LEKCE X.

Rovné postavení mužů a žen ve světle právních předpisů EU a rozhodnutí Evropského soudního dvora

LEKCE XI.

Institucionální zakotvení, ochrana a prosazování rovných práv a příležitostí. Veřejný ochránce práv

Zpracovala: ***Andrea Rezková***

Tématické okruhy: *Právní zakotvení rovných příležitostí v EU. Obecné zásady rovného zacházení s muži a ženami v EU. Stejný přístup k zaměstnání v EU. Nepřímá diskriminace v EU. Výjimky z rovného přístupu v EU. Stejné odměňování za stejnou práci v EU. Důkazní břemeno ohledně diskriminace v EU. Podpora pozitivních akcí pro ženy v EU.*
Veřejný ochránce práv.

Vložená povinná literatura (vložit):

- *Na ceste do Európskej únie, Bratislava:Aspekt, s. 86-89, 100-105*
- *Závěrečná zpráva skupiny expertů Rady Evropy zabývajících se pozitivní akcí ve prospěch rovnosti žen a mužů, s. 19 – 53*
- *Princip rovného zacházení s muži z ženami, MPSV, 2000, s. 16-22, 26-28, 34-37*
- *Rozhodnutí Evropského soudního dvora:*

Defrenne
Jenkins
Komise ES v. Spojené království Velké Británie a Severního Irska
Sabine von Colson a E. Kamann
Dekker

Habermann
Webb
Kalanke
Marshall

Právní zakotvení rovných příležitostí v EU.

Evropská unie je významným rámcem pro prosazování rovnosti mužů a žen; jelikož je Evropská unie nadnárodním celkem, v oblastech, ve kterých členské země přesunuly kompetence na EU, má evropská legislativa přednost před zákony konkrétní země. V důsledku toho se musí členské státy EU řídit evropskou legislativou a přizpůsobit svoji národní legislativu tam, kde je v rozporu s právem přijatým EU. Evropská legislativa týkající se rovnosti žen a mužů se od roku 1957 výrazně rozvinula a v některých případech je mnohem vyspělejší než legislativa v jednotlivých členských státech.

Pojem **„rovných příležitostí pro muže a ženy“** znamená „absenci překážek bránících občanům na základě jejich příslušnosti k pohlaví v účasti na ekonomice, politice a v sociální oblasti“. V širším slova smyslu vytváření rovných příležitostí zahrnuje i možnost přijímat a provádět „opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění odborné pracovní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či kompenzaci nevýhod v jeho pracovní kariéře“[1], neboli „dočasná mimořádná opatření k urychlení zrovnoprávnění žen a mužů“[2], jinými slovy možnost přijímat tzv. pozitivní opatření (akce). Vytvářením rovných příležitostí pro muže a ženy se fakticky naplňují práva formálně deklarovaná ve Smlouvě o založení Evropského společenství (SES), stanovená směrnicemi Evropského společenství a rozpracovaná právními řády členských států, jakož i doporučení orgánů Evropské unie, aplikovaná na území členských států. Rovné příležitosti v praxi vytvářejí orgány veřejné správy na všech územních úrovních, zaměstnavatelé, případně jiné subjekty v rámci svých aktivit (např. politické strany).[3]

Mezinárodní právní kontext rovných příležitostí
(Konvence ILO a OSN)

1919: 3. konvence ILO a OSN o ochraně mateřství (revidována v r. 1952)

[1] Čl. 141 Smlouvy o založení Evropského společenství
[2] Čl. 4 odst. 1 Úmluvy OSN o odstranění všech forem diskriminace žen
[3] Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání, MPSV, Praha, 2000, s. 7

1919: 4. konvence ILO o noční práci žen (revidována v r. 1934 a 1948)

1951: 100. konvence ILO o stejné odměně za práci stejné hodnoty

1958: 111 konvence ILO o diskriminaci v zaměstnání

1979: konvence OSN o zrušení veškeré diskriminace žen

1983: 156. konvence o rovném zacházení s pracovníky obou pohlaví, kteří mají rodinné povinnosti

1999: Všeobecné shromáždění OSN přijalo protokol ke konvenci z roku 1979

Evropský právní kontext

Rozhodnutí Rady

1982, 1986: podpora rovných příležitostí mužů a žen

1984: akce zaměřené na boj s nezaměstnaností žen

1988: znovuzačlenění žen do trhu práce a zaměstnávání starších žen

1990: ochrana důstojnosti mužů a žen při práci (sexuální obtěžování)

1994: vyvážená účast žen na strategii hospodářského růstu

1994, 1996: začlenění dimenze rovných příležitostí do Strukturálních fondů

1995: vyvážená účast na rozhodování

1995: obraz žen a mužů v médiích

1999: ženy a věda

2000: sladění pracovního a rodinného života

Evropský právní kontext

Směrnice

1975: stejná odměna

1976: rovné zacházení pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postupu v zaměstnání, a o pracovní podmínky

1978, 1986, 1996: rovné zacházení v zaměstnaneckých systémech sociálního zabezpečení

1986: rovné zacházení s muži a ženami samostatně výdělečně činnými

1992: ochrana těhotných žen, žen po porodu a kojících žen

1996, 1997: rodičovská dovolená

1997: odstranění diskriminace zaměstnanců na částečný úvazek

1997: důkazní břemeno v případech diskriminace na základě pohlaví

Mezinárodní organizace zabývající se rovnými příležitostmi

- **OSN**
- **OECD**
- **Rada Evropy**
- **ILO**
- **UNESCO**
- **Světová banka**

Instituce Evropské unie

- **Evropská komise**

  - Jednotka rovných příležitostí (G/1) při Generálním ředitelství pro zaměstnanost a sociální příležitosti

  - Ženy a věda (CORDIS), Generální ředitelství pro vědu

- **Evropský parlament**: Výbor pro ženská práva a rovné příležitosti
- **Evropská nadace na zlepšení životních a pracovních podmínek**
- **Hospodářský a sociální výbor**
- **Evropská konfederace odborových svazů**[4]

Česká republika

- **Ministerstvo práce a sociálních věcí**

Na základě usnesení vlády č. 6/98 je pověřeno Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR **mimořádnou kompetencí, a to koordinovat vnitrostátní politiku týkající se postavení žen ve společnosti**; ostatní ministerstva jsou povinny poskytovat mu potřebnou součinnost. Všem ministerstvům je zároveň uloženo spolupracovat s nevládními organizacemi žen.

[4] Vicky Donlevy, Praha, duben 2002

Požadavek naplňovat ústavní zásadu rovnosti mužů a žen zasahuje do všech oblastí společenského života a za jeho prosazení při výkonu státní správy odpovídají vládě v rámci svých věcných působností jednotlivá ministerstva. Řídí se při tom programovým dokumentem vlády Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen. MPSV ČR pak navíc - prostřednictvím koordinačního oprávnění - vede ostatní ministerstva k tomu, aby v rámci své věcné politiky systematicky, cíleně a efektivně přispívala k rozvoji rovných příležitostí mužů a žen.

- **Úřad vlády – Odbor pro lidská práva**
- **Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů**
- **Českomoravská konfederace odborových svazů**

Strategie Společenství v oblasti rovnosti žen a mužů spočívá ve specifických kombinovaných krocích, které vedou k prosazování rovnosti a k uplatňování rodového hlediska (gender mainstreaming), jehož cílem je rovnost mezi muži a ženami ve všech programech.

Podle Sdělení Com(96)67 „Včlenění rovných příležitostí pro ženy a muže do všech politik a činností Společenství“ gender mainstreaming znamená „snahu nebránit úsilí na podporu rovnosti v implementaci specifických opatření na podporu žen, ale naopak zmobilizování všech obecných politik a opatření právě za účelem dosažení rovnosti aktivním a otevřeným zohledňováním jejich možných dopadů na situaci mužů a žen (tzv. genderová perspektiva) již ve stádiu plánování. To znamená zkoumat opatření a politiky systematicky a vždy s ohledem na veškeré výše zmíněné důsledky již při jejich definování a následně při realizaci… Systematické zohledňování rozdílů mezi podmínkami, situacemi a potřebami žen a mužů ve všech politikách a aktivitách Společenství – to je základním rysem mainstreamingu, který Komise přijala za svůj…“.[5]

Základní práva občanů Evropské unie nalezneme v **Chartě základních práv Evropské unie**, která obsahuje jak klasická politická základní práva, tak i sociální práva. Nadto propojuje základní práva ve vlastním slova smyslu s objektivním principy strukturálními: demokracie a princip právního státu jsou Chartou označovány jako nosné základy celé Evropské unie.

[5] Vicky Donlevy, Praha, duben 2002

Článek III. Charty (upravující zásadu rovnosti) obsahuje obecné, ale též velmi konkrétní ustanovení. Podle čl. 20 jsou si všechny osoby před zákonem rovny. Tento klasický princip rovnosti je doplňován zákazy diskriminace (čl. 21/1). Zakazuje se diskriminace z důvodu pohlaví, rasy, etnické příslušnosti, barvy kůže, genetických znaků, jazyka, víry, světového názoru, politických názorů, invalidity, věku nebo sexuální orientace apod.

Rovnost mužů a žen ve všech oblastech, nejen v zaměstnání, v pracovním prostředí a odměny za práci, je zaručena (čl. 23/1). Přitom je ovšem přípustná tzv. pozitivní diskriminace, tedy ponechání v platnosti či zavedení konkrétních zvýhodnění ve prospěch slabšího pohlaví.[6]

Úprava zásady rovného zacházení s muži a ženami je základem evropské úpravy sociálního zákonodárství a pracovního práva. **Amsterdamská smlouva** poměnila znění čl. 141 Smlouvy o Evropském společenství (SES), který předvídá dosažení adekvátnějšího, tj. méně disproporčního zastoupení obou pohlaví. Účelem tohoto ustanovení je zlepšit postavení žen, předpis však může zvýhodnit i muže, pokud bude zapotřebí zlepšit jejich zastoupení v určité odborné pracovní oblasti nebo předejít jiným nevýhodám v jejich pracovní kariéře. Zvýhodnění je možné pouze tehdy, je-li přechodné povahy a je-li ve svých důsledcích přiměřené. Za přiměřená, a tudíž povolená nelze považovat taková opatření, která existující rozdělení rolí mezi oběma pohlavími akceptují jako dané a dále je petrifikují. Nepřípustné je tedy opatření, které například podporu při ošetřování člena rodiny i nadále vyhrazuje pro ženy, vycházeje z toho, že zpravidla ženy pečují o nemocné děti. Takové opatření nakonec zabraňuje změně postavení jednotlivých pohlaví, ve smyslu rovnoprávného rozdělení úloh při zabezpečování rodiny. Konečně přijetím ustanovení Dohody o sociální politice do režimu komunitárního práva se změnil její text v čl. 6 i o ustanovení obsažené v čl. 141/3 SES, podle kterého je Rada povinna v rámci legislativního postupu podle čl. 251 a dále po konzultaci s Hospodářským a sociálním výborem přijmout opatření k zabezpečení uplatnění zásady stejných příležitostí a stejného zacházení mužů a žen v otázce zaměstnanosti.

Právní úprava rovného postavení bez rozdílu pohlaví je velmi rozvinutá. K zabezpečení tohoto cíle přijala Evropská unie četná legislativní opatření závazného charakteru (směrnice, rozhodnutí), doporučujícího charakteru (doporučení, závěry, sdělení) a charakteru proklamativního (rezoluce, akční programy apod.). Velmi bohatá je judikatura Evropského soudního dvora.

V oblasti rovných příležitostí žen a mužů jsou právními předpisy nejvyšší právní síly směrnice Rady ES/EU. Dílčí ustanovení směrnic neobsahují detailní právní úpravu,

[6] Tichý, Arnold, Svoboda, Zemánek, Král: Evropské právo, 2. vydání, Praha: C.H.Beck, 2004, s. 126-130

nepotlačují národní právo, ale vyžadují, aby s nimi bylo v souladu. V zásadě jsou členské státy povinny, aby dosáhly směrnicí stanoveného výsledku, a to využitím prostředků a postupů uvedených ve směrnici. Směrnice oblasti rovného zacházení mají za cíl dosáhnout rovnosti příslušníků obou pohlaví, resp. rovného zacházení v jimi stanovených oblastech – v přístupu k zaměstnání, v odborném vzdělávání, v pracovních podmínkách, v sociálním zabezpečení atd.

Konkrétní směry, metody a prostředky, které lze při zabezpečování záměrů daných směrnic využít, jsou obsaženy v doporučeních Rady. [7]

Obecné zásady rovného zacházení s muži a ženami v EU.

Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámce pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání

Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování

Směrnice dopadá na diskriminaci na základě pohlaví včetně obtěžování nejen v oblasti trhu práce, ale i mimo něj. Taková diskriminace může stejným způsobem poškozovat a být překážkou plnému a úspěšnému zapojení mužů a žen do hospodářského a společenského života.

Aby se předcházelo diskriminace na základě pohlaví, měla by se tato směrnice vztahovat na přímou i nepřímou diskriminaci. K přímé diskriminaci dochází pouze tehdy, pokud se s nějakou osobou z důvodu pohlaví zachází ve srovnatelné situaci méně příznivým způsobem než s jinou osobou. V souladu s tím například rozdíly v poskytování zdravotní péče mužům a ženám vyplývající z tělesných rozdílů nepředstavují srovnatelnou situaci, a proto se nepokládají za diskriminaci.

Rozdíly v zacházení lze přijmout pouze tehdy, jsou-li odůvodněny legitimním cílem. Legitimním cílem může být např. ochrana obětí násilí spojeného s příslušností k pohlaví (např. v případě zřizování azylových domů pro osoby stejného pohlaví), ochrana soukromí a slušnosti (např. pokud nějaká osoba poskytuje ubytování v části svého obydlí), prosazování rovnosti mužů a žen nebo zájmů mužů a žen (např. nesmíšené dobrovolné organizace), svoboda sdružování (např. členství v nesmíšených soukromých klubech) a pořádání

[7] op. citace 6, s. 754

sportovních činností (např. nesmíšené sportovní akce). Nicméně podle kritérií odvozených z judikatury Soudního dvora Evropských společenství by jakékoliv omezení mělo být vhodné a nezbytné.

Směrnice nevylučuje rozdílné zacházení, je-li výlučné nebo přednostní poskytování zboží nebo služeb příslušníkům určitého pohlaví odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou vhodné a nezbytné.

V rámci pravomocí svěřených Společenství se tato směrnice vztahuje na všechny osoby poskytující veřejně dostupné zboží a služby, bez ohledu na to, zda dotyčná osoba působí ve veřejném nebo soukromém sektoru.

Přímou diskriminací se rozumí, pokud se s jednou osobou zachází z důvodů jejího pohlaví méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci.

Nepřímou diskriminací se rozumí, pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byly znevýhodněny osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví, ledaže takové ustanovení, kritéria nebo praxe jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné.

Právní úpravu obsahu pojmu nepřímá diskriminace si vynutila praxe, a to především soudní. Četné judikáty Evropského soudního dvora, zejména v otázkách týkajících se aplikace pozitivních opatření při přístupu k zaměstnání, se při právním posuzování jednání žalovaného vyznačovaly názorovou nestabilitou soudu, což následně vyvolávalo značnou právní nejistotu. Jasno do věci vnesla jak zmíněná právní úprava pojmu nepřímá diskriminace, tak odůvodnění samotných individuálních soudních rozhodnutí, zejména ve věci Kalanke a Marshall.[8].

Obtěžováním se rozumí, pokud dojde k nežádoucímu chování souvisejícímu s pohlavím osoby, které má za účel nebo za následek narušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážlivé atmosféry.

Sexuálním obtěžováním se rozumí, pokud dojde k jakékoli formě nežádoucího chování sexuální povahy, vyjádřeného verbální, neverbální nebo fyzickou formou, která má za účel nebo za následek narušení důstojnosti osoby, a zejména vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážlivé atmosféry.

[8] op. cit. 3, s. 9

Pro účely směrnice 2004/113/ES se zásadou rovného zacházení s muži a ženami rozumí, že:

a) nedochází k přímé diskriminaci na základě pohlaví, včetně méně příznivého zacházení s ženami z důvodu těhotenství a mateřství;

b) nedochází k nepřímé diskriminaci na základě pohlaví.

Za diskriminaci se též považuje navádění k přímé nebo nepřímé diskriminaci.

Členské státy jsou podle čl. 8 Směrnice povinny ve svých vnitrostátních právních řádech zavést nezbytná opatření pro zajištění skutečné a účinné náhrady nebo vyrovnání škody, kterou utrpěla osoba poškozená v důsledku diskriminace, a to způsobem, který je odrazující a přiměřený utrpěné škodě.

Členské státy jsou též povinny přijmout nezbytná opatření pro zajištění toho, aby v případě, kdy se osoba cítí být poškozena nedodržením zásady rovného zacházení a předloží soudu skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, příslušelo žalovanému prokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení. Poškozené osoby mají právo na ochranu před nepříznivými reakcemi na žalobu (ochrana proti odvetám).

Přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postupu v zaměstnání v EU.

Realizaci zásady rovného zacházení ve vztahu k přístupu k povolání, ke vzdělání a profesnímu postupu, stejně jako ve vztahu k pracovním podmínkám upravuje **Směrnice Rady z 9. února 1976 č. 76/207/EEC.** Tato směrnice zahrnuje všechny oblasti pracovního poměru, vztahuje se na všechny situace od jeho vzniku až po jeho ukončení.

Uplatnění zásady rovného zacházení zde znamená, že nedojde k žádné diskriminaci z důvodu pohlaví, pokud jde o podmínky, včetně kritérií výběru, pro přístup ke všem zaměstnáním nebo pracovním místům, nezávisle na sektoru nebo odvětví činnosti, a ke všem stupňům hierarchie pracovních funkcí.

Článek 2

1. Pro účely následujících ustanovení zásada rovného zacházení znamená, že nebude existovat žádná diskriminace na základě pohlaví, ani přímo ani nepřímo, zejména odkazem na manželský nebo rodinný stav.

2. *Tato směrnice není na úkor práva členských států vyloučit z rozsahu její působnosti takové pracovní činnosti, a kde je to vhodné, i odbornou přípravu k takovým činnostem, u nichž z důvodu jejich povahy nebo kontextu, v němž jsou vykonávány, představuje pohlaví rozhodující faktor.*
3. *Tato směrnice není na úkor opatření týkajících se ochrany žen, obzvláště pokud jde o těhotenství a mateřství.*
4. *Tato směrnice není na úkor opatření k rozvoji rovných příležitostí pro muže a ženy, zejména odstraněním existujících nerovností postihujících příležitosti žen v oblastech uvedených v článku 1 (1).*

Směrnice obsahuje 3 výjimky ze zásady rovnosti zacházení.

Odstavce 2 a 3 článku 2 dávají výjimkám dosti omezené možnosti. Jejich cílem není zavádět pozitivní akce, ale spíše ustanovení o výjimkách z biologických důvodů (těhotenství) nebo z určitých důvodů týkajících se povolání (např. požadavek na herce – muže pro mužskou roli v činohře) zachovat.

Naopak odstavec 4 článku 2 je jasné ustanovení povolující pozitivní akci. Zaměřuje se zejména na odstranění existujících nerovností, které negativně ovlivňují možnosti žen v přístupu k zaměstnání a v pracovním postupu a v přístupu k přípravě na povolání a otázkách pracovních podmínek a sociálního zabezpečení.

Rovnoprávný přístup k výkonu povolání

Evropská právní úprava vylučuje znevýhodnění pracovníka zejména při vzniku pracovního poměru. Zákaz diskriminace se vztahuje i na pracovníky a zaměstnance veřejného sektoru. Za přímou diskriminaci se považuje odmítnutí zaměstnavatele uzavřít pracovní poměr s těhotnou ženou (*soudní případ C 177/88 Dekker*).

Rovné postavení mužů a žen při skončení pracovního poměru

Ze zásady rovného postavení bez ohledu na pohlaví plyne též zákaz diskriminace při ukončení pracovního poměru. ESD dovodil, že těhotenství ženy nemůže být důvodem k výpovědi, i když tato žena byla přijata do pracovního poměru za pracovnici, která ukončila pracovní poměr z důvodu těhotenství. Podle ESD je výpověď těhotné pracovnici přímá diskriminace z důvodu pohlaví (*soudní případ C 32/93 Webb).*[9]

[9] op. citace 6, s. 768

Nepřímá diskriminace v EU.

Nepřímou diskriminaci ve smyslu čl. 2/1 směrnice 76/207 postihuje též judikatura ESD. Soud považuje za nepřímou diskriminaci případy, kdy opatření zaměstnavatele, jsou-li posuzovány jednotlivě, sice nepředstavují diskriminaci, v souvislosti se všemi okolnostmi vedou však k nerovnému postavení (*soudní případ C-184/89 Nimz*). Do této skupiny patří diskriminace v důsledku uzavření manželství a případy práce na částečný úvazek. Proti této judikatuře, zejména ve věcech *Sabatto (103/86), Jenkins (96/80),* se zvedla kritika ze strany Komise. Komise vytýká ESD používání mlhavých pojmů, nedostatek jasných kontur a rozmělnění dosavadní praxe. Komise proto ustavila komisi expertů, která má analyzovat pojem nepřímé diskriminace.

Výjimky z rovného postavení v EU.

Citovaná směrnice 76/207 však připouští odlišnosti od zásady rovného postavení. Tyto výjimky, které směrnice rámcově definuje, zahrnují tři případy:

a) případy, kdy pohlaví je předpokladem určité činnosti (fotomodelka, herec, viz čl. 2/2 směrnice 76/207, srov. *soudní případ 165/82 Komise v. Velká Británie),*

b) případy, kdy podle národních právních předpisů jsou ženy, zejména v těhotenství či mateřství chráněny (srov. čl. 2/3 směrnice 76/207 a *soudní případ 184/83 Hofmann)* a konečně

c) jsou možná i opatření k podpoře zajištění stejných šancí pro muže a ženy (*soudní případ C-450/93 Kalanke).*

Tyto důvody však nelze rozšiřovat.

V Německu vyvolal značnou pozornost následující rozsudek ESD, který vedl ke změně německé ústavy:

Kreil / Spolková republika Německo (rozsudek z 11. ledna 2000, C-285/98)

Inženýrka Tanja Kreil se ucházela o místo v oddělení oprav elektroniky v německé armádě. Byla odmítnuta s odůvodněním, že podle německé ústavy je vyloučeno, aby ženy vykonávaly v armádě službu se zbraní. V německé armádě prý mohou být ženy zaměstnány jen

jako dobrovolnice v lékařské záchranné službě nebo ve vojenské hudbě. Paní Kreil je přesvědčena, že tato úprava odporuje Směrnici o rovném zacházení s muži a ženami 76/207.

ESD dal paní Kreil za pravdu a aplikoval čl. 2 odst. 1 Směrnice 76/207, podle níž v přístupu k zaměstnání nesmí být nikdo diskriminován na základě pohlaví. Pravidla o výjimkách z této zásady (čl. 2 odst. 2 – specifické podmínky, čl. 3 – ochrana při těhotenství a mateřství) zde nejsou relevantní; nelze aplikovat ani čl. 297 SES, který vyjímá opatření učiněná v případě války z kompetence komunitárních předpisů.[10]

Stejné odměňování za stejnou práci v EU.

Tato zásada je stanovena přímo v primárním právu (čl. 141 SES). Pojem odměny je vykládán extenzivně a zahrnuje současné a budoucí odměny vyplácené v penězích či ve formě věcného plnění, které je zaměstnavatel povinen vyplácet zaměstnanci na základě pracovního poměru. Odměna zahrnuje i vedlejší plnění, jako příplatky. Odměna zahrnuje též plnění zaměstnavatele ve prospěch podnikových systémů zabezpečení. Za diskriminaci se považuje rozdílné stanovení věkových hranic v podnikovém důchodovém zabezpečení. Evropský soudní dvůr posoudil nerovné stanovení věkové hranice jako poručení čl. 141 SES, a tedy jako diskriminační ustanovení v neprospěch mužských pracovníků.

Rovnost odměny se považuje při stejné či rovnocenné práci. Otázka stejné práce je velmi složitým problémem. Jde o otázku kritérií, srovnatelných hledisek, hodnocení konkrétních faktorů jako např. pracovních podmínek způsobu výkonu práce, požadavků na vzdělání a zkušenost. Muži a ženy mají tudíž nárok na stejnou odměnu jako jejich předchůdci jiného pohlaví. Stejná práce neznamená identickou práci. Za stejnou práci však může být považována i rozdílná činnost. Hodnota práce je měřitelná podle individuální užitečnosti pro zaměstnavatele anebo na základě obecně srovnatelné hodnoty takovéto činnosti na pracovním trhu. ESD ve své judikatuře rozšířil zásadu formální rovnosti odměny do formy oprávněnosti odměny.[11]

Zásada rovného zacházení pokud jde o mzdy (odměňování) se prokázalo prakticky jako relativně úspěšná oblast v sociální politice Společenství. Rozdíly v členských státech byly zpočátku velmi značené a byly teprve postupně vyrovnávány. Zatímco v Německu a ve Francii byl od začátku princip stejných mezd pro muže a ženy dostatečně zakotven

[10] Hakenberg, W: Základy evropského práva, 2. vydání, Praha:C.H.Beck, 2005, s. 221
[11] op. citace 6, s. 767

v zákonech, v jiných zemích tomu tak zdaleka nebylo. Především ve Velké Británii a Irsku byla tato zásada zcela neznámá. ESD zde již velmi záhy zasáhl rozhodným právním nálezem, který měl přímý vliv na stávající pracovní poměry.

Soudní případ **Defrenne II** (rozsudek z 9. dubna 1976, 43/75)

Belgická stevardka společnosti SABENA Gabrielle Defrennová uplatňovala, že podle tarifu dostává nižší mzdu než její manžel pracující stejně jako ona jako stevard.

ESD uznává přímou účinnost čl. 141 SES a konstatuje, že paní Defrennová může u belgického pracovního soudu přímo podat žalobu o rozdíl ve mzdě na základě čl. 141 SES.

Tento rozsudek se stal rozhodující pro další vývoj práva. Jasně prohlašuje, že čl. 141 SES je jedním z mála předpisů práva Společenství, který zasahuje bezprostředně do stávajících soukromoprávních vztahů (= pracovních poměrů), a proto **působí horizontálně**. Požadavek rovného zacházení

Dalším známým případem je případ k problému odškodnění žen při zřejmě zvýhodněném náboru mužů pro vypsané zaměstnání:

Von Colson a Kamann (rozsudek z 10. dubna 1984, 14/83)

Dvě sociální pracovnice paní von Colsonová a paní Kamannová se ucházely o místa sociálních pracovnic ve vězení pro muže. Tam jim sdělili, že místa nejsou vhodná pro ženy a že se proto zajímají jen o mužské uchazeče. Německý pracovní soud, u kterého si obě sociální pracovnice stěžovaly, nebyl vzhledem k německému právnímu stavu schopen jim přiznat, nehledě na zřejmou diskriminaci, nárok na náhradu škody, která převyšovala faktické materiální škody (náklady na sepsání žádosti a porto). ESD ve svém rozhodnutí konstatuje, že náhrada škody v takových případech musí být reálná a nikoli symbolická a nesmí se omezovat na pouhou náhradu nákladů souvisejících s ucházením se o místo.

Německý pracovní soud poté přiznal žalobkyním „bolestné", které se orientovalo na hrubou mzdu, kterou by dostávaly po dobu šesti měsíců práce v nabízeném postavení.[12]

[12] Hakenberg, W: Základy evropského práva, 2. vydání, Praha:C.H.Beck, 2005, s. 218-221

Důkazní břemeno ohledně diskriminace v EU.

Důkazní břemeno ve věcech diskriminace na základě pohlaví je právně upraveno směrnicí 97/80 (ÚL L 1998, 14, 6), která vychází v podstatě z dosavadní judikatury Evropského soudního dvora (ESD). Směrnice sice nezavádí obrácení důkazního břemene v neprospěch zaměstnavatelů, kteří by museli dokázat, že neučinili žádná diskriminační opatření, stanoví však v čl. 4/1, že osoby, které se v důsledku porušení zásady rovného zacházení cítí být poškozeny a obrátí se na soud, musí prokázat pouze skutečnosti, které mohou dosvědčovat přímou či nepřímou diskriminaci. Žalovaný je pak povinen dokázat, že k takovému porušení nedošlo. Zatímco žalobci postačí, aby uvedl skutečnosti, které mluví pro nepřípustnou diskriminaci, musí žalovaný zaměstnavatel předložit důkazy podle předpisů pro důkazní řízení o tom, že k diskriminaci nedošlo.

Rovné zacházení v oblasti sociálního zabezpečení.

Směrnice Rady z 19. prosince 1978 č. 79/7/EEC o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách sociálního zabezpečení

Směrnice Rady z 24. července 1986 č. 86/378/EEC o provádění zásady rovného zacházení pro muže a ženy v zaměstnaneckých systémech sociálního zabezpečení ve znění směrnice č. 96/97/EC.

Podpora pozitivních akcí pro ženy v EU.

Doporučení Rady z 13. prosince 1984 o podpoře pozitivních akcí pro ženy (84/635/EEC)

Doporučení je založeno na myšlence, že rovnost příležitostí lze prosazovat buď akcemi členských států nebo dobrovolným angažováním se sociálních partnerů. Doporučení zvláště věnuje pozornost skutečnosti, že zvláštní úsilí by mělo být vyvinuto ve veřejném sektoru, který by měl být příkladem pro další oblasti.

Rada doporučuje **členským státům**, aby přijaly *politiku pozitivní akce* zaměřenou na odstranění stávajících nerovností negativně ovlivňujících ženy v jejich zaměstnání a aby prosazovaly lepší rovnováhu mezi pohlavími v zaměstnání. Cílem má být např. *vyloučit účinky předsudků vyplývajících z existujících postojů vůči ženám v zaměstnání, ženám hledajícím zaměstnání nebo působit proti těmto předsudkům; podporovat účast žen v různých*

povoláních v takových sektorech, kde jsou ženy v současné době málo zastoupeny, zejména v sektorech majících budoucnost a na vyšších úrovních odpovědnosti, aby se dosáhlo lepšího využití všech lidských zdrojů.“

Sociálním partnerům se doporučuje, aby ve svých organizacích přijali pozitivní akční programy, například směrnice, kodexy chování a zásady.

Celkově vzato je doporučení relativně zastaralé a shovívavé. Není právně závazné a jeho relevance jakožto měkkého předpisu byla dále oslabena tím, že pojem pozitivní akce se rozvíjel jak v soudních výrocích, tak v právních předpisech Společenství a nakonec v Amsterdamské smlouvě.[13]

Právní následky porušení zásady rovného zacházení.

Prostředky právní ochrany mají několik forem. Základem pro jejich uplatnění je neplatnost diskriminujících opatření. Poškozený se může domáhat zákazu těchto opatření a může požadovat dodatečné plnění, resp. náhradu škody. V případě neplatného ukončení pracovního poměru se může domáhat dalšího zaměstnání, tedy jakési naturální restituce.[14]

Právní předpisy doporučené k nastudování:

- Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání
- Směrnice Rady 76/207/EEC ze dne 9. února 1976 o realizaci zásady rovného zacházení z muži a ženami pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a funkčnímu postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky
- zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, v platném znění

Seznam použité literatury:

- **Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání**, MPSV, Praha, 2000
- **Princip rovného postavení mužů a žen v právu Evropské unie**, MPSV, Praha, 1998
- **Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání,** MPSV, Praha, 2000

[13] Pozitivní akce v oblasti rovnosti mužů a žen, Závěrečná zpráva skupiny expertů Rady Evropy zabývajících se pozitivní akcí ve prospěch rovnosti žen a mužů, Štrasburk, květen 2000

[14] op. citace 6, s. 769

- **Tichý, Arnold, Svoboda, Zemánek, Král**: Evropské právo, 2. vydání, Praha: C.H.Beck, 2004
- **Hakenberg, W**: Základy evropského práva, 2. vydání, Praha: C.H.Beck, 2005
- **Na cestě do Európskej únie,** Bratislava: Aspekt, 2002
- www.mpsv.cz
- www.ochrance.cz

Veřejný ochránce práv.

Historie a obecné zakotvení institutu ombudsmana

Původ slova ombudsman lze nalézt ve středověkých výrazech „umbup“ (moc, autorita), případně ve švédském slově „ombud“, které označuje osobu, jenž vystupuje jako zástupce, zmocněnec či mluvčí jiných.

Funkci prvního „skutečného“ ombudsmana (pokud pomineme některé podobné činnosti římských tribunů lidu či středověkých panovníků) zřídil v 18. století švédský král Karel XII. Od roku 1713 měl tento královský ombudsman dbát především na správné chování královských úředníků. Od roku 1809 byla instituce ombudsmana poprvé pevně zakotvena ve švédské ústavě, kdy byla definována jako orgán parlamentu dohlížející na to, jak soudci, vládní a ostatní úředníci zachovávají zákony a jiné právní předpisy. Ústavní zakotvení doplnil následně zákon o instrukcích pro ombudsmana, který přesněji specifikoval jeho oprávnění a výkon působnosti.

Největšího rozvoje dosáhla instituce ombudsmana ve 20. století. Zejména po 2. světové válce vnikala v různých modifikacích závislých především na historickém a politicko-společenském vývoji konkrétní země téměř ve 100 státech světa. Název instituce je pochopitelně v různých zemích různý, např. ve Španělku působí defensor del pueblo, ve Francii médiateur, v Rakousku Volksanwaltschaft, v Polsku Rzecznik praw obywatelskich, v Rumunsku Avocatul Popolurui či v České republice veřejný ochránce práv.

Základní rozdělení (modely) ombudsmanů lze odvodit od způsobu jejich vzniku. Rozlišujeme tzv. parlamentního ombudsmana, kterého volí zákonodárný sbor a svým způsobem je mu odpovědný (absolutní většina zemí). Dalšími nepříliš rozšířenými modely je tzv. ombudsman moci výkonné, tedy vládou volený a vládě zodpovědný, či ombudsman smíšeného typu. Další dělení lze provést na ombudsmany všeobecné (generální), kteří se

zaměřují obecně na všechny činnosti veřejné správy, a na ombudsmany speciální, věnující se pouze určité oblasti výkonu veřejné správy (např. vězeňství, vojenství, ochrana dětí, ochrana dat atd.). Ombudsmani mohou být centralizováni v jednom místě, či působit lokálně (Itálie, Švýcarsko). Český veřejný ochránce práv náleží do většinové skupiny všeobecných parlamentních ombudsmanů působících centrálně, kteří v současné době s určitými modifikacemi působí téměř ve všech zemích EU.

Rozsah působnosti ombudsmana a vymezení jeho zákonných oprávnění je v různých zemích odlišný. Obecně jde však vždy o osobu, která je státem pověřená k řešení stížnosti jednotlivců na jednání veřejné správy či z vlastní iniciativy upozorňovat na nesrovnalosti či protiprávnosti.

Možnosti - pravomoci veřejného ochránce práv podle zákona č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv

Veřejný ochránce práv v České republice působí podle zákona k ochraně osob před jednáním úřadů a dalších institucí, vykonávajících státní správu, pokud je takové jednání v rozporu s právem, nebo sice právu neodporuje, ale je jinak vadné či nesprávné, tzn., že neodpovídá principům demokratického právního státu a principům dobré správy nebo jsou-li tyto orgány nečinné.

Podle zákona je ochránce oprávněn se zabývat podněty, které směřují proti činnosti:

- Ministerstev a jiných správních úřadů s působností pro celé území státu a správních úřadů jim podléhajících,
- České národní banky, pokud působí jako správní úřad,
- Rady pro rozhlasové a televizní vysílání,
- orgánů uzemní samosprávy (tj. obce a kraje) při výkonu státní správy (nikoliv při výkonu samosprávy)
- obcí při výkonu státní správy, nikoli však tam, kde obce rozhodují ve vlastní působnosti,

Policie České republiky s výjimkou vyšetřování, kdy působí v trestním řízení,

- Armády České republiky a Hradní stráže,
- Vězeňské služby České republiky,

- zařízení, v nichž se vykonává vazba, trest odnětí svobody, ochranná nebo ústavní výchova a ochranné léčení,
- veřejných zdravotních pojišťoven,
- orgánů soudu při výkonu státní správy (zejména otázka průtahů v řízení, nečinnosti soudů a nevhodného chování soudců).

Zákon poskytuje ochránci rozsáhlá oprávnění provádět v jednotlivých věcech nezávislá šetření, nedává mu však právo nahrazovat činnost orgánů státní správy a proto nemůže měnit nebo rušit jejich rozhodnutí. Při zjištění pochybení však může požadovat od úřadů či institucí, aby zjednaly nápravu. Významným oprávněním veřejného ochránce práv je, že není vázán návrhy stěžovatelů a může rozhodnout o zahájení šetření i z vlastní iniciativy.

Uvedené zákonné vymezení působnosti nedává ochránci právo vstupovat do soukromoprávních vztahů či sporů (včetně sporů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, i když jejich zaměstnavatelem je státní úřad). Nemůže také zasahovat do rozhodovací činnosti soudů, není odvolacím místem proti jejich rozhodnutí a oprávněn zasahovat do činnosti výslovně vyjmenovaných institucí. Působnost ochránce se tak nevztahuje na:

- Soudy všech stupňů a typů v jejich rozhodovacích pravomocích,
- Parlament, prezidenta republiky a vládu,
- Nejvyšší kontrolní úřad,
- zpravodajské služby České republiky,
- orgány činné v trestním řízení, státní zastupitelství.[15]

[15] www.ochrance.cz