Západočeská univerzita v Plzni
FAKULTA PRÁVNICKÁ
Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

# DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Zpracovala: **Petra Úlovcová**
*Obor:Veřejná správa*

Konzultant bakalářské práce: Bc. et Mgr. Ilona Kostadinovová

Plzeň 2013

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma: **Diskriminace na trhu práce** vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a zdrojů informací.

Plzeň, 24.03.2013 ……...……

vlastnoruční podpis

## Poděkování

Ráda bych poděkovala vedoucí mé bakalářské práce Bc. et Mgr. Iloně Kostadinovové za cenné rady, připomínky a čas, který mi věnovala.

Obsah


1 Úvod ..... - 4 -
2 Vymezení pojmu diskriminace ..... - 5 -
2.1 Diskriminace de Iure a de facto ..... - 5 -
2.2 Diskriminace v Listině Základních práv a svobod (zákon č. 2/1993Sb., v platném znění) ..... - 5 -
2.3 Diskriminace podle antidiskriminačního zákona (zákon č. 198/2009 Sb., v platném znění). - 6 -
2.4 Diskriminace podle zákoníku práce zákon (zákon č. 262 /2006 Sb, v platném znění ..... - 6 -
2.5 Co není diskriminací? ..... - 7 -
2.6 Trh práce ..... - 8 -
2.7 Pojem rovnost ..... - 8 -
3 Historický vývoj lidských práv ..... - 11 -
3.1 Počátky kodifikací lidských práv ..... - 11 -
3.2 Vývoj lidských práv po II. Světové válce ..... - 12 -
3.3 Mezinárodní pakt o občanských a lidských právech ..... - 13 -
3.4 Charta 77 ..... - 13 -
3.5 Výbor OSN ..... - 14 -
3.6 Opční protokol ..... - 14 -
3.7 Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod ..... - 15 -
4 Druhy a formy diskriminace na trhu práce ..... - 16 -
4.1 Negativní diskriminace ..... - 16 -
4.1.1 Diskriminace přímá ..... - 17 -
4.1.2 Diskriminace nepřímá ..... - 17 -
4.2 druhy diskriminace ..... - 18 -
4.2.1 Obtěžování ..... - 18 -
4.2.2 Sexuální obtěžování ..... - 18 -
4.2.3 Pronásledování ..... - 18 -
4.2.4 Pokyn a navádění k diskriminaci ..... - 18 -
4.2.5 Mobbing a bossing ..... - 19 -
4.3 Důvody k diskriminaci ..... - 19 -
4.3.1 Diskriminace z důvodu rasy a etnického původu ..... - 19 -
4.3.2 Diskriminace z důvodu národnosti ..... - 20 -
4.3.3 Diskriminace z důvodu sexuální orientace ..... - 20 -
4.3.4 Diskriminace z důvodu věku ..... - 21 -
4.3.5 Diskriminace z důvodu zdravotního postižení ..... - 21 -
4.3.6 Náboženské vyznání, víra a světový názor ..... - 22 -
4.3.7 Diskriminace z důvodu pohlaví ..... - 22 -
5 Současná právní úprava zákazu diskriminace v České republice ..... - 23 -
5.1 Antidiskriminační zákon ..... - 23 -
5.2 Listina základních práv a svobod (zákon č. 2/1993 sb., v platném znění) ..... - 24 -
5.3 Veřejný ochránce ..... - 26 -
5.3.1 Případ veřejného ochránce práv ..... - 27 -
5.4 Úprava diskriminace v zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.) ..... - 27 -
5.5 Zákon o zaměstnanosti a diskriminaci (zákon č. 435/2004 Sb.) ..... - 28 -
5.6 Další zákony dotýkající se zákazu diskriminace ..... - 28 -
5.7 Ochrana před diskriminací ..... - 28 -
6 Mezinárodní smlouvy zabývající se zákazem diskriminace ..... - 31 -
6.1 Všeobecná deklarace lidských práv ..... - 31 -

6.2 Mezinárodní pakt o občanských a politických právech ... - 32 -
6.3 Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech ... - 32 -
6.4 Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 111 ... - 33 -
6.5 Rada Evropy ... - 33 -
6.5.1 Úmluva o ohraně lidských práv a svobod ... - 34 -
6.5.2 Evropská sociální charta ... - 34 -
6.6 Evropská Unie a diskriminace ... - 34 -
6.6.1 Listina základních práv Evropské unie ... - 35 -
6.6.2 Směrnice EU a diskriminace ... - 36 -
6.6.3 Případ Mangold (C-144/04) ... - 37 -
7 Diskriminace na trhu práce a gender ... - 40 -
7.1 Co je to gender? ... - 40 -
7.2 Mezinárodní smlouvy a rovnost pohlaví ... - 40 -
7.3 Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen ... - 41 -
7.4 Listina Základních práv Evropské unie ... - 42 -
7.5 Evropský pakt pro rovnost žen a mužů ... - 42 -
7.6 Rovnost mužů a žen ve smlouvách evropské unie ... - 42 -
7.7 Zákaz diskriminace z důvodu pohlaví v českém právním řádu ... - 43 -
7.7.1 Antidiskriminační zákon a gender ... - 43 -
7.7.2 Zákoník práce a gender ... - 44 -
7.8 Odměňování mužů a žen ... - 44 -
7.9 Judikatura týkající se genderu ... - 44 -
8 Závěr ... - 46 -
9 Seznam literatury ... - 47 -
10 Resumé ... - 49 -

# 1 ÚVOD

Snahou této práce je podat ucelený pohled na problematiku diskriminace na trhu práce, jak z hlediska právního řádu ČR, tak i z hlediska mezinárodních smluv a Evropské unie. V první části práce se zaměřím na samotný pojem diskriminace, vysvětlení diskriminace de iure a de facto a jak definuje diskriminaci zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, neboli antidiskriminační zákon (zákon č. 198/2009 Sb., v platném znění), zákoník práce (zákon č. 262 /2006 Sb., v platném znění) a také Listina základních práv a svobod (zákon č. 2/1993 Sb., v platném znění). Zaměřím se i na trh práce a také na pojem rovnost, který s pojmem diskriminace úzce souvisí.

V kapitole druhé se snažím o historický exkurz ohledně lidských práv a diskriminace, počínaje od Magny charty libertatum, přes Všeobecnou deklaraci lidských práv až po Mezinárodní pakt o občanských a lidských právech. Zmiňuji se také o Mezinárodní organizaci práce a Evropské úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod.

Základem mé práce je pojetí zákazu diskriminace jak v českém právním řádu, hlavně v antidiskriminačním zákonu a zákoníku práce, tak řešení tohoto problému v kontextu mezinárodních smluv. Vysvětluji druhy a formy diskriminace, ale také důvody k diskriminaci jako jsou: rasa, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, vyznání, víra a světový názor atd.

Část mé práce řeší i zákaz diskriminace prostřednictvím Evropské unie, neboť pod vlivem nutnosti transponovat směrnice Evropské unie týkající se zákazu diskriminace, byl přijat i náš antidiskriminační zákon.

Pro úplnost jsem na konec mé práce zařadila i kapitolu ohledně diskriminace mužů a žen (genderová diskriminace). Což je i v dnešní moderní době stále poměrně často diskutované téma.

Ve své práce jsem čerpala převážně z právních předpisů, nejvíce z antidiskriminačního zákona a zákoníku práce. Dále jsem také čerpala z internetových zdrojů, hlavně ze stránek veřejných institucí. A z odborné literatury.

## 2 VYMEZENÍ POJMU DISKRIMINACE

Samotné slovo diskriminace znamená rozlišování nebo rozdílný přístup k různým skupinám. Lidé nejsou stejní, nevypadají stejně, nejsou etnicky jednotní, nemají stejné vyznání ani stejné názory. Lidé se tedy pak k různým lidem na základě těchto rozdílů, chovají různě. Stát a společnost se snaží tyto rozdíly setřít, aby si byli všichni rovni a aby k takovému rozdílnému přístupu nedocházelo. A nikdo nebyl znevýhodněn. Princip toho, že jsou si všichni lidé po právní stránce rovni, je pro demokratický právní stát důležitý prvek. Definovat jasně a přesně diskriminaci není jednoduché. *„ Za diskriminaci lze obecně považovat jakékoliv rozlišování, vyloučení nebo dávání přednosti založené na diskriminačních znacích, jejichž cílem je znemožnit nebo ohrozit stejné možnosti zaměstnanců, nebo stejné zacházení s nimi v pracovněprávních vztazích.‘‘*[1]

### 2.1 DISKRIMINACE DE IURE A DE FACTO

Diskriminace de iure je diskriminace, která je zakotvena v právním řádu a je právem tolerována. Příkladem může být volební právo žen v minulosti. Volební právo ženy získaly v Československu až v roce 1920. Do té doby nemohly volit a tato diskriminace byla zakotvena v právním řádu. V současnosti můžeme za diskriminace de iure považovat i vězení, nebo třeba i ústavní léčbu. Naproti tomu diskriminace de facto je diskriminace, jejíž zákaz je sice v právním řádu zakotven, ale stát ji přehlíží nebo o ní neví.

### 2.2 DISKRIMINACE V LISTINĚ ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD (ZÁKON Č. 2/1993SB., V PLATNÉM ZNĚNÍ)

I Česká republika (dále jen ČR) si právně upravila lidská práva a svobody a snaží se stírat rozdíly mezi svými občany. V ČR upravuje zákaz diskriminace několik právních dokumentů. V první řadě je to Ústava ČR, Listina základních práv a svobod, Antidiskriminační zákon, mezinárodní smlouvy a předpisy Evropské unie. Dalším prvkem, který nám pomáhá vykládat jednotlivá ustanovení jsou rozsudky soudů, jak Ústavního soudu ČR, tak i Evropského soudního dvora.

Listina základních práv a svobod, dává právo každému svobodně si vybrat povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. Dále nám Listina v čl. 28 stanovuje,: *„že každý má právo získávat prostředky pro své životní*

[1] BĚLINA, Miroslav.-VYSOKAJOVÁ M., *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V, Praha: C.H. Beck, 2012, ISBN 978-80-7400-405-6 kapitola X . str. 193

*potřeby prací, kromě osob, které nemohou bez svého zavinění pracovat. Ty v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje stát. Zaměstnanci mají právo na přiměřenou odměnu za práci a uspokojivé pracovní podmínky''.*[2] Podle článku 29 Listiny základních práv a svobod mají mladiství, ženy a osoby zdravotně postižené právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci.

## 2.3 DISKRIMINACE PODLE ANTIDISKRIMINAČNÍHO ZÁKONA (ZÁKON Č. 198/2009 SB., V PLATNÉM ZNĚNÍ)

Antidiskriminační zákon (dále jen AntiDZ) stanovuje, že za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci. Diskriminaci rozlišujeme přímou a nepřímou, pozitivní a negativní. Důvody k diskriminaci mohou být různé: kvůli rase, pohlaví, etnickému původu, národnosti, sexuální orientaci, věku, zdravotnímu postižení, náboženskému vyznání, víře či světovému názoru. Tento výčet pochází z AntiDZ, ale není zcela jistě úplný. Diskriminace může nastat i z mnoha dalších důvodů. To, jestli někdo bude někoho diskriminovat, se odvíjí od jeho vlastního názoru, takže důvodem k diskriminaci může být prakticky cokoliv. Diskriminace je pořád diskriminace, i když důvod pro diskriminaci je smyšlený nebo v řadě případů i nespravedlivý.

## 2.4 DISKRIMINACE PODLE ZÁKONÍKU PRÁCE ZÁKON (ZÁKON Č. 262 /2006 SB, V PLATNÉM ZNĚNÍ)

Na zákaz diskriminace pamatuje i zákoník práce (dále jen ZP), který v §16 jasně definuje, že zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, zejména pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje AntiDZ. Tato úprava se vztahuje i na pracovněprávní vztahy. Za diskriminaci podle ZP se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce, účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Podle §16 ZP :„*Za diskriminaci se rovněž nepovažují*

[2] Listina základních práv a svobod, čl. 28, zákon č. 23/1991 Sb., v platném znění

*opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v AntiDZ.* [3]

## 2.5 CO NENÍ DISKRIMINACÍ?

Princip zákazu diskriminace nemůže platit absolutně. Podle zákoníku práce se za diskriminaci nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce. Účel sledovaný takovou výjimkou však musí být oprávněný a požadavek přiměřený. „*Jde například o případy, kdy samotná povaha práce vyžaduje zaměstnance příslušného pohlaví (příkl. sboristka v ženském sboru ) a dále také o splňování předpokladů stanovených právními předpisy (kvalifikace, bezúhonnost atd.) a požadavků, které jako nutné pro výkon konkrétní pracovní činnosti určuje zaměstnavatel (např. práce s PC, řidičský průkaz). Z hlediska antidiskriminačního zákona není považováno za rozdílné zacházení, pokud je pro přístup k zaměstnání vyžadována podmínka minimálního věku, odborné praxe nebo doby zaměstnání, která je pro řádný výkon zaměstnání či realizaci určitých práv a povinností spojených se zaměstnáním nezbytná (§ 6 Anti DZ)‘‘* [4]

Další příklady, kdy není rozdílné zacházení zakázáno, najdeme v AntiDZ §6. Jedním z těchto příkladů je podmínka odborného vzdělání pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání, které je nepřiměřeně dlouhé vzhledem k věku zaměstnance. §6 odst. 2) AntiDZ stanovuje, že za rozdílné zacházení se nepovažuje ani rozdílný věk odchodu do důchodu u žen a mužů. Diskriminací není rozdílný přístup k zaměstnání, jestliže to vyžaduje povaha vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené. Pokud jde o zaměstnání v náboženských společnostech, nebo v případě závislé práce v církvích, nejedná se o diskriminaci, jestliže z důvodu povahy těchto činností nebo v souvislosti, v níž jsou vykonávány, představuje náboženské vyznání, víra či světový názor osoby podstatný, oprávněný a odůvodněný požadavek. Diskriminací rovněž není rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství, osob se zdravotním postižením a za účelem ochrany osob mladších 18 let, jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné. Za diskriminaci rovněž AntiDZ nepovažuje rozdílné zacházení z důvodu pohlaví při poskytování služeb, které jsou

[3] Zákoník práce, §16, zákon č. 262/2006 Sb., v platném znění

[4] BĚLINA, Miroslav-VYSOKAJOVÁ M. . *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V, Praha: C.H. Beck, 2012, kapitola X, str. 197, ISBN 978-80-7400-405-6

nabízeny v oblasti soukromého a rodinného života a úkonů prováděných v této souvislosti. *„Zákaz diskriminace obsažený v zákoníku práce platí i pro vnitřní předpisy a normativní části kolektivních smluv. Pokud jsou např. v pracovních řádech stanovena určitá kritéria, požadavky apod. nesmějí vykazovat diskriminační znaky.* [5]

## 2.6 TRH PRÁCE

Trh práce je trh, kde je výrobním faktorem práce. Na trhu práce se tak střetává nabídka zaměstnavatelů, kteří nabízejí pracovní místa a poptávka zaměstnanců, kteří hledají pracovní místa.

Nabídka práce představuje součást obecného problému volby spotřebitele porovnávajícího užitek z volného času s užitkem, který mu plyne z výrobků a služeb, které nakoupí za mzdu, získanou tím, že volný čas obětuje a nabízí více práce. Nabídka práce vyjadřuje všechny kombinace množství práce a mzdy, tzn. množství práce, které bude nabízeno při jednotlivých úrovních mzdové sazby. Velikost nabídky práce je závislá na výši mzdové sazby a je poměřována ztrátou spojenou s obětováním volného času.„ *Poptávané množství práce je tedy závislé na mzdové sazbě a poptávka po práci je určena příjmem z mezního produktu práce. Příjem z mezního produktu práce je násobkem mezního fyzického produktu práce a ceny produktu. Cena produktu je v podmínkách dokonalé konkurence dána, to znamená, že poptávka po práci je ovlivněna výši fyzického mezního produktu práce.*

*Velikost ceny produktu je dána:*

- *kvalifikací samotné práce, která souvisí s úrovní dosaženého vzdělání,*
- *dovedností pracovníků, jejich praxí.*
- *mezní produktivitou ostatních výrobních faktorů.*
- *řídící a technologické možnosti firmy.*[6]

## 2.7 POJEM ROVNOST

Pojem rovnosti úzce souvisí s diskriminací. Dalo by říci, že je to její opak. Tak jako diskriminace znamená rozlišování z určitého důvodu, tak rovnost znamená stejné zacházení. Rovnost je vlastně cíl, kterého se snaží dosáhnout antidiskriminační zákon,

[5] BĚLINA, Miroslav- VYSOKAJOVÁ M., *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V, Praha: C.H. Beck, 2012, Kapitola X, str. 197, ISBN 978-80-7400-405-6,

[6] ŠIMEK, Milan. *Trh práce*. Vyd. 1. Ostrava: Vysoká škola podnikání, 2005, str.7, ISBN 80-867-6426-5.

Základní listina práv a svobod, mezinárodní smlouvy o lidských právech i evropské směrnice.

*„Formální rovnost představuje pojetí rovnosti před zákonem tj, de iure nikoliv de facto. Formální rovnost požaduje, aby se stejnými osobami bylo ve stejné situaci zacházeno stejně, tedy bez ohledu na jejich sociální, etnickou, zdravotní či jinou situaci. O faktické postavení jednotlivce se formální rovnost nezajímá.“*[7]

*„Materiální rovnost není pouze stejné zacházení v okamžiku distribuce určitého statku (rovnost de iure), ale i posouzení dopadu na reálnou situaci jednotlivce (rovnost de facto). Jestliže rovné zacházení de iure způsobuje faktickou nerovnost, pak respekt k materiální rovnosti vyžaduje i zpětnou korekci právní úpravy. Požadavek rovnosti materiální není jako v případě rovnosti formální vnímán jako abstraktní kategorie spravedlnosti, ale jako kontextuální pojem, který bere v potaz skutečnou situaci jednotlivce, jeho vzdělání, možnosti a zejména skutečný dopad, který může na první pohled abstraktní a nestranné pravidlo mít.“*[8]

## 2.9. Mezinárodní organizace práce (MOP)

Významným subjektem pro minimalizaci diskriminace na trhu práce je nepochybně Mezinárodní organizace práce (dále jen MOP). MOP je organizace přidružená k OSN. Je to odborná organizace a byla založena v roce 1919 v rámci Pařížské mírové konference. Československá republika patřila k zakládajícím členům a od roku 1993 po rozpadu České a Slovenské federativní republiky je Česká republika nadále samostatným členem. Veškeré orgány MOP pracují na principu tripartity, což znamená, že jsou složeny z představitelů zaměstnanců, představitelů vlád a představitelů zaměstnavatelů každého členského státu. *„Hlavní orgány MOP jsou Mezinárodní konference práce, Správní rada a Mezinárodní úřad práce. Nejvyšším orgánem je Mezinárodní konference práce, která zasedá každoročně v Ženevě. Výkonným orgánem MOP je Správní rada a stálým sekretariátem je Mezinárodní úřad práce. MOP přijímá mezinárodní úmluvy a doporučení týkající se zásadních otázek pracovního a sociálního zákonodárství.“*[9] Hlavním cílem MOP je zlepšovat pracovní podmínky a sociální zabezpečení ve světě. Tato organizace formuluje

[7] ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 42,43 ., ISBN 978-80-7380-277-6.
[8] ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 43 ., ISBN 978-80-7380-277-6.
[9] BĚLINA, Miroslav.-ŠTANGOVÁ V. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V, Praha, C.H. Beck, 2012, Kapitola III. Str. 53. ISBN 978-80-7400-405-6.

mezinárodní přístupy a programy na zlepšení pracovních podmínek. Jeden z hlavních dokumentů, který se týká diskriminace, vydala tato organizace již v roce 1958. Byla to Úmluva č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání).

# 3 HISTORICKÝ VÝVOJ LIDSKÝCH PRÁV

Pojem lidských práv je úzce spjatý s termínem diskriminace. Proto si myslím, že by bylo vhodné se o nich v mé bakalářské práci také zmínit. Dnes většina z nás bere svá lidská práva mnohdy jako samozřejmost, která nám byla dána, aniž jsme se o to museli nějak zasloužit, např.: právo na život, právo volit a být volen. Ale nebylo tomu vždycky tak, byly doby, kdy lidská práva byl neznámý pojem, a pojem diskriminace ještě neexistoval. Z hlediska historie rozdělujeme lidská práva na tzv. generace. Generace jsou čtyři, ale některá literatura uvádí jen tři generace. Vyjadřují vlastně historický vývoj lidských práv.
Generace jsou podle V. Štangové na str. 61 tyto:

1, první generace- spadají sem práva občanská: právo na život, lidskou důstojnost, právo na soukromí, právo na osobní svobodu, tato práva byla uznána již od poloviny 18. století.

2, druhá generace- práva politická: jako např.: volební právo, právo na svobodu projevu, tato skupina lidských práv se začíná plně projevovat na přelomu 19. a 20. století.

3, třetí generace- zahrnuje sociální, hospodářská a kulturní práva, od 20. let 20. století.

4, čtvrtá generace- obsahuje např. právo na životní prostředí, jsou prosazována od 70. let 20. století.

## 3.1 POČÁTKY KODIFIKACÍ LIDSKÝCH PRÁV

Magna charta libertatum, neboli Velká listina práv a svobod (dále jen Listina) byla vydána roku 1215 Janem Bezzemkem, je psaná v latině, mnoho přebrala z Listiny svobod Jindřicha I. Má 63 článků zaměřuje se na několik oblastí. Církev, královská moc, obchod a práva měst, feudální povinnosti, ochrana majetkových a osobních práv lidí, jednotné míry a váhy, atd. Platila jen pro svobodné obyvatele. Což můžeme vidět například na článku: 39.: *„ Žádný svobodný muž nebude zatčen, nebo uvězněn, nebo zbaven majetku, nebo zbaven cti, nebo vyhnán do vyhnanství, nebo jakkoliv poškozen, ani ho nebudeme pronásledovat, nebo proti němu někoho posílat bez zákonného rozsudku jeho na roveň postavených nebo podle zákonů země‘‘.*[10]

Další významná kodifikace byla Bill of Rights, vydaná roku 1689. Rozpory mezi parlamentem a králem nakonec vedly k opětovnému potvrzení již dříve nabytých práv. Bill of Rights *„dospívá k závěru, že státní moc musí být ohraničena ve vztahu k člověku,*

[10] http://www.inuru.com/index.php/spolecnost/dokumenty/491-magna-charta-libertatum-1215-velka-listina-prav-a-svobod dne 28.2.2013

*neboť od něj nelze oddělit život, jeho osobní svobodu, jeho majetek a tak stát nesmí tedy do těchto sfér zasahovat, nýbrž jen sloužit k jejich ochraně.*[11] Další kodifikace lidských práv, kterou bych ráda zmínila je Deklarace práv člověka a občana z 26.8.1789 (dále jen Deklarace). Má 17 článků. Z hlediska diskriminace mne nejvíce zaujal článek 1. Deklarace: „*Lidé se rodí a zůstávají svobodnými a rovnými ve svých právech. Společenské rozdíly se mohou zakládat pouze na prospěšnosti pro celek. A dále článek 10.:„ Nikdo nesmí být znepokojován pro své názory, a to i náboženské, pokud jejich projevy nenarušují pořádek stanovený zákonem.* [12] Již tedy v roce 1789 se Francouzi snažili o rovnost všech lidí ve smyslu hesla Francouzské republiky „Volnost, rovnost, bratrství". Na tyto myšlenky navázala i OSN. Charta Organizace spojených národů byla přijata dne 26. června 1945 zakládajícími státy. Má 111 článků v 19. kapitolách. Charta je jedním ze základních dokumentů OSN. Tímto dokumentem byla OSN ustavena a stanovuje práva a povinnosti členských států. Stanovuje i orgány a postupy pro fungování OSN. „*Jako mezinárodní smlouva kodifikuje Charta základní principy mezinárodních vztahů – od suverenity a rovnosti mezi státy až po zákaz užití síly při řešení mezinárodních sporů."*[13]

## 3.2 VÝVOJ LIDSKÝCH PRÁV PO II. SVĚTOVÉ VÁLCE

„*Programová vzpoura proti humanismu ve fašistických státech a stalinský teror zrodily otázku, zda lidská práva nebyla jen průvodním jevem liberální epochy. OSN byla založena v návaznosti na události z druhé světové války. Mezi základními úkoly zřizované Organizace spojených národů bylo přispět k tomu, aby se již nikdy do lidského společenství nevrátily hrůzy, ze kterých se lidstvo po druhé světové válce těžce zotavovalo".*[14] Všeobecnou deklaraci lidských práv přijalo valné shromáždění OSN, dne 10.12.1948. Má 30 článků a hned v prvním článku je zakotveno, že všichni lidé se rodí svobodní a sobě rovní co do důstojnosti a práv. Článek druhý nám stanovuje zákaz diskriminace: Každý má všechna práva a všechny svobody, stanovené touto deklarací, bez jakéhokoli rozlišování, zejména podle rasy, barvy pleti, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, majetku, rodu nebo jiného

[11] KUBA, Jaroslav. *Filosofie lidských práv a právo*. 2. vyd. Plzeň: Západočeská univerzita, 1999, str.15. ISBN 80-708-2540-5.
[12] KUBA, Jaroslav. *Filosofie lidských práv a právo*. 2. vyd. Plzeň: Západočeská univerzita, 1999, str. 23. ISBN 80-708-2540-5.
[13] http://www.osn.cz/system-osn/o-osn/?i=172 dne: 28.02.2013
[14] KUBA, Jaroslav. *Filosofie lidských práv a právo*. 2. vyd. Plzeň: Západočeská univerzita, 1999, str 30., ISBN 80-708-2540-5.

postavení. Odst. 2, : „*Žádný rozdíl nebude dále činěn z důvodu politického, právního nebo mezinárodního postavení země nebo území, k nimž určitá osoba přísluší, ať jde o zemi nebo území nezávislé nebo pod poručenstvím, nesamosprávné nebo podrobené jakémukoli jinému omezení suverenity*“.[15] Dále Všeobecná deklarace lidských práv upravuje právo na práci, svobodný výběr povolání, ochranu proti nezaměstnanosti, svobodu slova, svobodu bydliště a pobytu v jiné zemi, o právu azylu atd. Když se v OSN hlasovalo o této deklaraci, zdrželo se Československo hlasování stejně tak jako Polsko, Bělorusko, Ukrajina a Sovětský svaz. Státy východního bloku nepovažovaly v té době tuto deklaraci za nezbytně nutnou.

### 3.3 MEZINÁRODNÍ PAKT O OBČANSKÝCH A LIDSKÝCH PRÁVECH

Mezinárodní pakt o občanských a lidských právech (dále jen Pakt) byl přijat roku 1966 v New Yorku. Má 53 článků. Státy se tímto paktem zavazují k dodržování lidských práv. Československo tuto smlouvu ratifikovalo roku 1975, ale s výhradou k článku č. 46. Který obsahuje: „*Nic v tomto Paktu nemůže být vykládáno tak, jakoby oslabovalo ustanovení Charty Organizace spojených národů a stanovy jejích odborných organizací, které vymezují odpovědnost různých orgánů Organizace spojených národů a jejích odborných organizací v oblasti, kterou se zabývá tento Pakt.*“[16] Tento mezinárodní pakt je dělen na čtyři části. První část hovoří o sebeurčení a rozhodnutí o přírodních zdrojích jednotlivých zemí. Část dvě se zabývá dodržováním rovnosti mužů a žen, zakazuje diskriminaci na základě původu a náboženství. Část třetí zakazuje otroctví a mučení a dává lidem právo na shromažďování, tvoření organizací, vlastní názor a demokratickou volbu vlády své země. Čtvrtá část zřizuje Výbor OSN pro lidská práva. Dále pak obsahuje pravidla pro jmenování členů tohoto výboru.

### 3.4 CHARTA 77

Na přijetí Mezinárodního paktu o občanských a politických právech a Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, respektive na nedodržování těchto práv a principů, reagovala v roce 1977 v tehdejším Československu Charta 77. „*Ačkoliv se ČSSR zavázala zmíněnou vnitrostátní právní normou respektovat lidská práva, docházelo i nadále k jejich porušování. Právě tato situace spojila několik intelektuálů k tomu, aby*

[15] http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/czc.pdf dne 1.3.2013
[16] KUBA, Jaroslav. *Filosofie lidských práv a právo*. 2. vyd. Plzeň: Západočeská univerzita, 1999, str. 81 ISBN 80-708-2540-5.

*v rámci občanské iniciativy upozorňovali na nedodržování lidských práv v naší zemi.‘‘*[17] Signatáři byli často pronásledováni a perzekuováni. Charta vydávala také dokumenty, které zveřejňoval volený mluvčí Charty 77. Většinou byli vybráni tři mluvčí, jejichž funkční období trvalo jeden rok.

## 3.5 VÝBOR OSN

Tomuto výboru prezentuje tajemník OSN zprávy, které mu předkládají smluvní státy. Výbor tyto zprávy prostuduje a státům posléze předloží svá sdělení a obecné připomínky. *„Smluvní stát může kdykoliv prohlásit, že uznává příslušnost výboru přijmout a posoudit oznámení jiného smluvního státu, který neplní své závazky. Výbor se však začne zabývat oznámením tehdy, jestliže byly vyčerpány všechny prostředky vnitrostátní nápravy. Stát, kterého se oznámení týká, má do tří měsíců lhůtu k písemnému vysvětlení situace a k podání informace o tom, jaká opatření k nápravě se provádějí. Oba státy mají právo postoupit věc výboru, jestliže není urovnána k jejich spokojenosti a to do 6-ti měsíců.‘‘*[18] Výbor tedy vykonává faktický dohled nad dodržováním lidských práv.

## 3.6 OPČNÍ PROTOKOL

Opční protokol k Mezinárodnímu paktu o občanských a politických právech, je dodatkový dokument, ve kterém se smluvní strany zavazují k dalším povinnostem ohledně dodržování lidských práv. Smluvní strany Mezinárodního paktu o občanských a politických právech k němu však nemusí přistoupit. *„Státy, smluvní strany paktu, které se stanou zároveň stranami Opčního protokolu, uznávají příslušnost výboru dostávat a uznávat oznámení od jednotlivců (podléhajících jejich jurisdikci), kteří si stěžují, že jsou obětí porušování některého z práv stanovených v Paktu. Člověku se nabízí možnost dovolávat se svých práv i v případě, že ve své zemi takovou šanci nemá.‘‘*[19] Opční protokol byl přijat v roce 1991a pro Českou republiku je závazný od 1.1.1993.

[17] KUBA, Jaroslav. *Filosofie lidských práv a právo*. 2. vyd. Plzeň: Západočeská univerzita, 1999, str. 59, ISBN 80-708-2540-5.
[18] KUBA, Jaroslav. *Filosofie lidských práv a právo*. 2. vyd. Plzeň: Západočeská univerzita, 1999, str. 60,61. ISBN 80-708-2540-5.
[19] KUBA, Jaroslav. *Filosofie lidských práv a právo*. 2. vyd. Plzeň: Západočeská univerzita, 1999, str. 61. ISBN 80-708-2540-5.

## 3.7 EVROPSKÁ ÚMLUVA O OCHRANĚ LIDSKÝCH PRÁV A ZÁKLADNÍCH SVOBOD

Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (dále jen Úmluva) byla podepsána pod záštitou Evropské rady v roce 1950 a vstoupila v platnost v roce 1953. Stala se základem pro vytvoření: Evropské komise pro lidská práva a Evropského soudu pro lidská práva. Jak píše J. Kuba na str. 62: Specifické funkce má podle úmluvy i Výbor Evropské rady, volí členy Evropské komise a rozhoduje dvoutřetinovou většinou o tom, zda došlo k porušení úmluvy, je tomu tak i v případě, že do tří měsíců po předložení zprávy Evropské komisi nebyl případ svěřen Evropskému soudu pro lidská práva. *„ Výbor ministrů je odpovědný i za dohled nad výkonem soudního rozsudku, a v rezoluci může požádat stát, aby přijal opatření k nápravě. Za porušování či nedodržování úmluvy a lidských práv má pravomoc státu suspendovat členství, či jej vyloučit z Evropské rady. Evropská komise pro lidská práva je svojí podstatou soudním orgánem, může se zabývat jak stížnostmi států, tak i individuálními peticemi. Nepřijme však oznámení (petici), jestliže předtím nebyly vyčerpány všechny vnitrostátní prostředky k nápravě. Tato komise se schází pětkrát ročně na čtrnáctidenních zasedáních. Její názor však není pro strany Úmluvy právně závazný. Naproti tomu rozhodnutí Výboru ministrů a Evropského soudu pro lidská práva jsou pro smluvní strany závazné. Evropský soud se může případem zabývat jen tehdy, jestliže se jej Evropské komisi nepodařilo smírně vyřešit a smluvní strana jurisdikci (pravomoc soudního orgánu) soudu uznala“.*[20]

[20] KUBA, Jaroslav. *Filosofie lidských práv a právo*. 2. vyd. Plzeň: Západočeská univerzita, 1999, str. 62. ISBN 80-708-2540-5

# 4 DRUHY A FORMY DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE

Základní členění diskriminace je rozdělení diskriminace na diskriminaci negativní a pozitivní. Negativní diskriminaci je pak možno dělit podle AntiDZ na diskriminaci přímou a nepřímou. Za diskriminaci se považuje podle AntiDZ také obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.

Za formy diskriminace lze považovat diskriminaci přímou a nepřímou a za druhy diskriminace považujeme obtěžování, sexuální obtěžování atd.

Vymezení nepřímé diskriminace najdeme v §3 odst. 1) AntiDZ: Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého důvodu uvedených v §2 odst. 3) AntiDZ osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.

*„Nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního postižení se rozumí také odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení.“*[21]

## 4.1 NEGATIVNÍ DISKRIMINACE

Negativní diskriminace spočívá v tom, že s určitou osobou nebo skupinou osob je ve srovnatelné situaci zacházeno méně výhodným způsobem než s osobami jinými, pokud se tak děje z důvodů právně neospravedlnitelných, na základě některého diskriminačního důvodu nebo se tak děje svévolně, tedy bez možného rozumného zdůvodnění takové regulace. Negativní diskriminací se rozumí takové zacházení s jednotlivcem či skupinou, které je společensky neakceptovatelné, protože je založeno na nerovnosti, na upírání určitých práv jednotlivci či skupině. Takovéto nerovné zacházení není objektivně zdůvodněno nebo je nepřiměřené.

[21] Zákon č. 198/2009 Sb.,Antidiskriminační zákon, §3 odst. 2), v platném znění

### 4.1.1 DISKRIMINACE PŘÍMÁ

Přímá diskriminace je situace, kdy se s osobou zachází méně příznivě, než se zachází, zacházelo, nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě příslušného diskriminačního důvodu či znaku. Je to také provádění takových opatření, která vedou k neodůvodněnému rozlišování a jsou založena na diskriminačním důvodu. Někdy se také hovoří o diskriminaci zjevné. „*Pokud jde o diskriminaci přímou, je možné ospravedlnit rozdílné zacházení pouze v případech výslovně upravených výjimek v antidiskriminačních směrnicích Rady ES např. z důvodu povahy práce (o diskriminaci tak nepůjde, pokud nebude přijat např. muž zpěvák do ženského pěveckého sboru) nebo z důvodu ochrany žen těhotných, kojících nebo žen krátce po porodu. Pro určení, zda došlo k přímé diskriminaci, je důležité, aby jednotlivé situace, které byly posouzeny různě, byly srovnatelné, což implikuje i situaci, kdy jsou různé situace posuzovány stejným způsobem*‘‘.[22]

### 4.1.2 DISKRIMINACE NEPŘÍMÁ

Diskriminací nepřímou se rozumí situace, kdy je v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti osoba či skupina osob na základě některého z diskriminačních důvodů v porovnání s jinými osobami či skupinami osob obzvláště znevýhodněna. „*Jde o případy, kdy určitý požadavek sice není výslovně založen na nějakém diskriminačním důvodu, ale poškozuje určitou osobu ve svých důsledcích. Nepřímou diskriminaci není vždy jednoduché rozpoznat, a to zejména protože neodůvodněné rozlišování nastává až v důsledku přijetí určitého opatření, včetně určité právní úpravy. Jako příklad nepřímé diskriminace žen bývá často uváděn pracovní poměr na částečný úvazek, který je uzavírán hlavně se ženami. Chceme zdůraznit důvod tohoto problému v tom, že v řadě členských zemí Evropské unie není práce na částečný úvazek chráněna právní úpravou v takovém míře jako pracovní poměr na úvazek plný. V tradičních zemích Evropské unie pracuje na částečný úvazek podstatně více žen než v České republice, kde jsou to především matky nejmenších dětí a ženy, které mají zdravotní problémy. V posledních letech jsou to i ženy, jejichž rodina je v takové ekonomické situaci, že výše příjmu ženy není pro rodinný rozpočet rozhodující.*‘‘ [23]

[22] ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 50. ISBN 978-80-7380-277-6.,
[23] ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 50. ISBN 978-80-7380-277-6.

## 4.2 DRUHY DISKRIMINACE

### 4.2.1 OBTĚŽOVÁNÍ

Obtěžování je nežádoucí chování, které souvisí s jednáním uvedeném v §2 odst. 3) AntiDZ, je to jednání nebo i opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo by se zacházelo ve stejné situaci s jinou osobou. A to z důvodu rasy, náboženství, světového názoru, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, pohlaví, národnosti, původu nebo víry. Záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti obtěžované osoby. Toto jednání vytváří ponižující, nepříjemné a pokořující prostředí. Dále to může být podle §4 odst. 2) AntiDZ jednání, které je vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů. Příkladem obtěžování mohou být různé narážky, nevhodné poznámky, slovní narážky třeba na věk, pohlaví, nebo sexuální orientaci obtěžovaného.

### 4.2.2 SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ

Sexuální obtěžování je obtěžování podle §4 odst. 1) AntiDZ, ale s tím rozdílem, že toto obtěžování má sexuální povahu. Takže je to chování, které ponižuje, nebo se snaží vytvořit ponižující, nebo pokořující prostředí, pomocí sexuálního nátlaku, který má verbální, nebo fyzickou formu. Může k němu docházet jak mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, tak i mezi nadřízeným a podřízeným. Sexuální obtěžování nemusí být pouze mezi mužem a ženou, ale i mezi osobami stejného pohlaví. Typickým příkladem sexuálního obtěžování mohou být i nevhodné sexuální návrhy. Pracovník může snášení tohoto obtěžování považovat za nutné pro kariérní postup.

### 4.2.3 PRONÁSLEDOVÁNÍ

Pronásledování upravuje §4 odst. 3) AntiDZ. Je to nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění k němuž došlo z diskriminačních důvodů (tj: z důvodů rasy, pohlaví, sexuální orientace, věku atd.).

### 4.2.4 POKYN A NAVÁDĚNÍ K DISKRIMINACI

Pokynem k diskriminaci chápeme činnost osoby, která žádá podřízeného pracovníka aby diskriminoval třetí osobu. Tento jev se může častěji projevit ve vztahu nadřízeného a podřízeného.

Naváděním k diskriminaci lze nazvat chování osoby, která druhého podněcuje, přemlouvá, utvrzuje nebo přesvědčuje, aby diskriminoval další osobu.

### 4.2.5 MOBBING A BOSSING

Za další dva druhy diskriminace můžeme považovat mobbing a bossing. Mobbing je psychický, soustavný teror na pracovišti. Jsou to soustavné verbální útoky ostatních spolupracovníků na jednoho spolupracovníka. Je to šikana v rámci platných právních předpisů. Cílem mobbingu bývá donutit šikanovaného pracovníka k odchodu. Bossing má stejné znaky a cíle jako mobbing, ale spočívá v šikanování od nadřízeného pracovníka.

## 4.3 DŮVODY K DISKRIMINACI

Důvody k diskriminaci jsou podle AntiDZ §2 odst. 3 tyto: věk, rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, náboženské vyznání, víra, světový názor, zdravotní postižení, .

### 4.3.1 DISKRIMINACE Z DŮVODU RASY A ETNICKÉHO PŮVODU

*Mezi pojmy rasa a etnický původ nelze vést přesnou hranici. Jejich používání není ustáleno přesnými definicemi. Ve skutečnosti se oba dva tyto koncepty prolínají. Zatímco pojem rasa v obecném smyslu slova odkazuje na fyziologické znaky, pojem etnický původ, nebo etnicita vedle toho zdůrazňuje také znaky sociální, jako je společná národnost, jazyk, kultura, historie nebo náboženská tradice. Rasová diskriminace je zakázána jak ve vztahu k domnělému, tak skutečnému etnickému nebo rasovému původu. Právě tak nelze pojmy ,,rasa'' nebo ,,etnický původ'' vymezit biologicky.''*[24]. Za rasovou diskriminaci se považuje jakékoliv rozlišování, omezování, zvýhodňování nebo vylučování, které je založeno na barvě pleti, rase nebo etnickém původu. Ochrana před rasovou diskriminací je důležitou součástí programu Společnosti národů. Cílem bylo chránit menšiny před diskriminací ostatních majorit obyvatelstva.

Přípustnost rasového rozlišování

[24] BOUČKOVÁ, Pavla., HAVELKOVÁ B., KOLDINSKÁ K., KÜHN Z., KÜHNOVÁ E., WHELANOVÁ M., *Antidiskriminační zákon: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, xiv, str.43, ISBN 978-807-4003-158.

Pro úplnost dodávám definici přípustného rasového rozlišování podle P. Boučkové na str. 49: *„Přípustnou formou rozlišování na základě rasového nebo etnického původu jsou pozitivní opatření. Za rasovou diskriminaci se nepovažuje zvláštní opatření učiněná výhradně, pro zajištění přiměřeného rozvoje některých rasových nebo etnických skupin nebo jednotlivců, pokud tato opatření nevedou k zachování rozdílných práv pro různé rasové skupiny a pokud nezůstanou v platnosti po dosažení cílů, pro které byla přijata. Druhý typ přípustných opatření spočívajících v rozdílném zacházení na základě rasového nebo etnického původu byl vytvořen právem EU. Členské státy mohou stanovit, že rozdíl v zacházení na základě charakteristik souvisejících s rasou nebo etnickým původem nepředstavuje diskriminaci, pokud z povahy činnosti nebo z podmínek jejího výkonu vyplývá, že tyto charakteristiky představují podstatný a určující požadavek, je-li jeho cíl legitimní a požadavek přiměřený-§6 odst. 3) antidiskriminačního zákona.“*[25]

### 4.3.2 DISKRIMINACE Z DŮVODU NÁRODNOSTI

V prvé řadě nesmíme zaměňovat pojem národnost s pojmem státní příslušnost. Pojmem národnost nejčastěji rozumíme příslušnost a sounáležitost s určitou sociální skupinou, se kterou sdílíme společný jazyk, tradice a kulturní a historický původ. Volba národnosti hraje v ČR důležitou roli z hlediska sčítání lidu, protože každý občan ČR se může přihlásit k jakékoliv národnosti. Je to tedy jeho osobní a svobodná volba. Státní příslušnost si zpravidla nevybíráme a AntiDZ ji neuznává jako důvod k diskriminaci, naopak právo EU státní příslušnost jako důvod k diskriminaci uznává čl. 18 Smlouvy o fungování EU. Tato úprava se však dotýká pouze státních příslušníků členských zemí EU.

### 4.3.3 DISKRIMINACE Z DŮVODU SEXUÁLNÍ ORIENTACE

Homosexuálové jsou typickou diskriminovanou skupinou. Jejich diskriminace je dlouhodobý problém. V některých státech světa trvá jejich diskriminace dodnes, příkladem jsou arabské země. V mnoha zemích jsou tolerováni, ale nemohou uzavřít sňatek jako heterosexuálové. Toto jim v běžném životě znepříjemňuje život, neboť nemohou tvořit klasickou rodinu. Naopak v některých zemích mohou homosexuálové i adoptovat dítě. V České republice zrušil trestní zákoník (zákon č. 140/1961 Sb.) trestnost souhlasného homosexuálního chování mezi osobami staršími 18-ti let již v roce 1961, ale nadále

[25]BOUČKOVÁ, Pavla., HAVELKOVÁ B., KOLDINSKÁ K., KÜHN Z., KÜHNOVÁ E., WHELANOVÁ M., *Antidiskriminační zákon: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, str.49, ISBN 978-807-4003-158.

přetrvávala trestnost homosexuálního chování, pokud byl partner mladší 18-ti let. Dnes mohou již homosexuálové uzavírat v České republice registrované partnerství, což umožnil od 1. července 2006 zákon o registrovaném partnerství (zákon č. 115/2006 Sb.) Momentálně je u nás velmi živá diskuze na téma, zda by mělo být homosexuálům přiznáno právo adoptovat dítě. Naproti tomu nový občanský zákoník (zákon č. 89/2012 Sb.) vůbec neupravuje registrované partnerství.

### 4.3.4 DISKRIMINACE Z DŮVODU VĚKU

Věk je relativní veličina a mění se v čase. Tato diskriminace se dělí na diskriminaci z důvodu absolutního věku a relativního věku. Typickou diskriminací z důvodu věku je rozdílné zacházení s osobami různého stáří. Toto je diskriminace z důvodu absolutního věku. Existuje i diskriminace na základě „relativního věku‘‘, kterou řešil Evropský soudní dvůr v případu Bratsch. Diskriminace na základě relativního věku označuje méně příznivé zacházení s osobou A z důvodu, že je o určitý počet let starší (nebo mladší) než osoba B. *„Z širšího úhlu pohledu tento výraz zahrnuje rovněž méně příznivé zacházení s dvěma osobami, neboť věkový rozdíl mezi nimi jakožto páru je větší nebo menší než věkový rozdíl mezi srovnatelnými páry osob. V dané věci šlo o přiznání plnění (vdovský nebo vdovecký důchod) jen párům, kde věkový rozdíl není větší než 15 roků.‘‘* [26]

### 4.3.5 DISKRIMINACE Z DŮVODU ZDRAVOTNÍHO POSTIŽENÍ

Jak píše P. Boučková v komentáři k AntiDZ na str. 88 je zdravotní postižení důvod k diskriminaci již po dlouhá staletí. Zdravotní postižení se objevilo v antidiskriminačním právu až v druhé polovině 20. století. Před zařazením tohoto důvodu do antidiskriminačního práva byl tento důvod skryt. Teorie neviditelnosti, podle této teorie jsou občané se zdravotním postižením „neviditelní‘‘. Právo na tyto občany podle teorie neviditelnosti nahlíží hlavně z pohledu práva sociálního zabezpečení. Společnost většinou očekává, že se člověk s postižením, ať už s mentálním nebo fyzickým postižením přizpůsobí normám okolí. Kde to není možné, tam společnost zajistí charitní služby těm osobám, které nejsou schopny si najít zaměstnání. V České republice jsou zaměstnavatelé povinni podle zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, pokud mají více než 25

[26] BOUČKOVÁ, Pavla., HAVELKOVÁ B., KOLDINSKÁ K., KÜHN Z., KÜHNOVÁ E., WHELANOVÁ M., *Antidiskriminační zákon: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, str. 82, ISBN 978-807-4003-158.

zaměstnanců, zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši minimálně 4% z celkového počtu zaměstnanců. Toto mohou splnit třemi způsoby:

1. *zaměstnáváním v pracovním poměru*
2. *odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50% zaměstnanců osob se zdravotním postižením*

3. *nebo odvodem do státního rozpočtu, výše odvodu činí za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by měl zaměstnat, 2,5 násobek průměrného měsíčního výdělku* [27]

### 4.3.6 NÁBOŽENSKÉ VYZNÁNÍ, VÍRA A SVĚTOVÝ NÁZOR

Náboženské vyznání, víru a světový názor si každý člověk může zvolit sám. Každý má právo volby. Toto přesvědčení je tedy možné i změnit. Pro svou víru nebo přesvědčení lidé byli a jsou schopni i umírat. Příkladem v české historii je Mistr Jan Hus, který za to, že roku 1415 v Kostnici neodvolal své učení, byl upálen. *„Svoboda víry, náboženství a přesvědčení v demokratických společnostech má dvojí základ. Jednak je volba víry nebo přesvědčení vnímána jako volba fundamentální, rozdílná od běžných každodenních voleb. Základem náboženské víry je dogma, ve smyslu nároku na výlučnou správnost náboženské pravdy. Tyto důvody mají také vlastní negativní obsah. Kromě svobody náboženství zahrnuje rovněž svobodu nevyznávat žádné náboženství ani víru, zahrnuje tedy svobodu nevěřit.“* [28]

### 4.3.7 DISKRIMINACE Z DŮVODU POHLAVÍ

AntiDZ uvádí i diskriminaci z důvodu pohlaví a navíc stanovuje v §8 i rovné zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků. O tomto důvodu k diskriminaci více píšu v šesté kapitole.

[27] Zákon o zaměstnanosti §81 odst. 2), zákon č. 435/2004 Sb., v platném znění

[28] BOUČKOVÁ, Pavla., HAVELKOVÁ B., KOLDINSKÁ K., KÜHN Z., KÜHNOVÁ E., WHELANOVÁ M., *Antidiskriminační zákon: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, xiv, str. 94, ISBN 978-807-4003-158..

# 5 SOUČASNÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA ZÁKAZU DISKRIMINACE V ČESKÉ REPUBLICE

Zákaz diskriminace je v českém právu zakotven jak v Listině základních práv a svobod (Ústavní zákon č. 2/1993 Sb.), tak i v AntiDZ ( zákon č. 198/2009 Sb.), v zákoníku práce (zákon č. 262/2006). Diskriminaci upravují i zákon o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 sb.) atd. Další co zavazuje Českou republiku k dodržování zákazu diskriminace jsou mezinárodní smlouvy a směrnice Evropské unie.

## 5.1 ANTIDISKRIMINAČNÍ ZÁKON

Záměr k antidiskriminačnímu zákonu schválila vláda České republiky již v roce 2003. Dosavadní právní úprava byla nedostačující. Paragrafové znění bylo předloženo a vláda ho schválila v roce 2004. První návrh antidiskriminačního zákona byl vládou předložen Poslanecké sněmovně v roce 2005. Důvodová zpráva k tomuto návrhu konstatovala, že čl. 3 Listiny základních práv a svobod dostatečně nezajišťuje ochranu diskriminovaným. České republice navíc hrozila sankce za neprovedenou implementaci Směrnice č. 2000/78 EC. „*Tento návrh obsahoval definice pojmů a právní prostředky před diskriminací. Tento návrh zákona měl formální nedostatky (např. nedostačující úpravu sociálního zabezpečení) Bylo nutné určit instituci, která by podle směrnic Evropské unie působila v oblasti rovného zacházení. Návrh zákona byl zpracován ve dvou variantách Ve variantě první bylo počítáno se zřízením Centra pro rovné příležitosti, podle druhé varianty měly být kompetence přeneseny na veřejného ochránce práv. Důvodem pro zřízení nového orgánu byla zejména specifičnost.*“[29] Nakonec byl návrh antidiskriminačního zákona schválen ve variantě, kdy se orgánem působícím v oblasti zákazu diskriminace stal veřejný ochránce práv. Úspěšně prošel Poslaneckou sněmovnou, avšak Senát tento návrh zamítl a vrátil Poslanecké sněmovně k novému projednání. V Poslanecké sněmovně však tento návrh napodruhé nezískal nadpoloviční většinu hlasů a nebyl tedy přijat.

Další návrh antidiskriminačního zákona byl předložen o dva roky později, tedy v roce 2007. V důvodové zprávě bylo uvedeno, že český právní řád potřebuje a musí přijmout právní normu o zákazu diskriminace, jednak z důvodu, že tuto problematiku nemá český právní řád dostatečně upraven a navíc ČR musí zajistit soulad s právem EU. *„ Ve srovnání s prvním návrhem obsahuje druhý návrh antidiskriminačního zákona pouze taxativní výčet diskriminačních znaků. Zákon dále stanoví právní prostředky ochrany před diskriminací.‘‘*

[29]ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str.167. ISBN 978-80-7380-277-6.

[30] Osoba, která se cítí poškozena diskriminací, se může obrátit na soud. Zároveň tento návrh rozšiřuje pravomoci veřejného ochránce práv. To bylo učiněno zákonem č. 381/2005 Sb. Návrh antidiskriminačního zákona byl schválen v Poslanecké sněmovně (dále jen PS) 19.3. 2008. Dne 24.4.2008 byl schválen i v Senátu, ale prezident tento zákon vetoval. S odůvodněním, že je tento zákon nepotřebný a nekvalitní. Zákon se tedy znovu vrátil do PS, kde poslanci dne 17.6.2009 veto prezidenta přehlasovali a zákon tak byl schválen. 29.6.2009 byl vydán ve Sbírce zákonů pod číslem 198/2009 Sb., dne 1.9.2009 nabyl účinnosti.

AntiDZ se dělí na tři hlavy a ty se pak dále dělí na paragrafy. Hlava první obsahuje obecná ustanovení (např. předmět úpravy, základní pojmy, diskriminace přímá a nepřímá), hlava druhá obsahuje právní prostředky ochrany před diskriminací a hlava třetí upravuje přechodná ustanovení. *„ Z hlediska tématu práce je důležitou součástí předmětu úpravy právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace:*

- *Práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání*
- *Přístupu k povolání*
- *Podnikání a jiné samostatně výdělečné činnosti*
- *Pracovních poměrů, služebních poměrů a jiné závislé činnosti včetně odměňování*
- *Členství a činnosti v odborných organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů a profesních komorách, včetně výhod které svým členům poskytují ‘‘*[31]

## 5.2 LISTINA ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD (ZÁKON Č. 2/1993 SB., V PLATNÉM ZNĚNÍ)

Listina základních práv a svobod (dále jen LZPS) je jedním z nejdůležitějších právních norem co do ochrany lidských práv. Deklaruje základní práva a svobody a s tím samozřejmě souvisí i diskriminace. LZPS se zabývá i zákazem diskriminace. Ačkoliv byla v době vydání antidiskriminačního zákona vyzdvihována dostatečná úprava diskriminace v LZPS, ČR stejně musela přijmout i antidiskriminační zákon, hlavně s ohledem na soulad s právem EU. LZPS má navíc stejnou právní sílu jako ústavní zákony v českém právním řádu. I to by mělo přispět k zabezpečení zákazu diskriminace. LZPS nabyla účinnosti

[30] ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str.169. ISBN 978-80-7380-277-6.
[31] ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str.171, 172, ISBN 978-80-7380-277-6.

v roce 1993 zároveň s Ústavou ČR (ústavní zákon č. 1 /1993 Sb.) LZPS se skládá z 44 článků v šesti hlavách, které obsahují:

- hlava první: obecné zásady,
- hlava druhá: lidská práva a základní svobody,
- hlava třetí: práva národnostních a etnických menšin,
- hlava čtvrtá: hospodářská, sociální a kulturní práva,
- hlava pátá: právo na soudní a jinou právní ochranu
- hlava šestá obsahuje společná ustanovení.

Z hlediska zákazu diskriminace jsou nejdůležitější hlavy 1 až 4.

Hned v hlavě první čl. 3 odst. 1 LZPS: *,,Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné.‘‘*[32] Na to navazuje článek 3 odst. 1: *,, 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 národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení‘‘*[33], a podle čl. 3 odst. 3 LZPS :*,, nesmí být nikomu způsobena újma na právech pro uplatňování jeho základních práv‘‘*[34] Dalším důležitým článkem z pohledu diskriminace je čl. 10 odst. 1, LZPS, kde zákonodárce zakotvuje, že každý má právo na lidskou důstojnost, osobní čest, dobrou pověst a aby bylo chráněno jeho jméno. V čl. 24. LZPS Zajišťuje zákaz diskriminace z důvodu etnické nebo národnostní příslušnosti. Podle odst. 3 téhož článku LZPS mají příslušníci etnické menšiny právo na vzdělání ve svém jazyku, právo užívat svůj jazyk v úředním styku a právo účasti na řešení věcích týkajících se národních a etnických menšin. Každý se může domáhat svých práv u nezávislého soudu, to je stanoveno v LZPS v čl. 26 odst. 1.

LZPS sice zakotvuje zákaz diskriminace avšak pouze ve vztahu stát-jednotlivec (vertikální působení) nikoliv mezi občany navzájem, i z tohoto důvodu bylo důležité přijetí antidiskriminačního zákona, který zakotvuje zákaz diskriminace mezi jednotlivci navzájem (horizontální působení).

[32]Listina základních práv a svobod, čl. 1, zákon č. 23/1991 Sb., v platném znění
[33]Listina základních práv a svobod, čl. 3 odst. 1), zákon č. 23/1991 Sb., v platném znění
[34]Listina základních práv a svobod, čl. 3 odst. 3), zákon č. 23/1991 Sb., v platném znění

## 5.3 VEŘEJNÝ OCHRÁNCE

Veřejný ochránce práv byl v ČR zřízen zákonem č. 349/1999 Sb. , o veřejném ochránci práv. Jiné pojmenování pro veřejného ochránce práv je ombudsman. Tento zákon vymezuje funkci a postavení ombudsmana. *„ 1) Veřejný ochránce práv (dále jen "ochránce") působí k ochraně osob před jednáním úřadů a dalších institucí uvedených v tomto zákoně, pokud je v rozporu s právem, neodpovídá principům demokratického právního státu a dobré správy, jakož i před jejich nečinností, a tím přispívá k ochraně základních práv a svobod.“*[35]

*„Úkolem veřejného ochránce práv je přispívat k prosazování práva na rovné zacházení. Za tím účelem poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace:*

- *provede právní vyhodnocení situace a nabídne nejvhodnější možnosti dalšího postupu*
- *podle potřeby poradí nebo nabídne spolupráci při zajištění důkazů*
- *provádí výzkum v oblasti diskriminace*
- *zveřejňuje zprávy a vydává doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací*
- *zajišťuje výměnu informací s evropskými institucemi pro rovné zacházení*
- *zjišťuje, zda úřady v souladu se zákonem samy odhalují a postihují diskriminační jednání,“*[36]

Působnost ochránce se vztahuje např. na ministerstva, správní úřady s působností pro celé území státu, Českou národní banku, orgány místních samosprávných celků pokud působí jako správní úřad atd. Ombudsman provádí šetření v místech, kde se nacházejí, nebo by se mohly nacházet osoby omezené na svobodě veřejnou mocí. „*Ochránce vykonává působnost ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací.“*[37] Z čehož vyplývá, že ombudsman je důležitou složkou v dohledu nad zákazem diskriminace. Každý se může na ombudsmana obrátit s podmětem ve věci, která spadá do jeho působnosti. Tento podnět musí osoba podat v písemné formě a musí obsahovat náležitosti podle zákona o veřejném ochránci (zákon č. 349/1999 Sb.)

[35] Zákon o veřejném ochránci §1 odst 1, zákon č. 349/1999 Sb., v platném znění
[36] http://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/ dne 9.03.2013
[37] Zákon o veřejném ochránci § 1 odst 5, zákon č. 349/1999 Sb., v platném znění

Veřejný ochránce je v ČR volen Poslaneckou sněmovnou na funkční období šesti let. Dva kandidáty navrhuje prezident republiky a Senát. A může být zvolen pouze na dvě funkční období, bezprostředně jdoucí po sobě. Prvním českým ombudsmanem byla známá právnická osobnost JUDr. Otakar Motejl, který tuto funkci zastával od roku 2000 do roku 2010. V současné době je veřejným ochráncem JUDr. Pavel Varvařovský, který má sídlo stejně jako jeho předchůdce v Brně.

### 5.3.1 PŘÍPAD VEŘEJNÉHO OCHRÁNCE PRÁV

Ombudsman šetřil podnět stěžovatele, který upozornil na diskriminaci na pracovišti z důvodu etnické příslušnosti. Mělo jít o diskriminační jednání a obtěžování ze strany zaměstnavatele, konkrétně nerovným odměňováním a přemístěním zaměstnance na vzdálené pracoviště. Tuto věc prošetřoval Inspektorát práce, neshledal však žádné pochybení ze strany zaměstnavatele. Ochránci se nepodařilo na základě šetření prokázat diskriminaci zaměstnance, ale vyzval k nápravě Inspektorát práce, který nepostupoval zcela správně a procesně vhodným způsobem. Na tomto příkladu je vidět, že ochránce může dohlížet i na šetření Inspektorátu práce.

## 5.4 ÚPRAVA DISKRIMINACE V ZÁKONÍKU PRÁCE (ZÁKON Č. 262/2006 SB.)

Zákaz diskriminace zavádí zákoník práce (dále jen ZP) v §1a písm. e), kde stanovuje zásadu rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace, *„jde o jednu z mála hlavních základních zásad výslovně zakotvených pro pracovněprávní vztahy.“*[38] Zákoník práce se zákazem diskriminace dále zabývá v hlavě čtvrté. Tato hlava má 2 paragrafy, kde mimo jiné zákonodárce stanoví, že zaměstnavatel je povinnen zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci. Zejména pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci, poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, nebo o odbornou přípravu či o příležitost na dosáhnutí funkčního, nebo jiného postupu. Zákoník práce také, co se týče rovného zacházení a konkrétní úpravy diskriminace, odkazuje na antidiskriminační zákon. Podle §16 odst. 3) ZP se za diskriminaci nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je

[38] Kostadinovová I., DISKRIMINACE Z DŮVODU VĚKU, POHLAVÍ NEBO SEXUÁLNÍ ORIENTACE V PRACOVNÍM PRÁVU A PRÁVU SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ dostupné na: http://www.akilda.cz/odborne-clanky-k-pracovnepravni-tematice/dobre-mravy-v-pracovnepravnich-vztazich/ dne : 09.03.2013

podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce. Účel sledovaný takovouto výjimkou musí být oprávněný a přiměřený. Zákoník práce neupravuje ochranu před diskriminací v pracovněprávních vztazích, v tomto směru odkazuje na antidiskriminační zákon. Zákoník práce také v §110 odst. 1 stanovuje že, za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.

## 5.5 ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI A DISKRIMINACI (ZÁKON Č. 435/2004 SB.)

Také zákon o zaměstnanosti se zabývá v jednom z paragrafů zákazem diskriminace, konkrétně v paragrafu čtvrtém. Zákon o zaměstnanosti stanoví, že je zakázána jakákoliv diskriminace při uplatňování práva na zaměstnanost. Účastníci jsou Česká republika, zaměstnavatelé, právnické a fyzické osoby a další subjekty podle zvláštních právních předpisů vykonávající činnosti podle tohoto zákona. Podle §4 zákona o zaměstnanosti jsou účastníci právních vztahů podle §3 odst. 1 písm. a), c) a d) povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání.

## 5.6 DALŠÍ ZÁKONY DOTÝKAJÍCÍ SE ZÁKAZU DISKRIMINACE

Zákaz diskriminace můžeme najít např. i ve služebním zákonu (zákon č. 218/2002 Sb.), ale také v zákonu o přestupcích (zákon č. 200/1990 Sb.).

## 5.7 OCHRANA PŘED DISKRIMINACÍ

Ochranu před diskriminací můžeme v zásadě rozdělit na dvě části, jedna z nich je mimosoudní řešení vzniklé situace a ta druhá je soudní cesta.

*„Zaměstnanec, vůči němuž je porušeno rovné zacházení nebo, který je přímo diskriminován se může domáhat postupně těchto opatření:*

*-upuštění od porušování*

*-odstranění následků porušování*

*-poskytnutí přiměřeného zadostiučinění*

*-náhrada nemajetkové újmy v penězích, pokud byla ve značné míře snížena lidská důstojnost, přičemž výši náhrady určí soud.“*[39]

[39] NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2012 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 2. vyd. Praha: Grada, 2012, str. 18, Právo pro praxi. ISBN 978-80-247-4037-9.

Mimosoudní vyřešení diskriminace může být:

A, mediace

Mediace je v ČR zatím poněkud nový a asi ne úplně často využívaný model řešení konfliktů. Mediátor je člověk, který pomáhá s řešením konfliktů. S tím, že se spor bude řešit za účasti mediátora, musí souhlasit obě strany sporu. Mediátor by měl být nestranný. Není to však soudce, nevydává žádné rozhodnutí, ale snaží se pomoci oběma stranám nalézt konstruktivní řešení. Tento institut se mi zdá zvláště vhodný právě při konfliktech (např. diskriminačního charakteru) na pracovištích. Na pracovišti je totiž žádoucí, aby obě strany sporu byly schopny spolu vycházet i po vyřešení konfliktu. Mediace směřuje k tomu, aby se spor vyřešil oboustranně akceptovatelnou dohodou, tj. ke spokojenosti všech.

Mediace je v ČR upravena zákonem o mediaci (zákon č. 202/2012 Sb.) , který je účinný od 1.9.2012. Tento zákon upravuje např.: pojem mediace, výkon činnosti mediátora, odměnu mediátora a zkoušku mediátora.

B, stížnost zaměstnavateli (příp. nadřízenému)

Další z možností jak se bránit proti diskriminaci je podat stížnost nadřízenému. Stížnost můžeme podat písemnou i ústní formou. Může se stát, že k diskriminaci dochází neúmyslně, a ten kdo diskriminuje si jí ani neuvědomuje. V tomto případě může pomoci domluva nadřízeného. Samozřejmě pokud diskriminuje i nadřízený, případně navádí podřízeného k diskriminaci, není tento způsob řešení příliš úspěšný.

C, podnět veřejnému ochránci práv, Inspekci práce nebo Úřadu práce

Pokud oběť diskriminace neuspěla u nadřízeného, nebo v něj nemá dostatek důvěry, může se obrátit s podnětem na některý z výše uvedených orgánů. „*Samotná stížnost směřovaná k těmto úřadům je pouze podnětem k zahájení šetření, teprve zjistí-li úřad porušení zákona i při samotné kontrole, je diskriminujícímu, tedy zaměstnavateli nebo poskytovateli zboží a služeb, uložena pokuta. Pokuta je příjmem státního rozpočtu, chce-li sám diskriminovaný získat nějaké odškodnění, musí se se svými právy obrátit na soud.*“[40]

[40] http://www.mkc.cz/uploaded/antidiskriminace/Jak_se_branit_diskriminaci.pdf (dne 10.03. 2013)

Soudní cesta

Soudní cesta je většinou zdlouhavější, nákladnější a mělo by se k ní přistupovat po vyčerpání všech mimosoudních možností. Tato možnost by měla být podle mého názoru až na posledním místě. Podle §10 odst. 1) AntiDZ, *„dojde-li k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo se u soudu zejména domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění.“*[41] AntiDZ je ve vztahu k občanskému zákoníku zákon č. 40/1964 Sb., v platném znění (dále jen ObčZák), lex specialis. což znamená, že pokud by šlo o jednání mimo působnost AntiDZ, nebude se postupovat podle §10 AntiDZ, ale podle §13 občanského zákoníku (dále jen ObčanZ.). V §13 odst. 1) ObčanZ, stojí „ *fyzická osoba má právo se zejména domáhat, aby bylo upuštěno od neoprávněných zásahů do práva na ochranu její osobnosti, aby byly odstraněny následky těchto zásahů a aby jí bylo dáno přiměřené zadostiučinění.“*[42]. Toto je obecné ustanovení o ochraně osobnosti. V souvislosti s ochranou před diskriminací soudní cestou bych ráda zmínila tzv. přenos důkazního břemene. Diskriminovaná osoba je jednoznačně v nevýhodě a je většinou považována za slabší stranu. Příklad: zaměstnanec nemívá tolik finančních prostředků jako zaměstnavatel. Proto dochází k přenosu důkazního břemene na toho, kdo diskriminuje. Nejprve však musí žalobce prokázat, že byl znevýhodněn a zároveň tvrdit, že byl diskriminován z některého diskriminačního důvodu etnicity, náboženství, pohlaví, věku atd. Poté musí žalovaný dokázat, že k diskriminaci nedošlo podle §133 odst. a) občanského soudního řádu (zákon č. 99/1993, Sb., v platném znění).

[41] Antidiskriminační zákon §10 odst. 1), zákon č. 189/2009 Sb., v platném znění
[42] Občanský zákoník §13 odst. 1), zákon č. 40/1964 Sb, v platném znění

# 6 MEZINÁRODNÍ SMLOUVY ZABÝVAJÍCÍ SE ZÁKAZEM DISKRIMINACE

Ratifikované mezinárodní smlouvy jsou nedílnou součástí právního řádu ČR. Podle Ústavy čl. 10 *„jsou vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu, stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva.“* [43] Zároveň mohou být podle čl. 10 a) Ústavy mezinárodní smlouvou přeneseny některé pravomoci na mezinárodní instituci nebo organizaci. Některé mezinárodní smlouvy ratifikované parlamentem ČR se zabývají i problematikou diskriminace. V následující kapitole bych ráda představila některé z nich, která považuji z pohledu diskriminace za mimořádně důležité.

## 6.1 VŠEOBECNÁ DEKLARACE LIDSKÝCH PRÁV

Návrh tohoto dokumentu připravila Komise pro lidská práva v roce 1946 a přijala ji valná hromada OSN. Skládá se z preambule a třiceti článků. V preambuli uznává mimo jiné: *„že lid Spojených národů zdůraznil v Chartě znovu svou víru v základní lidská práva, v důstojnost a hodnotu lidské osobnosti, v rovná práva mužů i žen, a že se rozhodl podporovat sociální pokrok a vytvořit lepší životní podmínky ve větší svobodě.“* [44]

V dalších částech deklarace stanovuje zákaz diskriminace, právo na práci, právo na stejnou zákonnou ochranu, právo na ochranu proti nezaměstnanosti, právo na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky. A v článku 1 odst. a) Všeobecná deklarace (dále jen Deklarace) uvádí: „*Všichni lidé rodí se svobodní a sobě rovní co do důstojnosti a práv. Jsou nadáni rozumem a svědomím a mají spolu jednat v duchu bratrství.“* [45] A v článku 7 Deklarace je stanoven zákaz diskriminace: „*Všichni jsou si před zákonem rovni a mají právo na stejnou ochranu zákona bez jakéhokoli rozlišování. Všichni mají právo na stejnou ochranu proti jakékoli diskriminaci, která porušuje tuto deklaraci, a proti každému podněcování k takové diskriminaci.“* [46]

Tato deklarace není právně zavazující mezinárodní smlouvou, má však doporučující charakter, ale na poli mezinárodních smluv má velmi důležité a prestižní postavení. Je velmi ceněna vládami členských států OSN i širší veřejností. Mnoho států převzalo její

[43] Ústava České republiky, Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., v platném znění
[44] http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/vseobecna-deklarace-lidskych-prav.pdf 11.03.2013
[45] http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/vseobecna-deklarace-lidskych-prav.pdf 11.03.2013
[46] http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/vseobecna-deklarace-lidskych-prav.pdf 11.03.2013

principy a implementovalo je do svých ústav a právních řádů. Mimo jiné byly tyto zásady převzaty i dalšími mezinárodními smlouvami a i Mezinárodními pakty o lidských právech.

## 6.2 MEZINÁRODNÍ PAKT O OBČANSKÝCH A POLITICKÝCH PRÁVECH

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech (dále jen Pakt) byl uzavřen dne 19.12.1966 v New Yorku. Československo podepsalo tento pakt 7. října 1968. Když se roku 1993 Československo rozpadlo, veškeré závazky z mezinárodních smluv přešly na Českou republiku, která je tedy tímto paktem vázána. Tento Pakt se skládá z preambule a 53 článků. Podle druhého článku jsou povinny smluvní státy respektovat Paktem stanovená práva a zajistit jejich ochranu. Dalším z důležitých principů je jistě *„princip rovnosti žen a mužů na požívání všech občanských a politických práv stanovených v tomto Paktu‘‘*[47] V dalších článcích Pakt upravuje rovnost všech osob před soudy, rovný přístup k volebnímu právu a také rovnost před zákonem. Z pohledu diskriminace je asi nejdůležitější čl. 27 Paktu *„Ve státech, kde existují etnické, náboženské nebo jazykové menšiny, nebude jejím příslušníkům upíráno právo, aby spolu s ostatními příslušníky menšiny užívali své vlastní kultury, vyznávali a projevovali své vlastní náboženství nebo používali svého vlastního jazyka.‘‘* [48]

## 6.3 MEZINÁRODNÍ PAKT O HOSPODÁŘSKÝCH, SOCIÁLNÍCH A KULTURNÍCH PRÁVECH

Byl uzavřen také roku 1966 a Československo tento pakt podepsalo dne 7. října 1968. A stejně jako v případě Mezinárodního paktu o občanských a politických právech přešly veškeré závazky na Českou republiku. Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (dále jen Pakt) je důležitým dokumentem z hlediska diskriminace na trhu práce. Mimo jiné ustanovuje právo na práci, které chápe jako právo každého vydělávat si na živobytí vlastní prací. Zakotvuje i právo na uspokojivé pracovní podmínky. Navíc v článku 2 zaručuje, že všechna práva uvedená v tomto Paktu jsou pro všechny stejná a státy se tedy zavazují je uskutečňovat bez jakékoliv diskriminace. Čl. 3 navíc výslovně uvádí rovnoprávnost mužů a žen při uskutečňování všech práv uvedených v Paktu.

[47] http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/mezinar.pakt-obc.a.polit.prava.pdf dne 11.03.2013
[48] http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/mezinar.pakt-obc.a.polit.prava.pdf dne 11.03.2013

## 6.4 Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 111

Má 14 článků. Tato úmluva poměrně jasně definuje v článku 1., co považuje za diskriminaci: Pro účely této úmluvy výraz "diskriminace" zahrnuje:

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

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

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

*3. Pro účely této úmluvy výrazy "zaměstnání" a "povolání" zahrnují přístup k odbornému výcviku, přístup k zaměstnání a k různým povoláním, jakož i podmínky zaměstnání.*[49]

## 6.5 Rada Evropy

Byla založena roku 1949 deseti státy, které podepsaly tzv. Statut Evropy a je mezivládní organizací. Statut Evropy byla zakládající smlouva Rady Evropy (dále jen RE). Nyní má RE 47 členů. Česká republika se stala jejím členem v roce 1993. RE má sídlo ve Štrasburku, kde zasedá čtyřikrát do roka. Tam také v roce 1997 přijala nový akční plán.

*„Rada Evropy si stanovila tyto hlavní cíle:*

- *chránit lidská práva, pluralitní demokracii a právní stát;*
- *posilovat vědomí evropské kulturní identity a mnohotvárnosti a podporovat její rozvoj;*
- *hledat řešení problémů evropské společnosti (menšiny, xenofobie, nesnášenlivost, ochrana životního prostředí, bioetika, AIDS, drogy, organizovaný zločin atd.);*
- *pomáhat udržet demokratickou stabilitu v Evropě prostřednictvím podpory politických, legislativních a ústavních reforem.“* [50]

[49] https://osha.europa.eu/fop/czech-republic/cs/legislation/files/umluva_111.pdf dne 11.03.2013

### 6.5.1 ÚMLUVA O OHRANĚ LIDSKÝCH PRÁV A SVOBOD

RE přijímá různé úmluvy, jedna z nejvýznamnějších je jistě Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, která byla uzavřena v Římě roku 1953. Tento dokument vznikl na ochranu lidských práv. Ve většině článků se věnuje lidským a politickým právům, ale např. v článku č. 4 stanovuje Úmluva i zákaz otroctví a nucené práce. Z hlediska diskriminace je důležitý článek č. 14 o zákazu diskriminace :„ *Užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou musí být zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoli důvodu, jako je pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnostní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení.*“[51]

### 6.5.2 EVROPSKÁ SOCIÁLNÍ CHARTA

Je mezinárodní smlouva o hospodářských a sociálních právech. Byla přijata v Turínu roku 1961 a podepsali ji členské státy Rady Evropy. Zákaz diskriminace sociálních práv uvedených v Evropské sociální chartě (dále jen Charta) je stanoven v její preambuli. V chartě jsou stanovena jak základní sociální a hospodářská práva tak i způsob ratifikace tohoto dokumentu a způsob dodržování těchto práv. Státy Chartu nemusí ratifikovat jako celek, ale mohou přijmout pouze její části. V prvních článcích stanovuje Charta právo na práci, právo na spravedlivé, bezpečné a zdravé pracovní podmínky a právo na spravedlivou odměnu za práci. Charta byla v průběhu let postupně revidována a doplňována. Pro kontrolu dodržování pravidel Charty se využívají zprávy, které zasílají smluvní státy generálnímu tajemníkovi Charty každé čtyři roky. Tyto zprávy prošetří Evropský výbor pro sociální práva. Následně vypracuje hodnotící zprávu, kterou pak předkládá smluvním státům. Tato zpráva má pouze formu doporučení.

## 6.6 EVROPSKÁ UNIE A DISKRIMINACE

*„Antidiskriminační legislativu EU do českého práva transponoval antidiskriminační zákon (č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů).*“[52]

[50] http://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/rada-evropy dne 12.03.2013
[51] http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/82E3CE7F-5D3D-46EB-8C13-4F3262F9E20B/0/CzechTch%C3%A8que.pdf dne 12.03.2013
[52] https://www.euroskop.cz/679/sekce/lidska-prava/ dne 12.02.2013

Po roce vstupu ČR do Evropské unie (dále jen EU) v roce 2004 jsou pro český právní řád důležité i právní normy a smlouvy EU. Evropské právo se dělí na primární a sekundární. Primární právo jsou veškeré zakládací smlouvy (např. Smlouva z Nice, Maastrichtská smlouva). Sekundární právo tvoří: směrnice, doporučení, rozhodnutí, nařízení a stanoviska. „*Nařízení má obecnou působnost. Je závazné v celém rozsahu a přímo použitelné ve všech členských státech. 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. Rozhodnutí je závazné v celém rozsahu. Pokud jsou v něm uvedeni ti, jimž je určeno, je závazné pouze pro ně. Doporučení a stanoviska nejsou závazná.*“[53]

Pro vztah evropského práva a národních právních řádů je důležitých několik zásad např.:

1, zásada proporcionality- neboli zásada přiměřenosti znamená, že EU svou činností nepřekročí obsahem ani formou, to co je nezbytné pro dosažení cílů smluv.

2, zásada svěření pravomocí- EU jedná pouze v mezích pravomocí jí svěřených základními smlouvami

3, zásada subsidiarity- znamená, že EU jedná i v oblastech, které nespadají výlučně do její pravomoci v případech, kdy nemůže být cílů dosaženo na státních nebo regionálních úrovních, nebo v případech kdy je výhodnější, aby se jednalo na vyšší úrovni.

4, zásada posílené spolupráce- v některých oblastech mohou státy EU po vzájemné dohodě spolupracovat intenzivněji. Například Schengenský prostor, kterého jsou členy jak některé státy EU, tak i státy mimo EU.

### 6.6.1 Listina základních práv Evropské unie

Listina základních práv Evropské unie (dále jen Listina) byla připojena ke smlouvě z Nice v roce 2000 a zakotvila principy obsažené v judikatuře Soudního dvora. Při provádění evropského práva mají podle Listiny jednat členské státy i instituce EU. Měla ale pouze statut nezávazné politické deklarace. Až později se stala součástí primárního práva EU díky Lisabonské smlouvě. V roce 2009 si ČR vyjednala možnost se připojit k Protokolu o uplatňování Listiny základních práv Evropské unie v Polsku a Spojeném království. Toto rozhodnutí vyvolalo vlnu kritiky i pochybností, jak bude prakticky platit tato Listina pro ČR. Tehdejší prezident ČR „*Václav Klaus: prosazoval výjimku jako ochranu před údajnými nároky sudetských Němců na majetek v ČR, přestože s tím podle mnohých*

[53] http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0047:0200:cs:PDF dne 12.03.2013

*právníků lisabonská smlouva ani listina nijak nesouvisí'*[54] *„Zatímco tedy Protokol Polska a Spojeného království vstoupil v platnost společně s Lisabonskou smlouvou, Protokol ČR, kterým se Česká republika připojí k Protokolu Polska a Spojeného království, zatím platný není. ČR na Evropské radě obdržela politický příslib ostatních členských států EU tento Protokol k zakládacím smlouvám EU připojit v momentě uzavření přístupové smlouvy nového členského státu k Unii. Právně závazným se tedy stane až s platností této přístupové smlouvy. I poté se na ČR bude vztahovat Listina základních práv EU, avšak s přihlédnutím k ustanovením Protokolu.'*[55] Jak bude tento protokol vypadat pro ČR v praxi, se ještě ukáže až se soudní praxí. Nicméně Listina jako taková se zabývá 54 článcích, základními právy. Stanovuje i zákaz nucené práce, zákaz otroctví, svobodu myšlení, svědomí a náboženského vyznání. Čl. 32 předkládá i zákaz dětské práce a ochranu mladých lidí při práci.

### 6.6.2 SMĚRNICE EU A DISKRIMINACE

Směrnice jsou jedny z nejdůležitějších právních aktů EU v sekundárním právu. Používají se jako nástroj sbližování jednotlivých státních právních řádů a pro členské státy je závazný jejich cíl. Členský stát má povinnost včlenit pravidlo obsažené ve směrnici do svého právního řádu. Pokud tak neučiní do stanovené lhůty, směrnice má pak v daném státu přímý účinek. Dále bych ráda přiblížila některé směrnice týkající se diskriminace:

- Směrnice Rady ES č. 75/117- o sbližování právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy
- Směrnice rady č. 2000/78/ES- (rámcová směrnice pro zaměstnanost)kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání
- Směrnice rady č. 76/207- o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.
- Směrnice Rady 2000/43/ES- kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ

[54] https://www.euroskop.cz/38/14666/clanek/vyjimka-z-listiny-prav-eu-stale-budi-rozpaky-a-otazky/ dne 13.03.2013

[55] http://www.mzv.cz/jnp/cz/zahranicni_vztahy/evropska_unie/pravo_evropske_unie/lisabonska_smlouva/protokol_o_uplatnovani_listiny.html dne 13.03.2013

- Směrnice rady č. 97/80 EC o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví
- Směrnice rady č. 96/34- o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS
- Směrnice Rady ES č. 92/85 EEC, o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zavádění opatření ke zlepšování zdraví a bezpečnosti při práci těhotných pracovnic a pracovnic krátce po porodu. *„Tato směrnice stanovuje určité výjimky ze zásady rovného zacházení. Snaží se o zlepšení ochrany zdraví a bezpečnosti práce těhotných žen a žen krátce po porodu. Garantuje ženám nejméně 14 týdnů mateřské dovolené.“* [56]
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady ES č. 26/54 EC o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

Evropský veřejný ochránce práv

*„Evropský ombudsman vyšetřuje stížnosti o nesprávných úředních postupech v institucích a orgánech Evropské unie.“*[57] Tuto funkci zastává Nikiforos Diamandouros od roku 2003. Evropský parlament zvolil prvního Evropského veřejného ochránce práv v roce 1995.

### 6.6.3 PŘÍPAD MANGOLD (C-144/04)

Roku 2003 v SRN (konkrétně 26.6.) pan Mangold uzavřel pracovní smlouvu na dobu určitou s advokátem panem Helmem. Panu Mangoldovi bylo v době uzavření smlouvy 52 let. Tato smlouva byla uzavřena jen na základě toho, že bylo panu Magoldovi 52 let. *„V německém Zákonu o pracovních poměrech na dobu určitou uzavíraných na kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu: (dále jen TzBfG) §14 odst. 3 TzBfG bylo uzákoněno, že pracovní poměry s osobami nad 52 let mohou být uzavírány na dobu určitou, aniž by musel být ustaven důvod.“*[58] Navíc zde existovala možnost uzavírat tyto pracovní smlouvy i opakovaně. Pracovní smlouva měla toto ujednání: *„časové omezení pracovního poměru*

[56] ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, str. 125., ISBN 978-80-7380-277-6.125
ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 230 s. ISBN 978-80-7380-277-6.54
[57] http://www.ombudsman.europa.eu/cs/home.faces dne 15.3.2013
[58] Kostadinovová I., Petr P., Případ Mangold, dostupné na : *vsers.cz/wp-content/uploads/2012/10/vv2006-2.pdf* dne 21.03.2013

*mezi panem Mangoldem a panem Helmem se opírá o §14 odst. 3 TzBfG. Pan Mangold si ale myslí že je to v rozporu s rámcovým ujednáním o prac. smlouvách na dobu určitou ze dne 18.3.1999. a směrnice 2000/78/ES*[59] *Podle čl. 6 směrnic: „mohou členské státy stanovit, že rozdíly v zacházení na základě věku nepředstavují diskriminaci, jestliže jsou v souvislosti s vnitrostátními právními předpisy objektivně a rozumně odůvodněny legitimními cíli, zejména legitimními cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání, a jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné.*[60] Německý soud tedy podal tzv. předběžnou otázku k Evropskému soudnímu dvoru, zda je §14 odst. 3 TzBfG přiměřeným a potřebným prostředkem pro dosažení cílů. Pan Mangold i německý soud se však domnívali, že toto ustanovení není přiměřeným prostředkem, protože umožňuje libovolné řetězení pracovních poměrů na dobu určitou. Výše zmíněné směrnici neuplynula v době uzavření pracovního poměru lhůta pro transformaci. Evropský soudní dvůr však již před tímto případem rozhodl, že žádný členský stát EU nesmí před uplynutím této lhůty vydávat normy, které maří dosažení cílů směrnice (2000/78/ES). Otázka ohledně povolení řetězení pracovních poměrů na dobu určitou u osob starších 52 let však Evropský soudní dvůr za irelevantní, neboť pan Mangold uzavřel pouze jednu smlouvu na dobu určitou s panem Helmem. K řetězení tudíž nedošlo. Další na co Evropský soudní dvůr odpovídal, bylo zda: *„Lze čl. 6 směrnice 2000/78/ES vyložit tak, že mu odporuje každá národní norma členského státu, která povoluje uzavíraní termínovaných pracovních smluv v libovolném počtu a libovolné době s lidmi nad 52 let, neexistuje-li tzv. věcná spojitost? Pokud ano, jaké důsledky z toho musí vyvodit soudce národního soudu?“*[61] Evropský soudní dvůr konstatoval, že právní úprava §14 odst. 3 TzBfG je diskriminující, protože zachází rozdílně s osobami pod 52 let věku a nad 52 let věku. Dochází tedy k diskriminaci na základě věku. Dále Evropský soudní dvůr konstatoval, že účel tohoto ustanovení je (v souladu s čl. 6 směrnice 2000/78/ES) legitimní. Zákonodárce se snažil o integraci a větší šanci na pracovním trhu pro osoby nad 52 let věku. Zároveň ale konstatoval, že aplikace ustanovení §14 odst. 3 TzBfG vede k tomu, že lidé starší 52 let nemají šanci získat pracovní smlouvu na dobu neurčitou. Z čehož vyplývá, že §14 odst. 3

[59] Kostadinovová I., Petr P., Případ Mangold, dostupné na : *vsers.cz/wp-content/uploads/2012/10/vv2006-2.pdf* dne 21.03.2013
[60] (C-144/04) http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=56134&pageIndex=0&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1081504 dne 15.03.2013
[61] Kostadinovová I., Petr P., Případ Mangold, dostupné na : *vsers.cz/wp-content/uploads/2012/10/vv2006-2.pdf* dne 21.03.2013

TzBfG je v rozporu s čl. 6 směrnice 2000/78/ES. A je tudíž neaplikovatelné. Toto rozhodnutí platí pro všechny státy EU, což znamená, že i pro ČR. Na tomto příkladu je vidět, že i když se německý zákonodárce snažil o odstranění diskriminaci, povedl se mu pravý opak.

# 7 DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE A GENDER

Zákaz diskriminace se snaží o rovnost u všech bez rozdílu věku, náboženského vyznání atd. a také pohlaví. Muži a ženy však nejsou stejní co do fyzických dispozic. Dnes jsou navíc na ženy v profesním životě kladeny stejné nároky jako na muže. Již od 19. století ženy bojovaly za rovnoprávnost s muži, za volební právo, za právo na vysokoškolské vzdělání atd. Dnes mohou ženy studovat, pracovat, volit, ale odstranění všech společenských rozdílů a hlavně stereotypů v přístupu k ženám jsme se ještě nedočkali. V současné době se stát a společnost snaží, aby ženy i muži měli stejné pracovní příležitosti, stejné podmínky v práci a stejné platové podmínky. Rovnost de iure však není vždy to samé, jako rovnost de facto. Ženy vzhledem k tomu, že rodí děti a starají se převážně o domácnost a výchovu dětí, nemohou nikdy dosáhnout plošně úplné rovnosti na pracovním trhu. Zákonodárce se snaží tuto nerovnost vykompenzovat jistými úlevami pro ženy. Příkladem můžou být třeba přestávky na kojení atd. Osobně považuji za pozitivní, že se upustilo od výrazu mateřská dovolená a nyní se používá termín rodičovská dovolená.
Rovnost mezi muži a ženami je vymezena jak v mezinárodních smlouvách, tak i v právu EU, dotýká se jí i Listina základních práv a svobod a AntiDZ.

## 7.1 CO JE TO GENDER?

*„Gender vzniká v průběhu socializace jedince, který se v jejím rámci učí „být mužem či ženou“. Gender totiž zahrnuje sociální dimenzi biologického znaku- pohlaví. V lidské společnosti se během staletí vytvořily určité role a společenské úkoly mužů a žen, jež původně plynuly z jejich biologických vlastností, postupně se však přetvořily v určitá společenská očekávání, jež jsou někdy označována „genderové role„ či „genderové stereotypy.“* [62] Jak píše Štangová na str. 54 :*„ Genderová rovnost znamená vyrovnané zastoupením komtepence a zviditelňování obou pohlaví ve všech sférách veřejného i soukromého života . jejím cílem je podporovat plnou účast mužů i žen na společenském životě.“*

## 7.2 MEZINÁRODNÍ SMLOUVY A ROVNOST POHLAVÍ

Většina mezinárodních smluv o dodržování lidských práv a svobod a i zákazu diskriminace, zmiňuje právě zákaz diskriminace z důvodu pohlaví. Já bych ráda více

[62] TOMEŠ, Igor a Kristina KOLDINSKÁ. *Sociální právo Evropské unie*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2003, str.24, ISBN 80-717-9831-2

zmínila úpravu věnující se speciálně odstranění diskriminace žen. Např. Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen.

## 7.3 ÚMLUVA O ODSTRANĚNÍ VŠECH FOREM DISKRIMINACE ŽEN

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (dále jen Úmluva), vznikla roku 1976. Československá Republika ratifikovala tuto smlouvu v roce 1982, v tomto roce také vstoupila v platnost na našem území. Tato Úmluva je komplexní úpravou zákazu diskriminace žen. Článek první Úmluvy definuje, co je pro účely Úmluvy považováno za diskriminaci.: čl. 1: „*Pro účely této úmluvy bude výraz "diskriminace žen" označovat jakékoli činění rozdílu, vyloučení, nebo omezení provedené na základě pohlaví, jehož důsledkem nebo cílem je narušit nebo zrušit uznání, požívání nebo uplatnění ze strany žen, bez ohledu na jejich rodinný stav, na základě rovnoprávnosti mužů a žen, lidských práv a základních svobod v politické, hospodářské, sociální, kulturní, občanské nebo jiné oblasti.*“[63] Navíc zakazuje diskriminaci jak úmyslnou tak i neúmyslnou.

Úmluva zavazuje smluvní strany, aby se snažily odstranit diskriminaci žen v různých sférách, jak v politickém životě (čl. 7 Úmluvy), ale stejně tak i na pracovním trhu. V článku 11 Úmluvy se státy zavazují zajistit několik podstatných principů k zajištění odstranění diskriminace žen. Mimo jiné je to i zavedení práva na práci, jakožto nezcizitelného práva všech lidských bytostí, právo na svobodnou volbu povolání a zaměstnání, právo na stejnou odměnu. Dále také právo na ochranu zdraví a bezpečné pracovní podmínky a také právo na sociální zabezpečení. Úmluva dále zřizuje také Výbor pro odstranění diskriminace žen (dále jen Výbor). Ten má za úkol posuzovat úroveň naplňování Úmluvy. Výbor je kontrolní orgán, kterému posílají smluvní státy zprávy o plnění úmluvy. Výbor po zhodnocení těchto zpráv posoudí úroveň implementace jednotlivých článků Úmluvy. V ČR je koordinačním orgánem vlády, který sleduje a vyhodnocuje plnění Úmluvy, zmocněnec vlády pro lidská práva a Rada vlády pro lidská práva.

Některé další smlouvy OSN, které se zabývají rovností mužů a žen:

Úmluva o rovném odměňování

Úmluva o politických právech žen

[63] http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen.pdf dne 14.03.2013

Úmluva č. 111 o diskriminaci

Úmluva proti diskriminaci ve vzdělávání

## 7.4 LISTINA ZÁKLADNÍCH PRÁV EVROPSKÉ UNIE

Rovnost mužů a žen zakotvuje i Listina základních práv Evropské unie (dále jen Listina). V článku 23 Listiny se píše: „ *Rovnost žen a mužů musí být zajištěna ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci. Zásada rovnosti nebrání zachování nebo přijetí opatření poskytujících zvláštní výhody ve prospěch nedostatečně zastoupeného pohlaví.*“[64] Více o diskriminaci v Listině základních práv Evropské unie píši v kapitole č. 6.

## 7.5 EVROPSKÝ PAKT PRO ROVNOST ŽEN A MUŽŮ

*„Deklaruje politickou vůli vrcholných představitelů členských států EU v souladu s cíly Lisabonské strategie účinnými nástroji zajistit:*

- *rovné postavení žen a mužů na trhu práce a potírání stereotypních předsudků o roli žen a mužů v zaměstnání*
- *zlepšení podmínek pro sladění pracovního a rodinného života žen a mužů a posílení hlediska rovnosti žen a mužů ve všech plánovacích a rozhodovacích procesech (gender mainstreaming).*“[65]

## 7.6 ROVNOST MUŽŮ A ŽEN VE SMLOUVÁCH EVROPSKÉ UNIE

*„Již Římská smlouva (1957) obsahovala princip rovného odměňování pro ženy a muže. Odstranění nerovností a podpora rovných příležitostí napříč unií je v souladu s články 2 a 3 Smlouvy o EU. Ve Smlouvě o fungování ji řeší článek 19 (opatření proti diskriminace mj. na základě pohlaví v oblasti zaměstnání a mimo něj), článek 153 (rovné zacházení na trhu práce a na pracovišti) a článek 157 (rovné zacházení v otázkách odměňování).*“[66]

[64] Listina základních práv EU (2007/C 303/01)
[65] https://www.euroskop.cz/679/sekce/lidska-prava/ dne 15.03.2013
[66] https://www.euroskop.cz/679/sekce/lidska-prava/ dne 15.03. 2013

## 7.7 ZÁKAZ DISKRIMINACE Z DŮVODU POHLAVÍ V ČESKÉM PRÁVNÍM ŘÁDU

Princip rovného zacházení pro muže a ženy upravuje i právní řád ČR. V první řadě rovnost mužů a žen upravuje Listina základních práv a svobod (dále jen LZPS), kde se v čl. 3 zaručují základní práva a svobody všem bez rozdílu pohlaví, barvy pleti, národnosti atd. Podle čl. 29 mají ženy právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky. A čl. 32 zaručuje ženě v těhotenství zvláštní péči a ochranu v pracovních vztazích a odpovídající pracovní podmínky.

### 7.7.1 ANTIDISKRIMINAČNÍ ZÁKON A GENDER

I AntiDZ stanovuje zákaz diskriminace na základě pohlaví. V §8 odst. 1 stanovuje že pokud zaměstnavatel poskytne peněžité nebo jiné plnění zaměstnanci, nebo bývalému zaměstnanci z důvodu náhrady nebo doplnění dávky poskytované ze sociálního systému pro např. případ nemoci, invalidity, pracovního úrazu,stáří, nebo nezaměstnanosti musí tak učinit bez diskriminace pohlaví. Podle AntiDZ :*„(2) Muži i ženy musí mít zejména*

*a) stejný přístup k systému sociálního zabezpečení pracovníků,*

*b) stejný nárok na poskytování plnění,*

*c) stejné podmínky pro vznik, trvání a zachování nároku na plnění,*

*d) stejně povinnou nebo dobrovolnou účast v systému,*

*e) stejná pravidla pro poskytování plnění, zejména věkovou hranici, dobu trvání zaměstnání nebo dobu účasti v systému,*

*f) stejné podmínky pro pozastavení plnění nebo získání nároku na dávky vyplácené během mateřské dovolené nebo volna z rodinných důvodů,*

*g) nárok na stejný rozsah plnění při splnění stejných podmínek,*

*h) stejný způsob výpočtu výše příspěvků zaměstnavatele nebo zaměstnance,*

*i) stejný způsob výpočtu výše plnění včetně zvýšení, na které vzniká nárok s ohledem na manžela nebo manželku nebo vyživované osoby,*

*j) stejné podmínky pro vrácení příspěvků zaměstnanci, pokud se zaměstnanec odhlašuje ze systému, aniž by splnil podmínky zaručující mu odložené právo na dlouhodobé dávky,*

*k) stanoven stejný způsob určení důchodového věku pro účely přiznání důchodu ze sociálního zabezpečení pracovníků.“*[67]

[67] Antidiskriminační zákon, zákon č. 189/2009 Sb., v platném znění

### 7.7.2 ZÁKONÍK PRÁCE A GENDER

Zákoník práce kromě §16 a §17 kde upravuje zákaz diskriminace, upravuje i zvláštní pracovní podmínky pro ženy konkrétně v § 238 a následující. V těchto paragrafech dal zákonodárce jasně najevo, že ženy, matky, kojící ženy a těhotné ženy mají nárok na zvláštní pracovní podmínky. Zaměstnankyně nesmí zaměstnavatel zaměstnávat pracemi, které ohrožují jejich mateřství a ty jsou stanoveny vyhláškou ministerstva zdravotnictví. Zaměstnavatel musí přihlížet při tvorbě směn na potřeby zaměstnankyň. Zaměstnanci pečující o děti do věku 8 let mohou být vysíláni na pracovní cesty mimo obvod obce svého bydliště či pracoviště jen se svým souhlasem. Myslím, že na tomto místě zákonodárce správně vymezuje, že se jedná o zaměstnance. Tzn. jak o muže či ženu pečující o dítě do 8 let věku. Těhotné zaměstnankyně nesmí pracovat přesčas a v noci. Zaměstnankyním musí zaměstnavatel rovněž poskytnout přestávku na kojení. Další podmínky pro stanovení práce a pracovních podmínek pro těhotné ženy, kojící ženy a matky do konce devátého měsíce po porodu stanovuje vyhláška ministerstva zdravotnictví č. 288/2003 Sb.

## 7.8 ODMĚŇOVÁNÍ MUŽŮ A ŽEN

Ženy dostávají za stejnou práci v řadě případů menší plat. Příčin může být více: podhodnocení jejich práce, fakt že se starají o rodinu a děti nebo jen společenské stereotypy. Více jsou tímto ohroženy ženy, které mají rodinu a hlavně děti. To že vydělávají méně znamená, že později jim bude vyměřen i menší důchod. V důvodech proč ženy dostávají menší plat než muži hrají významnou roli genderové stereotypy. Např. jak píše Havelková na str. 23: Výhradně žena je spojena s funkcí mateřství. Zaměstnavatelé často zaměstnají mladou ženu jen na částečný úvazek, protože bude chtít odejít na rodičovskou dovolenou, a tudíž vypadne z pracovního procesu. Když pak žena otěhotní, je to ve většině případů ona, kdo zůstane s dítětem na rodičovské dovolené, protože to od ní okolí očekává, protože má menší plat, nebo protože má pocit, že by byla špatná matka, kdyby s dítětem nezůstala doma. Tím má ztížený kariérní postup a možnost dosažení vyššího platu či mzdy. V ČR je zákaz diskriminace na základě pohlaví stanoven Listinou základních práv svobod, AntiDZ i zákonem o zaměstnanosti.

## 7.9 JUDIKATURA TÝKAJÍCÍ SE GENDERU

Nález Ústavního soudu , č. 341/2007 Sb.

Ústavní soud rozhodoval o tom, zda je §32 zákona o důchodovém pojištění (zákon č. 155/1995 Sb.) v rozporu s čl. 52 Ústavy. Šlo o posouzení, zda mají mít ženy právo jít do důchodu v dřívějším věku, když vychovávají jedno či více dětí. „*Navrhovatel tvrdil, že nelze zvýhodňovat ženy tím, že mohou odcházet do důchodu dříve, pokud vychovali jedno či více dětí. Podle navrhovatele jsou tímto ženy zvýhodněny, protože muž může vychovávat také dítě a na výchově dětí se mají podílet oba rodiče. Čímž podle něj je jedné skupině po dosažení určitých podmínek poskytnuto něco, co jiné skupině po dosažení stejných podmínek poskytnuto není*“[68]. Podle navrhovatele je toto ustanovení zvýhodňující ženy, tudíž je diskriminační. Na to argumentoval čl. 29 Listiny a čl. 32 odst. 4 listiny. Tuto žádost Ústavní soud zamítl. V odůvodnění uvedl : že v případě zrušení tohoto ustanovení by bylo odebráno určité zvýhodnění ženám (matkám) a muži by tímto krokem nenabyli stejných práv. „*Ústavní soud dále přihlédl k historickým a sociologickým důvodům. Navíc shledal, že v rámci evropské unie je takovéto ustanovení tj. zvýhodnění žen zcela běžné a Česká republika tudíž není výjimkou. Ústavní soud navíc neshledal projev libovůle zákonodárce při přijetí platného znění §32 zákona o důchodovém pojištění. Tento návrh byl proto zamítnut.*“[69]

[68] Nález Ústavního soudu , č. 341/2007 Sb. dostupné na: http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2007-341
[69] Nález Ústavního soudu , č. 341/2007 Sb. dostupné na: http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2007-341

# 8 ZÁVĚR

Na závěr své bakalářské práce se pokusím shrnout a zhodnotit načerpané poznatky v oblasti zákazu diskriminace na trhu práce. Právní úprava v ČR, což znamená antidiskriminační zákon, zákoník práce , Listina základních práv a svobod a další související předpisy, jsou podle mého názoru dostačující. Je jasně vymezena definice diskriminace i důvody k diskriminaci. V antidiskriminačním zákonu najdeme i definici přímé a nepřímé diskriminace, stejně tak i zásadu rovného zacházení pro muže a ženy. Česká republika je vázána navíc poměrně velkým množstvím mezinárodních smluv o dodržování lidských práv a zákazu diskriminace. Dalším prvkem, který vstupuje do problematiky diskriminace, je nepochybně i Evropská unie, která se snaží o zakotvení zákazu diskriminace ve všech členských státech, jak pomocí zakládajících smluv, směrnic ale i dalších mechanismů. V současné době má Evropská unie snahu prosadit velmi diskutované kvóty na počet žen v managementu velkých firem. Osobně to nepovažuji za dobré řešení a domnívám se, že pouze administrativní uplatňování těchto zásad může mít v některých případech i negativní výsledek. Splnění předepsaných kvót počtu žen ve vedoucích funkcích nemusí ještě zaručit ženám adekvátní postavení ve vrcholovém vedení firem. *„Podle nového průzkumu Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj, o postavení žen na pracovním trhu, je nejlépe s postavením žen na pracovním trhu Norsko, které přijalo již v roce 2003 zákon požadující 40% zastoupení žen ve vedení společnosti.“*[70] V Norsku v důsledku těchto opatření vznikl fenomén tzv.„zlatých sukní“, jde o ženy, které ve vrcholném managementu zastávají více funkcí.

Na jedné straně se tedy moderní společnost snaží potlačit diskriminaci pomocí stále většího množství právních norem, směrnic a kvót, ale na straně druhé přibývá otroků. V době, kdy jsem psala tuto práci, byl zveřejněn článek o *počtu otroků v současné době*[71] Tento článek mě osobně velmi překvapil a myslím, že konkrétně poukázal na potřebu důslednějšího dodržování a potírání diskriminace. Podle této zprávy je v současné době 27 milionů otroků, což je o dva miliony více než v roce 1860. Podle mého názoru to ukazuje na skutečnost, že ať už bude jakékoliv množství právních norem regulujících a zakazujících diskriminaci, nikdy to nebude stačit, pokud lidská společnost nepřijme za běžné a přirozené nediskriminovat a posuzovat zaměstnance podle jejich schopností.

[70] https://www.euroskop.cz/46/22169/clanek/zlate-sukne-odvracena-strana-kvot/ dne 23.03.2013
[71] http://aktualne.centrum.cz/finance/prace/clanek.phtml?id=773745 dne 23.03.2013

## 9 SEZNAM LITERATURY

### A, Knižní publikace

Bělina, M. a kol. Pracovní právo, 5. vydání. Praha: C. H. BECK, 2012. ISBN 978-80-7400-405-6

Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7179-251-2

Koldinská, K., Tomeš, I. Sociální právo Evropské unie, Praha: C. H. Beck, 2003. ISBN 80-7179-831-2

KUBA, Jaroslav. *Filosofie lidských práv a právo*. 2. vyd. Plzeň: Západočeská univerzita, 1999, ISBN 80-708-2540-5.

TOMEŠ, Igor a Kristina KOLDINSKÁ. *Sociální právo Evropské unie*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2003, ISBN 80-717-9831-2

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

BOUČKOVÁ, Pavla., HAVELKOVÁ B., KOLDINSKÁ K., KÜHN Z., KÜHNOVÁ E., WHELANOVÁ M., *Antidiskriminační zákon: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, xiv, ISBN 978-807-4003-158.

NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2012 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 2. vyd. Praha: Grada, 2012, Právo pro praxi. ISBN 978-80-247-4037-9.

Kostadinovová I., Petr P., Případ Mangold, dostupné na : *vsers.cz/wp-content/uploads/2012/10/vv2006-2.pdf* dne 21.03.2013

ŠIMEK, Milan. *Trh práce*. Vyd. 1. Ostrava: Vysoká škola podnikání, 2005, ISBN 80-867-6426-5 dostupné na www.primat.cz/czu-tf/predmety/obecna-ekonomie-i.../download/

### B, Právní předpisy

Zákon č. 189/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, antidiskriminační zákon

Zákoník práce, z. č. 262/2006 Sb., v platném znění

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, jak vyplývá ze změn provedených ústavními zákony č. 347/1997 Sb., č. 300/2000 Sb., č. 395/2001 Sb., č. 448/2001 Sb. a č. 515/2002 Sb.,

Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku ČR, jak vyplývá ze změny provedené ústavním zákonem č. 162/1998 Sb.,

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, v platném znění

Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, v platném znění

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, v platném znění účinný do 31. 12. 2013, od 01. 01. 2014 z. č. 89/2012 Sb.

Zákon č. 349/1999 Sb., zákon o veřejném ochránci, v platném znění

Listina základních práv EU (2007/C 303/01)

**C, Elektronické zdroje**

www.odpovednareforma.cz
www.vlada.cz
www.osn.cz
www.msmt.cz
europa.eu
hub.coe.int
www.echr.coe.int
www.mpsv.cz
eur-ex.europa.eu
osha.europa.eu
www.ombudsman.europa.eu
www.ochrance.cz
vsers.cz
www.akilda.cz
www.euroskop.cz
mediator-praha.cz
www.mkc.cz
www.inuru.com/index.php
www.ohchr.org
www.mzv.cz
curia.europa.eu
www.zakonyprolidi.cz
aktualne.centrum.cz

## 10 RESUMÉ

The aim of the study was to provide an overview on the law of non-discrimination. I have dealt with as the law of the Czech Republic, as well as international treaties and European Union law.

I worked with the anti-discrimination Act (Act No. 189/2009 Coll.), Which is valid in the Czech Republic since 2009, with the Charter of Rights and Freedoms (Act No. 2/1993 Coll.) And the Labour Code (Act No . 262/2006 Coll.), I tried to summarize the basic concepts of discrimination, equality, discrimination, de iure and de facto. Next, I describe the definition of the labor market.

In addition, I also examined the historical development of human rights, which is closely related to the concept of discrimination.

I explained the types and forms of discrimination: direct and indirect discrimination, harassment, sexual harassment, stalking, instruction and guidance to discrimination and mobbing and bossing . It also grounds for discrimination: race, sexual orientation, age, disability, religion, belief and world view.

I focused on international agreements that bind the Czech Republic and at the same time relating to discrimination.

Then I focused legislation prohibiting discrimination in European Union law. A job I finished chapter devoted to gender issues in the area of labor market discrimination.