

PRINCIP ROVNÉHO ZACHÁZENÍ

4. Rovné pracovní podmínky

S MUŽI A ŽENAMI V
MPSV ZAMĚSTNÁNÍ

Princip rovného zacházení s muži a ženami v oblasti pracovních podmínek platí s výhradou stavu, kdy žena z důvodu těhotenství nebo mateřství vyžaduje specifickou ochranu. Ve vztazích, kde tato ochrana působí, nelze požadavek rovného zacházení uplatňovat.

4.1. Zvláštní ochrana žen a matek

K ochraně zaměstnaných těhotných žen a matek právo ES vyžaduje, aby se členské státy podřídily závazkům směrnice Rady č. 92/85/EEC z 19. října 1992, o zavedení opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovníků, matek krátce po porodu a matek kojících. Principiálním požadavkem souvisejícím se zavedením této směrnice je **nepřipustit, aby v důsledku jejího přijetí došlo v kterémkoliv členském státě ke zhoršení stavu příslušné dosavadní ochrany**. Směrnice se vztahuje na všechny druhy pracovních vztahů, tedy i na vztahy v ozbrojených silách.

V Belgii se opatření přijatá k jejímu zavedení vztahují dokonce i na vztahy, jejichž prostřednictvím zajišťují fyzické osoby (ženy) pracovní služby na základě obchodního nebo jiného kontraktu¹⁴⁾.

Ochrana je zaměřena výlučně na těhotné ženy, matky krátce po porodu a matky kojící. Vyjadřuje obecnou světovou tendenci ústupu od ochrany žen jako takových. Zmíněná tendence je zdůvodňována stavem obecné ochrany zdraví při práci a rozvojem technologií, materiálů a pracovních pomůcek, v jehož důsledku byla předchozí pracovní bezpečnostní rizika eliminována.

Těhotná žena má na ochranu právo, pokud o svém stavu informuje zaměstnavatele. Většina států vyžaduje, aby informace zaměstnavateli byla doložena lékařským potvrzením. Určení kdo je „matkou krátce po porodu“ a kdo je „matkou kojící“ je ponecháno na národním právu.

Definice matky krátce po porodu osciluje v členských zemích mezi dobou 2 měsíců po porodu v Řecku a 6 měsíců po porodu ve Velké Británii; definice kojící matky se pohybuje mezi 6 měsíci po porodu v Irsku a jedním rokem po porodu v Řecku.

¹⁴⁾ Viz Zpráva Komise o implementaci směrnice Rady č. 92/85/EEC z 19. října 1992, o zavedení opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovníků, matek krátce po porodu a matek kojících z 15. 3. 1999.

Zmíněné těhotné ženy a matky jsou chráněny před riziky, jejichž základní výčet (byť nevyčerpávající) je součástí směrnice. **Zaměstnavatelé jsou povinni sledovat a vyhodnocovat zda, a do jaké míry, mohou tato rizika na chráněné skupiny žen působit a o výsledcích dotčené ženy informovat**. Pokud rizika působí, jsou zaměstnavatelé povinni jejich důsledky odvrátit (úpravou pracovních podmínek, pracovní doby, změnou technologie práce, pracoviště, druhu práce). Nelze-li tyto nepříznivé důsledky odvrátit jinak, má žena právo na pracovní volno, po jehož dobu trvání má být hmotně zabezpečena. Podmínky tohoto nároku stanoví národní právo. Zabezpečení plyne většinou od zaměstnavatele. Je podmíněno dobou zaměstnání a jeho měsíční výše se pohybuje v rozmezí od 65 % až do 100 % průměrné mzdy.

Ve Švédsku, Lucembursku, Nizozemí a Portugalsku jsou ženy pro tyto případy zabezpečeny zvláštní sociální dávkou nebo pojištěním. Poskytnutí zmíněného pracovního volna není dosud zajištěno ve Francii a ve Španělsku. Ve Velké Británii předmětný nárok nenáleží ženě, která odmítla jiné vhodné zaměstnání, které jí zaměstnavatel nabídl¹⁵⁾.

Nepříznivé účinky **noční práce** jsou u těhotných žen a shora uvedených matek eliminovány tím, že je jim umožněno výkon takové práce odmítnout, resp. zaměstnavatel je nesmí k noční práci nutit. Reálné využití této ochrany je projevem vůle ženy nést odpovědnost za své zdraví a zdraví svého dítěte. I zde platí, že k provedení této ochrany je zaměstnavatel povinen převést ženu k výkonu práce ve dne nebo jí poskytnout pracovní volno obdobně jako u výše uvedené ochrany před jinými riziky.

Až na Francii¹⁶⁾ všechny země uvedený přístup k dané ochraně akceptovaly. Jako nedostatečná je hodnocena úprava německá, která sice ctí obecný princip, že ženy nesmějí být k noční práci nuceny, ale zároveň z tohoto pravidla stanoví výjimky u hotelového personálu a personálu restaurací, personálu zábavních podniků, a to po dobu prvních čtyř měsíců těhotenství.

Směrnice zavádí ženě **nárok na mateřskou dovolenou v základním rozsahu čtrnácti týdnů částečně před a/nebo po porodu**; dva týdny čerpání této dovolené v období porodu nebo po něm jsou povinné. Žena se práva na jejich čerpání nesmí vzdát.

¹⁵⁾ Viz dokument uvedený pod pozn. č. 14.

¹⁶⁾ Viz část 7.1.

Jednotlivé členské státy stanovený rozsah mateřské dovolené mírně překračují: Belgie o 1 týden, zbývající země o dva až čtyři týdny. Ojedinelou výjimkou je Dánsko, kde mateřská dovolená trvá 28 týdnů. Tato relativní štedrost však bývá vysvětlována mimo jiné i tím, že jde o opatření přispívající ke snížení napětí na trhu práce. V Rakousku, Německu, Španělsku, Itálii a Lucembursku je mateřská dovolená obligatorním nárokem ve svém plném rozsahu.

Po dobu mateřské dovolené má žena nárok na **dávky v mateřství**. Tento nárok lze podmínit splněním stanovených podmínek, zejména dobou trvání předchozího zaměstnání. Tato doba nesmí být delší než 12 měsíců před porodem. Výše dávek v mateřství se obecně považuje za přiměřenou, pokud odpovídá alespoň výši dávek náležejících v případě nemoci. Dávky v mateřství jsou ženě poskytovány jak prostřednictvím pojistných systémů sociálního zabezpečení, tak částečně od zaměstnavatele. Výjimkou nejsou ani dávky hrazené z prostředků sociální péče. V prvních měsících dosahuje jejich výše v některých zemích - např. v Rakousku, Řecku - až 100 % průměru předchozí mzdy, poté klesá. Individuální zaměstnanecká práva založená pracovní smlouvou musí být ženě po návratu z mateřské dovolené zachována.

Belgie v době mateřské dovolené ženě pozastavuje účinnost pracovní smlouvy s tou výhradou, že doba tohoto pozastavení se započítává pro účely splnění podmínky účasti na důchodovém pojištění.

Obecným rozlišovacím hlediskem určení, kdy ženě přestává náležet právo specifické ochrany z důvodu jejího mateřství a kdy se o péči o dítě počíná dělit s otcem, resp. je s ní v zaměstnání zacházeno stejně jako se zaměstnaným otcem dítěte, je okamžik, kdy její péče o dítě přestává být nenahraditelná. Určení tohoto momentu ponechává směrnice plně na národním právu toho kterého členského státu. Jediným nepřímým vodítkem je výše zmíněná minimální délka doby mateřské dovolené, která činí 14 týdnů.

Normy bezpečnosti a ochrany zdraví žen při práci a s nimi spojené povinnosti zaměstnavatelů jsou v podmínkách České republiky vesměs přísnější, a individuální nároky žen podmíněné porodem a výkonem mateřské péče jsou štedřejší. Neočekává se tedy, že by formální transpozice dílčích ustanovení směrnice činila zvláštní problémy. Poněkud jiná situace se dá předvídat z hlediska praktického fungování systému této ochrany, ve kterém bude muset být podstatně zaktivizována dosud pasivní role zaměstnavatele, zejména při vyhledávání rizik, jejich vyhodnocování a následném odstraňování či zmírňování.

4.2. Rovné zacházení v oblasti pracovních podmínek

Princip rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde o pracovní podmínky, zakládá směrnice Rady č. 76/207/EEC z 9. února 1976, o realizaci zásady rovného zacházení s muži a ženami pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky. Při aplikaci daného principu v oblasti pracovních podmínek je proto třeba připomenout, že kromě výše uvedené oblasti zvláštní ochrany žen z důvodu jejich těhotenství a mateřství, se ho nelze dovolávat k odstranění nerovností vyvolaných uplatněním pozitivních opatření. Z logické podstaty věci se ho nelze dovolávat ani v prostředí podniku, ve kterém jsou zaměstnání jen muži nebo jen ženy. Předpokladem jeho uplatňování je, aby základní obecné normy stanovující pracovní podmínky (právní předpisy, kolektivní smlouvy) nezakládaly možnost diskriminace zaměstnanců podle pohlaví, tzn. aby byly přinejmenším genderově neutrální. Od zaměstnavatelů se pak vyžaduje, aby na základě dodržování těchto norem ve svém podniku (úřadu, instituci, organizaci) **vytvářeli nebo přispívali k vytváření takových pracovních podmínek, které jsou ve vztahu k mužům a ženám stejné nebo srovnatelné.** Požadavek srovnatelnosti se uplatní zejména při vytváření hygienických podmínek na pracovišti, event. u podmínek vytvářejících ženám bezpečné pracovní prostředí.

Posledně zmíněná varianta se konkrétně týká zvláštních bezpečnostních opatření, která jsou přijímána např. k posílení ochrany řidiček kamiónů na dálkových dopravních trasách.

S faktickou - a někdy i formální - nerovností pracovních podmínek žen a mužů se lze nejčastěji setkat v souvislosti s **výhodami, které jsou určeny zaměstnancům pečujícím o děti.** Výhody tohoto druhu jsou u nás relativně velmi štedré a jejich využívání má u nás silnou a dlouholetou tradici. Součástí této tradice je stav, kdy jsou tyto výhody a priori a ze setrvačnosti, přisuzovány téměř výlučně ženám. Při veškerém respektu k přirozené vůli žen pečovat o své dítě, není v žádném ohledu spravedlivé nebrat v potaz odpovídající otcovské aspirace. V zájmu spravedlivých podmínek výkonu rodičovských práv, jakož i v zájmu opečovávaného dítěte samotného, je nanejvýš žádoucí, aby byl princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání důsledně uplatňován **vůči všem** zaměstnancům pečujícím o děti. Faktické využívání nároků podmíněných péčí o dítě zaměstnanými otci, resp. zvýšení počtu pečujících otců by mělo posílit postavení žen - matek na trhu práce. Ty totiž v roli uchazečky o zaměstnání často postrádají konkurenceschopnost tím, že zaměstnavatel předem předpokládá,

že rodičovské a rodinné povinnosti budou v souběhu se zaměstnáním plnit výhradně ony. V důsledku toho jsou považovány za pracovně nespolehlivé, nestabilní a z hlediska nákladů práce relativně drahé.

4.3. Rodičovská dovolená

S péčí zaměstnaných rodičů o dítě a rodinu se v Evropském společenství významně pojí všeobecně prosazovaná snaha zajistit, aby zaměstnavatelé vycházeli oběma těmito rodičům rovnocenně vstříc v jejich úsilí úspěšně se vyrovnat se souběžným plněním povinností v zaměstnání a v rodině, resp. při výchově dětí. K naplnění této snahy přijala Rada směrnicí č. 96/34/EC ze dne 3. června 1996, o rámcové smlouvě uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a ETUC, o rodičovské dovolené.

Formálně směrnice vznikla zvláštní metodou přijímání komunitárního právního aktu. Rada jí de facto bere za svůj obsah smlouvy, uzavřené v rámci kolektivního vyjednávání nejvýznamnějšími evropskými sociálními partnery, a to Evropským svazem zaměstnavatelských sdružení (UNICE), Evropským centrem podniků s veřejnou účastí a podniků působících v obecném zájmu (CEEP) a Evropskou odborovou konfederací (ETUC). Rada tím veřejně vyjadřuje faktický respekt k výsledkům kolektivního vyjednávání a k jeho aktérům; tento respekt projevuje tím, že v rámci ES se tato smlouva stává závaznou.

Evropský institut „rodičovské dovolené“ je z hlediska principu rovného zacházení s muži a ženami podstatně vyspělejší formou tzv. „další mateřské dovolené“, známé z našeho zákoníku práce. Zásadní rozdíl v jejich úpravě představuje fakt, že rodičovská dovolená patří ve smyslu směrnice mezi zákonné **individuální nároky zaměstnanců**, jejichž podmínky a rozsah postrádají jakoukoliv vazbu na příslušnost zaměstnanců k pohlaví. Záměrem směrnice je, aby byl nárok na rodičovskou dovolenou běžně dosažitelný kterémukoliv z rodičů (včetně adoptivních), a tím zároveň prolomit tradiční představu zaměstnavatelů, že nárok na péči o dítě bude uplatňovat výhradně matka. Nárok je nepřenosný a směrnice nebrání tomu, aby ho souběžně čerpali oba rodiče.

Směrnice je relativně nová, proto nelze z dosavadních výsledků její aplikace činit zásadní závěry. Z podstaty jeho záměru - prolomit dlouhodobě vžitě postoje zaměstnavatelů i zaměstnaných rodičů - je zřejmé, že vnějšího vypovídajícího výsledku se lze dočkat v podobě příslušných statistických údajů, a to v jejich dlouhodobém trendu. Podle roční zprávy Komise o provádění politiky rovných příležitostí v rámci Evropské unie v r. 1997 nedochází k výrazné změně v podílu

matek a otců využívajících rodičovské volno ani v Dánsku, kde bylo rodičovské volno zavedeno v 80. letech. Podíl otců požívajících výhod rodičovského volna se dlouhodobě stabilizoval na úrovni 10 %.

Novela zákoníku práce se s požadavky směrnice vypořádala transformací podmínek nároku na další mateřskou dovolenou do podmínek nároku na nově zřizovanou rodičovskou dovolenou. Nesystémově však působí formální zařazení institutu rodičovské dovolené mezi ustanovení o zvláštní ochraně žen¹⁷⁾. Záměrem institutu rodičovské dovolené je vymanit tento nárok z obecné představy, že náleží výlučně matce. Za zmínku dále stojí, že rozsah stávajícího nároku na další mateřskou dovolenou, s možnou dobou jeho čerpání v délce až dva a půl roku, mnohonásobně přesahuje stanovenou minimální dobu nároku na rodičovské volno, která podle směrnice činí 3 měsíce. Zejména tento rozdíl svědčí o tom, že ve srovnání s členskými státy Evropské unie klade naše právo mnohem vyšší nároky jak na zaměstnavatele, tak - byť nepřímo - i na systém státní sociální podpory hmotně zajišťující rodiče po dobu trvání jejich nároku. V dané souvislosti je třeba dodat, že směrnice netrvá na tom, aby byla v souvislosti s jejím přijetím úroveň dosavadního stejného nebo obdobného národního nároku za všech okolností zachována tak, jak to např. vyžaduje směrnice Rady č. 92/85/EEC z 19. října 1992, o zavedení opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovníků, matek krátce po porodu a matek kojících; požaduje jen, aby neklesla pod úroveň, kterou sama garantuje. Pro úplnost: směrnice o rodičovské dovolené dokonce netrvá ani na požadavku, aby byl rodič po dobu čerpání nároku hmotně zabezpečen, např. dávkou nemocenského pojištění.

Dále je třeba uvést, že směrnicí o rodičovské dovolené je zároveň v Evropském společenství garantováno **pracovní volno zaměstnance z důvodu naléhavého výkonu rodinných povinností v případě úrazu nebo ošetřování člena rodiny**. Předpokladem nároku je, aby péče o dítě nebo člena rodiny byla objektivně nepostradatelná; stanovení jeho podmínek a rozsahu je v kompetenci členských států.

Směrnicí o rodičovské dovolené časově předcházelo **doporučení Rady č. 92/241/EEC z 31. března 1992, o péči o dítě**, které zároveň její přijetí iniciovalo. Bylo vedeno záměrem vysloveným v Chartě Společenství o základních sociálních právech zaměstnanců v r. 1989, a to vypracovat opatření umožňující

¹⁷⁾ Viz zákoník práce, hlava sedmá, Pracovní podmínky žen a mladistvých.

ženám a mužům **sladit jejich pracovní a rodinné povinnosti**. Doporučením apeluje Rada na členské státy, aby podporovaly rozvoj služeb péče o dítě, zaváděly institut rodičovské dovolené a aby sociální partneři pozitivně reagovali na potřeby zaměstnanců s dětmi. Při podpoře služeb, resp. zařízení poskytujících péči o děti, je důraz kladen na jejich dostupnost, včetně cenové, na rovnocennou podporu této péče, ať už jde o péči veřejnou nebo soukromou, individuální nebo kolektivní a na schopnost této péče přizpůsobit se potřebám rodičů.¹⁸

Např. Nizozemí v r. 1998 rozvinulo štedře dotovaný veřejný program, kdy jedním z kritérií podpory zařízení pečujících o malé děti je denní rozsah provozních hodin. Zařízení slouží potřebám rodičů a denní provoz končí proto až ve večerních hodinách.

Opatření k podpoře služeb péče o děti je podle doporučení třeba podmínit zásadním požadavkem, aby tyto služby byly **přístupné i nezaměstnaným rodičům hledajícím zaměstnání, či rodičům účastnícím se vzdělávacího nebo rekvalifikačního kurzu**. V současné době stále nabývá na významu další námět doporučení, a to rozvíjet prostředí, strukturu a organizaci práce tak, aby co nejlépe vyhovovala zaměstnancům pečujícím o děti. Účinným nástrojem k dosažení tohoto rozvoje je kolektivní vyjednávání. S iniciativou tohoto druhu a zaměření aktuálně počítá nejen politika zaměstnanosti v členských zemích Evropské unie, ale i Národní plán zaměstnanosti, přijatý v dubnu 1999 vládou naší republiky.

5. Rovné odměňování

Při sjednávání Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství (Římské smlouvy) trvali zástupci Francie na tom, aby smlouva zavazovala členské státy k dodržování zásady, že ženy budou mít právo na stejnou odměnu za práci jako mají muži. Proti tomuto požadavku zástupci ostatních smluvních stran nejprve namítali, že v hospodářské dohodě nemůže mít místo závazek z oblasti lidských práv. Poté se postupně nechali přesvědčit na základě argumentace, že bez přijetí tohoto závazku by se v důsledku volného pohybu pracovníků zhoršilo pracovníprávní postavení Francouzek, které sice mají ve Francii garantováno právo na odměnu za práci za stejných podmínek jako muži, ale mimo její území by ho garantované neměly. Rozdílné postavení zaměstnaných žen v rámci Společenství by se tak stalo překážkou volného pohybu pracovníků. Francouzský požadavek byl akceptován v podobě čl. 119 smlouvy, který byl Amsterodamskou smlouvou z 2. října 1997 novelizován a přečíslován na čl. 141. Na uvedené ustanovení v průběhu doby navázala další opatření ve prospěch rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání, vytvářející formální základ evropské politiky rovných příležitostí mužů a žen.

Článek 141 Smlouvy o založení Evropského společenství zavazuje členské státy, **aby respektovaly zásadu, podle níž budou ženám a mužům poskytovat za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty rovnocennou odměnu**. Rovnost v odměňování pak konkrétně znamená, že muži a ženy zaměstnaní u téhož zaměstnavatele budou při úkolové mzdě odměňováni na základě stejného mzdového tarifu a při hodinové mzdě bude na stejný druh práce použita stejná hodinová sazba. Odměnou se však pro daný účel nerozumí pouze uvedené základní složky mzdy, příp. platu, ale i veškeré ostatní dávky, které zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích poskytuje zaměstnanci z titulu pracovního vztahu.

V intencích čl. 141 jsou v našich podmínkách odměnou za práci např. též příspěvky zaměstnancům na stravování, kulturu a sport aj. poskytované z fondu kulturních a sociálních potřeb a příspěvky zaměstnavatelů na důchodové připojištění se státním příspěvkem¹⁹. V podmínkách Evropské unie jsou takovou odměnou i příspěvky zaměstnavatele do zaměstnaneckých penzijních fondů.

¹⁸ Viz zákon č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem.

6. Postavení zaměstnavatelů a odborů při zajišťování principu rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání

6.1. Zaměstnavatelé

Klíčovou roli při faktickém zajišťování rovnosti mužů a žen v zaměstnání hrají nepochybně zaměstnavatelé. Jejich reálný postoj k naplňování požadavku rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání je určující nejen pro úroveň naplňování individuálních pracovních právních nároků zaměstnanců, ale i pro vytváření příznivého pracovního prostředí, podněcování pracovních aspirací a motivací zaměstnanců. Stát usměrňuje zaměstnavatele v jejich chování především prostřednictvím platného právního systému, resp. tím, že je právním předpisem zavazuje k plnění povinností, plynoucích z komunitárních norem. Zaměstnavatelé si jsou stále více vědomi významu daného principu a důsledků jeho naplňování, **vedoucích konec konců k plnému a efektivnímu využívání pracovního potenciálu jejich zaměstnanců.** Proto zejména velké prestižní firmy přizpůsobují svou personální politiku požadavkům rovnosti příležitostí a mnohdy i aktivně vyhledávají vlastní nástroje a metody, jak k rovnosti přispět. Mezi konkrétní povinnosti zaměstnavatele, které lze přímo či nepřímo odvodit z požadavků směrnic o rovném zacházení s muži a ženami patří zejména

- dbát, aby interní akty řízení neodporovaly zásadě rovného zacházení s muži a ženami, tzn. aby nezakládaly možnost přímé nebo nepřímé diskriminace zaměstnanců na základě pohlaví,
- zdržet se v pracovních vztazích jakýchkoliv úkonů, které jsou v rozporu se zásadou rovného zacházení,
- zdržet se jakýchkoliv odvetných akcí vůči zaměstnanci, který si stěžuje na diskriminaci na základě pohlaví nebo je v soudním sporu o takovou diskriminaci,
- seznamovat zaměstnance s veškerými opatřeními, která byla zaměstnavatelem přijata k zajištění požadavků komunitárních směrnic o rovném zacházení,
- vyhodnocovat pracovní rizika z hlediska jejich důsledků na bezpečnost a zdraví těhotných a kojících zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu a s výsledky těchto vyhodnocení tyto zaměstnankyně - jakož i zaměstnankyně, které by se mohly do uvedených situací dostat - seznamovat.

V zájmu důsledně vyhovět požadavku efektivnosti opatření přijatých členskými státy k implementaci směrnic o rovném zacházení, bývají základní povinnosti zaměstnavatelů národním právem doplněny o další, kterými jsou např.

- povinnost přijímat vlastní programy a programové cíle zaměřené na vyrovnávání příležitostí mužů a žen,
- povinnost pravidelně vyhodnocovat tyto programy a s vyhodnocením seznamovat zaměstnance,
- pravidelně zveřejňovat vývoj ukazatelů pracovních příjmů v podniku v členění podle pohlaví.

6.2. Odbory

Povinnosti uvedené v posledně zmíněné skupině mohou na zaměstnavatele též dopadnout jako výsledek procesu kolektivního vyjednávání. Odbory jako zástupci zaměstnanců a aktéři kolektivního vyjednávání mají v oblasti ochrany před diskriminací na základě pohlaví významné postavení. Jejich „parketou“ je zejména **aktivní pomoc zaměstnancům, kteří se cítí být diskriminováni, či diskriminací ohroženi.** Často bývají samy, či spolu s nevládními organizacemi žen iniciátory tzv. „test case“, což jsou soudní případy, osvědčující za přispění silné publicity, zda právo a příslušné soudní mechanismy slouží skutečně a efektivně k ochraně občanských práv. Vedlejším - i když velmi podstatným - účinkem morální i finanční podpory žalobce ze strany odborů, případně i nevládních organizací, je pak posílení občanského povědomí o smysluplnosti a účelnosti snahy dobrat se prostřednictvím soudu uspokojení individuálního práva či alespoň účinné satisfakce. Kromě těchto mimořádných akcí je základem práce odborů každodenní činnost jejich zástupců při projednávání podnětů a stížností zaměstnanců. Optimální představou o roli odborů při této činnosti je role mediátora, upozorňujícího zaměstnavatele na porušení individuálního práva zaměstnance a působícího k řádnému a neprodlenému uspořádání těchto práv a vztahů, resp. k jejich nápravě smířícím způsobem. Předpokladem úspěšného zhostění se této role je samozřejmě velmi dobrá znalost právních norem, včetně schopnosti poskytnout stěžovateli kompetentní radu.

Bezesporu nejúčinněji mohou odbory působit **při kolektivním vyjednávání.** Opatření k vyrovnávání příležitostí mužů a žen jsou pravidelnou pasáží kolektivních smluv. Týkají se závazků v oblasti vyrovnávání úrovně pracovních příjmů mužů a žen, vyrovnávání úrovně jejich odborné přípravy, vyrovnávání podílu v zastoupení příslušníků podreprezentovaného pohlaví ve vedoucích

funkcích v podniku, pracovní doby rodičů pečujících o malé děti, závazků k podpoře předškolních zařízení, dopravy apod. Obecně lze konstatovat, že ochrana zaměstnanců před diskriminací je pro odbory **velkou příležitostí ke zvýšení vlastní prestiže**; proto jí věnují značnou pozornost nejen při samotném poskytování individuální pomoci a při kolektivním vyjednávání, ale i z hlediska přípravy svých aktivistů pro tuto činnost.

Nadnárodní odborová a zaměstnavatelská seskupení nacházejí v daném tématu natolik zásadní význam, že o něm kolektivně vyjednávají **na úrovni plošně zavazující příslušné národní odborové ústředny v Evropě**. Rozsáhlá závaznost závěrů těchto jednání a vysoká úroveň jimi poskytované ochrany zaměstnanců je pak následně podnětem k tomu, aby takto vzniklé smluvní dokumenty typu kolektivní smlouvy byly oficiálně přijaty za součást práva Evropského společenství - viz např. směrnice Rady č. 96/34/EC o rámcové smlouvě uzavřené mezi organizacemi UNICE (The Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe), CEEP (European Center of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest) and ETUC (European Trade Union Confederation) o rodičovské dovolené.

6.3. Nevládní organizace žen

Pro úplnost je třeba zmínit se též o nevládních organizacích žen, které sehrávají svou roli zejména v oblasti **zvyšování veřejného povědomí** o právu na rovné zacházení, v oblasti posilování sebevědomí žen a jejich podpory při soudních řízeních typu výše zmíněných „test case“. V zemích Evropského společenství vykazují tyto organizace vysoké schopnosti lobovat za své zájmy, a to jak v regionálních, tak i ve vrcholových mocenských strukturách. Zejména tato schopnost se zdá být rozhodující pro dosažení jejich nejaktuálnějšího cíle, a to stát se oficiálním a regulérním partnerem evropského kolektivního vyjednávání.

7. Prosazování principu rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání a principu rovného odměňování mužů a žen²¹⁾

Zásadním závazkem každého členského státu je zajistit, **aby ochrana jeho občanů před nerovným zacházením a nerovným odměňováním v zaměstnání byla účinná**. Tato povinnost se odvozuje především z čl. 6 směrnice Rady č. 75/117/EEC z 10. února 1975, o sladění zákonů členských států týkajících se uplatnění zásady rovné odměny pro muže a ženy, který členským státům ukládá, aby přijaly účinná opatření k naplnění zásady rovného odměňování. Později přijaté směrnice tento požadavek vyjadřují implicitně, zpravidla v souvislosti s postupem, kterým se občané domáhají svých nároků.

7.1. Předpoklady uplatňování principu rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání a principu rovného odměňování

Formálním předpokladem působení principu rovného zacházení a rovného odměňování v zaměstnání je **existence právní regulace** odpovídající požadavkům vztahů předmětné rovnosti v národním právu, resp. její důsledná a včasná implementace. Povinnost implementovat příslušnou komunitární normu je obsažena přímo v jejím textu spolu s implementační lhůtou. Stát, který tuto povinnost nesplní, může být z podnětu Evropské komise podle čl. 228 konsolidované Smlouvy o založení Evropského společenství (dříve čl. 141) sankcionován Evropským soudním dvorem.

Nejnovějším případem takového způsobu vynucení komunitárního práva je případ Francie, která nevyhověla rozsudku Evropského soudního dvora ze dne 13.3.1997 a nevedla národní právo do souladu se směrnicí Rady č. 92/85/EEC z 19.10.1992 o zavedení opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovníků a pracovníků krátce po porodu nebo kojících tím, že v rozporu s touto směrnicí zachovala právní úpravu zákazu noční práce žen. V současné době je jí navrhována sankce v podobě denní pokuty ve výši 142.425 EUR.

²¹⁾ Zpracováno s využitím publikace Evropské komise, DG V, č. V/407/94-EN, Sex equality litigation in the member states of the European Community (Barry Fitzpatrick, Jeanne Gregory and Erika Szyszczak).

7.2. Nápravná opatření

Míra odhodlání jednotlivce bojovat o své právo před soudem je rozhodujícím způsobem ovlivněna výší kompenzace, kterou může za utrpěnou újmu obdržet. Kompenzace poskytnutá poškozené osobě je přitom pouze jedním z druhů nápravných opatření, mezi které dále patří sankce a vydání soudního opatření prikazujícího nebo zakazujícího určité jednání. Národní systémy těchto nápravných opatření musí být účinné, adekvátní stejně nebo obdobně závažnému porušení základního občanského práva a musí být dostatečně odstrašující.

Nárok poškozeného na individuální kompenzaci

Ze zkoumání národních systémů kompenzačních opatření lze učinit závěr, že kompenzace jsou dokonaleji konstruovány pro případ diskriminace, kdy zaměstnání již skončilo, než pro případ, kdy zaměstnání trvá, a že největší obtíže činí právní konstrukce kompenzace pro případ odepření přístupu k zaměstnání. Kromě posledně jmenovaného druhu kompenzace bývá předmětem specificky konstruovaného nároku porušení práva na rovné odměňování, porušení práva na funkční postup v zaměstnání, porušení práva na přístup k odborné přípravě, neoprávněné propuštění. V praxi může samozřejmě přicházet v úvahu i porušení práva na rovné pracovní podmínky. Obecně pak v Evropském společenství platí následující zásady.

1. Postiženému je kompenzována **veškerá hmotná újma, a jisté druhy nehmotné újmy**, jako jsou zraněná důstojnost, potlačené sebevědomí, újma na cti apod²⁴¹.
2. Výše kompenzačních nároků musí zaměstnavatele od diskriminačního jednání dostatečně **odrazovat**; míra této dostatečnosti je zejména u právnických osob dopouštějících se diskriminace různá, proto není vhodné stanovovat horní limity výše kompenzace²⁴².
3. Odpovědnost za dodržování principu rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání má **objektivní charakter**²⁴³. Národní systémy, podmiňující nárok poškozeného na kompenzaci subjektivním zaviněním osoby, která se diskriminace dopustila, nejsou tedy v souladu s komunitárním právem.

²⁴¹ Viz rozhodnutí ve věci 14/83 von Colson.

²⁴² Viz rozhodnutí ve věci C-271/91 Marshall (No 2).

²⁴³ Viz rozhodnutí ve věcech C-177/88 Dekker a C-180/95 Draehmpaehl.

4. Při konstrukci nároku za diskriminaci v přístupu k zaměstnání se rozlišuje mezi nárokem uchazeče, který měl reálnou šanci na přijetí a nárokem uchazeče, který by zřejmě přijat být nemohl²⁴⁴. Výše kompenzace je při reálné šanci na přijetí vyšší.

Specificky bývají upraveny nároky z diskriminace vzniklé více osobám současně.

V poslední době bývá veřejnost, ale zejména zaměstnavatelé, překvapována výší nároků, které soudy přiznávají zaměstnancům jako kompenzaci újmy způsobené diskriminací na základě pohlaví. V dané souvislosti se nejvíce mluví o irském sporu čtyř administrativních úřednic versus Irish Aviation Authority (Irský úřad pro letectví) ve věci mzdové diskriminace. Čtyři ženy zaměstnané jako asistentky pro komunikaci žalovaly zaměstnavatele na podkladě toho, že ročně dostávají o 10.000 IEP méně než jejich kolegové, důstojníci zajišťující radiovou komunikaci. Spor se protáhl na několik let a jeho výsledkem bylo rozhodnutí, kterým byl každé z žen přisouzen satisfakční nárok ve výši 100.000 IEP. V průběhu sporu se navíc ukázalo, že po jeho zahájení zaměstnavatel uvedené ženy zastrašoval a šikanoval nabádáním spoluzaměstnanců k projevům nesouhlasu s postupem žalobkyň a tím, že jim nepřiděloval práci, čímž si vysloužil další soudní rozhodnutí o povinnosti uhradit každé z těchto žen kompenzaci za šikanu ve výši 3.000 IEP.

Neplatnost úkonu vyvolávajícího diskriminační účinky

Kontinentální státy Evropského společenství zastávají k neplatnosti úkonu, který má diskriminační účinky, dva odlišné přístupy. Přestože všechny v zásadě uznávají, že úkon s diskriminačními účinky je neplatný, státy převážně severní Evropy (Dánsko, Německo, Nizozemí) nemají zavedeny mechanismy, kterými by byla taková neplatnost v individuálním případě bezprostředně deklarována. Diskriminační úkon je tedy považován za platný do té doby, pokud není soudem nebo příslušným administrativním orgánem prohlášen za neplatný. Neplatnost tohoto druhu je označována jako **pasivní (relativní)**. Státy jižní Evropy (Řecko, Itálie, Portugalsko, Španělsko, ale i Francie, Belgie a Lucembursko) naopak zastávají princip, že diskriminační úkon je neplatný **absolutně** - ze zákona, tzn., že z něj právní účinky neplynou. Aplikace tohoto principu zachází dokonce tak daleko, že např. v Itálii se zaměstnanec propuštěný ze zaměstnání v důsledku

²⁴⁴ Viz rozhodnutí ve věci C-180/95 Draehmpaehl.

diskriminace tímto bez dalšího považuje za nepropuštěného. Zatímco aplikaci principu relativní neplatnosti nelze považovat za součást opatření napravujících důsledky diskriminace, absolutní neplatnost se podle odborníků na komunitární právo mezi taková opatření řadí. Její nevýhodou však je, že v některých případech důsledky nerovnosti neodstraní: obsazené pracovní místo neuvolní, diskriminovaného zaměstnance nepovýší... V dané souvislosti zároveň vyvstává další problém spočívající v tom, že aplikaci principu neplatnosti, resp. důsledným obnovením původního statu quo zpravidla dojde u neoprávněně zvýhodněného zaměstnance ke ztrátě nabyté výhody (nároku), tedy ke zhoršení jeho postavení. Pokud jde o případy mzdových nerovností, pak se judikatura členských zemí ustálila na zásadě, že se při soudním rozhodování posuzovaná neoprávněná disproporce dorovnává na úroveň vyšší (výhodnější) z obou srovnávaných mezd. Při rozhodování o nerovném zacházení byla tato zásada konec konců potvrzena i Evropským soudním dvorem²⁶¹.

Sankce

Sankce typicky nastupují v případech porušení norem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zajišťujících zvláštní ochranu žen, především těhotných a krátce po porodu; s ohledem na nebezpečné důsledky takového jednání bývají součástí práva trestního. Obecně je využívání **trestních sankcí** v pracovních vztazích rozšířeno ve Francii, Belgii, Lucembursku a v celé jižní Evropě. Zpravidla je soudy uplatňují na základě žaloby veřejného žalobce (státního návladního), která je podložena výsledky kontrolního zjištění pracovních inspektorátů.

Ve Francii může iniciovat trestní řízení proti zaměstnavateli nejen kterýkoliv občan, ale i zájmová skupina, pokud svými aktivitami působí k rozvoji dané oblasti občanských práv nejméně 5 let. Nevládní organizace žen tuto možnost využívají.

Princip rovného zacházení je převážně upravován normami pracovního práva, v nichž se sankce vyskytují zřídka nebo se nevyskytují vůbec. Pokud se vyskytují, mají podobu **správní pokuty**, využívané často při publikování diskriminačních inzerátů, event. při porušování povinnosti zaměstnavatele poskytovat zaměstnancům informace o výsledcích aplikace principu rovného odměňování a rovného zacházení. Pokuta bývá konstruována jako denní penále, kdy se cel-

ková výše vyčísluje v závislosti na počtu dní, které uplynuly ode dne, kdy bylo porušení povinnosti zjištěno, do dne, kdy byl nežádoucí stav odstraněn nebo napraven. I u ukládání správních pokut hrají klíčovou roli kontroloři inspekce práce, kteří jsou státními zaměstnanci, a jsou tudíž schopni přímo pozitivně ovlivňovat efektivitu plnění státem přijatých závazků.

Soudní příkaz k určitému jednání, event. jeho zákaz

Žádoucí právní stav lze vyvolat obnovením původního stavu - jak už bylo zmíněno výše - aplikací institutu neplatnosti právního úkonu v důsledku toho, že je tento úkon v rozporu s platným právem. V některých zemích je využíván např. jako ochrana před výpovědí z důvodu diskriminace. Obecným nápravným prostředkem však v mnoha situacích být nemůže, a proto je často třeba hledat individuální vhodné řešení prostřednictvím soudního příkazu, kterým se nepříznivé účinky dočasně nebo trvale odvracejí. Podmínky využití tohoto institutu bývají stanoveny převážně právem občanským nebo speciální právní úpravou rovného zacházení s muži a ženami. Méně často jsou upraveny přímo právem pracovním. Pozoruhodný je nejnovější trend, kterým se stále více prosazuje snaha právně umožnit, aby obsahem soudního příkazu byla povinnost zaměstnavatele zaměstnat uchazeče o zaměstnání diskriminovaného v přístupu do zaměstnání.

²⁶¹ Viz rozhodnutí ve věci C-271/91 Marshall (No 2).

²⁶² Stejná konstrukce je u sankce aplikované ESD vůči členským státům na základě čl. 228 konsolidované Smlouvy o založení ES (dříve čl. 171).