

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE
FAKULTA MEZINÁRODNÍCH VZTAHŮ



Obor: Podnikání a právo

Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce
(bakalářská práce)

Autor: Martina Mrňáková

Vedoucí práce: JUDr. Milena Soušková, Ph.D.

Rok obhajoby: 2016

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci na téma „Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce“ vypracovala samostatně a s použitím uvedených zdrojů.

V Praze dne 26. dubna 2016

.....

Martina Mrňáková

Poděkování:

Ráda bych tímto poděkovala vedoucí mé bakalářské práce JUDr. Mileně Souškové, Ph.D. za věnovaný čas a také za poskytnutí věcných rad a užitečných připomínek, bez nichž by se vypracování této bakalářské práce neobešlo.

Obsah

Seznam použitých zkratk	6
Úvod	7
1. Právní úprava rovnosti žen a mužů	9
1.1 Česká právní úprava	9
1.1.1 Zákoník práce	10
1.1.2 Zákon o zaměstnanosti	11
1.1.3 Antidiskriminační zákon	11
1.2 Evropské prameny práva	13
1.2.1 Primární právo	13
1.2.2 Sekundární právo	14
1.3 Mezinárodní smlouvy	19
1.3.1 Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen	20
1.3.2 Úmluvy Mezinárodní organizace práce	21
2. Judikatura Soudního dvora Evropské unie	23
2.1 Soudní dvůr Evropské unie	23
2.2 Výběr judikátů Soudního dvora Evropské unie	24
2.2.1 Rovná odměna za stejnou práci	24
2.2.2 Přístup k zaměstnání a odbornému vzdělání	25
2.2.3 Zvláštní ochrana těhotných zaměstnankyň	27
2.2.4 Institut důkazního břemene	29
2.2.5 Sankce za diskriminační opatření	31
2.2.6 Diskriminace mužských zaměstnanců	32
3. Institucionální zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů	34
3.1 Státní úřad inspekce práce	34
3.2 Veřejný ochránce práv	35
3.3 Ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu	37
3.4 Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů	38
3.5 Resortní koordinátoři rovnosti žen a mužů	39
3.6 Evropský komisař	40
3.7 Neziskový sektor	41
4. Genderové rozdíly na trhu práce	43
4.1 Pohled občanů	43
4.2 Míra zaměstnanosti v rámci Evropské unie	44

4.3	Využívání kratší pracovní doby	46
4.4	Rozdíly v odměňování	48
4.4.1	<i>Obecné porovnání výdělků</i>	48
4.4.2	<i>Porovnání výdělků na základě nejvyššího dosaženého vzdělání</i>	48
4.4.3	<i>Porovnání výdělků na základě věkové struktury</i>	49
4.4.4	<i>Srovnání v rámci Evropské unie</i>	50
4.5	Problematika kariérního postupu	52
Závěr		54
Seznam použitých zdrojů		57
Seznam grafů a tabulek		65

Seznam použitých zkratk

ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
EHS	Evropské hospodářské společenství
ES	Evropské společenství
EU	Evropská unie
MOP	Mezinárodní organizace práce
OSN	Organizace spojených národů
Sb.	Sbírka zákonů České republiky

Úvod

Zásada rovnosti pohlaví je na jedné straně základem, z kterého dnešní demokratické společnosti vychází, na straně druhé je to pro ně i vytoužený cíl, kterého by v praxi rády dosáhly. Pracovněprávní oblast nevyjímá. Vzhledem k vývoji tradičních ženských a mužských rolí ve společnosti obecně, je problematika rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce bezesporu jedním z témat, která v současné době rezonují napříč těmito společnostmi po celém světě. Spolu s méně častým zastoupením žen v řídicích pozicích je v poslední době nejvíce diskutováno nižší odměňování žen, které vykonávají stejnou práci jako jejich mužští kolegové. Tento fenomén stále přetrvává nejen na českém pracovním trhu i přesto, že je proti němu namířena řada ustanovení vnitrostátních právních předpisů, předpisů evropských i mezinárodních smluv. Vzhledem k tomu, že se na trhu práce, ať už v pozici zaměstnance nebo zaměstnavatele, ocitá většina z nás, je téma rovných příležitostí zcela jistě hodno tohoto zvýšeného zájmu, který vede k diskuzi o přetrvávajících problémech, která by v každodenní praxi mohla přispět k jejich postupnému odstraňování a nastolení rovného, nediskriminačního a spravedlivého prostředí pro obě pohlaví.

Tato bakalářská práce je strukturována do čtyř kapitol. Nejprve je představen pracovněprávní rámec upravující rovnost pohlaví. Čtenář je seznámen se současnou právní úpravou této problematiky v rámci českého, evropského i mezinárodního práva. To, jak jsou ustanovení těchto právních předpisů zajišťována v rozhodování soudů, ukazuje druhá kapitola, která obsahuje výběr judikátů Soudního dvora Evropské unie. Cíleně jsou vybrány převážně starší případy, ve kterých se konkrétními předběžnými otázkami Soudní dvůr zabýval poprvé a jejichž rozhodnutí tak představovala podstatný přínos pro další obdobné případy v budoucnu. Jako třetí je zařazena kapitola zaměřená na institucionální zabezpečení rovných příležitostí v České republice. Vybrané instituce jsou představeny, jsou rozebrány jejich kompetence, působnost a aktivity v oblasti rovnosti žen a mužů na trhu práce. Do výčtu je zařazen i institut s celoevropskou působností a to evropský komisař pro spravedlnost, ochranu spotřebitelů a otázky rovnosti pohlaví. Nezmněny nezůstávají ani neziskové organizace a jejich aktivity. Po obsažení výše zmíněného je položen základ pro poslední kapitolu, ve které autorka zkoumá, do jaké míry jsou opatření pro zajištění rovného postavení a odstranění diskriminačního jednání na základě pohlaví úspěšně zavedena do praxe a jaká je situace rovnosti či nerovnosti pohlaví na českém trhu práce.

Hlavním cílem této bakalářské práce je zmapovat stávající právní úpravu a institucionální zabezpečení v oblasti rovnosti pohlaví na trhu práce a potvrdit či vyvrátit hypotézu, že i přes tyto snahy stále existují na českém trhu práce genderové rozdíly.

K dosažení tohoto cíle autorce slouží především metoda analýzy statistických dat Ministerstva práce a sociálních věcí, Českého statistického úřadu a statistického úřadu Evropského společenství týkajících se mimo jiné míry zaměstnanosti a dosahovaných výdělků. Dále komparace těchto dat vzhledem k pohlaví, věkové struktuře a také komparace dat v členských státech Evropské unie a zhodnocení postavení České republiky v této komparaci. Následně je využita syntéza získaných poznatků.

Díličmi cíli v poslední kapitole bakalářské práce je odpovědět na tyto výzkumné otázky:

- Je rozdíl v míře zaměstnanosti žen a mužů? Jaké faktory ovlivňují tento rozdíl? Liší se situace v jednotlivých evropských zemích?
- Do jaké míry je v České republice využívána kratší pracovní doba? Je rozdíl v jejím využívání mezi ženami a muži?
- Liší se rozdíly v odměňování žen a mužů na základě věkové struktury těchto pracovníků?
- Patří Česká republika k zemím s největším rozdílem v odměňování mezi ženami a muži v rámci Evropské unie?
- Jsou v České republice zastoupeny ženy v řídicích pozicích méně často?

1. Právní úprava rovnosti žen a mužů

V následující kapitole bude pojednáno o právní úpravě problematiky rovnosti pohlaví. Vzhledem k tomu, že snaha o dosažení rovnosti mezi občany je jednou ze základních zásad každého demokratického státu a její význam v posledních letech stále roste, najdeme antidiskriminační ustanovení jak v českých vnitrostátních, tak v evropských či mezinárodních pramenech práva.¹ Stejně jako ve všech jiných oblastech, musí i pracovněprávní legislativa reagovat na změny v občanské společnosti tak, aby mohla poskytovat efektivní právní rámec práv a povinností jejích členů. A téma rovnosti příležitostí v pracovněprávních vztazích v tomto není žádnou výjimkou. Jeho úprava tudíž prošla vývojem a řadou změn, které vedly k současné podobě, kterou představí první kapitola této bakalářské práce.

1.1 Česká právní úprava

Obecnou zásadu rovnosti zakotvuje do českého právního řádu základní zákon tj. Ústava České republiky², která již ve své preambuli, zmiňuje Českou republiku jako vlast rovnoprávných občanů. Součástí ústavního pořádku je také Listina základních práv a svobod³, jejíž článek 3 stanoví zásadu, podle které jsou základní práva a svobody zaručeny všem bez rozdílu pohlaví.

Současná podoba vnitrostátní právní úpravy rovnosti pohlaví v oblasti pracovního práva je mimo jiné výsledkem procesu harmonizace české právní úpravy s právem Evropské unie. Česká republika má, stejně jako ostatní členské státy, povinnost začlenit tato antidiskriminační opatření do svých již existujících pramenů práva nebo vytvořit prameny nové.

¹ Předpisy jsou vždy citovány ve znění pozdějších předpisů, pokud není výslovně uvedeno jinak.

² Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

³ Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky

1.1.1 Zákoník práce

Příkladem novelizace v českém právním řádu s cílem dosáhnout souladu vnitrostátní pracovněprávní legislativy s evropským právem je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Přestože ze zásady rovného zacházení s ženami i muži v pracovněprávních vztazích vycházelo i původní znění zákoníku práce, její principy nebyly explicitně promítnuty do textu zákona, což změnily právě tzv. harmonizačních novely. První z nich proběhla ještě před vstupem České republiky do Evropské unie v květnu 2004, a to v roce 2001. Jejím cílem byla implementace směrnice Rady 76/207/ES o realizaci zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup, odbornou přípravu, služební povýšení a pracovní podmínky a směrnicí Rady 75/117/ES o sladění zákonů členských států, týkající se zásady stejné odměny pro muže a ženy. Vzhledem k tomu, že po roce 2001 byly do evropského právního řádu přijaty další tři směrnice týkající se problematiky rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích (směrnice Rady 2000/43/ES, 2000/78/ES a 2002/73/ES) musela být provedena druhá harmonizační novelizace.⁴

Rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace uvádí jako jednu ze základních zásad pracovněprávních vztahů zákoník práce ve svém § 1a. Konkrétně se mu věnuje § 16, podle kterého jsou *„zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání“*. § 16 dále obsahuje zákaz jakékoliv diskriminace. Definiční vymezení diskriminace, ať už té přímé nebo nepřímé, bychom však v zákoníku práce hledali marně, zákonodárce je začlenil do tzv. antidiskriminačního zákona (viz dále). V rámci problematiky rovných příležitostí na trhu práce je velmi důležitým aspektem rovné odměňování. To je zakotveno v § 110 následovně: *„za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody“*.⁵

Jak již bylo zmíněno výše, oblast pracovního práva na evropské úrovni prochází neustálým vývojem, na který musí reagovat i právní řády členských států. Proto zákoník práce prochází vedle novelizací vyžádaných vnitrostátní situací i dalšími harmonizačními novelizacemi (například v roce 2011) a v následujících letech lze očekávat pokračování tohoto trendu.

⁴ DANDOVÁ, Eva. *Postavení ženy v pracovněprávních vztazích*. Praha:ASPI, 2005. s. 5-9. ISBN 80-7357-100-5

⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

1.1.2 Zákon o zaměstnanosti

Dalším pramenem pracovního práva, který obsahuje úpravu rovných příležitostí v oblasti zaměstnání je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. V souladu s ním jsou opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami zahrnuta do české státní politiky zaměstnanosti a přijímají je jednotlivé pobočky Úřadu práce ve svých obvodech.

Povinnost zajišťování rovného zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání a zákaz jakékoliv diskriminace při něm, dává § 4. Zákon v § 139 a § 140 dále stanoví, že fyzickým i právnickým osobám, které se dopustí porušení zákazu diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení podle tohoto zákona, může být udělena pokuta do výše 1 000 000 Kč.

To, že se zásada rovnosti vztahuje i na situace před samotným vznikem konkrétního pracovního vztahu zakotvuje § 12. *„Účastníkům právních vztahů vznikajících podle tohoto zákona je zakázáno činit nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter. Hlediska pro výběr zaměstnanců musí zaručovat rovné příležitosti všem fyzickým osobám ucházejícím se o zaměstnání.“*⁶

1.1.3 Antidiskriminační zákon

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů; označovaný jako antidiskriminační zákon hned ve svém § 1 uvádí právo fyzických osob na rovné zacházení a na to, nebýt diskriminován, které se přirozeně musí vztahovat i na oblast pracovněprávní. Ta je navíc konkrétně uvedena v odstavci 3 § 5: *„Zaměstnavatelé jsou povinni ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, pracovní a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, zajišťovat rovné zacházení.“*⁷ Jak bylo zmíněno výše, obsahuje tento zákon definici diskriminace přímé a nepřímé. O přímé diskriminační jednání jde, pokud je s dotčenou osobou zacházeno méně příznivě, než by se zacházelo nebo již zachází s jinou osobou, která je ve srovnatelné situaci. Diskriminaci nepřímou je potom rozuměno jednání, kdy je (např. z důvodu pohlaví) osoba znevýhodněna oproti ostatním na základě ustanovení, kritéria nebo praxe, které jsou zdánlivě neutrální. O diskriminační jednání (přímé i nepřímé) jde i v případě opomenutí. Zákon uvádí,

⁶ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

⁷ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů

že o diskriminaci se jedná i v případě obtěžování (i sexuálního), pronásledování či pokynu nebo navádění k samotnému diskriminačnímu jednání. Za diskriminaci na základě pohlaví je označeno i jednání znevýhodňující kvůli těhotenství, mateřství či otcovství diskriminované osoby. Antidiskriminační zákon však obsahuje také negativní vymezení toho, co diskriminačním jednáním není. Obecně o takovém jednání nelze hovořit v případech, kdy jsou vykonaná opatření objektivně odůvodněna legitimním cílem, využitě prostředky jsou nezbytné a přiměřené a existuje k němu věcný důvod spočívající v povaze daných činností. O diskriminaci nejde také v situacích, kdy je zvláště zacházeno s pracovníky v souvislosti se zvýšenou ochranou, kterou jim poskytuje právní úprava, např. kvůli nedosažení věku 18 let, těhotenství či mateřství. Zákonodárce pamatoval i na specifika související s určitými oblastmi jako je náboženství. K diskriminaci na základě pohlaví nedochází v případě závislé práce v církevních nebo náboženských společnostech, jelikož se opírá o náboženskou etiku, podle které výkon jistých činností přísluší pouze jednomu pohlaví. A konečně v § 7 je obsaženo ustanovení o pozitivních opatřeních, jejichž příkladem mohou být kvóty pro genderovou rovnost ve společnostech⁸: „za diskriminaci se nepovažují opatření, jejichž cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby ke skupině osob (např. na základě pohlaví) a zajistit jí rovné zacházení a rovné příležitosti“.⁹

Přijetím tohoto antidiskriminačního zákona v roce 2009 Česká republika dosáhla souladu s evropským právem a podařilo se jí tak odstranit výtky ze strany Evropské komise a vyhnout se hrozcí žalobě u Soudního dvora Evropské unie (řízení o porušení smlouvy) či hrozcím sankcím.¹⁰

Jak je zřejmé z předešlého textu, je právní úprava rovnosti pohlaví v zaměstnávání upravena ve vícero zákonech. Důsledkem této neucelenosti a roztržitosti může být na jedné straně duplicita ustanovení a na straně druhé složitější orientace pro samotné účastníky pracovněprávních vztahů.

⁸ K problematice kvót blíže v 1.2.2.3 Návrh směrnice na zavedení genderových kvót.

⁹ Zákon č.198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů

¹⁰ ARADSKÁ, Daša. Rovnost žen a mužů: Evropská komise vyzývá Českou republiku, aby dodržovala pravidla EU pro rovnost žen a mužů. *Epravo.cz* [online]. 19. 11. 2010. [vid. 2016-03-10]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/rovnost-zen-a-muzu-evropska-komise-vyzyva-ceskou-republiku-aby-dodrzovala-pravidla-eu-pro-rovnost-zen-a-muzu-68433.html>

1.2 Evropské prameny práva

Evropské právo je samostatným systémem práva, který je nadstátní a má tak přednost před právem vnitrostátním.¹¹ Rovnost příležitostí žen a mužů je oficiálně jedním z hlavních principů, o jehož prosazování se evropská integrace snaží. I proto je mu v rámci evropské legislativy věnována značná pozornost a je zahrnut již v primárním právu EU. Následující podkapitola se bude věnovat zasazení principu rovnosti pohlaví jak do pramenů primárního, tak sekundárního práva. Pozornost je kromě již existující legislativy věnována i návrhu směrnice o zavedení genderových kvót z roku 2012 a postojům členských států k nim.

1.2.1 Primární právo

Z pramenů primárního práva Evropské unie jsou pro účely této bakalářské práce vybrána ustanovení obsažená ve Smlouvě o fungování Evropské unie a v Listině základních práv Evropské unie týkající se problematiky rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce a rovného zacházení na pracovišti.

1.2.1.1 Smlouva o fungování EU

Již článek 8 (bývalý odst. 2 čl. 3 Smlouvy o Evropském společenství) stanoví zásadu, podle které Evropská unie „*při všech svých činnostech usiluje o odstranění nerovností a podporuje rovné zacházení pro muže a ženy.*“¹² Stejně tak článek 10, podle kterého je evropská integrace při tvorbě a provádění svých politik zaměřena na boj s jakýmkoliv projevem diskriminace na základě pohlaví. Zákazem diskriminace se zabývá část druhá Smlouvy.

Neodmyslitelnou součástí principu rovného zacházení v zaměstnání je stejné odměňování za stejnou či rovnocennou vykonanou práci. Povinnost členských států zajistit uplatnění této zásady zakotvuje článek 157.

Smlouva dává členským státům možnost zavedení či zachování již stávajících pozitivních opatření pro předcházení či vyrovnání nevýhod méně zastoupeného pohlaví v profesní

¹¹ SOUŠKOVÁ, Milena, SPIRIT, Michal. *Pracovní právo pro ekonomy*. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 2014. s. 29. ISBN 978-80-2452-067-4

¹² Smlouva o fungování EU. Úř. věst. C 326, 26. 10. 2012, s. 47-390. Dostupné také z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:12012E/TXT&rid=1>

kariéře. Tato opatření podle Smlouvy nebrání principu rovného zacházení a naopak vedou k jeho úplnému prosazení v praxi. Příkladem takovýcho opatření může být zavedení genderových kvót.¹³

1.2.1.2 Listina základních práv EU

Součástí primárního práva je i Listina základních práv Evropské unie, jejíž ustanovení mají od prosince 2009 stejnou právní sílu jako ta obsažená ve zřizovacích smlouvách (podle článku 6 Smlouvy o Evropské unii). Listina byla vypracována konventem, který byl tvořen zástupci z každého členského státu, Evropské komise, Evropského parlamentu a také parlamentů vnitrostátních. Požadavkem na její vznik bylo, aby obsahovala souhrn práv již obsažených v Evropské úmluvě o lidských právech z roku 1950, Sociální chartě Rady Evropy a Chartě Společenství základních sociálních práv pracovníků. Měla též odrážet zásady, které byly odvozeny na základě judikatury Soudního dvora a Evropského soudu pro lidská práva a zásady převzaté z ústavních tradic jednotlivých členských států.¹⁴

Rovnosti je věnována Hlava III. Samozřejmostí je ustanovení zákazu jakékoliv diskriminace na základě pohlaví. Článek 23 je přímo věnován rovnosti žen a mužů, která má platit obecně ve všech oblastech života, oblast zaměstnání a odměny za práci je zde však zvýrazněna a konkrétně uvedena. Stejně jako ve Smlouvě o fungování EU je zde výslovně uvedeno, že opatření na podporu nedostatečně zastoupeného pohlaví nejsou v rozporu s principem rovného zacházení. Pamatováno je i na sladění profesního a rodinného života, například článek 33 chrání pracovnice před propuštěním z důvodu spojeného s mateřstvím.¹⁵

1.2.2 Sekundární právo

Primární právo stanoví, jak a v jakém rozsahu mohou orgány Evropské unie vytvářet sekundární právo. Ve Smlouvě o fungování EU je toto vyjádřeno v článku 157 následovně: „*Evropský parlament a Rada řádným legislativním postupem po konzultaci s Hospodářským*

¹³ K problematice kvót blíže v 1.2.2.3 Návrh směrnice na zavedení genderových kvót.

¹⁴ Listina základních práv. *Europa.eu* [online]. 18. 06. 2014. [vid. 2016-03-23]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=URISERV:l33501&from=CS>

¹⁵ Listina základních práv EU. Úř. věst. C 326, 26. 10. 2012, s. 391—407. Dostupné také z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:12012P/TXT&from=CS>

*a sociálním výborem přijímají opatření k uplatnění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách práce a zaměstnanosti včetně zásady stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci“.*¹⁶

1.2.2.1 Směrnice 2006/54/ES

Prameny sekundárního práva v oblasti rovných příležitostí představují především směrnice, které mají členské státy povinnost implementovat do svých právních předpisů. Směrnice jsou hlavním nástrojem harmonizace (sbližování právních řádů členských států) pracovního práva.¹⁷ V průběhu let jejich počet rostl, což vedlo k názoru, že by v rámci srozumitelnosti měly být hlavní předpisy, spolu s některými novými prvky vyplývajícími z rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie, sloučeny do jednoho dokumentu. K tomu došlo právě prostřednictvím této směrnice o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání z roku 2006.

1.2.2.2 Směrnice 86/613/EHS

Tato směrnice se týká rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné. To, že se zásada rovného postavení a zákaz diskriminace nevztahují jen na ženy a muže v zaměstnaneckém vztahu, ale i na ty samostatně výdělečně činné, bychom našli obecně vyjádřeno i v jiných již existujících směrnicích (např. článek 3 směrnice 76/207/EHS). Podle názoru Rady EU však zvláštní postavení osob samostatně výdělečně činných vyžadovalo zavedení přesného opatření. Hlavním cílem této speciální úpravy bylo zajištění provádění zásad rovného zacházení jak pro ženy a muže samostatně výdělečně činné, tak pro jejich manželky a manžele, kteří se podílí na jejich činnosti tím, že vykonávají stejné nebo pomocné úkoly (a nejsou ani zaměstnanci ani společníci). Dále bychom v této směrnici našli problematiku ochrany v těhotenství a mateřství; zavedení povinnosti států zrušit případná ustanovení v jejich právních řádech, která by odporovala zásadě rovného zacházení a povinnost umožnit těm, kteří se cítí být poškozeni situací, ve které podle jejich názoru

¹⁶ Smlouva o fungování EU. Úř. věst. C 326, 26. 10. 2012, s. 47—390. Dostupné také z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:12012E/TXT&rid=1>

¹⁷ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. s. 113. ISBN 978-80-7380-277-6

nebyla tato zásada vztažena na jejich samostatně výdělečnou činnost, domáhat se jejího uplatnění před soudem.¹⁸

1.2.2.3 Návrh směrnice na zavedení genderových kvót

Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních byl předložen v listopadu roku 2012. Evropská unie tak reagovala na situaci nerovného zastoupení obou pohlaví při rozhodování ve společnostech na území svých členských států. Tato nerovnost podle tvůrců návrhu znamenala pro Evropskou unii dlouhodobé nevyužití lidského potenciálu, který ženy pro společnosti představují. Mezi hlavní protagonisty tohoto opatření patřila Viviane Redingová, místopředsdkyně Evropské komise a eurokomisařka pro spravedlnost, základní práva a občanství v letech 2010–2014. Cílem návrhu bylo nejméně 40% zastoupení žen mezi nevýkonnými členy řídicích orgánů evropských společností kotovaných na burzách s výjimkou malých a středních společností. A to do roku 2020, v případě státních společností do roku 2018. Konkrétně by směrnice zasáhla kolem 5000 společností (v České republice by se jednalo přibližně o 10–20 společností, například o společnost ČEZ). U společností, které by zatím nedosahovaly oněch 40 % by jmenování do řídicích orgánů mělo podléhat jasně daným avšak genderově nezávislým požadavkům na budoucí členy. Pouze v případě stejné kvalifikace uchazečů by byla dána přednost tomu uchazeči, který by byl příslušníkem méně zastoupeného pohlaví ve stávajícím orgánu dané společnosti.¹⁹

Návrh této směrnice o genderových kvótách měl mezi členskými státy jak své příznivce, tak odpůrce. Mezi zastánce kvót patří například Francie či Španělsko, které je již mají zakotvené ve svých vnitrostátních právních rádech. Proti se naopak jednoznačně postavili Německo a Velká Británie. Postoj České republiky se v průběhu let proměňoval a nebyl vždy úplně jasný. Z počátku se česká vláda vyjádřila jasně proti návrhu: „*Vláda ČR předložený*

¹⁸ Směrnice Rady 86/613/EHS ze dne 11. prosince 1986 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné, včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství. Úř. věst. L 359, 19. 12. 1986. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31986L0613:CS:HTML>

¹⁹ Kvóta pro vyšší počet žen ve firmách sklízí hlavně kritiku. *Euroactiv.cz*. 15. 11. 2012. [vid. 2016-02-23]. Dostupné z: <http://www.euroactiv.cz/cr-v-evropske-unii/clanek/kvota-pro-vyssi-pocet-zen-ve-firmach-sklizi-hlavne-kritiku-010393>

*návrh nepodporuje, neboť se domnívá, že EU není oprávněna takový předpis přijmout a není tudíž zachován ani princip subsidiarity, ani proporcionality. Vláda ČR zastává názor, že vhodnými prostředky pro dosažení pokroku v této oblasti nejsou normativní nástroje, ale spíše postup cestou samoregulace jednotlivých podniků.*²⁰ V červnu roku 2014 česká ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová-Tominová v Lucemburku nastínila možnost změny postoje české vlády k návrhu směrnice. Pro přijetí se vyjádřila i česká eurokomisařka pro spravedlnost, ochranu spotřebitelů a otázky rovnosti pohlaví Věra Jourová či ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu Jiří Dienstbier. V listopadu téhož roku kabinet v čele s premiérem Bohuslavem Sobotkou schválil rámcový vládní dokument týkající se problematiky rovnosti žen a mužů, a to Vládní strategii pro rovnost žen a mužů v České republice 2014–2020. Jedním z hlavních cílů této strategie je: „*Vyrovnanější zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích ve veřejné i soukromé sféře. Dosažení míry zastoupení žen v rozhodovacích pozicích ve veřejné i soukromé sféře minimálně na úrovni 40 %.*“²¹ Vzhledem k výše zmíněnému, Evropská komise předpokládala konec českého odmítavého přístupu k návrhu směrnice, který též obsahoval stejnou procentní hranici. Poněkud překvapivě vláda o měsíc později na svém jednání návrh evropské směrnice odmítla a tím potvrdila svůj od počátku odmítavý přístup k opatření kvót.²²

Za průkopníky v oblasti genderových kvót lze bezesporu označit skandinávské státy. A to nejen na evropské, ale i celosvětové úrovni. Jako první stát na světě je zákonem přijalo do svého právního řádu Norské království, a to již v roce 2003. Tento zákon vstoupil v platnost o tři roky později. V souladu s ním musí ženy tvořit nejméně 40 % členů představenstev společností, s jejichž akcemi se obchoduje na akciových burzách. Důkazem toho, že se toto legislativní opatření do praxe v norských společnostech opravdu promítlo, je silný nárůst zastoupení žen v jejich představenstvech. Zatímco v roce 2002, tedy před přijetím zákona o zavedení kvót, reprezentovaly ženy v představenstvech pouze 6,8 %, v roce 2015

²⁰ ČESKO. Parlament České republiky. Zápis z 39. schůze výboru Poslanecké Sněmovny pro evropské záležitosti konané 6. 12. 2012

²¹ ČESKO. Úřad vlády České republiky. *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů české republiky na léta 2014 – 2020*. Dostupné z: http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-amuzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf

²² ČESKÁ TELEVIZE. Kvóty pro ženy? Vláda směrnicí EU odmítá. *Ceskatelevize.cz* [online]. 08. 12. 2014. [vid. 2016-02-23]. Dostupné z: <http://www.ceskatelevize.cz/ct24/domaci/1005947-kvoty-pro-zeny-vlada-smernici-eu-odmita>

byla dokonce překonána 40% povinná hranice a představenstva norských společností byla tvořena 44,2 % žen.²³

Norským příkladem se dále inspirovaly i právní předpisy dalších skandinávských zemí. 40% hranici pro reprezentaci žen v představenstvech společností s více jak 50 zaměstnanci přijal v roce 2010 Island.

Poněkud měkčí právní úpravu problematiky rovného zastoupení obou pohlaví zvolilo Finsko a Švédsko. Jejich cílem je postupné dopracování se k genderové vyváženosti jinými způsoby než je pevně daná procentní hranici pro členy představenstev. O krocích, které společnosti podnikly k dosažení této vyváženosti a o počtu žen, které jsou aktuálně členy jejich představenstev mají povinnost každý rok informovat ve svých výročních zprávách. Tyto informace lze nalézt také ve výročních zprávách dánských státních společností, kterým navíc zákon přijatý v roce 2012 ukládá určit si pevný cíl pro reprezentaci žen ve svých představenstvech. Tato volnost vede z krátkodobého pohledu k výrazně pomalejším výsledkům. Do roku 2015 se zavázala pouze jedna velká společnost dosáhnout oné 40% hranice ženských členů v představenstvu, jednalo se o koncern Carlsberg působící v pivovarském průmyslu.²⁴ Je otázkou, zda se z dlouhodobého hlediska situace neobrátila a postupnost tohoto vývoje nebude spíše ku prospěchu věci. Lze předpokládat, že současné méně výrazné změny mohou být naopak dlouhodoběji přínosnější než jednorázová skoková obměna členů představenstva v rámci snahy dodržet zákonem požadovanou hranici podílu obou pohlaví na rozhodování společností.

Opakem dánského zdrženlivějšího přístupu k přijetí kvót je situace v jeho autonomní části Grónsku. Přestože formálně je hlavou státu dánský monarcha (v současné době královna Markéta II.) disponuje Grónsko vlastní vládou a parlamentem. A právě postoj grónské vlády napomohl k rychlému a důraznému promítnutí požadavků na rovnost zastoupení pohlaví v praxi. V roce 2013 byl sociálnědemokratickou stranou podán návrh zákona o 50% zastoupení žen v představenstvech společností, který byl přijat. Kritické ohlasy následovaly

²³ ČESKÁ TELEVIZE. Genderové kvóty v Česku? Nejspíš ano. *Ceskatelevize.cz* [online]. 01. 12. 2014. [vid. 2016-02-23]. Dostupné z: <http://www.ceskatelevize.cz/ct24/domaci/1006899-genderove-kvoty-v-cesku-nejspis-ano>

²⁴ ADAMUSOVÁ, Marcela. Kvóty – spolehlivý nástroj pro zajištění rovnováhy v rozhodovacích pozicích. *Fórum 50 %* [online]. 1. 12. 2005. [vid. 2016-02-23]. Dostupné z: <http://zpravodaj.feminismus.cz/cz/clanek/kvoty-spolehlivy-nastroj-pro-zajisteni-rovnovahy-v-rozhodovacich-pozicich>

po opatření vlády, která v návaznosti na tento zákon v květnu roku 2014 obměnila členy představenstev všech státních podniků. Podle kritiků se jednalo o moc radikální zásah, který může ve svém důsledku vést k destabilizaci grónské ekonomiky. Nejčastěji uváděným příkladem je státní rejdařská společnost Royal Arctic Line, ve které zůstal po personálních změnách v představenstvu pouze jeden původní člen.²⁵

1.3 Mezinárodní smlouvy

Česká právní úprava problematiky rovných příležitostí žen a mužů není jen výsledkem harmonizace s evropskými prameny, ale je značně ovlivněna i mezinárodními smlouvami, které Česká republika ratifikovala a je jimi tak vázána. Pro úplnost je nutné zmínit i fakt, že je též (coby nástupnický stát) vázána smluvními závazky vyplývajícími z mezinárodních smluv, které byly ratifikovány před rokem 1993.

Významným prvkem našeho právního řádu je princip, podle kterého jsou vyhlášené mezinárodní smlouvy, jejichž ratifikaci odsouhlasil Parlament a kterými je tak Česká republika vázána, součástí našeho právního řádu a v případech kdy stanoví něco jiného než zákon, použije se přednostně jejich ustanovení. Mají tedy vyšší právní sílu než zákony. Tuto zásadu zavádí článek 10 Ústavy České republiky.²⁶ Totožnou aplikační přednost jim zajišťoval článek 10 i před novelou Ústavy, tedy před rokem 2002. V původním znění totiž měly přednost pouze mezinárodní smlouvy o lidských právech, což ale smlouvy, které garantují zásadu rovnosti a zákaz diskriminace bezesporu jsou.²⁷

Mezinárodních pramenů práva, které se zabývají rovnoprávností pohlaví vzniklo, především po druhé světové válce, velké množství a podat jejich vyčerpávající výčet by vzhledem k omezenému rozsahu určenému pro bakalářskou práci nebylo možné a pro její účely ani relevantní. Proto budou podrobněji přiblíženy jen dvě úmluvy Mezinárodní organizace práce a Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen. Za zmínku však dále stojí

²⁵ SCHMIDT, Dana. Grónsko zavedlo genderové kvóty a předešlo mateřské Dánsko. *Fórum 50 %* [online]. [vid. 2016-02-23]. Dostupné z: <http://padesatprocent.cz/cz/gronsko-zavedlo-genderove-kvoty-a-predehlo-materske-dansko>

²⁶ SOUŠKOVÁ, Milena, SPIRIT, Michal. *Pracovní právo pro ekonomy*. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 2014. s. 27. ISBN 978-80-2452-067-4

²⁷ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. s. 62-63. ISBN 978-80-7380-277-6

Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod²⁸; Mezinárodní pakt o občanských a politických právech; Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech²⁹ a v neposlední řadě Evropská sociální charta³⁰, ve kterých jsou rovněž obsažena ustanovení týkající se právě rovnosti žen a mužů na pracovním trhu.

1.3.1 Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen

Jedná se o jeden ze základních mezinárodněprávních dokumentů na ochranu principu rovnosti pohlaví. Úmluva byla sjednána zástupci členských států Organizace spojených národů 18. prosince 1979 v New Yorku (platná od 3. září 1981). Tehdejší Československá socialistická republika ji ratifikovala mezi prvními v Kodani 17. července 1980 a v platnost pro ni vstoupila 18. března 1982. Česká republika se po rozpadu České a Slovenské Federativní Republiky stala 19. ledna 1993 členem Organizace spojených národů a převzala všechny závazky plynoucí z úmluvy. A 10. prosince 1999 podepsala i Opční protokol k této úmluvě, který pro ni vstoupil v platnost 26. května 2001.³¹ Jeho hlavním přínosem bylo to, že zakotvil možnost individuálního oznámení pro jednotlivce nebo skupiny osob o porušení práv vyplývajících z Úmluvy. Absence této možnosti v původním textu Úmluvy byla totiž často kritizována.³²

V úvodu textu úmluvy je vyjádřeno znepokojení států nad tím, že i přes značné množství již existujících mezinárodních smluv prosazujících zákaz diskriminace a rovné příležitosti pro muže a ženy, je diskriminace žen v naší společnosti stále rozsáhlým problémem.

Pracovněprávní oblastí se zabývá například článek 11, který zakládá povinnost státům přijmout veškerá potřebná opatření k odstranění diskriminace žen v zaměstnání a v rámci principu rovnoprávnosti žen a mužů zajistit rovné právo na stejné příležitosti v zaměstnání,

²⁸ Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 209/1992 Sb., o sjednání Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a Protokolů na tuto Úmluvu navazujících

²⁹ Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb., o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech

³⁰ Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 14/2000 Sb. m. s., o Evropské sociální chartě

³¹ ŠTĚPÁNKOVÁ, Barbora. *Plnění Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen II*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003. ISBN 80-86552-74-8

³² ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. s. 71. ISBN 978-80-7380-277-6.

včetně stejných kritérií užívaných při výběru v zaměstnání; právo svobodně si zvolit povolání; práva na postup a na získání odborného zaškolení či přeškolení; právo na stejnou odměnu za práci stejné hodnoty a rovnoprávnost v hodnocení kvality této práce. V neposlední řadě je pamatováno i na „ochranu poslání ženy jako matky“. A to především zajištěním práva na zvýšenou ochranu zdraví a bezpečné pracovní podmínky pro těhotné pracovnice, zákazem propuštění z důvodu těhotenství nebo mateřství či zřizováním a rozvojem sítě zařízení péče o děti, které budou ženám nápomocny při sladění profesního a rodinného života.³³

Jak název napovídá, tato úmluva se však nezaměřuje pouze na rovnost v oblasti zaměstnání, ale například i na diskriminaci v politickém a veřejném životě, odstranění obchodu se ženami, rovnost pohlaví před zákonem, rovnoprávnost v účasti na všech formách kulturního života či stejná práva a povinnosti po dobu trvání manželství.

S naplňováním závazků plynoucích státům z mezinárodních smluv to obecně není vždy bezproblémové a to především s ohledem na absenci úpravy případných sankcí za jejich nedodržení. Za projev snahy o vyšší motivaci k činnostem naplňujícím cíle boje s diskriminací žen lze považovat článek 18, který stanovuje smluvní povinnost pro státy, každé čtyři roky předložit zprávu o tom, jaká legislativní, soudní, administrativní či jiná opatření vedoucí k naplnění ustanovení Úmluvy byla přijata. Obsah této zprávy je poté projednáván Výborem Organizace spojených národů pro odstranění diskriminace žen jakožto kontrolním orgánem nad naplňováním závazků plynoucích z Úmluvy. Jako alternativy k této oficiální zprávě vznikají také zprávy vytvořené nevládními neziskovými organizacemi, například v České republice Česká ženská lobby, která zastřešuje neziskové organizace hájící práva žen.

1.3.2 Úmluvy Mezinárodní organizace práce

Mezinárodní organizace práce se sídlem v Ženevě byla založena v roce 1919 při Společnosti národů. O 27 let později ji (jako první ze specializovaných mezinárodních organizací) přijala do svého systému odborných organizací Organizace spojených národů, která navázala na rozpuštěnou Společnost národů. Hlavní činností MOP je formování a prosazování mezinárodních pracovních standardů, které jsou přijímány v podobě úmluv, protokolů či doporučení. Specifikem je, že na fungování organizace se v jejích orgánech vedle zástupců

³³ Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen [online]. Dostupné z: <http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/03/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen.pdf>

vlád členských států podílí stejnou měrou jak zástupci zaměstnavatelů, tak i zaměstnanců. Vzhledem k jejich cíli, tedy podpoře sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv, se mimo jiné organizace zaměřuje také na rovnost příležitostí a rovné zacházení. K této problematice se vážou především dvě úmluvy, a to Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 100/1951, o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty; a druhá Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 111/1958, o diskriminaci (zaměstnání a povolání).³⁴

Úmluva Mezinárodní organizace práce o stejném odměňování přijatá v roce 1951 ve svém článku 2 zakotvuje, že státy, které úmluvu ratifikují, budou podporovat a zajišťovat uplatňování zásady stejného odměňování za práci stejné hodnoty. Prostředky k tomu využité jsou ponechány na volbě státům. Zásada stejné odměny za stejnou práci může být prováděna vnitrostátním zákonodárstvím, zákonně zavedenými nebo uznávanými metodami stanovení mezd v konkrétním státě, kolektivními smlouvami mezi zaměstnavateli a pracovníky či kombinací těchto prostředků.³⁵

Druhá ze zmíněných mezinárodních úmluv, Úmluva č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání) byla přijata roku 1958. Zavazuje státy k zavedení politiky zaměřující se na prosazování rovných příležitostí a zacházení v oblasti zaměstnání tak, aby došlo k odstranění jakékoliv diskriminace v tomto směru. Metody k tomu použité mají být přiměřené vnitrostátním podmínkám a zvyklostem konkrétních států, výslovně je zmíněno například vydávání nových zákonů nebo naopak rušení těch, které jsou v rozporu s touto politikou či spolupráce s organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků.³⁶

Česká republika je vázána oběma těmito úmluvami, první byla ratifikována v roce 1957 a druhá o 7 let později. Celkově je Česká republika vázána více jak 60 různými úmluvami MOP, které postupně ratifikovala.³⁷

³⁴ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Základní informace o MOP. *Mpsv.cz* [online]. 17. 07. 2007 [cit. 26-03-2016]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/1006>

³⁵ Úmluva MOP č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty. [online]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1177/100.pdf>

³⁶ Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání). [online]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1181/111.pdf>

³⁷ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. s. 75. ISBN 978-80-7380-277-6

2. Judikatura Soudního dvora Evropské unie

2.1 Soudní dvůr Evropské unie

Soudní dvůr Evropské unie (dříve Evropský soudní dvůr) je soudním orgánem Evropské unie sídlícím v Lucemburku. Jeho pravomoci slouží ke stejnému výkladu evropského práva v jednotlivých členských státech a k jeho dodržování, jak v těchto státech, tak ostatními orgány EU. Jeho rozhodnutí v případech týkajících se rovnosti žen a mužů jsou tedy velice podstatná pro zajišťování a dodržování rovného zacházení v praxi a to nejen v oblasti pracovního práva.³⁸

Jedním z jeho tří soudů je vedle Tribunálu a Soudu pro veřejnou službu také Soudní dvůr. Ten tvoří 11 generálních advokátů a 28 soudců s šestiletým funkčním obdobím, kteří však mohou být jmenováni opakovaně. Počet soudců odpovídá počtu členských států, jelikož každý stát nominuje jednoho soudce, který musí splňovat podmínky pro výkon nejvyšších funkcí v oblasti soudnictví v tomto domovském státě. Českým soudcem Soudního dvora je od roku 2004 bývalý soudce Ústavního soudu Jiří Malenovský. Předseda a místopředseda Soudního dvora je volen na dobu 3 let (opět s možností opakovaného zvolení), volí ho sami soudci ze svého středu.³⁹

Úlohou generálních advokátů je především poskytování veřejných, nezávislých a nestranných právních názorů na jednotlivé otázky, které jsou jim předloženy. Jejich stanoviska představují odbornou pomoc při rozhodování soudců v jednotlivých řízeních.

Zasedání Soudního dvora má několik podob, které se odvíjejí především podle povahy řízení, ve kterém soudci rozhodují. Může se jednat o zasedání v plénu, a to v případě velmi důležitých rozhodnutí, například o odvolání eurokomisaře či veřejného ochránce práv. Další možností je zasedání ve velkém senátu, který tvoří 15 soudců, například pokud tento způsob zasedání navrhne evropský orgán či členský stát zúčastněný v daném řízení. V ostatních případech Soudní dvůr zasedá v senátech složených ze 3 či 5 soudců.

O problematice rovnosti žen a mužů Soudní dvůr rozhoduje především ve dvou typech řízení. Jedná se o řízení o předběžné otázce a řízení pro nesplnění povinnosti. V řízení o předběžné

³⁸ Orgány a instituce Evropské unie. *Europa.eu* [online]. [vid. 2016-02-23]. Dostupné z: http://europa.eu/about-eu/institutions-bodies/court-justice/index_cs.htm

³⁹ Soudní dvůr. *Curia.europa.eu* [online]. [vid. 2016-02-23]. Dostupné z: http://curia.europa.eu/jmcms/jmcms/Jo2_7024/

otázce se národní soudy obrací na Soudní dvůr v případě pochybností o správném výkladu evropského práva. Předchází se tak situaci, kdy by byla unijní legislativa interpretována chybně či rozdílně než v jiných členských státech. Národní soudy jsou poté tímto výkladem, který jim Soudní dvůr poskytne, vázány při rozhodování v dané otázce. Druhý typ řízení pro nesplnění povinnosti je zaměřen na to, aby všechny členské státy dodržovaly právní předpisy EU. V případě, že stát určitým způsobem tyto předpisy poruší, předchází řízení před Soudním dvorem předběžné řízení, které zahajuje Evropská komise. V rámci něj má stát možnost reagovat na výtky proti jeho postupu a případně zjednat nápravu. Pokud se k tomuto nedospěje, podává Evropská komise (popřípadě jiný členský stát) žalobu pro nesplnění povinnosti k Soudnímu dvoru.⁴⁰

Problematickou rovných příležitostí a zacházení pro ženy a muže se Soudní dvůr zabývá již několik desetiletí. Pro účely této bakalářské práce jsou dále vybrány jen některé příklady judikatury relevantní k tématu práce.

2.2 Výběr judikátů Soudního dvora Evropské unie

2.2.1 Rovná odměna za stejnou práci

Mezi první případy rozhodnutí ve věci diskriminace na základě pohlaví patří to z roku 1976. V tomto případě se jednalo o ustanovení článku 119 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství (v současné době článek 157 Smlouvy o fungování Evropské unie), o zásadě stejné odměny pro ženské i mužské zaměstnance za odvedení stejné nebo rovnocenné práce. Paní Defrenne se obrátila na belgický pracovní soud se žalobou na svého zaměstnavatele, belgickou leteckou společnost Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena z důvodu rozdílného odměňování letušek a mužských členů letového personálu za vykonávání stejných pracovních povinností. Bruselský soud se následně obrátil na Soudní dvůr s předběžnou otázkou, zda je princip o rovné odměně za stejnou práci Smlouvou o EHS přímo zaveden do národních práv ve všech členských státech a zda mají zaměstnanci právo domáhat se tohoto principu přímo v řízení před národními soudy. Ve své odpovědi Soudní dvůr rozhodl, že se práva na stejnou odměnu obsaženého v článku 119 Smlouvy o založení EHS jednotlivci mohou dovolávat přímo

⁴⁰ Soudní dvůr. *Curia.europa.eu* [online]. [vid. 2016-02-23]. Dostupné z: http://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo2_7024/

u svých národních soudů, které mají povinnost zajistit jednotlivcům ochranu tohoto práva. Toto vítězství paní Defrenne znamenalo velmi důležitý krok v budoucí ochraně rovnosti žen a mužů v pracovněprávních vztazích a stalo se jedním ze základů precedenčního práva v této oblasti.⁴¹

2.2.2 Přístup k zaměstnání a odbornému vzdělání

Další rozsudek o rovném zacházení z roku 1986 se týká ozbrojených příslušníků Královské policie v Severním Irsku. Po nárůstu počtu zavražděných policistů během několika let se policejní ředitel Královské policie v Severním Irsku rozhodl odklonit od praxe zažitě v celém Spojeném království, kde v té době policisté ve většině případů během výkonu nebyli ozbrojeni střelnými zbraněmi. Rozhodl tedy o ozbrojení jak policistů vykonávajících službu, tak jejich kolegů v záloze. Z tohoto však byly vyloučeny ženy, kterým nebyly uděleny střelné zbraně ani výcvik pro jejich užití a manipulaci s nimi. Toto opatření následovalo další rozhodnutí policejního ředitele o tom, že vzhledem k nemožnosti využít policistky v akcích vyžadujících ozbrojení střelnými zbraněmi, je jejich současný počet dostačující, a proto se napříště nebudou nabízet ani obnovovat pracovní smlouvy policistkám v zálohách, které byly sjednány na plný úvazek. To zasáhlo mimo jiné i paní Johnstonovou, která byla policistkou v záloze od roku 1974. Po šesti letech svědomité služby jí však policejní ředitel odmítl obnovit její pracovní smlouvu. Paní Johnstonová se proto následně obrátila na soud pro porušení ustanovení směrnice 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky; a zákona na ochranu proti diskriminaci na základě pohlaví Sex Discrimination Act. Policejní ředitel jako důkaz o tom, že jeho jednání bylo v souladu s legislativou, předložil osvědčení státního tajemníka potvrzující, že daná opatření byla provedena s cílem ochrany veřejné a národní bezpečnosti a jako taková nejsou podle článku 53 Sex Discrimination Act protiprávní, i když ve své podstatě můžou odporovat zákazu diskriminace. Zmíněné osvědčení je podle tohoto zákona konečným důkazem, že dané jednání sledovalo určené cíle. Soud se tedy obrátil na Soudní dvůr s několika předběžnými otázkami. První z nich zněla, zda může členský stát, v případě ochrany veřejného pořádku a národní bezpečnosti, vyloučit své diskriminační jednání na základě pohlaví z oblasti

⁴¹ NOVÁKOVÁ, Jolana, ŠTĚPÁNKOVÁ, Barbora. *Výběr judikátů Evropského soudního dvora o rovných příležitostech mužů a žen II*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2004. s. 5-6. ISBN 80-86552-80-2

působnosti směrnice 76/207/EHS. Dále se soud dotazoval především na výklad ustanovení článku 2 směrnice 76/207/EHS a jejich případnou aplikovatelnost na konkrétní případ. Konkrétně, zda lze považovat činnost ozbrojeného policejního příslušníka v záloze a tomu předcházející výcvik v manipulaci a použití zbraní za činnost ve smyslu článku 2 odstavce 2 směrnice 76/207/EHS: „*touto směrnicí není dotčeno právo členských států vyloučit z oblasti její působnosti ty pracovní činnosti, a popřípadě i vzdělávání k nim vedoucí, u nichž z důvodů jejich povahy nebo podmínek jejich výkonu představuje pohlaví pracovníka určující prvek*“.⁴²

A lze-li opatření o tom, že policejní příslušnice nemají nosit střelné zbraně, v tomto případě považovat za jednání v souladu se článkem 2 odstavec 3 směrnice 76/207/EHS o ochraně žen. O těchto předběžných otázkách rozhodli soudci Soudního dvora následovně. V odpovědi na první otázku bylo zdůrazněno, že k vyloučení působnosti směrnice 76/207/EHS za účelem ochrany veřejného pořádku a národní bezpečnosti lze přistoupit pouze ve výjimečných a jasně definovaných případech ve Smlouvě o založení EHS a nelze z něj vyvozovat obecnou možnost vyloučení ve veškerých věcech ochrany veřejného pořádku či národní bezpečnosti. Následující odpověď uvádí, že nelze vyloučit možnost, že pohlaví může být, v kontextu daného případu, oním rozhodujícím faktorem pro výkon policejní činnosti. A to v situaci kdy by nošení střelných zbraní policistkami mohlo vést ke zvýšení rizika jejich usmrcení a to následně k ohrožení veřejného pořádku. V takovém případě je členský stát oprávněn omezit možnost ozbrojení jen na mužské příslušníky policejních sborů, toto vyloučení má však povinnost periodicky přezkoumávat a při pominutí předchozí společenské situace je zrušit. V souvislosti s tím Soudní dvůr upozornil na povinnost národního soudu posoudit, zda byla konkrétní opatření dotýkající se paní Johnstonové opodstatněná a dostatečně podložená a zda se nešlo vyhnout odmítnutí prodloužení její pracovní smlouvy například jejím přidělením k výkonu služby bez zbraně tak, jak tomu bylo do roku 1980. Ve třetí otázce Soudní dvůr rozhodl, že v tomto případě se nejedná o postup na základě článku 2 odstavec 3 směrnice 76/207/EHS, který by povoloval rozdílné zacházení s pracovníci za účelem jejich zvýšené ochrany. Dle jeho rozhodnutí nelze ženy vyloučit z výkonů policejních či jiných činností, při nichž jsou vystaveni rizikům mužští i ženští pracovníci ve stejné míře a nejedná se tedy

⁴² Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 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. Úř. věst. L 039, 14. 02. 1976. Dostupné z: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31976L0207:CS:HTML>

o ochranu biologických funkcí ženy či zvláštního vztahu matky a dítěte požívajících zvýšené právní ochrany.⁴³

Nesporným přínosem tohoto rozhodnutí Soudního dvora pro další obdobné případy v budoucnu lze označit skutečnost, že bylo jasné určeno, že projevy diskriminačního jednání v přístupu k zaměstnání a odbornému vzdělání na základě pohlaví nelze ospravedlňovat ustanovením směrnice o zvláštní ochraně žen v případech, kdy jsou ženy i muži v rámci výkonu pracovní činnosti vystaveni stejnému nebezpečí a riziku bez ohledu na své pohlaví.

2.2.3 Zvláštní ochrana těhotných zaměstnankyň

Mezi skutečnosti, které vylučují stejné nebezpečí a riziko bez ohledu na pohlaví patří bezesporu těhotenství. Stejně tak jako v právních úpravách jednotlivých členských států, tak i na celoevropské úrovni požívají ženy těhotné, krátce po porodu či kojící zvláštní ochrany v oblasti pracovního práva. Příkladem takového předpisu může být směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň.

Jedním z projevů této zvláštní ochrany je zákaz výpovědi dané zaměstnankyni během jejího těhotenství nebo mateřské dovolené (s výjimkami v případech, které nesouvisí s jejím stavem a zaměstnavatel toto propuštění písemně zdůvodní), který je upraven v článku 10 směrnice Rady 92/85/EHS. Toto ustanovení bylo do evropské legislativy přijato, jelikož by propuštění ze zaměstnání mohlo pro tyto pracovnice představovat vážné riziko vzhledem k životní situaci, ve které se nachází a které by mohly v případě možnosti ztráty zaměstnání z důvodu těhotenství častěji uvažovat o jeho umělém ukončení.

Ukázkou rozhodnutí v této věci je případ paní Marianne Brandt-Nielsen z roku 2001. Ta byla zaměstnána v dánské telekomunikační společnosti Tele Danmark v červnu roku 1995 na pozici pracovnice pro služby zákazníkům a to na dobu určitou, konkrétně na 6 měsíců. V srpnu oznámila svému zaměstnavateli, že je těhotná a že předpokládané datum porodu její

⁴³ ČESKO. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen* [online]. Praha: 2005. [vid. 2016-02-23]. s. 55-62. ISBN 80-86878-12-0. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/12457/Vyber-judikatu_I.pdf

lékař stanovil na listopad 1995. Záhy na to jí bylo oznámeno propuštění z důvodu neinformování o svém těhotenství při přijetí do Tele Danmark, a to s účinností od 30. září. Paní Brandt-Nielsen tedy pracovala po celý měsíc září. Na základě kolektivní smlouvy platné v této společnosti by však měla nárok na placenou mateřskou dovolenou, která by měla začínat 8 týdnů před předpokládaným datem porodu, tedy 11. září. Ta jí však nebyla zaměstnavatelem přiznána a pracovnice se proto obrátila na soud, u kterého požadovala náhradu, jelikož podle ní její propuštění bylo v rozporu s dánským zákonem o rovnosti zacházení. Prvoinstanční soud její žalobu zamítnul s odůvodněním, že pracovnice byla najata na dobu 6 měsíců a při přijímacím pohovoru zamlčela, že je v jiném stavu a očekává narození dítěte v pátém měsíci její budoucí pracovní smlouvy. Toto rozhodnutí zvrátil Západní krajský soud, ke kterému se paní Brandt-Nielsen odvolala. Podle něj nebylo pochyb o tom, že propuštění se vztahovalo k jejímu těhotenství a jako takové bylo protizákonné. Druhé rozhodnutí následovalo odvolání, tentokrát ze strany Tele Danmark k Nejvyššímu soudu. Telekomunikační společnost tvrdila, že se zákaz výpovědi pro těhotné zaměstnankyně upravený v článku 10 směrnice Rady 92/85/EHS nevztahuje na ty zaměstnankyně, které jsou přijaty na dobu určitou a přestože o svém těhotenství ví před začátkem pracovního poměru, neupozorní zaměstnavatele, že vzhledem k těhotenství nebudou moci část své pracovní smlouvy vykonávat práci, na kterou byly přijaty. Dánský Nejvyšší soud přerušil řízení a obrátil se na Soudní dvůr EU s předběžnými otázkami na výklad evropského práva. První z nich byla, zda se opravdu ustanovení článku 10 směrnice Rady 92/85/EHS nevztahuje na výše zmíněné pracovnice, tak jak tvrdí Tele Danmark. Druhá předběžná otázka se vztahovala k předchozí v tom smyslu, zda odpověď na ni nějakým způsobem může měnit fakt, že se jedná o pracovníci zaměstnanou u velmi velkého podniku, který využívá zaměstnání na dobu určitou často. Soudní dvůr nejprve připomněl, že již v několika případech rozhodl, že propuštění zaměstnankyně z důvodu těhotenství je projevem nezákonné přímé diskriminace na základě pohlaví. Dále vyslovil, že odmítnutí zaměstnat ženu z důvodu jejího těhotenství není ospravedlnitelné, a to ani finanční ztrátou, kterou by zaměstnavatel utrpěl za dobu, po kterou bude nepřítomna v práci z důvodu těhotenství a bude na mateřské dovolené. V odpovědi na první předběžnou otázku rozhodl Soudní dvůr, že délka pracovního poměru není nijak určující pro působnost zásady rovného zacházení s muži a ženami a nemá vliv na zvláštní ochranu, kterou požívají těhotné zaměstnankyně. Trvání pracovního poměru je podle něj neurčitý prvek tohoto vztahu, protože i smlouva na dobu určitou může být obnovena, prodloužena či naopak ukončena dříve. Pokud by evropský zákonodárce chtěl vyloučit smlouvy na dobu určitou z působnosti směrnice Rady 92/85/EHS uvedl by tak

výslovně. Ve světle těchto argumentů bylo tedy rozhodnuto, že zákaz výpovědi pro těhotné zaměstnankyně se vztahuje i na ty z nich, které jsou zaměstnány na dobu určitou, neinformovaly zaměstnavatele o svém těhotenství před uzavřením této smlouvy a nebudou moci vykonávat svou práci z důvodu těhotenství podstatnou část své pracovní smlouvy. V odpovědi na druhou otázku Soudní dvůr uvedl, že velikost společnosti nijak nemění jeho rozhodnutí v první odpovědi, jelikož evropská legislativa nijak neodlišuje práva zaměstnanců podle velikosti jejich zaměstnavatelů. Ani fakt, že společnost využívá smlouvy na dobu určitou velmi často, není nijak určující.⁴⁴

Toto rozhodnutí, které jasně vyslovilo pravidlo, že zvýšené ochrany se v Evropské unii dostane všem zaměstnankyním těhotným, krátce po porodu či kojícím bez ohledu na délku jejich pracovního poměru, kterou mají sjednanou se svými zaměstnavateli, se stalo důležitým precedentem v oblasti pracovněprávních vztahů. V následujících letech se na něj Soudní dvůr EU odvolal v obdobných případech a bezesporu představuje podporu pro záměr Evropské unie podpořit rovné příležitosti v zaměstnávání pomocí usnadnění sladování rodinného a profesního života zaměstnankyním, kterým je díky němu poskytnuta větší jistota a snížena obava ze ztráty práce v případě, kdy se rozhodnou pro založení rodiny.

2.2.4 Institut důkazního břemene

Aby soudy mohly dospět k rozhodnutím v případech týkajících se rovného zacházení v zaměstnání a mohly tak ochránit práva občanů EU, je nejdůležitějším předpokladem prokázání takového protizákonného jednání.

Příkladem kauzy, ve které se jednalo o problematiku dokazování diskriminačního postupu proti principu rovné odměny byl soudní případ z roku 1989 dánské společnosti Danfoss žalované Svazem komerčních a úřednických zaměstnanců, který zastupoval dvě své členky, zaměstnankyně Danfossu. Tato společnost vyplácela svým zaměstnancům ve stejné mzdové skupině stejnou základní mzdu, k ní vyplácela jednotlivým zaměstnancům individuální příplatky na základě mobility, kvalifikace a výsluhy let. Svaz zaměstnanců uvedl, že ve dvou mzdových skupinách, do kterých byly jeho zmíněné členky zařazeny, byl průměrný výdělek u mužů vyšší než u žen. Žalobou se zabýval Dánský úřad pro průmyslovou arbitráž, podle nějž nebyly poskytnuté důkazy dostatečné, jelikož pro výpočet průměrného výdělku bylo

⁴⁴ NOVÁKOVÁ, Jolana, ŠTĚPÁNKOVÁ, Barbora. *Výběr judikátů Evropského soudního dvora o rovných příležitostech mužů a žen II*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2004. s. 76-80. ISBN 80-86552-80-2

použito jen omezené množství pracovníků. Na toto rozhodnutí reagoval Svaz zaměstnanců novou žalobou, přičemž tentokrát využil data nashromážděná za čtyři roky u 157 zaměstnanců Danfossu. Ta potvrdila jeho předešlé tvrzení tím, že prokázala vyšší průměrné výdělky u mužů o 6,85 %. Dánský úřad pro průmyslovou arbitráž se následně obrátil na Soudní dvůr EU s předběžnými otázkami týkajícími se mimo jiné důkazního břemene v obdobných případech. Ten konstatoval, že vzhledem k netransparentnosti systému individuálních příplatků vyplácených k základní mzdě je na žalovaném zaměstnavateli, aby prokázal, že rozdíl v odměňování má základ v objektivních faktorech a nedochází k diskriminaci na základě pohlaví.⁴⁵

Tento princip obráceného důkazního břemene byl zakotven v evropské legislativě o 8 let později v roce 1997, konkrétně v odstavci 1 článku 4 směrnice Rady 97/80/ES o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví: „Členské státy přijmou v souladu se svými vnitrostátními soudními systémy nezbytná opatření, aby pokud se určitá osoba cítí poškozena nedodržením zásady rovného zacházení a předloží soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, příslušelo žalovanému prokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.“⁴⁶ Česká republika se rozhodla tento požadavek promítnout v rámci harmonizace právních předpisů do novelizovaného zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu (konkrétně do jeho § 133a).⁴⁷

⁴⁵ ČESKO. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen* [online]. Praha: 2005. [vid. 2016-02-23]. s. 63-68. ISBN 80-86878-12-0. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/12457/Vyber-judikatu_I.pdf

⁴⁶ Směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví. Úř.věst. L 014, 20.01.1998. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:31997L0080&from=CS>

⁴⁷ JURMAN, Miroslav. Obrácené důkazní břemeno pro případy sexuálního obtěžování? *Epravo.cz* [online]. 05. 03. 2001. [vid. 2016-02-23]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/obracene-dukazni-bremeno-pro-pripady-sexualniho-obtezovani-1926.html>

2.2.5 Sankce za diskriminační opatření

Jako u každého opatření, které má za cíl bránit nezákonnému jednání, tak i u antidiskriminačních opatření práva Evropské unie jsou podstatnou částí sankce hrozící zaměstnavatelům nedodržujícím zásady rovnosti žen a mužů v pracovněprávních vztazích. Tyto sankce zavádí zákonodárce jednak preventivně k odrazení od nezákonného konání, jednak jako trest pro ty, kteří se diskriminace dopouští. Ve vztahu k poškozeným představují sankce naopak nástroj pro zvýšení jistoty v jejich právní ochranu.

Sankčními opatřeními se soudci Soudního dvora zabývali například v roce 1984. Žalující, paní Sabine von Colson a Elisabeth Kamann, se ucházely o volná místa ve vězení Werl v německé spolkové zemi Severní Porýní-Vestfálsko na pozice sociálních pracovníků. Obě místa však byla obsazena mužskými uchazeči a podle žalujících se jednalo o projev nezákonné diskriminace na základě pohlaví. Prvoinstanční pracovní soud jim dal za pravdu a rozhodl, že jediným důvodem k odmítnutí jejich žádostí o volná místa bylo jejich pohlaví. Obě žalobkyně také požadovaly, aby jim byla nabídnuta možnost uzavření jiných pracovních smluv s věznicí nebo aby jim věznice vyplatila hodnotu šestiměsíčního výdělků, který by získaly na pozicích, o které se neúspěšně ucházely jako kompenzace za to, že se staly obětí nerovného zacházení při přístupu k zaměstnání. Paní von Colson navíc v samostatné žalobě požadovala úhradu cestovních výdajů, které jí vznikly v návaznosti na podání žádosti o zaměstnání. Co se týče těchto kompenzací, rozhodl soud pouze o vyplacení úhrady za cestovní výdaje pro paní von Colson, pro ostatní požadavky žalobkyň nenašel v německém právu podklad. Zároveň se obrátil na Soudní dvůr EU s předběžnými otázkami týkajícími se toho, zda je Směrnicí Rady 76/207/EHS vyžadováno, aby zaměstnavatel uzavřel jinou pracovní smlouvu s uchazečem, který se stal obětí diskriminace. Ve svém rozhodnutí Soudní dvůr uvedl, že podle ustanovení směrnice Rady 76/207/EHS mají členské státy povinnost při implementaci směrnice do svých právních systémů stanovit sankce za porušení povinností z ní vyplývajících, které mají být účinné, přiměřené a odrazující. Takovýmito sankčními opatřeními mohou být například finanční náhrady či nabídnutí jiné pracovní smlouvy diskriminovanému uchazeči. Soud však zdůraznil, že evropská legislativa nepředepisuje konkrétní podobu těchto opatření a nechává jejich volbu plně na členských státech, které si je mohou zvolit libovolně avšak s dosažením cíle daného směrnicemi. V reakci na tento konkrétní případ bylo konstatováno, že pouhé uhrazení cestovních výdajů nepředstavuje

dostatečně efektivní sankci, která by naplňovala podmínku odstrašení zaměstnavatelů od nezákonného diskriminačního zacházení.⁴⁸

2.2.6 Diskriminace mužských zaměstnanců

Předchozí výčet rozhodnutí Soudního dvora EU by mohl vést k názoru, že jeho rozhodnutí se omezují na ochranu práv ženských pracovníc. Tato dedukce by však byla chybná. Evropská unie se prostřednictvím svých orgánů, ke kterým Soudní dvůr patří, snaží prosazovat zásadu rovnosti obou pohlaví. Cílem soudních rozhodnutí je ochraňovat práva občanů členských států EU, a to naprosto totožně bez ohledu na jejich pohlaví. Jakékoliv neoprávněné protežování ženského pohlaví by tedy bylo v rozporu s jejími záměry a cíli. Rozhodnutí ve prospěch ženských pracovníc v doposud uvedených případech sloužila k dosažení rovnosti v oblasti zaměstnávání, nikoliv k jejich zvýhodnění na úkor pracovníků opačného pohlaví. Jako doklad tohoto tvrzení bude v následujícím textu představen případ, ve kterém bylo v roce 2001 Soudním dvorem EU ochráněno právo mužských pracovníků na rovné postavení.

Jedná se o případ Henri Mouflin kontra Recteur de l'académie de Reims. Pan Mouflin byl jako učitel francouzským státním zaměstnancem. Jeho manželka trpěla nevléčitelnou nemocí a pan Mouflin se rozhodl, že nebude dále vykonávat své povolání učitele, zůstane doma a bude o svou těžce nemocnou ženu pečovat. Proto na základě francouzského zákoníku o výsluhových důchodech pro státní zaměstnance a příslušníky armády požádal o udělení výsluhového důchodu s okamžitou účinností. Pan Mouflin byl tedy vyřazen ze seznamu zaměstnanců. Toto rozhodnutí však bylo následně inspektorem akademie zrušeno. Inspektor se odvolával na dopis zasláný francouzským ministrem školství v roce 1998, podle kterého mají právo na odchod do důchodu za účelem péče o svého invalidního manžela výhradně stání zaměstnankyně a nikoliv státní zaměstnanci muži. Pan Mouflin toto rozhodnutí napadl u prvoinstančního francouzského soudu Tribunal administratif de Châlons-de-Champagne, který se po prostudování podkladů k případu rozhodl řízení přerušit a obrátit se na Soudní dvůr EU s předběžnými otázkami. První se týkala toho, zda přiznáním nároku na výsluhový důchod z důvodu péče o invalidního manžela pouze ženským pracovnícím dochází k porušení

⁴⁸ ČESKO. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen* [online]. Praha: 2005. [vid. 2016-02-23], s. 40-45. ISBN 80-86878-12-0. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/12457/Vyber-judikatu_I.pdf

zásady rovné odměny za práci. Ve druhé otázce byl Soudní dvůr tázan, zda ustanovení zákoníku o výsluhových důchodech pro státní zaměstnance a příslušníky armády není v rozporu se závazkem Francie dodržovat zásadu rovného zacházení s muži a ženami v oblasti sociálního zabezpečení. Soudní dvůr v první otázce rozhodl, že výsluhový důchod pro státní zaměstnance spadá do působnosti Smlouvy o založení Evropského společenství, konkrétně jejího článku 119 (v současné době článek 157 Smlouvy o fungování Evropské unie). V něm zakotvená nediskriminační zásada rovné odměny se vztahuje na zaměstnance a zaměstnankyně, kteří se nacházejí ve srovnatelné situaci. V tomto případě je srovnatelnost situací splněna a není žádný důvod, proč by mužským státním zaměstnancům neměl být umožněn okamžitý odchod do důchodu z důvodu nutnosti péče o jejich nemocné manželky. Proto v odpovědi na druhou předběžnou otázku dospěl Soudní dvůr EU k rozhodnutí, že ustanovení francouzského zákoníku o výsluhových důchodech pro státní zaměstnance a příslušníky armády, které toto právo přiznává pouze ženám je diskriminační a při jeho aplikaci dochází k porušení zásady výše zmíněné zásady rovného zacházení v oblasti sociálního zabezpečení.⁴⁹

⁴⁹ NOVÁKOVÁ, Jolana, ŠTĚPÁNKOVÁ, Barbora. *Výběr judikátů Evropského soudního dvora o rovných příležitostech mužů a žen II*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2004. s. 101-104. ISBN 80-86552-80-2

3. Institucionální zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů

3.1 Státní úřad inspekce práce

Kontrolu nad dodržováním pracovněprávních předpisů provádí Státní úřad inspekce práce na základě zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Státní úřad inspekce práce a jeho osm oblastních inspektorátů práce jsou orgány státní správy řízené Ministerstvem práce a sociálních věcí. V čele Státního úřadu inspekce práce sídlícího v Opavě stojí generální inspektor, kterého do funkce jmenuje ministr práce a sociálních věcí. V čele každého oblastního inspektorátu stojí vedoucí inspektor.⁵⁰ Úřad a oblastní inspektoráty jsou oprávněny kontrolovat dodržování povinností zaměstnavatelů a v případě zjištění nedostatků následně požadovat nápravu a jejich odstranění. Mezi kompetence dále spadá možnost udělení pokut zaměstnavateli, u kterého inspektoři shledají porušení zákonných povinností. I přes tuto možnost udělení sankcí nemá být hlavním cílem jeho práce funkce represivní, ale naopak snaha o co nejúčinnější prevenci nežádoucího protiprávního jednání, například pomocí poradenství.⁵¹

Konkrétní výsledky kontrolní činnosti lze nalézt v dokumentu Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí práce, který je úřadem každoročně vypracováván.⁵² Co se týče kontrolovaných osob, každý oblastní inspektorát vykonal alespoň 10 kontrol se zaměřením na dodržování rovného zacházení a zákazu diskriminace. V tzv. podnikatelské oblasti byl výběr kontrolovaných subjektů ponechán na zvážení konkrétního inspektorátu, přičemž většina kontrol byla provedena na základě podnětu ke kontrole. V tzv. nepodnikatelské sféře bylo určeno, že musí být zkontrolován jeden městský úřad, jedna městská policie, jedno zdravotní zařízení, jeden poskytovatel sociálních služeb a tři školy či školky. Z celkového počtu 8 255 podnětů, které za rok 2014 Státní úřad inspekce práce obdržel se jich 365 týkalo nerovného zacházení či diskriminace na pracovišti v souvislosti s dalšími oblastmi pracovního práva (podněty týkající se výhradně nerovného zacházení jsou podle statistik z minulých let spíše výjimečné). Inspektoři po zhodnocení podnětů reagovali provedením 283 kontrol, z toho 197 s cílem kontroly rovného zacházení.

⁵⁰ ČESKO. Státní úřad inspekce práce- základní údaje. *Suip.cz* [online]. [vid. 2016-03-03]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/o-nas/zakladni-udaje/>

⁵¹ Kompetence orgánů inspekce práce. *Suip.cz* [online]. [vid. 2016-03-03]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/pracovnepravnivztahy/kompetence-organu-inspekce-prace/?q=kompetence>

⁵² V době vypracování této bakalářské práce nebyla souhrnná zpráva pro rok 2015 k dispozici, proto jsou v dalším textu uvedeny údaje z roku 2014.

V souhrnu bylo ve sledovaném roce inspekci práce zjištěno 10 případů porušení povinností vyplývajících z § 16 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. U těchto zaměstnavatelů došlo k nerovnému zacházení v pracovních podmínkách, odborné přípravě a příležitosti dosáhnout postupu v zaměstnání. Porušení zásady rovného odměňování za stejnou práci z § 110 bylo zjištěno v 31 případech.⁵³ Průměrná výše pokuty udělená zaměstnavateli při zjištění nerovného zacházení byla 40 000 Kč.⁵⁴

Přestože Státní úřad inspekce práce nemůže poškozeným zaměstnancům přiznat jakékoliv finanční odškodnění či řešit spory (to náleží soudům), je jeho cílem, aby důsledně prováděné kontroly vedly zaměstnavatele k dodržování zákonných antidiskriminačních ustanovení. I z tohoto důvodu jsou kontroly v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání a na pracovišti zařazeny mezi jeden z hlavních bodů jeho činnosti v Ročním programu kontrolních akcí na rok 2016.⁵⁵

3.2 Veřejný ochránce práv

Ve věcech týkajících se diskriminace či porušení zásady rovného zacházení se zaměstnanec, který má pocit, že jednání jeho zaměstnavatele bylo protizákonné, může obrátit s podnětem nejen na Státní úřad inspekce práce, ale také na Veřejného ochránce práv.

Institut veřejného ochránce práv jako osoby, která se zabývá stížnostmi občanů na postupy veřejné správy nebo z vlastní iniciativy upozorňuje na projevy protiprávnosti s nesprávného jednání, vznikl především po druhé světové válce, kdy byl založen v téměř 100 státech po celém světě.⁵⁶ Do českého právního řádu byl zaveden zákonem č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, který byl v roce 2009 novelizován zákonem č. 198/2009 Sb.,

⁵³ ČESKO. Státní úřad inspekce práce. *Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspek-cí práce za rok 2014* [online]. Opava: 2015. [vid. 2016-03-03]. s. 139-145. Dostupné z: http://www.suip.cz/_files/suip-efc9b3ed2c9c2d76499a86799906eaf4/rocni-souhranna-zprava-o-vysledku-kontrolnich-akci-suip-za-rok-2014_leden2015.pdf

⁵⁴ KIELER, Petr, STÁDNÍK, Jaroslav. Kontroly diskriminace a rovného zacházení na pracovišti. *Práce a mzda*, Praha, 2015, roč. 63, č. 7-8, s. 58-63. ISSN 0032-6208

⁵⁵ ČESKO. Státní úřad inspekce práce. *Roční program kontrolních akcí Státního úřadu inspekce práce na rok 2016* [online]. Opava: 2015. [vid. 2016-03-03]. s. 26. Dostupné z: http://www.suip.cz/_files/suip-c085ec2e0fla65b893da601189ebc3bb/rocni-program-kontrolnich-akci-suip-na-rok-2016.pdf

⁵⁶ Historie institutu ombudsmana. *Ochrance.cz* [online]. [vid. 2016-03-10] Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/historie/>

tzv. antidiskriminačním zákonem. Ten (vedle dalších změn) vkládá 5. odstavec do § 1, podle kterého: „Ochránce vykonává působnost ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací.“⁵⁷ Dále vkládá nový § 21, ve kterém jsou definovány činnosti spadající do jeho působnosti. A to „poskytování metodické pomoci obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení z důvodů diskriminace, provádění výzkumu, zveřejňování zprávy a vydávání doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací a zajišťování výměny dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty“.⁵⁸

Tyto změny byly reakcí na nutnost implementace evropských směrnic, které požadovaly zřízení instituce, jejíž náplní bude prosazování a podpora rovného zacházení, přičemž bylo ponecháno na členských státech, zda tohoto dosáhnout zřízením nového subjektu či agendu přidělí některé ze svých již stávajících institucí. V České republice se tzv. Equality Body stal právě veřejný ochránce práv sídlící v Brně.⁵⁹

Podle zákona je veřejný ochránce práv veřejným činitelem, který je volen Poslaneckou sněmovnou na období 6 let s možností být zvolen maximálně na dvě po sobě jdoucí období. Sněmovna vybírá nejvýše ze 4 kandidátů, 2 z nich jsou navrženi Senátem a 2 prezidentem republiky. Na ochránce jsou určité zákonné požadavky. Musí splňovat požadavky pro zvolení do Senátu, což znamená mít české občanství, mít právo volit a dosáhnout věku 40 let. Pro výkon funkce veřejného ochránce práv je velmi důležitá jeho nezávislost a nestrannost, proto nesmí být členem žádné politické strany nebo hnutí, vykonávat jiné funkce nebo výdělečné činnosti s jistými výjimkami uvedenými v zákoně. Po dobu výkonu funkce lze veřejného ochránce trestně stíhat pouze se souhlasem Poslanecké sněmovny. V současné době funkci zastává veřejná ochránkyně práv Mgr. Anna Šabatová, Ph.D.⁶⁰

V naprosté většině se působnost ochránce omezuje na veřejnoprávní vztahy. V soukromoprávní sféře, tedy například v rámci pracovněprávní problematiky, může zasahovat pouze v případech stížností na diskriminační jednání. Zákon ochránci neumožňuje zasahovat do rozhodovacích pravomocí soudů, nepůsobí ani jako odvolací orgán proti jejich

⁵⁷ § 1 odst. 5 zákona č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv

⁵⁸ § 21b zákona č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv

⁵⁹ KUBÁLKOVÁ, Petra. *Institucionální zajištění rovných příležitostí. Ženy a česká společnost. Hodnocení implementace Pekingské akční platformy na mezinárodní úrovni*. Praha: Otevřená společnost, o.p.s., 2010. s. 82. ISBN: 978-80-87110-19-5

⁶⁰ Český veřejný ochránce práv- historie. *Ochrance.cz* [online]. [vid. 2016-03-10]. Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/historie/cesky-verejny-ochrance-prav/>

rozhodnutím.⁶¹ Z analýzy soudních rozhodnutí mezi lety 2012 a 2015 však vyplývá, že české soudy ve většině případů rozhodly v souladu se stanovisky veřejného ochránce práv. Nejčastěji byla jeho stanoviska zmiňována Nejvyšším správním soudem a Ústavním soudem (v 38 a 37 případech). Věcně se zabývat stanoviskem rozhodl Nejvyšší správní soud v 26 případech (tj. v 68 %), Ústavní soud v 29 případech (tj. v 78 %), Krajské soudy v 19 případech (tj. v 56 %) a Nejvyšší soud v 5 případech (tj. v 45 %). Z toho se soudy s právním názorem ochránce ve většině z nich ztotožnily. Konkrétně Nejvyšší správní soud v 22 případech, Ústavní soud v 20, soustava krajských soudů dokonce ve všech 19 a Nejvyšší soud ve 4 svých rozhodnutích. Tato skutečnost je důkazem významu institutu veřejného ochránce práv, spočívajícího mimo jiné v napomáhání k lepšímu uplatňování spravedlnosti.⁶²

Určitým problémem v efektivní činnosti veřejného ochránce práv je nedostatek finančních zdrojů a s tím související nedostatek zdrojů lidských. Pro rozsáhlejší tvorbu systémových změn v oblasti ochrany práv mu navíc podle kritiků zákon neuděluje dostatečné pravomoci a omezuje tak značně možnost zlepšení, ke kterému by v české společnosti mohlo díky těmto změnám dojít.⁶³

3.3 Ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu

Ministerský post, do jehož působnosti spadá problematika dodržování lidských práv a práv menšin byl zřízen v roce 2007 (agendu rovných příležitostí pro ženy a muže převzal od Ministerstva práce a sociálních věcí v roce 2008). Tento krok byl podle tehdejší vlády důkazem toho, že pro Českou republiku je dodržování rovného postavení a obecně lidských práv důležitým tématem, které si zaslouží zvýšenou pozornost a vlastní aparát, který se mu bude věnovat. Na druhou stranu pozice ministra pro lidská práva není shodná s ostatními rezorty. Jedná se o tzv. ministra bez portfeje, tedy člena vlády, který neřídí samostatný rezort jako takový, ale pouze spravuje určitou agendu a spadá pod Úřad vlády. Ministerstvo

⁶¹ Působnost veřejného ochránce práv. *Ochrance.cz* [online]. [vid. 2016-03-10]. Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/pusobnost-verejneho-ochrance-prav/>

⁶² Tiskové zprávy 2016. Veřejný ochránce práv a české soudy mají obvykle stejný právní názor. *Ochrance.cz* [online]. 04. 03. 2016. [vid. 2016-03-10]. Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/aktualne/tiskove-zpravy-2016/vejny-ochrance-prav-a-ceske-soudy-maji-obvykle-stejny-pravni-nazor/>

⁶³ KUBÁLKOVÁ, Petra. *Institucionální zajištění rovných příležitostí*. Ženy a česká společnost. Hodnocení implementace Pekingské akční platformy na mezinárodní úrovni. Praha: Otevřená společnost, o.p.s., 2010. s. 82. ISBN: 978-80-87110-19-5

pro lidská práva tedy ani nefiguruje mezi výčtem ministerstev v § 1 zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy. Tato slabší pozice mu poskytuje omezenější pravomoci k efektivnímu prosazování jeho cílů. Od roku 2007 do roku 2009 působila na tomto postu MUDr. Džamila Stehlíková, kterou nahradil Michael Kocáb. Ten působil jako ministr pro lidská práva a menšiny do roku 2010, kdy byla tato funkce zrušena a pravomoci převedeny na vládního zmocněnce pro lidská práva. Zrušení postu ministra pro lidská práva bylo kritizováno mimo jiné také neziskovými organizacemi, které působí v oblasti rovnosti žen a mužů a podle kterých jim po tomto opatření chyběl partner k prosazování potřebných kroků na vládní úrovni, což vedlo ke zhoršení situace v této oblasti. Post ministra pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu byl v roce 2014 vládou premiéra Sobotky znovu obnoven a stal se jím Mgr. Jiří Dienstbier.⁶⁴

3.4 Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů

Ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu v současnosti zároveň zastává post předsedy Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů. Tento stálý vládní poradní orgán byl zřízen v roce 2001. Mezi hlavní činnosti Rady patří sledovat plnění závazků České republiky, které vyplývají z mezinárodních smluv v oblasti rovnosti pohlaví, například Úmluvy Organizace spojených národů o odstranění všech forem diskriminace žen. Rada dále napomáhá realizaci strategických vládních dokumentů zaměřených na rovnost pohlaví, následně monitoruje jejich plnění a hodnotí jeho efektivitu. Poskytuje také svá stanoviska k návrhům vládních, ministerských či jiných opatření. Do její působnosti patří také identifikace aktuálních problémů v oblasti rovnosti žen a mužů k čemuž napomáhá mimo jiné spolupráce s orgány územní samosprávy a nevládními neziskovými organizacemi působícími v oblasti rovnosti pohlaví. Mezi její pravomoci naopak nepatří prošetřování stížností občanů na nedodržení principů rovnosti žen a mužů. Členové Rady zasedají podle aktuální potřeby, nejméně se však musí konat 4 zasedání za rok. Při Radě jsou zřízeny 4 výbory a 3 pracovní skupiny, jmenovitě Výbor pro institucionální zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů; Výbor pro prevenci domácího násilí a násilí na ženách; Výbor pro vyrovnané zastoupení žen

⁶⁴ KUBÁLKOVÁ, Petra. *Institucionální zajištění rovných příležitostí. Ženy a česká společnost. Hodnocení implementace Pekingské akční platformy na mezinárodní úrovni*. Praha: Otevřená společnost, o.p.s., 2010. s. 80-81. ISBN: 978-80-87110-19-5

a mužů v politice a rozhodovacích pozicích; Výbor pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života; Pracovní skupina muži a rovnost žen a mužů; Pracovní skupina k porodnictví a Pracovní skupina k dotačnímu programu Podpora veřejně účelných aktivit nestátních neziskových organizací v oblasti rovnosti žen a mužů.⁶⁵ V souladu s požadavkem transparentnosti Rada zveřejňuje informace o své činnosti na internetových stránkách, kde vedle dokumentů mohou občané nalézt i zvukové záznamy z jejích zasedání.

3.5 Resortní koordinátoři rovnosti žen a mužů

Vláda svým usnesením uložila povinnost vytvořit v každém rezortu tuto funkci od ledna 2002. Česká republika se tak stala prvním členským státem Evropské unie, který tuto pozici resortních koordinátorů rovnosti žen a mužů neboli anglicky gender focal points zřídil.⁶⁶ Nejprve se jednalo o jednoho zaměstnance s nejméně polovičním úvazkem připadajícího na jeden rezort, v roce 2005 bylo Vládou České republiky doporučeno, aby se pracovní úvazek prodloužil na plný nebo byli zaměstnáni dva pracovníci s polovičními úvazky. Náplň práce koordinátorů je plně věnována agendě rovnosti žen a mužů. V současné době na této pozici pracuje 17 pracovníků, z toho 13 žen a 4 muži.⁶⁷ Přestože se zřízení této speciální funkce při ministerstvech jeví jako jednoznačný krok vpřed k prosazování zásad rovnosti pohlaví, o jeho efektivnosti existují pochybnosti. Nejsilněji jsou kritizovány omezená kapacita a rozhodovací pravomoci koordinátorů a nejasně definována zodpovědnost a sféra vlivu.⁶⁸ Jako další je zmiňována též jejich nízká pozice v hierarchii ministerstev, většinou jsou totiž resortní koordinátoři rovnosti pracovně zařazeni do agendy personálních oddělení či odborů příslušných resortů. Tento trend delegování otázek genderové rovnosti na personální oddělení lze pozorovat i u soukromoprávních subjektů, i u nich však často není ku prospěchu věci. „*Chybou, které by se měl vrcholný management organizace v souvislosti s implementací změn v oblasti řízení genderových vztahů vyvarovat, je delegování tohoto kroku na pracovníky*

⁶⁵ ČESKO. Rada vlády pro rovnost žen a mužů. *Vlada.cz* [online]. [vid. 2016-03-13]. Dostupné z: <http://vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/uvodni-stranka-rady-vlady-pro-rovne-prilezitosti-zen-a-muzu-121632/>

⁶⁶ KOTKOVÁ, Anna. *Rovné příležitosti žen a mužů v České republice- aktuální situace*. Gen-co.eu [online]. [vid. 2016-03-13] s. 11. Dostupné z: <http://gender-competence.eu/files/StateOfArt/CZ.pdf>

⁶⁷ ČESKO. Seznam resortních koordinátorek a koordinátorů rovnosti žen a mužů. *Vlada.cz* [online]. [vid. 2016-03-13]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/cz/-138720>

⁶⁸ KOTKOVÁ, Anna. *Rovné příležitosti žen a mužů v České republice- aktuální situace*. Gen-co.eu [online]. [vid. 2016-03-13] s. 11. Dostupné z: <http://gender-competence.eu/files/StateOfArt/CZ.pdf>

*personálního oddělení.*⁶⁹ Důvodem je především fakt, že tento postup v praxi často vede k omezení působnosti resortních koordinátorů na oblast personálně pracovní a nenaplnění funkce v rozsahu, kterého je dosahováno v jiných členských státech, kde tito koordinátoři mají například poradní hlas při sestavování rozpočtů jednotlivých resortů, tak aby bylo zohledněno hledisko genderové rozpočtování.⁷⁰

3.6 Evropský komisař

Evropská komise je nadnárodní kolektivní orgán, složený z 28 komisařů, jejichž úkolem je zastupovat zájmy Evropské Unie jako celku, a to zcela nezávisle na zájmech jejich domovských států, které je do funkce navrhly. Každému eurokomisaři předseda Evropské komise přidělí resort, jehož agendu bude spravovat po dobu svého pětiletého funkčního období. Oblast rovných příležitostí a rovnosti pohlaví byla již dvakrát přidělena komisařům z České republiky. Poprvé se jednalo o PhDr. Vladimíra Špidlu, eurokomisaře v Barrosově komisi v roce 2004, jemuž připadlo portfolio Zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti. Podruhé o deset let později byl české eurokomisaře Mgr. Věře Jourové předsedou Junckerem přidělen resort Spravedlnost, ochrana spotřebitelů a otázky rovnosti pohlaví.⁷¹

Přestože podle oficiálních prohlášení Komise je pro ni rovnost žen a mužů jednou z hlavních priorit, postavení eurokomisaře do jehož portfolia tato problematika spadá, v praxi vypovídá spíše o opaku. Poté, co předseda Juncker oznámil, jaké portfolio bylo české komisaře přiděleno, mluvili mnozí zástupci domácí politické scény o zklamání a neúspěchu a přiznali, že usilovali spíše o prestižnější a významnější ekonomický resort.⁷²

⁶⁹ KŘÍŽKOVÁ, Alena, PAVLICA, Karel. *Management genderových vztahů. Postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8

⁷⁰ KUBÁLKOVÁ, Petra. *Institucionální zajištění rovných příležitostí. Ženy a česká společnost. Hodnocení implementace Pekingské akční platformy na mezinárodní úrovni*. Praha: Otevřená společnost, o.p.s., 2010. s. 80. ISBN: 978-80-87110-19-5

⁷¹ EVROPSKÁ KOMISE. Činnost evropské komise. *Europa.eu* [online]. [vid. 2016-03-13]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/atwork/index_cs.htm

⁷² TOPINKOVÁ, Martina. Neúspěch, žádné nadšení, hodnotí politici post Jourové v Evropské komisi. *Idnes.cz* [online]. 10. 9. 2014 [vid. 2016-03-13]. Dostupné z: http://zpravy.idnes.cz/reakce-politiku-jourova-eurokomisarka-d9i-/domaci.aspx?c=A140910_135049_domaci_maq

3.7 Neziskový sektor

Vedle státních institucí působí v oblasti rovnosti pohlaví značné množství nevládních organizací. Zatímco zřízení oficiálních státních institucí a orgánů je v některých případech vnímáno převážně jako formální nutnost (např. k naplnění požadavků EU), nevládní neziskové organizace jsou zakládány dobrovolně občany v reakci na potřeby a problémy společnosti. Mezi jejich nesporné výhody patří to, že jsou do nich zapojeni lidé na základě tohoto dobrovolného zájmu a přesvědčení o smyslu jejich aktivit. Obecně lze předpokládat, že tito lidé budou motivovanější a tudíž i efektivnější a vytrvalejší v prosazování zásad rovnosti a nediskriminace. Na druhou stranu je jejich postavení obtížnější v tom, že pro prosazení systémových změn, musí pro problematiku získat jak pozornost veřejnosti, tak spolupráci právě se státním aparátem. Spolupráce je podporována Evropskou unií, která členským státům tento dialog ukládá ve svých směrniciích. K úspěchům, kterých se organizacím působících v českém neziskovém sektoru podařilo v poslední době dosáhnout, patří zvýšení veřejného povědomí o otázkách diskriminace a přetrvávajících genderových rozdílu na trhu práce. A to především prostřednictvím mediálních kampaní, publikační činnosti, pořádáním přednášek, workshopů a seminářů.

Příkladem takové osvětové akce je konference s názvem Ženy sobě, pořádaná otevřenou neziskovou organizací Český klub Business & Professional Women letos již sedmým rokem. Datum konference 18. března nebylo vybráno náhodně a mělo za cíl upozornit na přetrvávající rozdíl v odměňování na základě pohlaví. Jedná se totiž o Den platové rovnosti neboli Equal Pay Day. Podstatou tohoto označení je fakt, že právě v tento den české ženy dosáhly loňského výdělku mužů.⁷³ Další velmi aktivní nevládní neziskovou organizací zaměřující se na problematiku postavení žen a mužů na pracovním trhu a obecně ve společnosti je Gender Studies, o.p.s. Ta od roku 2004 oceňuje společnosti působící v České republice za jejich kvalitní zaměstnanecké politiky v oblasti rovných příležitostí se zaměřením na kariérní růst žen.⁷⁴ Pro rok 2015 se na prvních třech místech umístily společnosti Česká spořitelna, a.s.; RWE Česká republika a.s. a T-mobile Czech Republic a.s. U vítěze České spořitelny porota zdůraznila hlavně komplexnost podpory rovnosti pohlaví a úsilí o 35%

⁷³ ČESKÁ TELEVIZE. Ženy teprve v pátek dosáhly loňského výdělku mužů. *Ceskatelevize.cz* [online]. 18. 03. 2016. [vid. 2016-03-19]. Dostupné z: <http://www.ceskatelevize.cz/ct24/ekonomika/1728475-zeny-teprve-v-patek-dosahly-lonskeho-vydelku-muzu>

⁷⁴ Firma roku 2015: Rovné příležitosti. *Rovneprilezitosti.ecn.cz* [online]. [vid. 2016-03-19]. Dostupné z: [http://www.rovneprilezitosti.ecn.cz/cz/rocnik?als\[ROK\]=2015&als\[PHL\]=2749](http://www.rovneprilezitosti.ecn.cz/cz/rocnik?als[ROK]=2015&als[PHL]=2749)

zastoupení žen ve vedení a dozorčí radě společnosti do roku 2019. Kvóty pro zastoupení žen mají ve svých interních předpisech zakotveny i společnosti na druhém a třetím místě. Zvláštní cenu získala společnost Vodafone Czech Republic a.s. Odborná porota ocenila snahu usnadnit sladění pracovního a rodinného života pro rodiče, kteří se chtějí vrátit po mateřské dovolené. Společnost jim od dubna 2015 nabízí řadu benefitů, například umožňuje půl roku po návratu z mateřské dovolené pracovat na tříčtvrteční úvazek, jejich mzdy však dorovná do výše odpovídající plnému úvazku.⁷⁵

Ocenění Firma roku: Rovné příležitosti je pozitivním příkladem aktivity v neziskovém sektoru. Využití konceptu soutěže je efektivní a zaručí zvýšenou pozornost jak na straně veřejnosti, tak společností (tedy zaměstnavatelů). Pro oceněné společnosti, které se snaží o kvalitní provádění politik rovnosti příležitostí v zaměstnání, je zde patrný jasný motivační faktor. Z jejich pohledu jde o možnost pozitivní propagace jak směrem k potenciálním zaměstnancům, tak zákazníkům či obchodním partnerům. Zároveň se jim dostane možnosti porovnání s ostatními subjekty na českém trhu či doporučení pro další rozvoj v této oblasti. Akce však zároveň splní i osvětový účel a rozšíří povědomí o problematice rovnosti pohlaví v pracovněprávních vztazích.

⁷⁵ Výsledky Firma roku 2015: Rovné příležitosti. *Rovneprilezitosti.ecn.cz* [online]. [vid. 2016-03-19]. Dostupné z: [http://www.rovneprilezitosti.ecn.cz/cz/rocnik?als\[ROK\]=2015&als\[PHL\]=2751](http://www.rovneprilezitosti.ecn.cz/cz/rocnik?als[ROK]=2015&als[PHL]=2751)

4. Genderové rozdíly na trhu práce

V předchozích kapitolách byla představena legislativa, evropská judikatura a institucionální zabezpečení v oblasti rovnoprávnosti pohlaví na trhu práce. Výsledným souhrnem činností těchto nástrojů by v praxi mělo být právě dosažení rovného postavení žen a mužů a odstranění diskriminačních projevů na základě pohlaví. „Podle mezinárodní studie si však 51 % žen myslí, že právní rámec v jejich zemi není schopen zajistit rovnoprávnost pohlaví.“⁷⁶ To, do jaké míry jsou tedy tyto snahy efektivně naplněny a do jaké míry naopak přetrvávají nerovné příležitosti a genderové rozdíly, je předmětem čtvrté kapitoly této bakalářské práce.

4.1 Pohled občanů

Rovnost příležitostí na trhu práce je v současné době velmi aktuálním a diskutovaným tématem a to především proto, že se dotýká občanů napříč společnostmi. K analýze jejich pohledu na tuto problematiku slouží například výzkumy veřejného mínění.

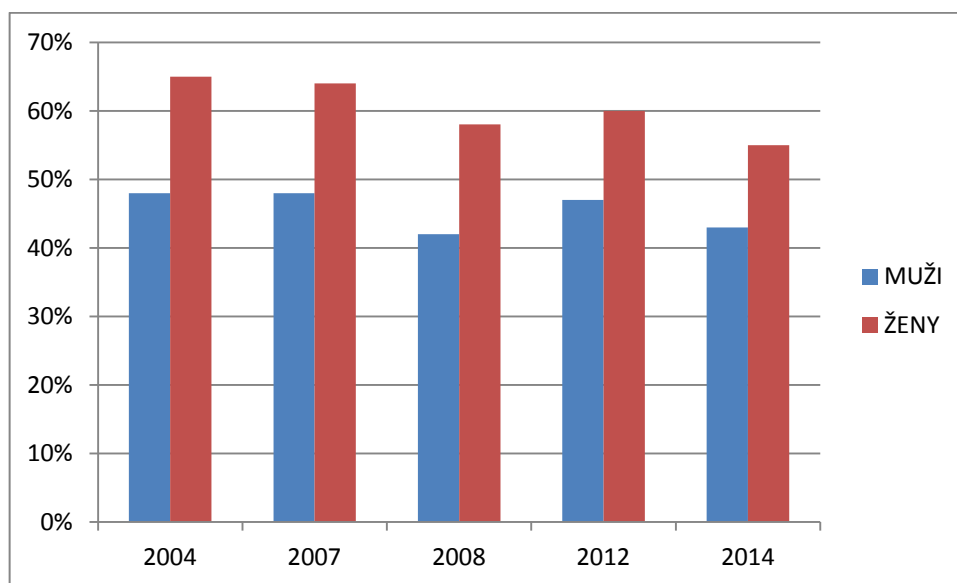
V České republice sleduje otázku diskriminace na trhu práce více jak 10 let agentura STEM v rámci výzkumného programu TRENDY. V tiskové zprávě k poslednímu zpracovanému výzkumu z roku 2014⁷⁷ uvádí, že 73 % respondentů zastává názor, že na našem pracovním trhu dochází k diskriminaci určitých skupin lidí. Toto číslo je zcela jistě vysoké a poukazuje na značně skeptický pohled občanů na otázku rovnosti na českém pracovním trhu. Je však také potřeba uvést, že se jedná o nejnižší podíl za posledních 10 let, kdy byl průzkum vypracováván. Konkrétně k diskriminaci na základě pohlaví u nás velmi často a poměrně často dochází podle 55 % žen a 43 % mužů. Ženy respondentky uvádějí významně častěji, že u nás dochází právě k diskriminaci na základě pohlaví, stejně tak rodinného stavu a povinností k rodině (ženy 53 %, muži 44 %) a také těhotenství a mateřství (ženy 69 %, muži 60 %). Z grafu 1 vyplývá, že klesající tendenci, která se projevuje u vnímání diskriminace na trhu práce obecně lze vysledovat i u té na základě pohlaví. V prvním roce výzkumu, tedy v roce 2004, se diskriminační jednání v zaměstnání na základě pohlaví pracovníků objevovalo podle 65 % žen a 48 % mužů. O deset let později tento podíl poklesl u žen o 10 % na 55 %, u mužů o 5 % na 43 %.

⁷⁶ ŠVENKOVÁ, Jana. Vítejte na planetě žen- průzkum společnosti Mazars. *Speciální magazín Hospodářských novin Top ženy Česka 2015*. Praha, Economia, a.s., s. 103, 2016

⁷⁷ Výzkum byl proveden 13. - 18. října 2014 na reprezentativním souboru obyvatel ČR starších 18 let, kteří byli vybráni metodou kvótního výběru. Celkem jich odpovídalo 1049.

což je zajisté posun. Na druhou stranu je o existenci diskriminace stále přesvědčena nadpoloviční část respondentek. U mužů byl též mezi lety 2004 a 2014 zaznamenán pokles, byl však v porovnání s poklesem u respondentek poloviční, tedy 5 % z původních 48 % na 43 %.⁷⁸

Graf 1: Podíl odpovědí „velmi často“ a „poměrně často“ na otázku: Jak často jsou lidé u nás diskriminováni na trhu práce z důvodu pohlaví?



Zdroj: STEM Trendy 2014/10, vlastní zpracování

4.2 Míra zaměstnanosti v rámci Evropské unie

Jedním z hlavních objektivních ukazatelů situace na trhu práce je míra zaměstnanosti, která je vyjádřena podílem zaměstnaných na počtu všech osob starších 15 let. Míra zaměstnanosti žen je obecně nižší než ta mužů a jinak tomu nebylo ani v roce 2014 napříč všemi členskými státy Evropské unie. V roce 2014 činil průměrný rozdíl míry zaměstnanosti žen a mužů v evropské osmadvacítce zemí 10,5 %. Největší rozdíl byl zaznamenán na Maltě, a to 25,6 %. I Česká republika se z tohoto pohledu řadí mezi země s poměrně velkým rozdílem, v roce 2014 dosáhl 19,1 %. Podle komentáře statistického úřadu Evropské unie (Eurostat) však tyto údaje odrážejí fakt, že míra zaměstnanosti mužů v České republice je poměrně vysoká (v roce 2014 dosáhla

⁷⁸ Tisková informace z výzkumu STEM TRENDY 10/2014. Názory občanů na diskriminaci na trhu práce u nás. *Stem.cz* [online]. 18. 11. 2014. [vid. 2016-03-30]. Dostupné z: <https://www.stem.cz/nazory-obcanu-na-diskriminaci-na-trhu-prace-u-nas/>

77 %, byla tedy třetí nejvyšší v celé EU) spíše než to, že by míra zaměstnanosti žen byla na českém pracovním trhu nepřiměřeně nízká.⁷⁹

Podstatně nižší míra zaměstnanosti žen je označena za identifikovaný problém i v Operačním programu zaměstnanosti 2014-2020 zpracovaném Ministerstvem práce a sociálních věcí. Jako hlavní z jejích příčin jsou uváděny nedostatečné podmínky pro sladění profesního života a role matky, a to především nedostatečná kapacita dostupné a kvalitní předškolní péče o děti, stále ještě nedostatečně rozšířené využívání flexibilních forem práce a také fakt, že kvalifikace žen, které se chtějí vrátit do zaměstnání po delší době strávené péčí o dítě nebo jiného závislého člena rodiny, často neodpovídá požadavkům pracovního trhu. Dále jsou zmíněny spíše obecné příčiny jako je přetrvávající stereotypní vnímání rozdělení ženských a mužských rolí či předsudky o ženách s malými dětmi. U těch často zaměstnavatelé předpokládají, že pro ně vyvážení pracovních a mateřských povinností bude velmi náročné, což se bude projevovat například zvýšenou absencí v práci z důvodů péče o nemocné děti. Toto vnímání je tak v mnoha případech znevýhodňuje už jako potenciální zaměstnance při ucházení se o místo.⁸⁰

Jasným důkazem toho, že péče o rodinu je stále přirozenou doménou žen, jsou údaje Českého statistického úřadu. Péče o rodinu byla v roce 2014 zjištěna jako důvod ekonomické neaktivity u 318 900 českých žen, zatímco u mužů to bylo pouze v 2 100 případech. Obdobně hovoří údaje převzaté z Eurostatu o závislosti míry zaměstnanosti na počtu dětí, podle kterých v České republice pracuje pouze 38 % žen ve věku 20-49 let, které mají 3 děti, ale 92 % mužů stejného věku a se stejným počtem potomků.⁸¹

Zajímavé je i srovnání vývoje míry zaměstnanosti v evropské integraci. Zatímco rozdíl míry zaměstnanosti mužů mezi rokem 2004 a 2014 je pouhých 0,2 % u žen je zaznamenán nárůst o 4,1 %.⁸² Tento růst je podle vyjádření Evropské komise v tiskové zprávě z 8. března 2015 výsledkem naplňování dlouhodobého cíle zvýšení počtu žen na pracovním trhu. V této zprávě

⁷⁹ EUROSTAT. Employment statistics. *Europa.eu* [online]. 17. 03. 2016. Dostupné z: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics

⁸⁰ ČESKO. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Operační program zaměstnanost 2014-2020*. Praha, 2014

⁸¹ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Zaoštroeno na ženy a muže –2015. *Český statistický úřad* [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/4-prace-a-mzdy>

⁸² EUROSTAT. Employment rates for selected population Gross. *Europa.eu* [online]. 11. 08. 2015. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Employment_rates_for_selected_population_groups,_2004%E2%80%99314_\(%25\)_YB16.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Employment_rates_for_selected_population_groups,_2004%E2%80%99314_(%25)_YB16.png)

jsou zmíněny i názory občanů EU, podle kterých lze tohoto zvýšení nejúčinněji dosáhnout třemi způsoby, které podle nich nejlépe reflektují potřeby zaměstnaných žen. Nejvíce občané volali po zajištění rovných výdělků pro ženy a muže, dále bylo zmíněno lepší zpřístupnění péče o děti a do třetice větší nabídka pružnější pracovní doby, tedy například částečné úvazky či práci z domova.⁸³

4.3 Využívání kratší pracovní doby

V praxi se pro kratší pracovní dobu, kterou lze sjednat mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, a za kterou přísluší tomuto zaměstnanci mzda či plat odpovídající právě této kratší sjednané pracovní době (upraveno v § 80 zákoníku práce) užívá označení zkrácený či částečný úvazek. Co se týče využívání těchto tzv. částečných úvazků, je značný nesoulad mezi tím, co zaměstnavatelé nabízí a co by vyhovovalo potřebám jejich zaměstnanců. Zatímco zaměstnanci stále silněji volají po možnosti sjednání kratší pracovní doby, situace je v praxi taková, že počet lidí, kteří opravdu na tyto částečné úvazky pracovali, se v Evropské unii za deset let (2004–2014) zvýšil pouze o 2,9 %, na 19,6 %. A to i přes dlouhodobé evropské snahy o usnadnění rozvoje těchto částečných úvazků a pružné pracovní doby obecně a odstranění diskriminace zaměstnanců na částečný úvazek, například ve směrnici 97/81/ES o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

Česká republika je v tomto ohledu hluboce pod celoevropským průměrem, v roce 2014 pracovalo na částečný úvazek pouze 5,5 % zaměstnaných. Obdobně jsou na tom například Slovensko (5,1 %) a Maďarsko (6 %). Naopak největší zastoupení bylo zaznamenáno v Nizozemí, kde téměř polovina zaměstnaných pracuje právě na zkrácený úvazek (49,6 %). Kolem čtvrtiny všech obsazených pracovních míst tvoří ty na částečný úvazek ve Švédsku, Velké Británii, Rakousku, Německu či Belgii. Podkladem pro tvrzení, že možnost částečného úvazku je využívána především ženami, kterým umožňuje mimo jiné efektivněji sladit péči o rodinu s výkonem zaměstnání, dokládají další statistiky Eurostatu. Podle nich v roce 2014 využila možnosti částečného úvazku téměř třetina zaměstnaných žen (32,2 %), zatímco mužů pouze 8,8 %. Význačnou pozici v rámci srovnání osmadvacítky evropských zemí v tomto

⁸³ RANDLOVÁ, Nataša, KUDRHALT SUCHÁ, Barbora. Pracovně právní aktuality. *Práce a mzda*, Praha, 2015, roč. 63, č. 4, s. 5. ISSN 0032-6208

ohledu opět obsadilo Nizozemí, kde na určitou formu částečného úvazku pracovaly více jak tři čtvrtiny (76,7 %) pracovníků.⁸⁴

V návaznosti na to lze konstatovat, že se čeští zaměstnavatelé mohou inspirovat v zahraničí, kde je koncept kratší pracovní doby úspěšně zakotven a přenést jeho pozitivní důsledky, jako například lepší sladění rodinného a pracovního života pro své zaměstnankyně, i na tuzemský trh práce. K takovému postupu by mohla přispět i rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR⁸⁵, která se vztahují k otázce právního nároku na kratší pracovní dobu.⁸⁶ Podle § 241 odst. 2 zákoníku práce je totiž zaměstnavatel povinen vyhovět žádostem o kratší pracovní dobu či její jinou vhodnou úpravu, podaným zaměstnankyněmi či zaměstnanci, kteří pečují o dítě mladší 15 let či o osobu, která je na jejich pomoci závislá; vyhovět musí též žádostem těhotných zaměstnankyň. Této zákonné povinnosti ho můžou zprostit pouze vážné provozní důvody. Na tuto možnost zproštění se zaměstnavatelé při zamítnutí žádostí zaměstnanců odvolávají velmi často, její prokázání v řízení před soudy jim však často činí značné obtíže. Podle judikatury Nejvyššího soudu se o vážné provozní důvody jedná v případech, kdy by umožnění kratší pracovní doby znemožnilo, narušilo nebo vážně ohrozilo řádný provoz zaměstnavatele či v případě objektivní nezastupitelnosti daného zaměstnance např. z důvodu jeho úzké specializace či nemožnosti rozdělení jeho práce mezi více osob. Naopak nedostatek zaměstnanců není automaticky vážným provozním důvodem, a to především v těch situacích kdy lze kratší pracovní dobu „doplnit“ přijetím dalšího zaměstnance na zkrácený pracovní úvazek nebo dohodu o pracovní činnosti. Zaměstnavatelé by si tedy měli uvědomit, že se při odmítání žádostí o částečné úvazky nemohou odvolávat na jakékoliv provozní problémy, které by jim umožněním kratší pracovní doby mohly vzniknout, ale jen a pouze na ty vážné.⁸⁷

⁸⁴ EUROSTAT. Employment statistics. *Europa.eu* [online]. 17. 03. 2016. Dostupné z: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics

⁸⁵ Např. rozsudky Nejvyššího soudu ČR sp. z. 21 Cdo 1561/2003 ze dne 17. 2. 2003; sp. z. 21 Cdo 612/2006 ze dne 5. 6. 2007 či sp. z. 21 1821/2013 ze dne 9. 7. 2014

⁸⁶ DEMOVÁ, Kateřina. Kdy má zaměstnanec právo na kratší pracovní dobu? *Epravo.cz* [online]. 6. 11. 2014. [vid. 2016-04-10]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/kdy-ma-zamestnanec-narok-na-kratsi-pracovni-dobu-95630.html>

⁸⁷ FETTER, Richard W. Částečné pracovní úvazky pro rodiče malých dětí by měly být dostupnější. *Mesec.cz* [online]. 27. 11. 2014. [vid. 2016-04-10]. Dostupné z: <http://www.mesec.cz/clanky/castecne-pracovni-uvazky-pro-rodice-malych-deti-by-mely-byt-dostupnejši/>

4.4 Rozdíly v odměňování

Jedním z nejhmotatelnějších ukazatelů situace na trhu práce je odměňování. V následující podkapitole bude srovnávána výše odměňování mužských a ženských pracovníků. V případech, kdy to dostupnost dat dovolila, bude pro komparaci použit ukazatel medián, který je pro statistickou práci s výší mezd (resp. platů) vhodnější z toho důvodu, že není ovlivněn ojedinělými extrémně vysokými příjmy konkrétních jedinců, které by v případě práce s ukazatelem průměr, mohly ovlivnit vypovídací hodnotu výsledku.⁸⁸

4.4.1 Obecné porovnání výdělků

V České republice byl v roce 2014 medián měsíčních mezd žen 20 888 Kč a mužů 24 904 Kč.⁸⁹ Tento ukazatel určuje, jak vysokou mzdu pobíral pracovník uprostřed rozdělení mezd, které byly vzestupně seřazeny. Mzda tohoto „prostředního pracovníka“ není, jak již bylo zmíněno výše, ovlivněna extrémy a jedná se o mzdu skutečného člověka, nikoliv vypočítané číslo jako je tomu u průměru. Podíl mediánu mezd žen na mediánu mezd mužů byl ve sledovaném roce 83,9 %. Interpretace tohoto údaje je taková, že výdělek „prostřední ženské pracovnice“ je na úrovni 83,9 % výdělku „prostředního mužského pracovníka“. Tímto je tedy potvrzeno, že v České republice přetrvávají rozdíly v odměňování mezi ženami a muži a zároveň to, že výdělky žen jsou obecně nižší.

4.4.2 Porovnání výdělků na základě nejvyššího dosaženého vzdělání

Údaje z následující tabulky dokazují, že je tomu tak u pracovníků na všech stupních dosaženého vzdělání. Z tohoto pohledu je nejlepší situace u pracovníků se středním vzděláním zakončeným maturitní zkouškou. V této skupině představuje střední mzda ženy 83,79 % té mužské. Naopak největší nerovnosti lze pozorovat u pracovníků, kteří své vzdělání ukončili na střední škole, ale bez maturity. Za zmínku stojí i srovnání situace pracovníků se základním či nedokončeným vzděláním a těch s vyšším odborným či bakalářským. Co do výše jsou samozřejmě mzdy u pracovníků s vyšším odborným či bakalářským vzděláním vyšší, rozdíly

⁸⁸ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Průměrná mzda a evidenční počet zaměstnanců- Metodika. *Český statistický úřad* [online]. 19. 02. 2015. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/1-pmz_m

⁸⁹ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Zaošřeno na ženy a muže– 2015. Průměrné hrubé měsíční mzdy a medián mezd. *Český statistický úřad* [online]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/documents/10180/20556865/300002154435.pdf/2505c11a-7c61-42f8-88be-411a2ac48708?version=1.0>

v odměňování mezi pohlavími v rámci těchto dvou skupin se však vyskytují v téměř stejné míře.⁹⁰

Tabulka 1: Mediány mezd žen a mužů vzhledem k jejich nejvyššímu dosaženému vzdělání

Nejvyšší dosažené vzdělání	Medián mzdy žen	Medián mzdy mužů	Ženy/muži v %
Základní a nedokončené	14 762	18 628	79,25
Střední bez maturity	15 708	21 806	72,04
Střední s maturitou	22 326	26 645	83,79
Vyšší odborné a bakalářské	24 964	31 237	79,92
Vysokoškolské	29 820	39 220	76,03

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

4.4.3 Porovnání výdělků na základě věkové struktury

To, jakým způsobem se v Čechách vyvíjí rozdíl v odměnách žen a mužů v rámci jejich života (a tedy i kariéry) lze pozorovat na datech Ministerstva práce a sociálních věcí z druhého čtvrtletí roku 2015. V tabulce je uveden přehled hodinových výdělků zpracovaných podle kritéria pohlaví a dosaženého věku pracovníků, kteří jsou za svou práci odměňováni mzdou.

Nejnižší rozdíl v odměňování byl vysledován v případě pracovníků do 20 let věku. Tato věková kategorie vzhledem k nižšímu dosaženému vzdělání a omezeným předchozím zkušenostem zpravidla vykonává méně kvalifikované práce. S růstem věku pracovníka se rozdíl v odměňování také zvyšuje. Svého maxima dosahuje u kategorie 40-49 let, kde dosahuje 36 Kč/hod. Právě do tohoto věkového rozpětí spadá období, kdy se naplno projevují následky přerušení kariéry u žen z důvodu narození a následné péče o dítě. Mateřská dovolená je v České republice nejdelší v Evropě. To, co by se na první pohled mohlo zdát jako výhodné opatření k podpoře žen matek je vzhledem k jejich kariéře mnohdy spíše opakem. Ženy samozřejmě mají možnost zkrátit si dobu takto strávenou mimo pracovní trh,

⁹⁰ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Zaostřeno na ženy a muže– 2015. Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd v třídění podle hlavních tříd CZ-ISCO a podle vzdělání v roce 2014. *Český statistický úřad* [online]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/documents/10180/20556865/300002154435.pdf/2505c11a-7c61-42f8-88be-411a2ac48708?version=1.0>

v české společnosti však přetrvává názor, že je to téměř vždy na úkor jejich dětí. Tento pohled (spolu s dalšími faktory jako je problematické umístění dětí do jeslí nebo mateřských škol, které nemají dostatečné kapacity či nemožnost práce na zkrácený úvazek) je důvodem stagnace v kariérním růstu, který se následně přirozeně projeví na výši výdělku.⁹¹

Tabulka 2: Mediány hodinových mezd žen a mužů vzhledem k jejich věku v Kč

Věková skupina	Medián hodinové mzdy žen	Medián hodinové mzdy mužů	Rozdíl
do 20 let	80,8	93,3	12,5
20-29 let	110,4	125,6	15,2
30-39 let	118,7	152,2	33,5
40-49 let	113,5	149,5	36
50-59 let	111,1	139,5	28,4
60 a více let	120,8	135,9	15,1

Zdroj: Informační systém o průměrném výdělku MPSV, vlastní zpracování

4.4.4 Srovnání v rámci Evropské unie

Statistická data o rozdílech v odměňování mezi pohlavími jsou shromažďována i na evropské úrovni. Eurostat uvádí, že průměrná roční mzda žen v celé EU činila 26 615 EUR, zatímco u mužů to bylo 34 584 EUR.⁹² Pro zjištění, jak se rozdíly mezi odměňováním žen a mužů odlišují mezi jednotlivými státy je mimo jiné využíván ukazatel gender pay gap.⁹³

V celoevropském měřítku si ženy za hodinu vydělaly ve sledovaném roce o 16,1 % méně než muži. Situace v jednotlivých členských státech se však značně liší. Nejnižšího rozdílu v odměňování bylo dosaženo ve Slovinsku, kde rozdíl činil pouhých 2,9 % naopak s největší

⁹¹ Viz podkapitola 4.5 Problematika kariérního postupu.

⁹² ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Zaostřeno na ženy a muže– 2015. Mezinárodní srovnání-Průměrná roční mzda žen a mužů (EUR). *Český statistický úřad* [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20556865/300002154437.pdf/48e2310b-383c-48cf-addd-2cf2ad7e9505?version=1.0>

⁹³ Jako gender pay gap je označován relativní rozdíl průměru či mediánu mzdy mužů a žen (vztažený k mediánu či průměru mzdy mužů), který je vyjádřen v procentech.

nerovností se potýká Estonsko, kde si ženské pracovnice v průměru vydělají za hodinu o 28,3 % méně než muži. V České republice byl zjištěn třetí nejvyšší gender pay gap, a to 22,1 %. Větší nerovnost byla zjištěna pouze u již zmíněného Estonska a také na trhu práce Rakouska (22,9 %).⁹⁴

V této souvislosti je velmi podstatné uvést, že vyšší hodnota tohoto indexu nemusí nutně znamenat existenci diskriminace na trhu práce. O projev diskriminačního přístupu se jedná pouze v situaci, kdy jsou ženy odměňovány nižšími mzdami než muži za stejnou práci. Na rozdíl v odměňování však působí kombinace různých faktorů s odlišnou strukturou u mužů a žen. Jedná se například o tzv. horizontální segregaci na trhu práce, kdy existují jistá odvětví, ve kterých působí dominantě ženy (pečovatelství, zdravotnictví či školství) a na druhé straně ty, kde působí převážně mužští pracovníci (stavebnictví, těžba nerostných surovin). Často přitom platí, že mzdy v odvětvích, kde působí převážně ženy, jsou obecně na nižší úrovni a tudíž jsou i mzdy konkrétních pracovnic nižší. Dalším faktorem je zajištění i intenzivnější zapojení žen do péče o rodinu a děti, s kterým mimo jiné souvisí i v průměru nižší počet přesčasových hodin, které jsou ohodnocovány vyšší sazbou.

Jedním z dopadů nižšího výdělku spolu s faktem, že v kariéře žen se častěji objevují několikaleté pauzy z důvodu péče o děti, nemocného člena rodiny či staré rodiče, je také nižší výše starobního důchodu. V průměru dostávají ženy v Evropské unii o 38 % nižší starobní důchod. Největší nerovnost lze v rámci EU pozorovat v německém systému sociálního zabezpečení, rozdíl mezi starobním důchodem žen a mužů zde dosahuje téměř 45 %.⁹⁵ Tento trend lze vysledovat i v České republice, avšak ne v takovém rozsahu. U nás je situace taková, že podle údajů Českého statistického úřadu, v roce 2014 byla průměrná výše starobního důchodu mužů 12 259 Kč, zatímco žen pouze 10 050 Kč.

⁹⁴ EUROSTAT. Gender pay gapt statistics. *Europa.eu* [online]. 14. 03. 2016. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eur-ostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdsc340&plugin=1>

⁹⁵ HOUSKOVÁ, Silvie. Evropa na rovnost stále čeká. *Speciální magazín Hospodářských novin Top ženy Česka 2015*. Praha, Economia, a.s., s. 108, 2016

4.5 Problematika kariérního postupu

S otázkou rovné odměny a rovných příležitostí na trhu práce obecně, úzce souvisí problematika přístupu žen k působení v řídicích pozicích, které jsou přirozeně ohodnoceny vyššími mzdami. Možnost kariérního postupu a obsazování vyšších a prestižních postů je pro ženy omezenější. Důkazem toho je například fakt, že v roce 2013 tvořily ženy pouze 17,8 % představenstev největších společností kotovaných na burze v rámci Evropské unie, v čele těchto představenstev se objevovaly dokonce pouze v 4,8 % případů. Vůbec nejnižší zastoupení žen však bylo u těchto společností sledováno na pozicích výkonných ředitelů, kde ženy tvořily pouze 2,8 %.⁹⁶

I v rámci České republiky bychom tento trend mohli vypožorovat a to nejen v rámci obchodních společností, ale i ve státní správě. Příkladem budiž zastoupení žen soudkyň. Zatímco soudkyň u okresních soudů je více než jejich mužských kolegů (66 %), v případě Nejvyššího soudu České republiky se již jedná pouze o 23 % žen.⁹⁷

Souhrnně v roce 2014 v České republice pracovalo jako řídící pracovník⁹⁸ 185 100 mužů, zatímco žen na řídicích pozicích bylo více jak 2,5 krát méně, konkrétně 71 500.⁹⁹ V rámci této třídy „Řídící pracovníci a zákonodárci“ nebyly odměny za práci žen a mužů totožné. Medián měsíční mzdy mužů byl 46 386 Kč, zatímco u žen byl 37 865 Kč, tedy o 8 521 Kč nižší. Podíl mediánu mezd žen na mediánu mezd mužů byl ve sledovaném roce 81,63 %.

Z výše uvedeného lze vyvodit, že české ženy jsou obecně méně zastoupeny na vedoucích pozicích. A ty z nich, kterým se podaří v konkurenci mužských protějšků prosadit, jsou poté následně ohodnoceny menší odměnou za svou práci.

Jedním z hlavních znevýhodnění žen při usilování o profesní postup představuje fakt, že je pro ně složitější postupně nabývat pracovní zkušenosti. A to především v návaznosti na to, že musí oproti svým mužským kolegům více usilovat o sladění pracovního a osobního života. Často u nich dochází k dočasnému přerušení kariéry z důvodu narození dítěte a i poté

⁹⁶ EVROPSKÁ KOMISE. *Jak odstranit platovou nerovnost mezi ženami a muži v Evropské Unii*. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2014. s. 8. ISBN 978-92-79-36088-6

⁹⁷ Data k 01. 01. 2014, zdroj: Ministerstvo spravedlnosti České republiky.

⁹⁸ Podle metodiky ČSÚ pro klasifikaci zaměstnání jde o třídu Zákonodárci a řídící pracovníci.

⁹⁹ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaostřeno na ženy a muže – 2015. Zaměstnaní v NH podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO. Český statistický úřad* [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20556865/300002154409.pdf/ef1c37dd-1c89-4712-89c3-61892b96e481?version=1.0>

vyhledávají takové pozice, které jim umožní věnovat se vedle zaměstnání i péči o rodinu. Důsledkem toho se dostávají do pozice, kdy mají nedostatek odborné praxe a nesplňují tak požadavky na případné povýšení. Dochází tak k tzv. vertikální segregaci trhu práce, tedy k tomu, že zatímco právě ženy zastávají povětšinou nižší či střední pozice, ve vyšších řídicích pozicích převažují jejich mužští spolupracovníci.¹⁰⁰

¹⁰⁰ DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. Stejná mzda za stejnou práci. *Acta Oeconomica Pragensia*, Praha, 2005, roč. 13, č. 8. s. 26-36. ISSN 0572-3043

Závěr

Rovnost pohlaví je jedním ze základních cílů, o jejichž dosažení více či méně úspěšně usilují všechny demokratické společnosti, tu českou nevyjímaje. Na vývoj ve společnosti přirozeně reaguje i vývoj právní úpravy. Ta upravující právě rovnost pohlaví na trhu práce se postupem času stala poměrně obsáhlou a její zásady byly zakotveny v řadě právních předpisů, a to jak vnitrostátních, tak mezinárodních. Velký přínos v rámci legislativní činnosti na podporu rovného a nediskriminačního pracovního prostředí měla bezesporu Evropská unie a především její směrnice věnované této problematice. Evropská unie tedy značně ovlivnila současnou podobu českého právního rámce pro rovné příležitosti na trhu práce, který v rámci harmonizace seznal řady změn. Mezi hlavní prameny pracovního práva, které obsahují úpravu rovných příležitostí v českém prostředí, patří zákoník práce, zákon o zaměstnanosti a antidiskriminační zákon. Z výčtu právních dokumentů v první kapitole vyplývá, že teoretický základ pro uvedení a udržování rovných příležitostí pro ženy a muže na trhu práce tedy jednoznačně existuje. Avšak jak ukázala třetí kapitola zabývající se institucemi, které působí v oblasti rovného zacházení, lze z výsledků dosavadního působení těchto institucí vyvodit, že mezi hlavní problémy efektivního prosazování jejich cílů patří omezené finanční a lidské zdroje a často také nedostatečné pravomoci pramenící z přetrvávajícího přesvědčení, že otázka rovnosti pohlaví není tak podstatná v porovnání s ostatními, například ekonomickými zájmy státu. A právě na tyto problémy by se měly zaměřit případné změny současné právní úpravy. Vzhledem k tomu, že i přes dostatečné zakotvení principů rovnosti a nediskriminace pohlaví v dosavadní pracovněprávní legislativě, problém vyvstává především v její aplikaci v praxi, představuje možné řešení právě posilování pravomocí. Konkrétně by se mohlo jednat o možnost veřejného ochránce práv obrátit se na Ústavní soud s žádostí o posouzení a následné zrušení zákonných ustanovení, která jsou podle jeho názoru diskriminační či umožnění podání veřejné žaloby z důvodu diskriminace přímo ombudsmanem.¹⁰¹

Výběr 6 konkrétních judikátů v druhé kapitole lze chápat jako ukázkou precedentů, které dokazují, že vedle zákonodárců se i soudy při své činnosti snaží o ochranu zásad rovnosti pohlaví v oblasti zaměstnání. Třetí kapitola poté představila, jako určitou alternativu či doplněk k oficiálním vládním institucím, činnost neziskových organizací soustředících se

¹⁰¹ V době odevzdání této bakalářské práce byla projednávána novela zákona o Veřejném ochránci práv, v níž bylo toto rozšíření pravomocí veřejného ochránce práv opravdu navrženo.

na problematiku rovných příležitostí, které se naopak často vyznačují poměrně efektivní prací především v otázce zvýšení veřejného povědomí o problematice diskriminačního zacházení a přetrvávajících rozdílů mezi pohlavími na českém pracovním trhu.

V páté kapitole autorka dospěla k následujícím zjištěním:

- Při analýze dat Eurostatu bylo zjištěno, že v roce 2014 byla míra zaměstnanosti žen obecně nižší ve všech členských státech Evropské unie. Průměrný rozdíl míry zaměstnanosti žen a mužů v evropské osmadvacítce představoval 10,5 %. V České republice dosáhl dokonce 19,1 %. Tento vysoký rozdíl byl však ovlivněn tím, že míra zaměstnanosti českých mužů byla ve sledovaném roce třetí nejvyšší v celé EU. Mezi hlavní příčiny nižší míry zaměstnanosti žen patří především stále trvající obtíže se sladěním profesního života s rolí žen jako matek. To je způsobeno především nedostatečnou kapacitou předškolní péče o děti, omezenými možnostmi využití kratší pracovní doby či práce z domu a tím, že jejich kvalifikace při návratu do zaměstnání po době strávené doma pečováním o dítě či jiného člena rodiny často neodpovídá požadavkům na trhu práce.
- Kratší pracovní doba je bezesporu jedním z nástrojů pro zjednodušení sladění profesního a rodinného života. Z analýzy statistických dat z roku 2014 však vyplývá, že v České republice je tento nástroj stále spíše výjimečný; na částečný úvazek pracovalo pouze 5,5 % Čechů. To, že se opravdu jedná o možnost převážně využívanou ženami, potvrzuje fakt, že ve sledovaném roce využila možnosti zkráceného úvazku téměř třetina evropských zaměstnaných žen (32,2 %), zatímco mužů pouze 8,8 %.
- Rozdíly v odměňování se liší na základě věkové struktury pracovníků a pracovníků. Nejvyšší rozdíl mezi odměnou žen a mužů se projevuje ve věkové skupině 40-49 let. Toto věkové rozmezí lze identifikovat jako období, ve kterém se naplno projevují následky přerušování kariéry žen z důvodu mateřství a péče o děti v podobě stagnace kariérního růstu, který se přirozeně projevuje nižšími výdělky.
- V celoevropském měřítku si ženy za hodinu vydělaly v roce 2014 o 16,1 % méně než muži. V České republice dosáhl tento rozdíl 22,1 %, což představovalo třetí nejvyšší výsledek v rámci celé EU. Odvolávat se na tyto výsledky jako na jasné důkazy mzdové

popř. platové diskriminace žen by však byl poněkud chybný závěr. Rozdíl ve výši odměny totiž souvisí mimo jiné s horizontální a vertikální segregací pracovního trhu.

- S problematikou rovné odměny proto úzce souvisí otázka přístupu žen k působení v řídicích pozicích. Data ČSÚ o zastoupení žen na pozicích řídicích pracovníků dokazují, že možnost postupu na vyšší a prestižnější posty je omezenější. V roce 2014 bylo žen na řídicích pozicích více jak 2,5 krát méně než mužů. Komparace jejich mezd navíc ukazuje, že práce těch, kterým se nakonec podařilo v konkurenci mužských protějšků prosadit, je ohodnocena nižší odměnou.

Výše uvedená data a skutečnosti z nich vyvozené jsou důkazem toho, že na českém trhu práce v posledních letech nebylo dosaženo rovných příležitostí žen a mužů. Nerovnosti stále přetrvávají jak v oblasti zaměstnanosti, tak odměňování a možnosti kariérního postupu. Počáteční hypotéza autorky tedy byla potvrzena.

Vzhledem k tomu, že bylo jako jeden z hlavních problémů identifikováno sladění profesního života žen s jejich rolí matek, měla by se opatření na posílení postavení žen na trhu práce soustředit na to, aby za mateřství neplatily ženy dlouhodobým omezením jejich kariérního života. Tato opatření by měla přijít jednak ze strany státu, například ve formě zřizování většího počtu kvalitních zařízení předškolní péče o děti, která by tak byla dostupnější či poskytování rekvalifikací pro matky, které se chtějí po časové odluce vrátit zpět na trh práce. Iniciativa by však měla vzejít i od zaměstnavatelů a to například v podobě větší nabídky kratší pracovní doby či jejího pružného rozvržení, zřizování firemních školek či mentoringu poskytovaného ženami na vyšších řídicích pozicích ostatním zaměstnankyním. Důležitý faktor bude jistě představovat i nutný posun ve vnímání otázky rovných příležitostí na trhu práce samotnou veřejností, která bude muset překonat stále zažitě stereotypní představy o ženských a mužských pracovních rolích a nebrat například nerovnosti v odměňování jako sice nepřilíš spravedlivý, ale ustálený fakt, na kterém se nedá nic změnit.

Na závěr je nutné dodat, že téma rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce nebylo touto bakalářskou prací zdaleka vyčerpáno a v případě rozsáhlejšího charakteru práce by mohlo být dále doplněno a rozvinuto například o problematiku diskriminačního jednání na základě pohlaví ještě před vznikem pracovního vztahu například v pracovní inzerci či při osobním pohovoru.

Seznam použitých zdrojů

Knižní zdroje:

DANDOVÁ, Eva. *Postavení ženy v pracovněprávních vztazích*. Praha: ASPI, 2005. ISBN 80-7357-100-5

EVROPSKÁ KOMISE. *Jak odstranit platovou nerovnost mezi ženami a muži v Evropské Unii*. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2014. ISBN 978-92-79-36088-6

KŘÍŽKOVÁ, Alena, PAVLICA, Karel. *Management genderových vztahů. Postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8

KUBÁLKOVÁ, Petra. *Institucionální zajištění rovných příležitostí. Ženy a česká společnost. Hodnocení implementace Pekingské akční platformy na mezinárodní úrovni*. Praha: Otevřená společnost, o.p.s., 2010. ISBN: 978-80-87110-19-5

NOVÁKOVÁ, Jolana, ŠTĚPÁNKOVÁ, Barbora. *Výběr judikátů Evropského soudního dvora o rovných příležitostech mužů a žen II*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2004. ISBN 80-86552-80-2

SOUŠKOVÁ, Milena, SPIRIT, Michal. *Pracovní právo pro ekonomy*. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 2014. ISBN 978-80-2452-067-4

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

ŠTĚPÁNKOVÁ, Barbora. *Plnění Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen II*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003. ISBN 80-86552-74-8

Časopisové články:

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. Stejná mzda za stejnou práci. *Acta Oeconomica Pragensia*, Praha, 2005, roč. 13, č. 8. s. 26-36. ISSN 0572-3043

HOUSKOVÁ, Silvie. Evropa na rovnost stále čeká. *Speciální magazín Hospodářských novin Top ženy Česka 2015*. Praha, Economia, a.s., s. 108, 2016

KIELER, Petr, STÁDNÍK, Jaroslav. Kontroly diskriminace a rovného zacházení na pracovišti. *Práce a mzda*, Praha, 2015, roč. 63, č. 7-8. s. 58-63. ISSN 0032-6208

RANDLOVÁ, Nataša, KUDRHALT SUCHÁ, Barbora. Pracovně právní aktuality. *Práce a mzda*, Praha, 2015, roč. 63, č. 4. s. 5. ISSN 0032-6208

ŠVENKOVÁ, Jana. Vítejte na planetě žen- průzkum společnosti Mazars. *Speciální magazín Hospodářských novin Top ženy Česka 2015*. Praha, Economia, a.s., s. 103, 2016

Právní předpisy:

(Vždy citovány ve znění pozdějších předpisů, není-li výslovně uvedeno jinak.)

Listina základních práv. *Europa.eu* [online]. 18. 06. 2014. [vid. 2016-03-23]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=URISERV:l33501&from=CS>

Listina základních práv EU. Úř. věst. C 326, 26. 10. 2012, s. 391—407. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:12012P/TXT&from=CS>

Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 209/1992 Sb., o sjednání Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a Protokolů na tuto Úmluvu navazujících

Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 14/2000 Sb. m. s., o Evropské sociální chartě

Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 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. Úř. věst. L 039, 14. 02. 1976. Dostupné z: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31976L0207:CS:HTML>

Směrnice Rady 86/613/EHS ze dne 11. prosince 1986 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné, včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství. Úř. věst. L 359, 19. 12. 1986. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31986L0613:CS:HTML>

Směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví. Úř.věst. L 014, 20.01.1998. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:31997L0080&from=CS>

Smlouva o fungování EU. Úř. věst. C 326, 26. 10. 2012, s. 47—390. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:12012E/TXT&rid=1>

Úmluva MOP č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty. [online]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1177/100.pdf>

Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání). [online]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1181/111.pdf>

Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen [online]. Dostupné z: <http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/03/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen.pdf>

Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb., o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech

Zákon č.198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákona č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Internetové zdroje:

ADAMUSOVÁ, Marcela. Kvóty, spolehlivý nástroj pro zajištění rovnováhy v rozhodovacích pozicích. *Fórum 50 %* [online]. 1. 12. 2005. [vid. 2016-02-23]. Dostupné z: <http://zpravodaj.feminismus.cz/cz/clanek/kvoty-spolehlivy-nastroj-pro-zajisteni-rovnovahy-v-rozhodovacich-pozicich>

ARADSKÁ, Daša. Rovnost žen a mužů: Evropská komise vyzývá Českou republiku, aby dodržovala pravidla EU pro rovnost žen a mužů. *Epravo.cz* [online]. 19. 11. 2010. [vid. 2016-03-10]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/rovnost-zen-a-muzu-evropska-komise-v-zyyva-ceskou-republiku-aby-dodrzovala-pravidla-eu-pro-rovnost-zen-a-muzu-68433.html>

ČESKÁ TELEVIZE. Genderové kvóty v Česku? Nejspíš ano. *Ceskatelevize.cz* [online]. 01. 12. 2014. [vid. 2016-02-23]. Dostupné z: <http://www.ceskatelevize.cz/ct24/domaci/1006899-genderove-kvoty-v-cesku-nejspis-ano>

ČESKÁ TELEVIZE. Kvóty pro ženy? Vláda směrnicí EU odmítá. *Ceskatelevize.cz* [online]. 08. 12. 2014. [vid. 2016-02-23]. Dostupné z: <http://www.ceskatelevize.cz/ct24/domaci/1005947-kvoty-pro-zeny-vlada-smernici-eu-odmita>

ČESKÁ TELEVIZE. Ženy teprve v pátek dosáhly loňského výdělku mužů. *Ceskatelevize.cz* [online]. 18. 03. 2016. [vid. 2016-03-19]. Dostupné z: <http://www.ceskatelevize.cz/ct24/ekonomika/1728475-zeny-teprve-v-patek-dosahly-lonskeho-vydelku-muzu>

ČESKO. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Operační program zaměstnanost 2014-2020*. Praha. 2014

ČESKO. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen* [online]. Praha: 2005. [vid. 2016-02-23]. ISBN 80-86878-12-0. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/12457/Vyber-judikatu_I.Pdf

ČESKO. Parlament České republiky. Zápis z 39. schůze výboru Poslanecké Sněmovny pro evropské záležitosti konané 6. 12. 2012

ČESKO. Rada vlády pro rovnost žen a mužů. *Vlada.cz* [online]. [vid. 2016-03-13]. Dostupné z: <http://vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/uvodni-stranka-rady-vlady-pro-rovne-prilezitosti-zen-a-muzu-121632/>

ČESKO. Seznam resortních koordinátorek a koordinátorů rovnosti žen a mužů. *Vlada.cz* [online]. [vid. 2016-03-13]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/cz/-138720>

ČESKO. Státní úřad inspekce práce. *Roční program kontrolních akcí Státního úřadu inspekce práce na rok 2016* [online]. Opava: 2015. [vid. 2016-03-03]. Dostupné z: http://www.suip.cz/_files/suip-c085ec2e0fla65b893da601189ebc3bb/rocni-program-kontrolnich-akci-suip-na-rok-2016.pdf

ČESKO. Státní úřad inspekce práce. *Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekci práce za rok 2014* [online]. Opava: 2015. [vid. 2016-03-03]. Dostupné z: http://www.suip.cz/_files/suip-efc9b3ed2c9c2d76499a86799906eaf4/rocni-souhranna-zprava-o-vysledku-kontrolnich-akci-suip-za-rok-2014_leden2015.pdf

ČESKO. Úřad vlády České republiky. *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů české republiky na léta 2014 –2020*. Dostupné z: http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-amuzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Zaostřeno na ženy a muže – 2015. *Český statistický úřad* [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/4-prace-a-mzdy>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Průměrná mzda a evidenční počet zaměstnanců- Metodika. *Český statistický úřad* [online]. 19. 02. 2015. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/1-pmz_m

Český veřejný ochránce práv- historie. *Ochrance.cz* [online]. [vid. 2016-03-10]. Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/historie/cesky-verejny-ochrance-prav/>

DEMOVÁ, Kateřina. Kdy má zaměstnanec právo na kratší pracovní dobu? *Epravo.cz* [online] 6. 11. 2014. [vid. 2016-04-10]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/kdy-ma-zamestnanec-narok-na-kratsi-pracovni-dobu-95630.html>

FETTER, Richard W. Částečné pracovní úvazky pro rodiče malých dětí by měly být dostupnější. *Mesec.cz* [online]. 27. 11. 2014. [vid. 2016-04-10]. Dostupné z: <http://www.mesec.cz/clanky/castecne-pracovni-uvazky-pro-rodice-malych-deti-by-mely-byt-dostupnejsi/>

EVROPSKÁ KOMISE. Činnost evropské komise. *Europa.eu* [online]. [vid. 2016-03-13]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/atwork/indexcs.htm>

EUROSTAT. Employment rates for selected population Gross. *Europa.eu* [online]. 11. 08. 2015. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Employment_rates_for_selected_population_groups,_2004%E2%80%99314_\(%25\)_YB16.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Employment_rates_for_selected_population_groups,_2004%E2%80%99314_(%25)_YB16.png)

EUROSTAT. Employment statistics. *Europa.eu* [online]. 17. 03. 2016. Dostupné z: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics

EUROSTAT. Gender pay gap statistics. *Europa.eu* [online]. 14. 03. 2016. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdsc340&plugin=1>

Firma roku 2015: Rovné příležitosti. *Rovneprilezitosti.ecn.cz* [online]. [vid. 2016-03-19]. Dostupné z: [http://www.rovneprilezitosti.ecn.cz/cz/rocnik?als\[ROK\]=2015&als\[PHL\]=2749](http://www.rovneprilezitosti.ecn.cz/cz/rocnik?als[ROK]=2015&als[PHL]=2749)

Historie institutu ombudsmana. *Ochrance.cz* [online]. [vid. 2016-03-10]. Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/historie/>

JURMAN, Miroslav. Obrácené důkazní břemeno pro případy sexuálního obtěžování? *Epravo.cz* [online]. 05. 03. 2001. [vid. 2016-02-23]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/obracene-dukazni-bremeno-pro-pripady-sexualniho-obtezovani-1926.html>

Kompetence orgánů inspekce práce. *Suip.cz* [online]. [vid. 2016-03-03]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/pracovnepravni-vztahy/kompetence-organu-inspekce-prace/?q=kompetence>

KOTKOVÁ, Anna. *Rovné příležitosti žen a mužů v České republice- aktuální situace*. Gen-co.eu [online]. [vid. 2016-03-13] Dostupné z: <http://gender-competence.eu/files/StateOfArt/CZ.pdf>

Kvóta pro vyšší počet žen ve firmách sklízí hlavně kritiku. *Euroactiv.cz*. 15. 11. 2012. [vid. 2016-02-23]. Dostupné z: <http://www.euractiv.cz/cr-v-evropske-unii/clanek/kvota-pro-vyssi-pocet-zen-ve-firmach-sklizi-hlavne-kritiku-010393>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Základní informace o MOP. *Mpsv.cz* [online]. 17. 07. 2007 [cit. 26-03-2016]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/1006>

Orgány a instituce Evropské unie. *Europa.eu* [online]. [vid. 2016-02-23]. Dostupné z: http://europa.eu/about-eu/institutions-bodies/court-justice/index_cs.htm

Působnost veřejného ochránce práv. *Ochrance.cz* [online]. [vid. 2016-03-10]. Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/pusobnost-verejneho-ochrance-prav/>

SCHMIDT, Dana. Grónsko zavedlo genderové kvóty a předešlo mateřské Dánsko. *Fórum 50 %* [online]. [vid. 2016-02-23]. Dostupné z: <http://padesatprocent.cz/cz/gronsko-zavedlo-genderove-kvoty-a-predehnalo-materske-dansko>

Soudní dvůr. *Curia.europa.eu* [online]. [vid. 2016-02-23]. Dostupné z: http://curia.europa.eu/jmcms/jmcms/Jo_2_7024/

Státní úřad inspekce práce- základní údaje. *Suip.cz* [online]. [vid. 2016-03-03]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/o-nas/zakladni-udaje/>

Tiskové zprávy 2016. Veřejný ochránce práv a české soudy mají obvykle stejný právní názor. *Ochrance.cz* [online]. 04. 03. 2016. [vid. 2016-03-10]. Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/aktualne/tiskove-zpravy-2016/verejny-ochrance-prav-a-ceske-soudy-maji-obvykle-stejny-pravni-nazor/>

Tisková informace z výzkumu STEM TRENDY 10/2014. Názory občanů na diskriminaci na trhu práce u nás. *Stem.cz* [online]. 18. 11. 2014. [vid. 2016-03-30]. Dostupné z: <http://www.stem.cz/nazory-obcanu-na-diskriminaci-na-trhu-prace-u-nas/>

TOPINKOVÁ, Martina. Neúspěch, žádné nadšení, hodnotí politici post Jourové v Evropské komisi. *Idnes.cz* [online]. 10. 9. 2014 [vid. 2016-03-13]. Dostupné z: http://zpravy.idnes.cz/reakce-politiku-jourova-eurokomisarka-d9i-/domaci.aspx?c=A140910_135049_domaci_maq

Výsledky Firma roku 2015: Rovné příležitosti. *Rovneprilezitosti.ecn.cz* [online]. [vid. 2016-03-19]. Dostupné z: [http://www.rovneprilezitosti.ecn.cz/cz/rocnik?als\[ROK\]=2015&als\[PHL\]=2751](http://www.rovneprilezitosti.ecn.cz/cz/rocnik?als[ROK]=2015&als[PHL]=2751)

Seznam grafů a tabulek

Graf 1: Podíl odpovědí „velmi často“ a „poměrně často“ na otázku: Jak často jsou lidé u nás diskriminováni na trhu práce z důvodu pohlaví?..... 44

Tabulka 1: Mediány mezd žen a mužů vzhledem k nejvyššímu dosaženému vzdělání 49

Tabulka 2: Mediány hodinových mezd žen a mužů vzhledem k jejich věku v Kč 50