velice obtížné. Hranice mezi tím, kdy se jedná o pozitivní opatření ve prospěch některé skupiny,

či zda již jde o účelový zásah do rovnosti, je velice tenká a často obtížně rozpoznatelná. Zároveň se jedná o důkazně velice složité záležitosti, kdy i přes uváděný přesun důkazního břemene na žalovaného, žalobce není často schopen prokázat svá elementární tvrzení a ve sféře důkazních prostředků je často odkázán pouze na svědecké výpovědi.

Samotné úvahy soudce ESD i českého soudce se přitom při posuzování diskriminačních jednání ubírají v zásadě stejným směrem s cílem posoudit, nakolik napadená skutečnost zasahuje protiprávně do zásady rovnosti. Nicméně zatímco v kauzách ESD se povětšinou jedná o případy, kdy se v zásadě o diskriminační jednání jedná a ESD následně zkoumá, zda je v konkrétním případě dodržena proporcionalita daného opatření ve vztahu k omezení rovnosti a jde-li o zásah přiměřený, nezbytný k dosažení daného cíle, většina diskriminačních případů před českými soudy není jako diskriminační shledána vůbec, když jsou napadené skutečnosti posouzené jako v souladu s platným právem.

K samotné aplikaci norem evropského práva a promítnutí judikatury ESD do judikatury českých soudů pak prakticky bohužel nedochází. Lze konstatovat, že český soudce vychází striktně z platných právních předpisů a zákonů publikovaných ve sbírce zákonů bez toho, aniž by výslovně (či vůbec) reflektoval i normy evropského práva, které jsou rovněž součástí českého právního řádu, natož pak ustálenou judikaturu ESD. Právní předpisy komunitárního práva se tak v soudních rozhodnutích odráží pouze sekundárně, a to zpravidla až v případech, kdy je příslušná směrnice implementována do tuzemské právní normy, kterou následně tuzemský soud na daný případ aplikuje.

Daný stav se nejeví v zásadě jako výraznější problém, jelikož harmonizace předpisů komunitárního práva již značně postoupila, nicméně i přesto v některých mezních případech neodpovídá zamýšlenému účelu komunitární legislativy. Neochota reflektovat při svém rozhodování přímo i předpisy komunitárního práva a judikaturu ESD nicméně bohužel v konečném důsledku, ač tomu tak nepochybně v drtivé většině případů není, působí jako neznalost těchto právních předpisů a rozhodnutí.

Nutno však podotknout, že fakticky se shora uvedený nedostatek promítá do projednávání a rozhodování kauz českými soudy pouze v marginálním počtu případů, kdy je příčinou spíše nedotažená implementace předpisů evropského práva. Uvedené je možno demonstrovat na již citovaném rozsudku Městského soudu v Praze, sp. zn. 13 Co 399/2005, kdy vzhledem k odlišné definici hodnocení stejné práce v českém zákoně o mzdě a čl. 141 odst. 2 Smlouvy SES český soud (při zohlednění pouze platného znění zákona o mzdě

a nikoli komunitární smlouvy) nezkoumal hodnocení práce v objektivním a zároveň subjektivním smyslu, což by ESD nepochybně činil a v daném případě by si daleko důkladněji ověřoval požadavky na výkon práce v dané pozici.

KAPITOLA 8

FAKTIČKÉ PROBLÉMY SOUDNÍ OCHRANY PROTI DISKRIMINAČNÍMU JEDNÁNÍ

V současnosti, po překonání poměrně krátkého období na počátku nového tisíciletí, kdy byly diskriminační spory pro soudce určitou novinkou, jsou již soudci s touto problematikou poměrně dobře seznámeni (s výhradou výše uvedené neochoty reflektovat při svém rozhodování přímo i předpisy komunitárního práva a judikaturu ESD). Přesto současný stav nelze ve vztahu k legislativním ani faktickým podmínkám považovat za zcela optimální.

Je určitě nelichotivou vizitkou státu, že ochraně diskriminovaných osob se ponejvíce věnují nestátní (a zpravidla neziskové) organizace. Taková podpora má nesporně svůj pozitivní přínos a je škoda, že v praxi není (byť logicky především z nedostatku finančních, odborných a dalších možností) více využíváno oprávnění, které občanským sdružením, k jejichž činnostem uvedeným ve stanovách patří ochrana před diskriminací, dává § 26 odst. 3 občanského soudního řádu, tj. možnost ve věcech ochrany před diskriminací na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace zastupovat účastníka řízení. Přesto je však nezbytná i zvýšená pozornost a ochrana osob před diskriminačním jednáním veřejnoprávní, tak jak ji např. prostřednictvím veřejného ochránce práv naznačuje připravovaný anti-diskriminační zákon.

Určité problémy v praxi vytváří i nejasná příslušnost soudů právě ve sporech o diskriminaci ve věcech pracovních. Není neobvyklá taková praxe soudů, kdy jsou tyto spory, snad spíše ze setrvačnosti dřívější soudní praxe, v prvním stupni rozhodovány ve smyslu § 9 odst. 2 o.s.ř. jako spory ve věcech ochrany osobnosti podle občanského zákoníku. Takový názor je dle našeho mínění nesprávný, když i v těchto diskriminačních kauzách se jedná o spor ve věcech pracovních, nikoli ochranu osobnosti dle občanského zákoníku. Tento problém je v současnosti předmětem několika řízení u vrchního soudu a závazné stanovisko soudu ohledně příslušnosti soudů ve věcech diskriminace v pracovním právu lze proto v nejbližší době očekávat. Nejedná se přitom jen o malichernou akademickou debatu, ale skutečnost, která se výrazně promítá i do soudní praxe a práv a povinností účastníka soudního řízení. Nejenže je pochopitelně pro dotčené subjekty podstatné vědět, na jaký soud

se v daném případě obrátit, aby tento soud věc nepostupoval jako nepříslušný soudu jinému a věc tak nebyla dále protahována, ale příslušnost soudu je v tomto případě rozhodná i pro samotné složení soudu. Krajský soud totiž rozhoduje jedním samosoudcem, kdežto věci pracovní projednává před okresním soudem senát, tj. soudce a dva přísedící, laici. Bez nadsázky lze přitom říct, že právě přítomnost přísedících, neodborníků, umožňuje danou kauzu nahlédnout, nikoli v neprospěch věci, i z jiného než jen ryze právního hlediska. Zároveň ve věcech ochrany osobnosti dle § 118b o.s.ř. platí tzv. koncentrace řízení, tj. že uvést rozhodné skutečnosti o věci samé a označit důkazy k jejich prokázání je nutno nejpozději do skončení prvního jednání, které se v nich konalo.

Snad ještě více než v jiných oblastech regulace lidského života je diskriminační zákonodárství poznamenáno nízkým právním vědomím veřejnosti. Je tak především zásluhou různých nevládních neziskových organizací, že se podílejí na zvyšování právní vzdělanosti běžných občanů, zaměstnanců, v této oblasti. Zároveň je nutno vzít v úvahu, že samotný soudní spor je záležitostí značně náročnou.

Prvním negativním faktorem soudního procesu je nepochybně již sama finanční stránka. Soudní řízení je zpoplatněno soudním poplatkem, jehož výše se, pakliže žalobce nepožaduje toliko pouze omluvu jako přiměřenou satisfakci, kdy výše soudního poplatku činí 1.000,- Kč, přímo odvíjí od požadované částky peněžité satisfakce (4% žalované částky). Zároveň, pro případ, že je protistrana zastoupena advokátem, je žalobce pro případ prohry ve sporu zpravidla povinen k úhradě náhrad nákladů soudního řízení, což bývá obvykle částka čítající i několik desítek tisíců korun. Navíc, ačkoli v těchto věcech není povinné advokátní zastoupení, je v praxi nemyslitelné, aby se postižená osoba pustila do sporu v této poměrně obtížné problematice sama, tzv. „na vlastní pěst“, bez právního zastoupení advokáta, odborně vzdělaného ve věcech práva hmotného i procesního.

Nezanedbatelnou úlohu hraje i časové hledisko. Soudní řízení je zpravidla zdlouhavý proces, zejména ve sporech diskriminačních probíhá mnoho jednání s výpovědmi jednotlivých svědků, řízení se táhne a především v případech, kdy je namítána neplatnost rozvázání pracovního poměru v souvislosti s diskriminačním jednáním zaměstnavatele, se zaměstnanec dostává do situace dlouhodobě neúnosné, kdy zaměstnání fakticky nemá a o jeho existenci se soudí s výhledem na eventuelní návratnost dlužné mzdy. Přitom úvahy o vydání předběžného opatření, které jsou i v diskriminačních kauzách velice často namíště, výrazně limituje povinnost složení jistiny ve výši 50.000,- Kč.

Výše uvedené skutečnosti vytvářejí, případně i s případným sociálním tlakem okolí, výrazný stresový faktor. Diskriminovaný subjekt je přitom často sociálně slabšího postavení a bez jakékoli pomoci není schopen soudním sporem ani adekvátním vyjednáváním s protistranou vůbec projít. Lze proto důvodně předpokládat, že ještě stále je mnoho případů, které se k projednávání před soudem vůbec nedostanou.

O PROJEKTU A JEHO REALIZÁTORECH

O PROJEKTU PROLOMIT PŮJDE

Projekt Prolomit to půjde, v jehož rámci vznikla tato publikace, realizovalo od února 2007 do konce března 2008 občanské sdružení ICOS Český Krumlov ve spolupráci se svými projektovými pracovišti Centrem sociálních služeb a Centrem ochrany lidských práv. Na některých aktivitách včetně vzniku této publikace spolupracoval realizátor s Českým helsinským výborem. Projekt byl spolufinancován Evropskou unií v rámci programu NROS Transtion Facility 2005 - Podpora implementace antidiskriminačního zákona a antidiskriminačního acquis nestátními neziskovými organizacemi. Na kofinancování projektu se podílelo Ministerstvo práce a sociálních věcí a město Český Krumlov.

Projekt měl za cíl jednak posílit skutečné i potenciální oběti diskriminace v jednom z regionů ČR přímou právní pomocí a poradenstvím. Ale vzhledem k tomu, že v České republice stále chybí jednotná zákonná úprava v oblasti diskriminace (antidiskriminační zákon) bylo naší ambicí také přispět ke zvýšení informovanosti laické i odborné veřejnosti o antidiskriminačních opatřeních, o stávající legislativě v oblasti diskriminace a jejím uplatňování v praxi.

Na těchto řádkách nemůžeme v této chvíli vyčerpávajícím způsobem představit výsledky projektu (publikace vzniká ještě v době jeho realizace). Ty však jsou a budou zveřejňovány na stránkách www.diskriminace.krumlov.cz. Na tomto místě nabízíme tedy pouze krátké shrnutí některých dosavadních výstupů projektu. Od dubna roku 2007 byla [rozšířena bezplatná právní poradna ICOS o diskriminační problematiku včetně zastupování občanů v opodstatněných diskriminačních případech](#). Do konce roku 2007 poradna, která úzce spolupracuje s externími právníky, poskytla v rámci projektu poradenské služby 312 klientům, u 48 z nich se jednalo o problém spojený s problematikou diskriminace. Na 20 případů bylo řešeno mimosoudně, u dvou případů je předpoklad řešení sporu soudní cestou. Nejčastěji se v těchto kauzách jednalo právě o problematiku trhu práce, ať už k diskriminačnímu jednání docházelo z důvodů zdravotního postižení, příslušnosti k etnické menšině či z důvodu věku. Zároveň proběhly [vzdělávací akce v regionu Českokrumlovsko](#). Zde zmiňme kupříkladu semináře „Antidiskriminační opatření v praxi“ pro více než pět desítek pracovníků úřadů práce, městských a obecních úřadů a nevládních organizací, které pracují s diskriminací ohroženými skupinami obyvatel. Nebo besedy o diskriminační problematice pro širokou veřejnost, romskou menšinu a pro zdravotně postižené občany. [Za účelem zpřístupnění informací o problematice diskriminace](#) všem zájemcům je mimo jiné provozováno 14 informačních koutků v regionu Českokrumlovsko, byly založeny výše uvedené speciální webové stránky. Jen za prvních 8 měsíců projektu bylo uveřejněno na čtyři desítky textů k tématu v regionálních médiích. Souběžně s dalšími aktivitami projektu probíhal také [monitoring rozhodovací praxe Evropského soudního dvora v oblasti diskriminace a jeho komparace s přístupem v ČR](#) - výsledkem této aktivity je předkládaná publikace.

O OBČANSKÉM SDRUŽENÍ ICOS ČESKÝ KRUMLOV



Informační centrum občanského sektoru Český Krumlov (zkráceně ICOS Český Krumlov, o.s.) bylo založeno v Českém Krumlově v březnu 2000 jako následovník regionální kanceláře Informačního centra neziskových organizací (ICN, o.p.s.). Od počátku své existence ICOS zaměřuje svou činnost k podpoře rozvoje regionu. Poradenskými, informačními a vzdělávacími aktivitami podporujeme rozvoj občanského sektoru a demokracie na místní i regionální úrovni, zvláštní pozornost věnujeme také asistenci městům i NNO při tvorbě a naplňování koncepčních rozvojových materiálů. V následujících letech ICOS tuto svou základní činnost postupně rozšiřuje: od roku 2003 provozujeme Centrum ochrany lidských práv jižní Čechy, které bylo založeno ve spolupráci s Českým helsinským výborem a od konce roku 2005 Centrum sociálních služeb, které vzniklo na základě komunitního plánu sociálních služeb města Český Krumlov. ICOS se prioritně zaměřuje na aktivity v místě svého působení, v regionu Český Krumlov a Jihočeském kraji. K dlouhodobým stěžejním aktivitám patří zejména:

Podpora rozvoje občanského sektoru a regionu

- informační a poradenské služby pro NNO
- **facilitace komunitního dialogu** - zapojování veřejnosti do plánovacích a rozhodovacích procesů na místní úrovni a podpora komunitního dialogu
- **provoz komunitního projektového centra** – pomoc s tvorbou tuzemských i evropských grantových žádostí, vzdělávací aktivity s cílem posilování absorpční kapacity nevládních i dalších organizací pro získávání externích finančních prostředků
- **podpora strategií rozvoje** - asistence městům se strategickým a komunitním plánováním

Provoz Centra ochrany lidských práv jižní Čechy

- bezplatná právní poradna v lidsko-právní oblasti ve spolupráci s Centrem sociálních služeb
- **vzdělávací a osvětové činnosti** (semináře, přednášky, besedy, konference k aktuálním tématům)



Provoz Centra sociálních služeb Český Krumlov

- **podpora rozvoje regionu v sociální oblasti** – vzdělávací a informační aktivity
- **poskytování potřebných v regionu chybějících služeb a programů, které vycházejí ze strategie rozvoje v sociální oblasti** – bezplatná právní poradna, probační program pro prvopachatele, programy na podporu návratu znevýhodněných osob a dlouhodobě nezaměstnaných na trh práce, mediace, služba osobní asistence pro zdravotně postižené ad.



www.icos.krumlov.cz, www.css.krumlov.cz, www.demokracie.krumlov.cz,
www.diskriminace.krumlov.cz

POUŽITÁ A DOPORUČENÁ LITERATURA, ODKAZY

I. Publikace

- Strategické vedení soudních sporů o rasové diskriminaci v Evropě: od principů k praxi. Přel. T. Kodíčková, Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2006. 198 s. ISBN 80-239-7788-1.
- Srovnávací studie o shromažďování údajů ke zjišťování rozsahu a dopadu diskriminace ve Spojených státech amerických, Kanadě, Austrálii, Velké Británii a Nizozemí. Přel. T. Kodíčková, Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2006. 122 s. ISBN 80-2349-8071-8.
- Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR, Příručka pro zaměstnance veřejné správy. Praha: Multikulturní centrum Praha, o.p.s., 2007. 85 s. ISBN 978-80-239-9597-8.
- BOUČKOVÁ, P. et al. Manuál pro vedení pracovněprávních sporů v oblasti rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty. Praha : Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2007. 35 s. ISBN 978-80-903331-9-2.
- BOUČKOVÁ, P. et al. Metodika hodnocení kritérií nediskriminačního přístupu k odměňování mužů a žen za stejnou práci stejné hodnoty pro zaměstnavatele. Praha : Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2007. 51 s. ISBN 978-80-903331-8-4.
- Sociální diskriminace pod lupou. Praha : Otevřená společnost o.p.s., 2006. 84 s. ISBN 80-903331-7-6.
- Diskriminace Manuál pro pracovníky institucí. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2006. 96 s.
- BOBEK, M. et al. Rovnost a diskriminace. Praha: C. H. Beck, 2007. 471 s. ISBN 978-80-7179-584-1.
- HAVELKOVÁ, B. Rovnost v odměňování žen a mužů. Praha : Auditorium, 2007. 157 s. ISBN 978-80-903786-2-9.
- TICHÝ, L. et al. Dokumenty ke studiu evropského práva. 3. přeprac. vyd., Praha: Linde, 2006. 908 s. ISBN 80-7201-573-7.
- PÍTROVÁ, L. et al. Průvodce judikaturou Evropského soudního dvora (díl 1.-4.). Praha: Linde, 2000-2006. ISBN 80-7201-584-2.
- Přehled rozsudků Evropského soudu pro lidská práva. Soudní judikatura, (1.-11. ročník), Praha: ASPI a.s., ISSN 1212-2211.

II. Internet

- <http://curia.europa.eu/cs/content/juris/index.htm> - stránky Soudního dvora Evropských společností
- <http://europa.eu> - stránky Evropské unie
- <http://www.concourt.cz> - stránky Ústavního soudu České republiky
- <http://www.nsoud.cz> - stránky Nejvyššího soudu České republiky
- <http://www.nssoud.cz> - stránky Nejvyššího správního soudu České republiky

III. Přehled citované judikatury

Soudní dvůr evropských společenství

C-152/84	M. H. Marshall proti Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching)	26. 2. 1986
C-312/86	Komise Evropských společenství proti Francouzské republice	25. 10. 1988
C-222/84	Marguerite Johnston proti policejnímu ředitelství policie Severní Irsko	15. 5. 1986
C-33/89	Maria Kowalska proti Freie und Hansestadt Hamburg	27. 6. 1990
C-79/99	Julia Schornbus proti Land Hessensko	6. 7. 2000
C-273/97	Angela Maria Sirdar proti The Army Board a Secretary of State for Defence	26. 10. 1999
C-285/98	Tanja Kreil proti Spolkové republice Německo	11. 1. 2000
C-318/86	Komise Evropských společenství proti Francouzské republice	30. 6. 1988
C-165/82	Komise Evropských společenství proti Spojenému království Velké Británie a Severního Irsku	8. 11. 1983
C-345/89	Trestní řízení proti Alfredu Stoeckelovi	25. 7. 1991
C-203/03	Komise Evropských společenství proti Rakousku	1. 2. 2005
C-184/83	Ulrich Hofmann proti Barmer Ersatzkasse	12. 7. 1984
C-163/82	Komise Evropských společenství proti Italské republice	26. 10. 1983
C-248/02	Brandenburgsko proti Ursula Sass	8. 8. 2002
C-136/95	Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAVTS) proti Evelyne Thibault	30. 4. 1998
C-177/88	Elisabeth Johanna Pacifica Dekker proti Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus	8. 11. 1990
C-32/93	Carole Louise Webb proti EMO Air Cargo (UK) Ltd	14. 7. 1994
C-421/92	Gabriele Habermann-Beltermann proti Arbeiterwohlfahrt, Bezirksverband Ndb./Opf. e.V...	5. 5. 1994
C-207/98	Silke-Karin Mahlburg proti Land Mecklenburg-Vorpommern	7. 10. 1999
C-179/88	Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, agissant en tant que mandataire pour Birthe Vibeke Hertz, proti Dansk Arbejdsgiverforening, agissant en tant que mandataire pour Aldi Marked K/S.	8. 11. 1990
C-324/01	Maria Pez Merino Gómez proti Continental Industrias del Caucho SA	12. 9. 2002
C-320/01	Wiebke Busch proti Neustadt GmbH & Co, Betriebs- KG	27. 3. 2003
C-366/99	Joseph Greisnar v Ministre de l'Economie, des Finance et de l'Industrie et Ministre de la Fonction...	29. 11. 2001
C-476/99	H. Lommers proti Ministerstvu zemědělství	19. 3. 2002
C-450/93	Eckhard Kalanke proti Svobodné město Brémy	17. 10. 1995
C-409/95	Hellmut Marschall proti Land Nordrhein-Westfalen.	11. 11. 1997
C-158/97	Georg Badeck a další, za přítomnosti Hessische Ministerpräsident a Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen	28. 3. 2000
C-407/98	Katarina Abrahamsson a Leif Anderson proti Elisabet Fogelqvist	6. 7. 2000
C-109/88	Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark proti Dansk Arbejdsgiverforening, jednající za Danfoss.	17. 10. 1989
C-43/75	Gabrielle Defrenne proti Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena	8. 4. 1976

C-381/99	Susanna Brunnhofer proti Bank der österreichischen Postsparkasse AG	26. 6. 2001
C-237/85	Gisela Rummeler proti Dato-Druck GmbH	1. 7. 1986
C-218/98	O.D. Abdoulaye	16. 9. 1999
C-243/95	Kathleen Hill a Ann Stapleton proti The Revenue Commissioners a Department of Finance.	17. 6. 1998
C-129/79	Macarthy's Ltd proti Wendy Smith	27. 3. 1980
C-309/97	Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse proti Wiener Gebietskrankenkasse	11. 5. 1999
C-80/70	Gabrielle Defrenne proti Belgickému státu	25. 5. 1971
C-167/97	Regina proti Secretary of State for Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith a Laura Perez	9. 2. 1999
C-33/89	Maria Kowalska proti Freie und Hansestadt Hamburg	27. 6. 1990
C-12/81	Eileen Garland proti British Rail Engineering Limited	9. 2. 1982
C-184/89	Helga Nimz proti Freie und Hansestadt Hamburg	7. 2. 1991
C-117/07	K.B. proti National Health Service Person Agency	27. 9.2007
C-423/04	S.M. Richards proti Secretary and Pensions of State for Work	27. 4. 2006
C-13/94	P. proti S. a Cornwall County Council	30. 4. 1996
C-13/05	Sonia Chacón Navas proti Eures Colectividades SA	11. 7. 2006
C-144/04	Werner Mangold proti Rüdiger Helm	22. 11. 2005

České soudy

Ústavní soud ČR		
nález ze dne 6.6. 2006	sp. zn. Pl. ÚS 42/04	č. 405/2006 Sb.
nález Ústavního soudu ČR		č. 168/1995 Sb.
nález ze dne 24.5. 1994	sp. zn. Pl. ÚS 16/93	č. 131/1994 Sb.
nález ze dne 17. 5. 1994	sp. zn. Pl. ÚS 36/93	č. 132/1994 Sb.
nález ze dne 8.11. 1995	sp. zn. Pl. ÚS 5/95	č. 6/1996 Sb.
nález ze dne 4.6. 1997	sp. zn. Pl. ÚS 33/96	č. 185/1997 Sb.
nález ze dne 21.1.2003	sp. zn. Pl. ÚS 15/02	č. 40/2003 Sb.
nález Ústavního soudu ČR	sp. zn. Pl. ÚS 22/92	
Městský soud Praha		
nález Městského soudu v Praze	sp. zn. 54 Co 127/2007	
nález ze dne 1.3. 2006	sp. zn. 13 Co 399/2005	
nález Městského soudu v Praze	sp. zn. 69 Co 29/2007	
Obvodní soud pro Prahu 1		
nález Obvodního soudu pro Prahu 1	sp. zn. 27 C 5/2005	
Vrchní soud v Praze		
nález Vrchního soudu v Praze	sp. zn. 21 Co 62/2003-139	
Nejvyšší soud		
nález Nejvyššího soudu	sp. zn. 21 Cdo 612/2006	
nález Nejvyššího soudu	sp. zn. 21 Cdo 1486/2005	

PODĚKOVÁNÍ

Za lví podíl na zpracování analýzy děkujeme Českému helsinskému výboru (zejména autorce JUDr. Zuzaně Pláničkové) a spoluautorům Mgr. Miroslavu Krutinovi, Mgr. Ondřeji Múkovi, Mgr. Janu Špačkovi a Renatě Deňové. Rovněž si dovoluujeme vyjádřit upřímné poděkování i dalším výslovně neuvedeným odborníkům, soudcům, vyšším soudním úředníkům a pracovníkům justice, kteří ochotně poskytovali potřebné informace a podělili se s námi o své zkušenosti nezbytné k tvorbě této analýzy.

Zároveň děkujeme za podporu Nadaci rozvoje občanské společnosti, která jako implementační agentura administruje program EU Transition Facility, z něhož byl projekt a tedy i vznik této publikace podpořen.

Tým pracovníků ICOS Český Krumlov, o.s



nadace rozvoje
občanské společnosti

SODNÍ PRAXE V OBLASTI DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE

Analýza judikatury Evropské unie a českých soudů

Kolektiv autorů

Vydáno občanským sdružením ICOS Český Krumlov, o.s.
v rámci realizace projektu „Prolomit to půjde“.

Náklad: 500 ks

Neprodejné

Grafická úprava a tisk: Tiskárna Vyšehrad s.r.o., Český Krumlov
Český Krumlov 2008

