

DISKRIMINACE Z DŮVODU VĚKU, POHLAVÍ NEBO SEXUÁLNÍ ORIENTACE V PRACOVNÍM PRÁVU A PRÁVU SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

Zpracováno ke dni 11. 12. 2012

Ilona Kostadinovová, kostadinovova@gmail.com

Právnická fakulta Západočeské univerzity v Plzni

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Klíčová slova: diskriminace, věk, pohlaví, sexuální orientace, ochrana před diskriminací, obrácené důkazní břemeno, pracovní poměr na dobu určitou, zaměstnavatel, zaměstnanec, veřejný ochránce práv, soud, řízení o předběžné otázce, Soudní dvůr Evropské unie

Osnova:

Úvod

1. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích a vztazích práva sociálního zabezpečení
2. Nástroje ochrany před diskriminací
3. Pohlaví – rovné postavení mužů a žen
4. Věk
5. Sexuální orientace

Závěr

Použitá literatura

Prameny práva

Úvod

Antidiskriminační zákon představuje v širších souvislostech univerzální právní normu garantující rovné zacházení a zákaz diskriminace v právních vztazích. Smyslem předloženého příspěvku bude analyzovat podstatu zákazu diskriminace ve vztazích pracovněprávních a v souvislostech s předpisy práva sociálního zabezpečení a to z důvodu věku, pohlaví a sexuální orientace. Vzhledem ke skutečnosti, že antidiskriminační zákon pouze velmi obecně upravuje možnosti ochrany před diskriminací, pokusím se je shrnout z praktického úhlu pohledu a s odkazem na zvláštní právní úpravu charakteru procesně právního. Obecný výklad doplním o několik soudních rozhodnutí soudů České republiky a Evropského soudního dvora.

Kapitola 1 Diskriminace v pracovněprávních vztazích a vztazích práva sociálního zabezpečení

„Diskriminací je odlišné, právem zakázané zacházení s lidmi ve vymezených, srovnatelných situacích na základě různé rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, víry, náboženského vyznání a světového názoru.“¹

Základ právní ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích a vztazích práva sociálního zabezpečení u nás lze nalézt v Listině základních práv a svobod, usnesení č. 2/1993 Sb., v platném znění (LZPS), článek 26 právo každého na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu jakožto právo vykonávat samostatnou výdělečnou činnost, článek 27 právo každého svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů, tzv. svoboda sdružování v odborových organizacích, a článek 30 odst. 1 právo občanů na přiměřené hmotné zabezpečení ve stáří a při nezpůsobilosti k práci, jakož i při ztrátě živitele. K realizaci těchto práv byly přijaty na ni navazující zákony obecného charakteru, jakým je antidiskriminační zákon jako norma hmotněprávní, z. č. 198/2009 Sb., v platném znění/ANTZ, a občanský soudní řád jako norma procesně právní, z. č. 99/1963 Sb., v platném znění/OSŘ. Zvláštním právním předpisem hmotněprávní povahy pro vztahy pracovněprávní je zákoník práce, z. č. 262/2006 Sb., v platném znění/ZP, zejména § 16 zakotvující povinnost zaměstnavatelům zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci a zákaz jakékoli diskriminace přímé, nepřímé, obtěžování, pronásledování, pokyn či navádění k diskriminaci. Na zákoník práce úzce navazují rovněž předpisy práva sociálního zabezpečení, zejména zákon o důchodovém pojištění, z. č. 155/1996 Sb., v platném znění/ZDP, a zákon o nemocenském pojištění, z. č. 187/2006 Sb., v platném znění/ZNP, zákon o státní sociální podpoře, z. č. 117/1995 Sb., v platném znění/ZSSP a zákon o pomoci v hmotné nouzi, z. č. 111/2006 Sb., v platném znění/ZHmN. Z obecných souvisejících předpisů lze doplnit snad ještě zákon o rodině, z. č. 94/1963 Sb./ZR, v platném znění, a zákon o registrovaném partnerství, z. č. 115/2006 Sb., platném znění/ZRP, § 10 odst. 1 a 3 vzájemná vyživovací povinnost mezi partnery, které předchází vyživovací povinnost dětí. Příkladem prováděcích předpisů chránících pozici žen v pracovněprávních vztazích je vyhláška č. 288/2003 Sb. o pracích zakázaných pro ženy a mladistvé.

V neposlední řadě je potřeba si uvědomit, že podstata zákazu diskriminace souvisí se snahou České republiky sladovat vnitrostátní právní úpravu se závazky vyplývajícími z dokumentů nadnárodních. Úmluva mezinárodní organizace práce číslo 3 o ochraně matek je již z roku 1919, číslo 111 o zákazu diskriminace v zaměstnání z roku 1958, číslo 110 o rovném odměňování z roku 1951 a číslo 102 o minimálních standardech v oblasti práva sociálního zabezpečení z roku 1952². Významný vliv na podobu našeho práva mají dokumenty Evropské

¹ Srovnejte základní informace na webu Veřejného ochránce práv, <http://www.ochrance.cz/diskriminace/> (28.11.2012)

² Mezinárodní organizace práce/International labour organization, oficiální web obsahuje přehled všech úmluv <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12000:0::NO:::> (01.12.2012)

unie³ a rozhodování našich soudů mohou podstatně ovlivnit soudní rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie⁴ o tzv. předběžných otázkách⁵ týkajících se výkladu předpisů práva Evropské unie (EU). České soudy mají možnost od 01. 05. 2004 a v některých případech povinnost Soudnímu dvoru EU předložit v souladu s článkem 267 Smlouvy o fungování Evropské unie tzv. předběžné otázky týkající se výkladu či platnosti evropského práva. Pro oblast zákazu diskriminace v zaměstnání a povolání byla přijata Směrnice Rady 2000/78/ES⁶. Pro oblast práva sociálního zabezpečení má klíčový význam Nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 883/2004 a prováděcí nařízení č. 987/2009 o koordinaci sociálního zabezpečení v členských státech Evropské unie a Evropského hospodářského prostoru. Pro úplnost je potřeba ještě zmínit Úmluvu o ochraně lidských práv a základních svobod z roku 1950 jakožto dokument Rady Evropy charakteru hmotněprávního a procesně právního umožňující se domáhat ochrany před diskriminací u Evropského soudu pro lidská práva ve Štrasburku⁷.

Právní ochrana

Standard míry právní ochrany pracovněprávních vztahů u nás je výsledkem dlouholetého vývoje a lze ho považovat za velmi pozitivní a zařazující tak Českou republiku mezi vyspělé moderní demokratické státy uznávající základ úcty nejen k základním právům člověka, ale garantujícím rovněž minimální ochrany sociálních jistot v osobním a profesním životě jeho občanů na poli práv sociálních. Proto si kladu otázku jak daleko může zajít trend tzv. liberalizace pracovněprávních vztahů a omezování zásahů státu do soukromoprávních vztahů a zda máme skutečně zájem ohrozit tím ochrannou funkci pracovního práva a práva sociálního zabezpečení. Věřím, že tomu tak není a do budoucna bude i nadále kladen zejména větší důraz na vymahatelnost práva při jeho realizaci. Objeví-li se však v právní úpravě mezera, je s ohledem na charakter právních norem někdy jen velmi těžké se v praxi bránit. Možnost použití analogie zákona či práva, tj. využívání postupů norem vztahujících se na případ nejpodobnější či postup používaný v případech, kdy neexistuje právní norma, která by upravovala podobné vztahy, pak je v praxi třeba věc řešit podle principů příslušného právního odvětví a obecných principů práva. V oblasti pracovního práva jakožto odvětví soukromoprávního vycházejícího ze zásady „*co není zakázáno, je dovoleno*“ by to snad ještě přípustné být mohlo. Ale v oblasti práva sociálního zabezpečení podle mého názoru analogie v úvahu nepřichází, neboť na poli práva veřejného platí obecná zásada „*co není dovoleno je zakázáno*.“

³ Oficiální web Evropské unie/EU http://europa.eu/index_cs.htm (01.12.2012)

⁴ Oficiální web Soudního dvora EU <http://curia.europa.eu/> (01.12.2012)

⁵ Řízení o předběžných otázkách předložených našimi soudy lze aktuálně sledovat na stránkách Nejvyššího soudu ČR v sekci zahraničních vztahů, oficiální web <http://www.nsoud.cz/> (30. 11. 2012)

⁶ Právní předpisy Evropské unie jsou dostupné na portále EUR-Lex, <http://eur-lex.europa.eu/> (28. 11. 2012), dostupné též na webu http://www.mpsv.cz/files/clanky/1126/smernice_2000_78.pdf (02. 12. 2012)

⁷ Oficiální webové stránky Evropského soudu pro lidská práva, http://www.echr.coe.int/ECHR/Homepage_EN

Fyzická osoba má právo v právních vztazích na rovné zacházení a na to, aby nebyla diskriminována, § 3 odst. 3 ANTZ. Právní vztahy pracovněprávní a vztahy práva sociálního zabezpečení jsou v praxi velmi často v souvislosti s diskriminací dotčeny. Podíváme se proto blíže na hlavní důvody diskriminace v těchto vztazích a to z důvodu pohlaví, sexuální orientace či věku.

Podle článku 26 odst. 1 LZPS je všem garantována svobodná volba mezi výkonem samostatné výdělečné činnosti nebo výkonem práce závislé ve vztahu pracovněprávním. Zároveň je podle § 30 odst. 1 LZPS garantováno právo na přiměřené hmotné zabezpečení ve stáří, při nezpůsobilosti k práci a při ztrátě živitele. Pokud se však rozhodneme pro výkon práce závislé, pak nastupuje tzv. ochranná funkce pracovního práva, která do těchto soukromoprávních vztahů vnáší určitý řád a stát dohlíží na fungování tohoto systému. V praxi si lze položit otázku, do jaké míry je tato kontrola dostatečně účinným a efektivním nástrojem pomoci účastníkům těchto vztahů, pokud jsou jejich práva narušena. Jak se lze tedy prakticky domoci ochrany před zásahem do těchto práv.

Kapitola 2 Nástroje ochrany před diskriminací

Veřejný ochránce práv přispívá k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor, § 21 b) zákona o veřejném ochránci práv, z. č. 349/1999 Sb., v platném znění/ZVOP.

Každá osoba má právo se na ochránce bezplatně obrátit s problémem souvisejícím s diskriminací. Veřejný ochránce práv vysloví výrok, zda došlo či nedošlo k diskriminaci a navrhne možnosti dalšího postupu, § 21b písm. a) ZVOP. Veřejný ochránce práv poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení soudního řízení z důvodů diskriminace.

Podle § 10 ANTZ dojde-li k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo diskriminaci, lze se domáhat u soudu zjednání nápravy. Osoba dotčená se může u soudu domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění. Byla-li rovněž snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti, má právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích. Výši náhrady škody určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.

Procesní stránka soudního uplatnění ochrany před diskriminací je upravena v občanském soudním řádu, z. č. 99/1963 Sb., v platném znění, OSŘ. Pro oblast sporů diskriminačních přichází do úvahy institut tzv. **obráceného důkazního břemene** a případná žaloba na ochranu osobnosti ve smyslu porušení práva na rovné zacházení. Uvede-li žalobce před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé

diskriminaci, je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení, § 133a OSŘ.⁸

Ve věcech ochrany před diskriminací může být poskytována podpora o možnostech právní pomoci a součinnosti při sepsání nebo doplnění návrhů a podání osobám domáhajícím se ochrany před diskriminací zvláštní právnickou osobou, která má jako předmět své činnosti ochranu před diskriminací. Takový subjekt je oprávněn podávat správním úřadům vykonávajícím kontrolu nad dodržováním právních předpisů, včetně práva na rovné zacházení, podněty k provedení a k zahájení správního řízení, § 11 ANTZ.

V oblasti pracovního práva je nutné zmínit zákon o zaměstnanosti, z. č. 435/2004 Sb., v platném znění/ZZ a zákon o inspekci práce, z. č. 251/2005 Sb., v platném znění/ZIP.

Za porušování povinností lze ukládat fyzické osobě za přešůpek a právnické osobě za správní delikt pokuty jakožto sankce na úseku rovného zacházení příslušným inspektorátem práce s ohledem na závažnost těchto pochybení a to až do výše 400.000,-Kč, § 11 a § 24 ZIP.

Kapitola 3 Pohlaví - rovné postavení mužů a žen

Prámem na rovné zacházení se podle § 2 odst. 1 ANTZ rozumí právo nebýt diskriminován ve věcech právních vztahů taxativně stanovených v § 1 ANTZ. Zákaz diskriminace se tak vztahuje na věci pracovních a služebních poměrů a jiné závislé činnosti a to včetně odměňování a ve věcech sociálního zabezpečení. Diskriminace je přímá a nepřímá⁹. Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace.

V pracovněprávních vztazích je zakázána diskriminace zaměstnanců. S účinností od 01. 01. 2012 po novele č. 365/2011 Sb. zákoníku práce, z. č. 262/2006 Sb., jde o jednu z mála hlavních základních zásad výslovně zakotvených pro pracovněprávní vztahy, § 1a písm. e) ZP. Výjimky jsou připuštěny z důvodu věcného odůvodnění podle povahy práce. Zvláštní pracovní podmínky pro ženy jsou odůvodněny z důvodu těhotenství a mateřství a proto jsou některé práce pro ženy zakázány¹⁰.

Důvodem existence zvláštních pracovních podmínek je biologická a společenská podstata významu postavení ženy ve společnosti a proto je jí v pracovním právu poskytována zvláštní ochrana.¹¹ Podstatou této právní úpravy je vyrovnání faktického nerovného postavení ženy

⁸ Blíže též Jurman, M. Obrácené důkazní břemeno pro případy sexuálního obtěžování? Portál epravo.cz, 5. 3. 2001, <http://www.epravo.cz/top/clanky/obracene-dukazni-bremeno-pro-pripady-sexualniho-obtezovani-1926.html?mail> (28.11.2012)

⁹ Bouda, P. Nepřímá diskriminace, Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta 2012, ISBN 978-80-210-5679-4

¹⁰ Vyhláška Ministerstva zdravotnictví ČR č. 288/2003 Sb., v platném znění

¹¹ doc. JUDr. Věra Štangová v Bělina, M. a kol. Pracovní právo, Praha: C. H. Beck 2012, ISBN 978-80-7400-405-6, str. 389

v určité fázi jejího života, která je spojena s faktorem její biologické reprodukční funkce, která je jako taková pro společnost funkcí nepostradatelnou. Proto je ženě na poli pracovního práva garantována zvláštní ochrana před ztrátou zaměstnání ve smyslu práva na čerpání mateřské a rodičovské dovolené, § 195 až 198 ZP. Hmotné zabezpečení po dobu čerpání mateřské dovolené je upraveno v zákoně o nemocenském pojištění, z. č. 187/2006 Sb., v platném znění.¹² Zaměstnankyně má nárok na 28 týdnů a u vícečetného porodu na 37 týdnů mateřské dovolené, § 195 odst. 1 ZP, a je hmotně zajištěna hlavně dávkou peněžitě pomoci v mateřství ve výši 70% redukovaného denního vyměřovacího základu, onemocní-li dítě pracujícímu rodiči, lze čerpat ošetřovné ve výši 60% redukovaného denního vyměřovacího základu po dobu 9 dní nebo u osamělých zaměstnanců po dobu 16 dní¹³.

V souvislosti s rovným zacházením se v odborných kruzích velmi diskutuje o užitečnosti a významu tzv. genderových kvót, jejichž cílem je zajistit rovnoměrné zastoupení mužů a žen na pracovištích. Evropská komise schválila návrh směrnice¹⁴ komisařky pro spravedlnost Viviane Redingové, podle níž by ve vedení velkých podniků mělo do roku 2020 být nejméně 40 procent žen¹⁵. Pro praxi však zůstává otázka, zda je taková norma pro ženy pomocí nebo zda ještě více prohloubí proces míry jejich diskriminace. Zaměstnanost žen v Česku je pouhých 56 procent, což je ve srovnání se silnými ekonomikami světa s dvojnásobným hrubým domácím produktem na hlavu méně o zhruba 10%. Ženy ve vedení společností jsou zastoupeny méně než muži a zastoupení s každou vyšší úrovní klesá. Z 23 zkoumaných společností byl podíl žen na celkovém počtu zaměstnanců 51% a v nejvyšším vedení jejich počet klesl na 17 %. V představenstvech se ženy musejí spokojit se 4% zastoupením, 85% společností v České republice má představenstva složená výhradně z mužů. Obecně u nás však genderové kvóty pro zavedení povinného podílu žen v řídicích funkcích podniků podporuje jen 19% české populace, jak vyplynulo z průzkumu společnosti KPMG¹⁶ provedené v červnu 2012, více než polovina Čechů s jejich zavedením nesouhlasí. Ti co zavedení kvót podporují se přiklání k tomu, aby ženy ve vedení byly zastoupeny z 50%.

¹² JUDr. Jana Zemanová, Dávky nemocenského pojištění, Tröster, P. a kol. Právo sociálního zabezpečení, Praha: C. H. Beck 2010, ISBN 978-80-7400-322-6, str. 165 a násl.

¹³ Blíže Kostadinovová, I. Překážky v práci na straně zaměstnance, Zdravotnické fórum č.3/2012, ISSN 1804-9664, str. 19-35, Pravidelná příloha časopisu Právní fórum ISSN 1214-7966, dostupné též zde: <http://www.akilda.cz/odborne-clanky-k-pracovnepravni-tematice/prekazky-v-praci-na-strane-zamestnance/> (01. 12. 2012)

¹⁴ Bydžovská, M. Komisařka Redingová boj za kvóty nevzdává, Euroskop.cz, 25. 10. 2012, <https://www.euroskop.cz/9007/21451/clanek/komisarka-redingova-boj-za-kvoty-pro-zeny-nevzdava/> (28. 11. 2012)

¹⁵ Neumann, O. Týdeník Ekonom, *Economia* 22. – 28. 11. 2012, str. 7 a str. 47

¹⁶ KPMG, Ipsos (tisková zpráva), 12.7. 2012, <https://www.euroskop.cz/46/21027/clanek/vyzkum-cesi-nepodporuji-genderove-kvoty/> (28. 11.2012)

Rovné zacházení s muži a ženami se týká v praxi odměňování a rovných příležitostí. Zajímavá je rovněž studie Veřejného ochránce práv ČR, z které vyplývá, že k diskriminaci z důvodu pohlaví může docházet i u mužů, například v obchodech je větší zájem o ženy prodavačky. Podíl žen v českých a moravských obchodech se pohybuje nad 70%. Diskriminací je právě to, že obchody většinou zaměstnávají ženy za nižší mzdy, které se pohybují v průměru od 17.000,- Kč pro prodavačky v Praze po 10.726,- Kč například v kraji Ústeckém.¹⁷

Podle zákoníku práce § 16 odst. 3 se za diskriminaci nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce. Účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažuje tzv. pozitivní diskriminace v podobě opatření, jehož účelem je předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů v antidiskriminačním zákoně, § 16 odst. 3 ZP. V praxi si lze tedy představit případ, kdy bude chtít zaměstnavatel docílit rovnoměrného zastoupení mužů a žen například právě ve vedení společnosti a proto na určité přechodné období bude přijímat pouze ženy. Nebylo by to pak ale možné považovat za diskriminaci naopak muže, pokud by nebyl přijat pouze proto, že zaměstnavatel na konkrétní místo přijme ženu a ne muže. Podstatným kritériem pro výběr by měly být schopnosti a nikoli to, jestli se jedná o muže či ženu. Lze říci, že je to do jisté míry tak trochu začarovaný kruh a proto je přístup naší společnosti možná stále trochu konzervativní a rezervovaný, což vyplývá i z relativní četnosti neúspěšných diskriminačních sporů u našich soudů.

Nejvyšší soud ČR ve svém rozhodnutí 21 Cdo 4586/2010 ze dne 10. 09. 2012¹⁸ k § 4 zákona o zaměstnanosti, z. č. 435/2004 Sb. nevyhověl žalobkyni¹⁹, která se domáhala, aby jí žalovaná strana zaplatila 200.000,- Kč jako náhradu nemajetkové újmy „za diskriminaci žalobkyně z hlediska majetku, povinností k rodině a politické příslušnosti, které se vůči žalobkyni jako uchazečce o zaměstnání dopustila žalovaná při organizaci výběrového řízení na místo generálního ředitele Národního památkového ústavu“ a „za jednání žalované vůči žalobkyni v

¹⁷ Fránek, T. Diskriminace mužů. Obchody chtějí jenom prodavačky, 12. listopad 2012, <http://aktualne.centrum.cz/ekonomika/nakupy/clanek.phtml?id=762203> (15. 11. 2012)

¹⁸ Fiala, R. Identifikátor evropské judikatury – ECLI, 11. 04.2012, http://www.nsoud.cz/JudikaturaNS_new/ns_web.nsf/web/Rozhodovacicinnost~Vyhledavanirozhodnutiastanovisek~Identifikator_evropske_judikatury__ECLI~?open&lng=CZ, Formát publikací soudních rozhodnutí pro spolupráci mezi soudy v členských státech EU, identifikátor evropských rozhodnutí **ECLI:CZ:NS:2012:21.CDO.4586.2010.1**, Nejvyšší soud ČR, který je vnitrostátním koordinátorem identifikátoru evropské judikatury – ECLI, zavedl od 1. dubna 2012 na svých webových stránkách vyhledávací rozhraní ECLI. Jedná se o společný systém identifikace a metadat o judikatuře, který má sloužit k očíslování vnitrostátní judikatury podle jednotného kódu a zjednodušení vyhledávání soudních rozhodnutí na internetu.

¹⁹ Borovec, D. E-mailová pozvánka na pracovní pohovor, aneb nejvyšší soud ČR se vyjádřil k otázce diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání, epravo.cz, <http://www.epravo.cz/top/clanky/e-mailova-pozvanka-na-pracovni-pohovor-aneb-nejvyssi-soud-cr-se-vyjadril-k-otazce-diskriminace-pri-uplatnovani-prava-na-zamestnani-82233.html> (28. 11. 2012)

rozporu s dobrými mravy při činění nabídky zaměstnání jako generálního ředitele Národního památkového ústavu“.

I když jistý posun v rozhodování našich soudů lze spatřovat v rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR 21 Cdo 246/2008 ze dne 11. listopadu 2009, kdy sice nerozhodl o diskriminaci z důvodu pohlaví při výběrovém řízení, avšak upozornil na to, že žalovaný má povinnost nést důkazní břemeno. Zaměstnankyně namítala, že nebyla vybrána na pozici finančního ředitele, protože je žena. Soudy prvního i druhého stupně došly k závěru, že se o diskriminaci nejedná a že je zcela běžné, že zaměstnavatel nevybere ve výběrovém řízení nového zaměstnance, i přesto, že se řízení účastnil zaměstnanec, který by byl principiálně „vhodný“ a že vyhlásí nové řízení s novými účastníky. Nejvyšší soud však dospěl k překvapivému závěru. Zabýval se totiž otázkou prokazování diskriminace z důvodu pohlaví v pracovněprávních vztazích. *„Pokud byla žalobkyně vyloučena z účasti v druhém výběrovém řízení, aniž byla označena za nevhodného kandidáta, byla ve srovnání s jinými uchazeči znevýhodněna. Rozhodnutí zaměstnavatele v původním výběrovém řízení mohlo být pouze zdánlivě neutrální a mohlo zakrývat diskriminaci původních uchazečů. Nejvyšší soud proto vrátil věc k dalšímu řízení. Je totiž na zaměstnavateli, aby prokázal, že neporušil zásadu rovného zacházení, tedy že rozhodnutí představenstva nebylo podloženo diskriminačním důvodem.“* V praxi lze tedy doporučit stanovit jasná pravidla pro výběrová řízení a pořizovat zápisy s řádným odůvodněním, proč konkrétní kandidát nebyl přijat pro případ povinnosti nést důkazní břemeno v diskriminačních sporech.

Pohlavní rovnost je definována jako rovnost v právech, povinnostech a příležitostech žen a mužů, dívek a chlapců. Mateřským přístavem pojmu „pohlavní rovnost“ je feministické hnutí s více než dvousetletou historií. Na jejím počátku stála Mary Wollstonecraftová, která v roce 1792 vydala knihu *Obhajoba práv žen*²⁰.

Přehled 208 judikátů Soudního dvora Evropské unie věnovaných rovným příležitostem mužů a žen lze najít v monografii vydané JUDr. V. Štangovou.²¹ Je to dokladem toho, že diskriminaci z důvodu pohlaví je na nadnárodní úrovni pozornost věnována důkladná.

Kapitola 4 Věk

Pracovní poměr na dobu určitou a to na dobu jednoho roku byl po dlouhou dobu podmínkou pro existenci trvajících nároku na výplatu starobního důchodu. S účinností od 01. 01. 2010 byl zrušen § 37 zákona o důchodovém pojištění, z. č. 155/1996 Sb., v platném znění. § 37 odst. 1 zákona o důchodovém pojištění se změnil s účinností od 1. 1. 2010 novelou č. 306/2008 Sb. v tom smyslu, že podmínkou nároku na výplatu starobního důchodu při současném výkonu zaměstnání již není sjednání pracovního poměru na dobu určitou, nejvýše

²⁰ Fajmon, H. *Revue Politika* 2/2007, 31. 5. 2007, rubrika Slovníček levicových pojmů, <http://zod.reformace.cz/pohlavni-rovnost-cislo-100> (dostupné online listopad 2012)

²¹ JUDr. Věra Štangová, *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*, Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s. r. o. 2010. 230 s. ISBN 978-80-7380-277-6, str. 185-218

na dobu jednoho roku, jako tomu bylo do konce roku 2009, což bylo považováno za diskriminaci z důvodu věku v pracovněprávních vztazích.²²

Další otázkou je, zda může být dosažení důchodového věku pro ukončení pracovního poměru relevantním důvodem? K této záležitosti lze uvést, že radikální snížení věku pro odchod do důchodu maďarských soudců bylo považováno z pohledu evropského práva za neodůvodněnou diskriminaci.²³ Věk povinného odchodu do důchodu soudců byl snížen ze 70 na 62 let. Podle Komise šlo o rychlé a radikální snížení povinného věku pro odchod do důchodu, které je diskriminací na základě věku. Podle Soudního dvora Evropské unie není snížení věku pro odchod do důchodu u justičních pracovníků o 8 let nezbytné k tomu, aby se dosáhlo cíle směřujícího ke sjednocení věku pro odchod do důchodu u povolání veřejné služby, což chtělo Maďarsko docílit.

Věk blízký věku důchodovému je zvýhodněním například pro uchazeče o zaměstnání pobírající podporu v nezaměstnanosti, kdy délka podpůrní doby osob do 50 let je 5 měsíců, ve věku od 50 do 55 let je 8 měsíců a ve věku od 56 let je 11 měsíců. V současné době však došlo k podstatnému prodloužení věku odchodu do důchodu, kdy pojištěnci narození po roce 1977 půjdou do důchodu nejdříve v 67 letech. Pak si kladu otázku, zda by zákonodárce neměl v souvislosti s důchodovou reformou reagovat i změnou zákona o zaměstnanosti, z. č. 435/2004 Sb., v platném znění, protože bychom mohli dojít k závěru, že se jedná o neodůvodněné diskriminační ustanovení z důvodu věku. Proč by měl mít jeden uchazeč o zaměstnání nárok na podporu v nezaměstnanosti po delší dobu a jiný kratší, není-li k tomu již dán faktický důvod spočívající v dosažení věku blízkého věku důchodovému nebo předdůchodovému.

Absolvent bez praxe se základním vzděláním má právo na zapracování a eventuálně zaměstnavatel může získat podporu od příslušné krajské pobočky Úřadu práce České republiky v souladu se zákonem o zaměstnanosti, z. č. 435/2004 Sb., v platném znění. Jde o kategorie osob, kterým je z hlediska jejich možného ohrožení na trhu práce věnována zvýšená pozornost. V tomto případě je totiž znevýhodněn nejen věkově, ale i prakticky z důvodu nedostatku pracovních zkušeností v podobě chybějící praxe.

Dále si pak lze ještě položit otázku, je-li správné zvýhodňovat poživatele dávek důchodového systému například daňově? Není to pak také diskriminace z důvodu věku? K tomu praktická tabulka pro demonstraci některých výhod.

²² Blíže též Kostadinovová, I. Pracovní poměr na dobu určitou, omezené opakované uzavírání či prodlužování pracovního poměru na dobu určitou, zaměstnávání poživatelů starobního důchodu, Karlovarská právní revue č. 1/2010, ISSN 1801-2193, str. 23-38, dostupné na webu <http://www.akilda.cz/odborne-clanky-k-pracovnepravni-tematicke/pracovni-pomer-na-dobu-urcitou/>

²³ Komentáře ČTK – Soud EU: Poslat soudce dřív do důchodu je diskriminace 06.11.2012, <http://aktualne.centrum.cz/zahranici/evropska-unie/clanek.phtml?id=762507> (06. 11. 2012)

Tabulka Příjem při souběhu s důchodem – starobní či invalidní²⁴

Zaměstnaný poživatel dávek důchodového pojištění	Srážky ze mzdy	Příjem
Hrubá mzda		24.000,- Kč
Čistá mzda		20.365,- Kč
Základ pro výpočet daně	Tzv. superhrubá mzda	32.200,- Kč
Záloha na daň z příjmu		4. 830,- Kč
Slevy na dani z příjmu, celkem 3.835,- Kč	Sleva na poplatníka	2070,- Kč
	Sleva na invalidní důchod	200,- Kč
	Sleva na ZTP/P	1.345,- Kč
	Celková sleva na daní 3.835,- Kč	
Daň po uplatnění slev		999,- Kč
Sociální pojištění, 1.560,- Kč	Důchodové - povinné	
	Nemocenské – dobrovolné u osoby samostatně výdělečně činné	
	Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti - povinné	
Zdravotní pojištění, 24.000,- základ, 13,5%	240x13,5	3.240,-Kč

²⁴ Zdroj: Zákon o daních z příjmů, z. č. 586/1992 Sb., v platném znění/ZDaňPříjem, kalkulátor <http://www.mesec.cz/kalkulacky/vypocet-ciste-mzdy/> (27.11.2012)

Nejvyšší správní soud České republiky – Marie Landtová v. České správa sociálního zabezpečení v řízení o předběžné otázce předložené Soudnímu dvoru Evropské unie jako Věc C-399/09.²⁵ Rozsudek Soudního dvora čtvrtého senátu ze dne 22. června 2011 (2011/C 232/09)²⁶. Uplatňování systémů sociálního zabezpečení na zaměstnané osoby a jejich rodiny pohybující se v rámci Společenství – starobní důchod – určení členského státu, který je příslušný k zhodnocení získaných dob pojištění – dopady právní úpravy Společenství na smlouvu o sociálním zabezpečení uzavřenou mezi dvěma členskými státy před jejich přistoupením k Evropské unii. Pravidla koordinace sociálního zabezpečení v Evropské unii brání takovému vnitrostátnímu pravidlu, které umožňuje vyplácet vyrovnávací příspěvek k dávce ve stáří pouze českým státním příslušníkům s bydlištěm na území České republiky, pokud to z hlediska práva Unie nutně vede k tomu, že osoba, která všechny podmínky splňuje, bude o takový příspěvek připravena kvůli své státní příslušnosti.

Kapitola 5 Sexuální orientace

Rovné zacházení v pracovněprávních vztazích a ve vztazích práva sociálního zabezpečení z důvodu sexuální orientace bych chtěla uvést zmínkou o soudním sporu vedeném u Soudního dvora Evropské unie ve věci C-267/06 Tadao Maruko v. Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen/Pojišťovací institut německých divadelníků.²⁷

Šlo o to, zda pozůstalostní dávka spadá do rozsahu působnosti směrnice 2000/78, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, je-li tato dávka přiznána v rámci systému oborového zaopatření spravovaného penzijní pojišťovnou zvláštní kategorie pracovníků a základem tohoto systému je kolektivní smlouva, jejímž cílem je vytvořit doplněk k sociálním dávkám, na něž vzniká nárok na základě obecné vnitrostátní právní úpravy.

Takováto dávka pak musí být ale kvalifikována jako „odměna“ ve smyslu článku 141 ES (Smlouvy o založení Evropského společenství a Evropské unie²⁸). Článek 1 ve spojení s článkem 2 směrnice 2000/78 brání takové právní úpravě, podle které pozůstalému registrovanému partnerovi není po smrti jeho partnera vyplácena pozůstalostní dávka odpovídající pozůstalostní dávce poskytované pozůstalému manželovi, ačkoli vnitrostátní právo staví registrované partnerství osoby téhož pohlaví, pokud jde o pozůstalostní dávku, do situace srovnatelné se situací manželů. Je na předkládajícím soudu, aby ověřil, zda je

²⁵ Dostupné v přehledu českých předběžných otázek Nejvyššího soudu ČR,

http://www.nsoud.cz/JudikaturaNS_new/ns_web.nsf/Edit/Zahranicnivztahy~Ceskepredbezneotazky?Open&ar ea=Zahrani%C4%8Dn%C3%AD%20vztahy&grp=%C4%8Cesk%C3%A9%20p%C5%99edb%C4%9B%C5%BE%C3%A9%20ot%C3%A1zky&lng= (25.11.2012)

²⁶ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:232:0006:0006:CS:PDF> (28.11.2012)

²⁷ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62006CJ0267:CS:HTML>

²⁸ Text Smlouvy o založení Evropského společenství a Evropské unie v konsolidovaném znění je dostupný na web <http://eur-lex.europa.eu/JOHtml.do?uri=OJ%3AC%3A2010%3A083%3ASOM%3ACS%3AHTML> (28.11.2012)

pozůstalý partner v situaci srovnatelné se situací manžela, který pobírá pozůstalostní dávku stanovenou systémem oborového zaopatření, který spravuje příslušná penzijní pojišťovna.

Podle německého zákona o registrovaném partnerství, § 2 Landespartnerschaftsgesetz/LPartG, registrovaní partneři jsou si navzájem povinováni péčí a podporou a musí přispívat k vzájemnému soužití. Navzájem za sebe nesou odpovědnost.

Soudní dvůr Evropské unie (velký senát) rozhodl: *“Pozůstalostní dávka přiznaná v rámci systému oborového zaopatření, jaký spravuje Pojišťovací institut německých divadel/Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen, spadá do rozsahu působnosti směrnice Rady 2000/78 ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Článek 1 ve spojení s čl. 2 písm. a) směrnice 2000/78 brání takové právní úpravě, jaká je předmětem původního řízení, podle které pozůstalému registrovanému partnerovi není po smrti jeho partnera vyplácena pozůstalostní dávka odpovídající pozůstalostní dávce poskytované pozůstalému manželovi, ačkoli ve vnitrostátním právu registrované partnerství staví osoby téhož pohlaví, pokud jde o pozůstalostní dávku, do situace srovnatelné se situací manželů. Je tak na předkládajícím soudu, aby ověřil, zda je pozůstalý partner v situaci srovnatelné se situací manžela, který pobírá pozůstalostní dávku stanovenou systémem oborového zaopatření.“*

Jaký dopad může mít toto rozhodnutí pro českou právní úpravu?

Vdovský/vdovecký důchod vyplácený v souladu s § 49-51 zákona o důchodovém pojištění, z. č. 155/1995 Sb., v platném znění/ZDP, je důchodem vypláceným z veřejnoprávního povinného důchodového pojištění. Nárok má tedy pouze ten, kdo splní podmínky stanovené zákonem a v souladu s vymezením osob oprávněných. Tou je vdovec nebo vdova a nikoli registrovaný partner. Pokud tedy závěr, k jakému dospěl Soudní dvůr Evropské unie budeme aplikovat na případ našeho zákona o povinném důchodovém pojištění, bude v první řadě potřeba odpovědět na otázku, zda postavení manžela podle zákon a rodině, z. č. 94/1963 Sb., v platném znění, je shodné jako postavení registrovaného partnera podle zákona o registrovaném partnerství, z. č. 115/2006 Sb., v platném znění. Z pohledu vzájemné vyživovací povinnosti mezi partnery si dovolím říci, že jejich postavení je shodné a proto by i registrovaný partner měl mít nárok na vdovský či vdovecký důchod a osobně bych doporučovala se touto otázkou na odborné úrovni začít zabývat a upravit případně patřičně znění zákona o důchodovém pojištění. Ke stejnému závěru by v případě konkrétního žadatele například ve sporu s Českou správou sociálního zabezpečení mohl dojít i soud²⁹. Uplatňuje-li se však ve veřejném právu obecná zásada „co není dovoleno, je zakázáno“, jak by asi rozhodla Česká správa sociálního zabezpečení, přiznala by pozůstalostní důchod registrovanému partnerovi nebo ne?

²⁹ Srovnejte též ŠAFAŘÍKOVÁ, Kateřina. Vdovský důchod náleží i gayům. *Lidovky* [online]. Publikováno 3.4.2008 [cit. 2012-11-02]. Dostupný na WWW: http://www.lidovky.cz/ln_zahranici.asp?c=A080403_093614_ln_eu_mtr

Závěr

Co říci na závěr? S politováním musím konstatovat, že v prostředí českého práva jsou otázky diskriminace zatím velmi často řešeny spíše jen v teoretické rovině. Dojde-li skutečně v praxi k diskriminaci, bývá velmi těžké domoci se ochrany před ní, aniž by bylo nutné vyhrotit celou situaci až do sporu soudního. Pro další trvání a existenci pracovněprávního vztahu to pak většinou znamená jeho definitivní konec. Takže pro další vývoj právní ochrany před diskriminací ve vztazích pracovněprávních je podle mého názoru nutné zejména zvýšit váhu společenské pozornosti věnované otázkám diskriminace. Rovněž přístup soudů v průběhu soudního řízení by mohl vést v případě diskriminačních sporů k mnohem větší snaze pochopit pozici osoby diskriminované. V této oblasti v současné době svou roli sehrává veřejný ochránce práv, který na žádost vydává stanoviska, která jsou použitelná jako nástroj k prosazení individuálních práv v konkrétním sporu soudním. Podle mého názoru je důraz kladený na respekt a váhu názorů veřejného ochránce práv u nás zatím stále ve vývojové fázi. Přestože nelze pochybovat o vážnosti, důležitosti a reálnosti stanovisek vydávaných veřejným ochráncem práv, postrádám v našem právním řádu legislativní zakotvení povinnosti řídit se jeho názory. Vize Veřejného ochránce práv, že „společnost poučená o diskriminaci je společností, v které dochází k diskriminaci pouze ojedinele“³⁰ je ideální představou i mou. Je potřeba efektivně problematiku rovného zacházení a zákazu diskriminace zařadit do celospolečenské diskuse a zajistit jí tak potřebnou míru vážnosti a respektu osob, které se ochrany domáhají.

Použitá literatura:

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

Bouda, P. Nepřímá diskriminace, Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta 2012, ISBN 978-80-210-5679-4

Borovec, D. E-mailová pozvánka na pracovní pohovor, aneb nejvyšší soud ČR se vyjádřil k otázce diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání, epravo.cz, <http://www.epravo.cz/top/clanky/e-mailova-pozvanka-na-pracovni-pohovor-aneb-nejvyssi-soud-cr-se-vyjadril-k-otazce-diskriminace-pri-uplatnovani-prava-na-zamestnani-82233.html> (28

Bydžovská, M. Komisařka Redingová boj za kvóty nevzdává, Euroskop.cz, 25. 10. 2012, <https://www.euroskop.cz/9007/21451/clanek/komisarka-redingova-boj-za-kvoty-pro-zeny-nevzdava/>

Fajmon, H. Revue Politika 2/2007, 31. 5. 2007, rubrika Slovníček levicových pojmů, <http://zod.reformace.cz/pohlavni-rovnost-cislo-100>

³⁰ JUDr. Pavel Varvařovský, web <http://www.ochrance.cz/diskriminace/> (28. 11. 2012)

Fránek, T. Diskriminace mužů. Obchody chtějí jenom prodavačky, 12. listopad 2012, <http://aktualne.centrum.cz/ekonomika/nakupy/clanek.phtml?id=762203>

Jurman, M. Obrácené důkazní břemeno pro případy sexuálního obtěžování? Portál epravo.cz, 5. 3. 2001, <http://www.epravo.cz/top/clanky/obracene-dukazni-bremeno-pro-pripady-sexualniho-obtezovani-1926.html?mail>

Kostadinovová, I. : Pracovní poměr na dobu určitou, omezené opakované uzavírání či prodlužování pracovního poměru na dobu určitou, zaměstnávání poživatelů starobního důchodu. *Karlovarská právní revue*, 2010, č. 1, s. 23 -38. ISSN 1801-2193, dostupné též: <http://www.akilda.cz/odborne-clanky-k-pracovnepravni-tematice/pracovni-pomer-na-dobu-urcitou/>

Kostadinovová, I. Překážky v práci na straně zaměstnance, Zdravotnické fórum č.3/2012, ISSN 1804-9664, str. 19-35, Pravidelná příloha časopisu Právní fórum ISSN 1214-7966, dostupné též: <http://www.akilda.cz/odborne-clanky-k-pracovnepravni-tematice/prekazky-v-praci-na-strane-zamestnance/>

Neumann, O. Týdeník Ekonom, *Economia* 22. – 28. 11. 2012, str. 7 a str. 47

Štangová, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu, Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s. r. o. 2010. 230 s. ISBN 978-80-7380-277-6

Tröster, P. a kol. Právo sociálního zabezpečení, Praha: C. H. Beck 2010, ISBN 978-80-7400-322-6

ŠAFARŇÍKOVÁ, Kateřina. Vdovský důchod náleží i gayům. *Lidovky* [online]. Publikováno 3.4.2008 [cit. 2011-12-02]. Dostupný na WWW: http://www.lidovky.cz/ln_zahranici.asp?c=A080403_093614_In_eu_mtr

Komentáře ČTK – Soud EU: Poslat soudce dřív do důchodu je diskriminace 06.11.2012, <http://aktualne.centrum.cz/>

KPMG, Ipsos (tisková zpráva), 12.7. 2012, <https://www.euroskop.cz/46/21027/clanek/vyzkum-cesi-nepodporuji-genderove-kvoty/>

Prameny práva:

Listina základních práva a svobod, usn.2/1993 Sb., v platném znění/LZPS

Antidiskriminační zákon, z. č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a právních prostředcích ochrany před diskriminací, v platném znění/ANTZ

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

Zákon o veřejném ochránci práv, z. č. 349/1999 Sb., v platném znění/ZVOP

Občanský soudní řád, z. č. 99/1963 Sb., v platném znění/OSŘ

Zákon o důchodovém pojištění, z. č. 155/1996 Sb., v platném znění/ZDP

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

Zákon o inspekci práce, z. č. 251/2005 Sb., v platném znění/ZIP

Zákon o daních z příjmu, z. č. 586/1992 Sb., v platném znění/ZDaňPříjmu

Zákon o státní sociální podpoře, z. č. 117/1995 Sb., v platném znění/ZSSP

Zákon o pomoci v hmotné nouzi, z. č. 111/2006 Sb., v platném znění/ZHmN

Zákon o rodině, z. č. 94/ 1963 Sb., v platném znění/ZR

Zákon o registrovaném partnerství, z. č. 115/2006 Sb., platném znění/ZRP

Práce zakázané ženám, vyhláška Ministerstva zdravotnictví České republiky č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání

Nadnárodní dokumenty:

Smlouva o fungování Evropské unie, oficiální web EU, http://europa.eu/index_cs.htm, právní předpisy EUR-Lex, http://eur-lex.europa.eu/RECH_legislation.do?ihmlang=cs

Nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 883/2004 a prováděcí č. 987/2009, koordinace sociálního zabezpečení

Směrnice Rady 2000/78/ES, rovné zacházení v zaměstnání a povolání, http://www.mpsv.cz/files/clanky/1126/smernice_2000_78.pdf

Úmluvy mezinárodní organizace práce/MOP/International Labour Organization/ILO, <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12000:0::NO::>

Judikatura:

Fiala, R. Identifikátor evropské judikatury – ECLI, 11. 04.2012, http://www.nsoud.cz/JudikaturaNS_new/ns_web.nsf/web/Rozhodovacicinnost~Vyhledavanir_ozhodnutiastanovisek~Identifikator_evropske_judikatury___ECLI~?open&lng=CZ,

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR 21 Cdo 4586/2010 ze dne 10. 09. 2012, **ECLI:CZ:NS:2012:21.CDO.4586.2010.1**

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR 21. Cdo 246/2008 ze dne 11. listopadu 2009

Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 1. dubna 2008: C-267/06. In: *Judikatura EU*. 2008. Dostupné z:<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62006CJ0267:CS:HTML>

Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 22. června 2011: C-399/09. In: *Judikatura EU*. 2011.
Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:232:0006:0006:CS:PDF>

Další internetové zdroje:

Veřejný ochránce práv, <http://www.ochrance.cz/>

Nejvyšší soud České republiky, <http://www.nsoud.cz/>

Výpočet slev na daních z příjmů, <http://www.mesec.cz/kalkulacky/vypocet-ciste-mzdy/>

Právní předpisy Evropské unie jsou dostupné na portále EUR-Lex, <http://eur-lex.europa.eu/>

THE PROHIBITION OF AGE, GENDER OR SEXUAL ORIENTATION DISCRIMINATION IN LABOUR LAW AND SOCIAL INSURANCE LAW RELATIONS

Ilona Kostadinovová
kostadinovova@gmail.com
FPR ZCU v Plzni, Czech Republic

Keywords: antidiscrimination act, discrimination, labour law, social insurance law, prohibition of age, gender or sexual orientation discrimination

Summary:

Antidiscrimination act from the year 2009 in the Czech Republic solves only definitions but there are no concrete measures to defend against discrimination. There are process tools against discrimination in other law acts. I would like to analyse Czech labour law and social insurance law from the point of view of the prohibition of age, gender or sexual orientation discrimination.

Days of Law 2012. Brno : Masarykova univerzita. 2012. p. 1. ISBN 978-80-210-.

V Plzni dne 02. 12. 2012



Mgr. Ilona Kostadinovová, advokát

Kontaktní údaje na autora – E-mail: kostadinovova@gmail.com

Tel. +420/ 777 57 40 16

Západočeská univerzita v Plzni

Právnická fakulta Západočeské univerzity v Plzni

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

<http://www.zcu.cz/fpr/kpp>

Sady pětaticátníků 14

306 14 Plzeň, Česká republika

Vysoká škola Karlovy Vary, o. p. s.

Katedra soukromého práva

<http://www.vskv.cz/>

T. G. Masaryka 3

360 01 Karlovy Vary, Česká republika