

rasové (směrnice 2000/43/ES) a rovnosti na základě pohlaví (2004/113/ES) došlo k rozšíření věcného rozsahu antidiskriminačního práva ES i do oblasti přístupu ke zboží a službám včetně jejich poskytování, která má blíže nespécifikovatelný dosah.

3.1. Pojem zaměstnání a povolání

Hlavními pojmy antidiskriminačních směrnic jsou pojmy zaměstnání a povolání, které je nutno vykládat v širokém slova smyslu, a to tak, aby jim byl přisouzen komunitární význam.³⁹³ Pojem zaměstnání je tudíž nutno vymezit jako veškerou závislou činnost, tj. výkon práce ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti.

Uvedené vymezení může z hlediska českého práva narážet na výkladové obtíže.³⁹⁴ Dle dříve platé úpravy v zákoníku práce (do prosince 2006) se za zaměstnance považovala osoba pracující na základě pracovní smlouvy nebo dohod o provedení práce. Na rozšíření vymezení pojmu „zaměstnanec“ a „pracovněprávní vztah“ by mohla mít nesporný vliv nová definice pracovněprávního vztahu, neboť nový zákoník práce s účinností od 1. 1. 2007 k vymezení okruhu pracovněprávních vztahů užívá pojmu „závislá práce“.³⁹⁵ Konstrukce předvídaná směrnicemi ES totiž do pojmu zaměstnání zahrnuje i jiné formy výkonu závislé práce, zejm. výkony funkční, které nemusejí být založeny na existenci pracovní smlouvy.³⁹⁶ Chráněnými osobami, které budou vykonávat zaměstnání ve smyslu směrnice ES, tak musejí být kromě zaměstnanců, resp. státních zaměstnanců i např. příslušníci bezpečnostních sborů (policisté, hasiči, celníci) či vojáci z povolání.

³⁹³ Strov. např. věc 53/81, D. M. Levin v Staatssecretaris van Justitie [1982] ECR 1035.

³⁹⁴ Strov. dáte *Whelanová, M.* Pracovní a sociální právo ES a s ním spojená adaptace a transpozice do českého práva. *Právní rozhledy (příloha Evropské právo)*, 2002, č. 9, s. 5–11.

³⁹⁵ Strov. §1 písm. a) ZPr 2006: „Tento zákon upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli; tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními.“

³⁹⁶ Je však otázkou, nakolik je možno či nutno pojem zaměstnání interpretovat v souladu s judikaturou Soudního dvora, která vykládá pojem zaměstnání v souvislosti volným pohybem pracovníků (strov. judikatura k čl. 7 odst. 2 nařízení 1612/68). Antidiskriminační směrnice totiž nejsou směřující z oblasti volného pohybu osob, a tudíž jejich dopady nebyvají spojeny s přeshraničním prvkem, který oblast volných pohybů předpokládá. Zatímco totiž např. ve věci C-344/87, *J. Beatty v Staatssecretaris van Justitie* [1989] ECR 1621, Soudní dvůr rozhodl, že posuzovaná placená činnost, která byla poskytována sátem jako součást programu pro drogově závislé, není „skutečné a vážné vykonávanou činností“, a proto nemá povahu výkonu práce podle nařízení 1612/68, je možno předpokládat, že pro účely naplnění zásady zákazu diskriminace by stejná činnost byla označena za zaměstnání podle antidiskriminačních směrnic. Že by naplnila znaky zákazu diskriminace v přístupu ke službám a jejich poskytování, které je však omezeno pouze na rasovou rovnost a rovnost na základě pohlaví.

soudci i ústavní činitelé, členové zastupitelstev působící na základě zákona o obcích, odsouzení, kteří pracují ve výkonu trestu odnětí svobody, osoby vykonávající veřejně prospěšné práce nebo dobrovolníci, kteří pomáhají při odstraňování následků živelných pohrom. Přestože je zřejmé, že určité formy diskriminace je možno u některých činností vyloučit (např. v případě volených zastupitelů v obcích zřejmě v případě řádně provedených voleb odpadne existence diskriminace z důvodu přístupu do zaměstnání, v případě výkonu dobrovolnické činnosti, která je vykonávána bez nároku na mzdu nebo plat,³⁹⁷ zase odpadne diskriminace v odměňování), dopad uvedených směrnic nelze plošně vyloučit ani ve specifických případech.

Obdobně extenzivně je nutno vykládat i pojem povolání, kterým se obecně míní jakýkoli přístup k určité činnosti a její výkon prováděný za úplatu. Pod široký pojem povolání tedy spadá i pojem zaměstnání. Antidiskriminační směrnice však vysloveně „vypichují“ oblast zaměstnání, a proto je možno se domnívat, že evropský zákonodárce měl pod pojmem povolání na mysli v první řadě veškerou jinou ekonomickou činnost, než je činnost závislá. Pod pojem povolání tedy spadne zejména výkon výdělečné činnosti prováděný osobami samostatně výdělečně činnými, v českých poměrech podle živnostenského zákona (č. 455/1991 Sb.). Do této skupiny však bezpochyby spadnou i jiné formy výkonu činnosti, na které se vztahují zvláštní zákony a které jsou vyloučeny z rozsahu působnosti živnostenského zákona, jako např. lékaři, advokáti, architekti či zemědělci.

3.2. Formy diskriminace v oblasti zaměstnání a povolání

Antidiskriminační směrnice, které se zabývají oblastí rovnosti v zaměstnání a povolání, upravují konkrétně, jakých jednotlivých případů se zákaz diskriminace dotkne. Tyto případy budeme dále nazývat formami diskriminace. Formy diskriminace jsou poměrně jasně upraveny pro oblast zaměstnávání. Co se týče oblasti povolání, je nutno zejména směrnici 2002/73/ES vyloučit určitou pojmovou nejednotnost, na kterou bylo upozorněno na několika místech tohoto příspěvku výše. Proto je nezbytné řádně zrekapitulovat jednotlivé formy diskriminace a oříznout jejich dopady zvlášť pro oblast zaměstnávání a zvlášť pro oblast povolání.

³⁹⁷ § 5 odst. 4 zákona č. 198/2002 Sb.

Na prvním místě směrnice zakazují diskriminaci v přístupu k zaměstnání, a k samostatné výdělečné činnosti³⁹⁸ včetně kritérií výběru a podmínek nábory. Uvedená forma diskriminace se tedy vztahuje jak na zaměstnání, tak na povolání, a je nutno zdůraznit, že v oblasti zaměstnávání je ve srovnání s ostatními formami diskriminace formou nejčastější, neboť v tomto stádiu dochází k největšímu množství porušení práva na ochranu před diskriminací. Co se týče kritérií výběru a podmínek nábory, tvoří zde významnou podskupinu zákaz diskriminační inzerce, tj. inzeráty typu „na funkci manažera přijmeme pouze muže do 40 let věku“, apod.

Další forma diskriminace se týká postupu v zaměstnání, tj. např. případu, kdy by na funkci manažera podniku nebyl vybrán objektivně nejlepší kandidát z toho důvodu, že by byl Asiat. Uvedená forma diskriminace se ze své povahy, vzhledem k nutné existenci nadřazeného subjektu, který povyšuje, uplatní pouze v oblasti zaměstnávání (zejména při výkonu funkcí) a nezároveň tudíž oblast samostatné výdělečné činnosti.

Formou diskriminace je i nerovné zacházení v přístupu a účasti na odborném vzdělávání, poradenství či rekvalifikaci. Tato forma diskriminace dopadá na oblast zaměstnání i povolání. V případě zaměstnání je situace jasná – je možno si představit např. situaci, kdy zaměstnavatel umožňuje účast na odborných seminářích převážně mužům, protože ti v brzké době neodejdou na mateřskou dovolenou, jak se obvykle stává u jejich mladých kolegů. V oblasti povolání by v úvahu přicházela třeba situace, kdy by na seminář pořádaný komorou byli selektivně pozváni pouze určití účastníci, např. věkově starší osoby s tím, že mladí kandidáti zatím nemají dostatečné zkušenosti, aby jim bylo nutno sdělovat myšlenky rozvíjené na seminářích.

Další významnou skupinu tvoří zákaz diskriminace v pracovních podmínkách včetně podmínek propouštění. Tato forma diskriminace směřuje k ochraně osob pracujících v závislém vztahu, a proto se a priori uplatní v oblasti zaměstnání. Význam tohoto zákazu v oblasti povolání si je však také možno představit, např. tehdy, pokud by určitá osoba byla vyloučena z členství v komoře nebo by jí byla odebrána licence nutná pro výkon určité činnosti z diskriminačních důvodů uvedených ve směrnici.

Velmi významnou oblastí je dále zákaz diskriminace v odměňování, o kterém již, mj. v souvislosti s čl. 141 SES, bylo pojednáno výše. Tato forma diskriminace se uplatní v oblasti zaměstnávání, neboť výše odměny za vykonanou práci u osob samostatně výdělečně činných závisí na konkrétních smluvních podmínkách odvislých od tržních podmínek. V určitých případech si je však možno představit i uplatnění této formy diskriminace v podnikatelských vztazích, např. pokud by státní subjekt na drobné opravy

³⁹⁸ Neří přilži konzistenstní, když směrnice obecně hovoří o zaměstnání a povolání, ale pak v určitém konkrétním případě zmíni pouze samostatnou výdělečnou činnost.

budov využíval dva podnikatelské subjekty, a za stejnou kvalitu provedených oprav by jeden podnik odměňoval lépe než podnik jiný, který by byl vlastněn a pro který by pracovaly převážně osoby pocházející z východu, např. Ukrajinci nebo Vietnamci.

Nakonec je nutno zmínit ještě jednu formu diskriminace, kterou je diskriminace v přístupu a členství v profesních organizacích nebo organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů včetně výhod poskytovovaných těmito organizacemi. V oblasti povolání tento případ může hodně souviset s formou diskriminace v přístupu a účasti na odborném vzdělávání či poradenství (foto vzdělání či poradenství bezpochyby bude mít charakter výhody poskytované organizacemi), resp. se samotným přístupem k povolání, je-li podmínkou výkonu povolání povinné členství v profesní organizaci. V oblasti zaměstnávání je možno si představit zejména diskriminaci zaměstnanců působících rovněž v odborových organizacích nebo jiných organizacích majících za cíl ochranu práv zaměstnanců.

3.3. Druhy diskriminace

Antidiskriminační směrnice přijaté v roce 2000 a letech následujících stanoví, jakým způsobem se diskriminace může projevovat. Hovoříme tak o různých diskriminacích. Základním druhem diskriminace je diskriminace přímá, kterou se míní situace, zachází-li se s jednou osobou méně příznivě než se zachází, zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě příslušného diskriminačního důvodu. Ospravedlnit rozdílné zacházení v případech přímé diskriminace je možné pouze v případě výslovně upravených výjimek ve směrnici – např. z důvodu povahy práce (přímou diskriminaci tedy nebude třeba nepřijetí muže – tanečnicka do ženské taneční skupiny) či z důvodu ochrany žen těhotných, kojících nebo žen krátce po porodu.³⁹⁹

Pro určení, zda došlo k přímé diskriminaci, je také důležité, aby jednotlivé situace, které byly posouzeny různě, byly srovnatelné.⁴⁰⁰ V této souvislosti Soudní dvůr ve věci *A. G. Lawrence*⁴⁰¹ vyslovil teorii tzv. jednoho zdroje (*single source*), tj. že srovnatelnost je nutno posuzovat v návaznosti na přítelnost diskriminačního jednání jednomu zdroji, ze kterého se diskri-

³⁹⁹ Viz věc 222/84, *Marguerite Johnston v Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary* [1986] ECR 1651.

⁴⁰⁰ To implikuje i situaci, kdy jsou různé situace posuzovány stejným způsobem.

⁴⁰¹ Věc C-320/00, *A. G. Lawrence and Others v Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group and Mitie Secure Services Ltd*. [2002] ECR I-07325. Srov. také výklad učiněný výše v bodě IV.4.2.

minace odvíjí. Znamená to tedy, že není možno srovnatelnost posuzovat ve vztahu dvou zcela od sebe oddělených zaměstnavatelů, ale že je na druhou stranu možno srovnatelnost posuzovat u různých zaměstnavatelů, kteří jsou vůči sobě vzájemně propojeni prostřednictvím nadřazeného subjektu (např. srovnatelnosti je možno se dovolávat s ohledem na různé odměňované práce stejného druhu vykonávané v různých dceřiných společnostech spadajících pod jednu mateřskou společnost).

Vedle diskriminace přímé byly judikaturou Soudního dvora identifikovány znaky diskriminace nepřímé.⁴⁰² Defnice nepřímé diskriminace se pak začaly objevovat i v antidiskriminačních směrnících, podle kterých se za nepřímou diskriminaci považuje situace, kdy je v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti osoba na základě některého z diskriminačních důvodů v porovnání s jinými osobami obzvláště znevýhodněna (*particular disadvantage*). Jedná se tedy o případ, kdy určitý požadavek sice není výslovně založen na nějakém diskriminačním důvodu, nicméně poškozuje určitou skupinu osob ve svých důsledcích.⁴⁰³

Nepřímou diskriminaci je možno na rozdíl od diskriminace přímé ospravedlnit legitimním cílem, jsou-li prostředky k dosažení uvedeného cíle přiměřené a nezbytné. Jako kritérium směřující k nepřímé diskriminaci tak je možno příkladem uvést, kromě již zmiňovaného požadavku výkonu práce na plný úvazek, např. požadavek minimální výšky pro uchazeče o určitá zaměstnání. Tento požadavek totiž může kromě osob zdravotně postižených nepřímo diskriminovat např. Asiaty, kteří jsou obecně nižší vzrůstem. Záleželo by však samozřejmě na konkrétních okolnostech, zda by takový požadavek na výšku nebyl v daném případě nutný a přiměřený (to by bylo dáno např. tehdy, pokud by práce byla spojena s nutností dosáhnout na určitá bezpečnostní zařízení nacházející se z technických důvodů v určité výšce, či mohlo být dáno tehdy, pokud by se jednalo o práci, jejímž základem by bylo dosažení určitého harmonického uměleckého efektu).

Do budoucna tedy bude zajímavé, jak bude nepřímá diskriminace chápána v judikatuře Soudního dvora na základě směrnice přijatých po roce 2000. Po právní stránce s ohledem na posuny v judikatuře bude zejména vhodné sledovat, jak Soudní dvůr bude interpretovat požadavek na „zvláštní znevýhodnění“ spojený s existencí nepřímé diskriminace, a na nakolik zůstane „věrný“ v oblasti rovnosti mezi muži a ženami dleposud zastávané tezi.

že pro vznik nepřímé diskriminace⁴⁰⁴ musí být postižen „mnohem větší počet žen než mužů“⁴⁰⁵, „mnohem vyšší procento zaměstnaných než zaměstnanců“⁴⁰⁶ či „značně více žen než mužů“⁴⁰⁷.

Všechny směrnice z oblasti rovnosti přijaté od roku 2000 dále považují za druh diskriminace i tzv. obtěžování, kterým se míní nežádoucí chování související s některým z diskriminačních důvodů, které má za účel nebo za následek narušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrahujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí. Vedle obtěžování je nutno ještě upozornit na tzv. sexuální obtěžování, za které je považováno obtěžování sexuální povahy, tj. nežádoucí chování sexuální povahy vyjádřené verbální, neverbální nebo fyzickou formou, které má za účel nebo za následek narušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrahujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí.

Obtěžováním tedy mohou být např. různé posměšky na adresu zdravotně postižené osoby nebo osoby s jinou barvou pleti, či urážky na adresu určité osoby, která je příslušníkem jiného etnika. Není vyloučen ani souběh obtěžování na základě pohlaví a sexuálního obtěžování; zatímco k sexuálnímu obtěžování nejčastěji dochází při nevtápném osahávání ženy mužem v zaměstnání, resp. při spojování některých výhod v zaměstnání s poskytnutím sexuálních služeb, k obtěžování na základě pohlaví může dojít např. tehdy, kdy si mužští kolegové ve společných kancelářích vyvěšují bez sexuálního podtextu vůči svým kolegyním obrázky nahých žen či pokud jsou urážlivým způsobem hodnoceny schopnosti žen v pracovních oblastech, jež jsou obvykle doménou mužů.

V neposlední řadě je druhem diskriminace také navádění k diskriminaci. To může mít jak charakter horizontální, tak vertikální. Horizontální charakter má navádění tehdy, když je prováděno na úrovni stejně postavených subjektů, tj. pokud jedna osoba přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje osobu druhou k tomu, aby tato diskriminovala třetí osobu (takovou situací si je možno představit zejména mezi zaměstnanci). Vertikální charakter navádění má, je-li prováděno ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti, kde je podřízené postavení druhého využito k diskriminaci třetí osoby (tzv. pokyn k diskriminaci).

⁴⁰² Srov. výše, bod 2.3. této kapitoly a dále pak obecný výklad k pojmu nepřímé diskriminace v bodě II.4.

⁴⁰³ Jak je uvedeno výše, považuje se podle směrnice 2000/78/ES za nepřímou diskriminaci i neprovedení zvláštních opatření pro osoby se zdravotním postižením, která je možno s ohledem na konkrétní situaci od zaměstnavatele vyžadovat.

⁴⁰⁴ K nejednotným formulacím v oblasti nepřímé diskriminace, které se objevují v judikatuře Soudního dvora, viz *Barnard*, s. 208 až 226.

⁴⁰⁵ *Věc Bilka Kaufhaus*, cit. výše, pozn. č. 390.

⁴⁰⁶ *Věc Hill*, cit. výše, pozn. č. 391.

⁴⁰⁷ *Věc Elsner-Lakenberg*, cit. výše, pozn. č. 391.

3.4. Další instituty směřující k naplnění zásady rovného zacházení

Kromě výše uvedeného obsahují antidiskriminační směrnice úpravu dalších institutů, určených k „boji proti diskriminaci“ podle cíle a účelu těchto směrnic. Na prvním místě jde o institut procesního charakteru, obrácené důkazní břemeno. O něm jsme již pojednali výše a na tomto místě se jím již nebudeme zabývat.

Antidiskriminační směrnice, resp. v případě rovnosti mezi muži a ženami sama Smlouva⁴⁰⁸ dále dávají členskému státu možnost zavést tzv. pozitivní opatření (nebo též pozitivní akce). Těmi jsou opatření dočasného charakteru, jejichž účelem je zachovávat nebo přijímat kroky pro předcházení nevýhod souvisejících s kterýmikoli z diskriminačních důvodů. Pozitivní opatření tudíž mají za cíl vyrovnávat nevýhody určité skupiny osob (žen, Romů, apod.) pramenící zejména ze společenských předsudků vůči této skupině. Podstatné však je, že z pohledu práva ES na tuto hraniční oblast nesmějí pozitivní opatření vést k diskriminaci jiné skupiny osob.⁴⁰⁹

Soudní dvůr se připustil, že nezpůsobilostí pozitivních opatření již ve své judikatuře zabýval, avšak pouze ve vztahu k jejich zavádění vůči ženám. V této souvislosti považujeme za názorné porovnání rozsudků ve věci *Badelet a Abrahamsson*.⁴¹⁰ V prvním případě byl hesenský zákon o rovných právech pro muže a ženy ve veřejné správě, který upravoval pozitivní opatření ve prospěch žen, označen za slučitelný s právem ES (směrnici 76/207/EHS), neboť automaticky a bezpodmínečně nezvýhodňoval ženy v těch případech, kdy ženy a muži byli kvalifikováni stejně, a podřizoval rozhodování o výběru kandidátů na určité posty objektivnímu vyhodnocování, které bralo v úvahu specifickou osobní situaci všech kandidátů. Ve druhém případě výběru profesora hydrofyzických věd, kdy se postupovalo podle švédského zákona o rovnosti, však neuvažoval tento výběr za pohyblivý se v dovoleném rámci. Švédský zákon totiž umožňoval vybrání horšího kandidáta, který má dostatečnou kvalifikaci, pokud rozdíl v kvalifikaci mezi tímto kandidátem a lépe kvalifikovaným kandidátem opačného pohlaví není natolik výrazný, aby byl použitím tohoto postupu v rozporu s požadavkem objektivitu při ustanovování do funkce. Soudní dvůr se v tomto druhém případě vyslovil tak, že kandidátovi podprezentovaného pohlaví smí být zaručena přednost před kandidá-

⁴⁰⁸ Čl. 141 odst. 4 SES.

⁴⁰⁹ Z tohoto důvodu není správné používat termín „pozitivní diskriminace“, neboť při zavádění pozitivních opatření k diskriminaci jiných dojit nesmí.

⁴¹⁰ Věc C-158/97, *Georg Badelet and Others, interveners: Hessische Ministerpräsidentin und Landeswahlleiterin Staatsgerichtshof des Landes Hessen* [2000] ECR I-1875, věc C-407/98 *Katarina Abrahamsson and Leif Anderson v Elisabet Fogelqvist* [2000] ECR I-5539.

tem opačného pohlaví pouze tehdy, když oba kandidáti mají rovnocenné nebo v podstatě vyrovnané zásluhy.⁴¹¹

Velmi důležitou součástí některých antidiskriminačních směrnic je i požadavek institucionálního charakteru. Členské státy jsou totiž pro účely naplnění směrnic 2002/73/ES, resp. 2006/54/ES a 2004/113/ES (oblast rovnosti na základě pohlaví) a pro účely naplnění směrnic 2000/43/ES (oblast rasové a etnické rovnosti) povinny zřídit subjekt nebo subjekty na podporu rovného zacházení. Přestože charakteristickým rysem těchto subjektů nemusí být nezávislé postavení samo o sobě (jaké má v našich poměrech např. Nejvyšší kontrolní úřad), musejí tyto subjekty provádět poskytování nezávislé pomoci obětem diskriminace, připravovat nezávislé studie týkající se diskriminace, zveřejňovat nezávislé zprávy a podávat doporučení k jakékoli otázce související s diskriminací. Jejich postavení tudíž ve svém důsledku musí vyzářovat prvky nezávislosti. V současné době Česká republika žádný takový subjekt nemá, svého času se však uvažovalo o zřízení zvláštního Centra pro rovné zacházení či o rozšíření působnosti Veřejného ochránce práv na celou antidiskriminační oblast. Takové rozšíření pravomoci Veřejného ochránce práv však nelze považovat za systémové, neboť nikoly spojené s jeho funkcí směřují vůči moci veřejné. Naopak úkoly spojené s prováděním antidiskriminačních směrnic směřují zejména do oblasti soukromého práva, kde se bude na prvním místě nutné zabývat spory vyplývajícími z pracovněprávních vztahů.

4. Promítnutí požadavků práva ES v oblasti zákazu diskriminace do právního řádu ČR

Již před vstupem České republiky do Evropské unie měla Česká republika povinnost sblížovat své vnitrostátní právo s právem Evropských společenství. Tato povinnost vyplývala z čl. 69 Asociační dohody,⁴¹² který stanovil, že Česká republika vyvine úsilí k zajištění postupné slučitelnosti svých právních předpisů s právními předpisy Společenství.

⁴¹¹ Jinými slovy z uvedených rozsudků vyplývá, že přednost podprezentovanému pohlaví může být dána pouze tehdy, pokud muž i žena mají stejnou kvalifikaci a pokud ostatní kvalifikáti (hledisko jeho vhodnosti a schopnosti umožňující přihlídnout např. k délce praxe, ale i ke schopnostem získaným péčí o děti a rodinu) jsou při objektivním vyhodnocování, které bere v úvahu specifickou osobní situaci kandidátů, vyrovnané.

⁴¹² Přesný název Evropská dohoda zakládající přidružení mezi Českou republikou na jedné straně a Evropskými společenstvími a jejich členskými státy na straně druhé, publikovaná ve Sbírce zákonů pod č. 7/1995 Sb.

Z tohoto důvodu bylo přikročeno k transpozici antidiskriminačních směrnic již v roce 1997, kdy se začala připravovat novela zákona o zaměstnanosti reflektující zákaz diskriminace v přístupu do zaměstnání včetně zákazu diskriminační inzerce. Přestože prvočárky české antidiskriminační legislativy z dnešního pohledu není možno považovat za ideální, jednalo se v tehdejší době o poměrně zlomový moment, např. proto, že se poprvé dostal i do našeho právního řádu zákaz nepřímé diskriminace.

Na zákon o zaměstnanosti navázaly v roce 1999 až 2000 přípravy obsáhle novelizace zákoníku práce, která byla schválena pod č. 155/2000 Sb. Zákoník práce ve znění této novely zpracovával velké množství směrnic ES z oblasti pracovníprávní, tedy nejenom antidiskriminační směrnice. I přesto však byl výsledek poměrně zdařilý; zákoník práce transponoval zejména směrnice 76/207/EHS a 75/117/EHS, vložil pojem odměňování ve smyslu čl. 141 SES, upravoval zákaz nepřímé diskriminace, byť bez liberalizačních důvodů, stanovil nároky pro osoby postižené diskriminací a zákaz odvetných opatření. Pokusil se dokonce o první ustanovení zakazující sexuální obtěžování. Z tohoto důvodu posloužila úprava v zákoníku práce jako vzor pro další právní úpravy, jako byl zákon o vojákách z povolání (č. 221/1999 Sb.), zákon o bezpečnostních sborech (č. 361/2003 Sb.) či služební zákon (č. 218/2002 Sb.).

Je však nutno podotknout, že původní úpravy neobsahovaly podrobné instituty, které se objevily ve směrnicích z roku 2000, resp. přijatých po roce 2000. Přijetím těchto směrnic tudíž bylo nutno opět novelizovat jak zákoník práce, tak upravit i další zákony (zejména zákony o služebních poměrech) v rozsahu dle nových směrnic (tj. doplňoval se např. zákaz obtěžování či navádění k diskriminaci). Předmětem novelizací byla rovněž oblast odměňování, tedy zákony o mzdě a platu, které upravitel kritéria pro posouzení stejné práce nebo práce stejné hodnoty (práce srovnatelné složitosti, namáhavosti, odpovědnosti, s ohledem na obtížnost pracovních podmínek, schopnosti, tj. dosahované pracovní výsledky a výkonnost osoby). Konkrétních změn se dočkal i občanský soudní řád, do kterého byla zapracována zásada obráceného důkazního břemene.

V souvislosti s novými antidiskriminačními směrnicemi, zejména rasovou směrnicí 2000/43/ES, však začalo být zřejmé, že je nadmíru obtížné implementovat celou oblast antidiskriminačního práva formou neustálých novel jednotlivých zákonů. Dočtena totiž už nebyla pouze oblast zaměstnání, ale i oblast povolání a poskytování služeb nejrůznějšího charakteru, jejíž plhá implementace by vyústila v „otevírání“ několika desítek zákonů. Navíc bylo problematické najít zákon, který by „unesl“ úpravu spočívající ve vytvoření subjektu na podporu rovného zacházení ve smyslu některých antidiskriminačních směrnic. Proto se nakonec po určité době váhání přistoupilo k tvor-

bě zcela nového zákona, kterým byl návrh zákona o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o rovném zacházení (antidiskriminační zákon). Tento zákon měl postavit úpravu zákazu diskriminace tak, jak požaduje právo ES či mezinárodní dokumenty, a měl být jakýmsi zastřešujícím zákonem v této oblasti, jenž by obsahoval i úpravu institucionální. Přestože návrh uvedeného zákona, který z hlediska plnění závazků vyplývajících z členství České republiky v Evropské unii vyhovoval požadavkům, které byly na Českou republiku kladeny, nakonec po značných diskusích schválila vláda ČR, neprošel uvedený návrh legislativním procesem v parlamentu. Snaha o jednotnou úpravu antidiskriminační oblasti tedy byla v plném rozsahu zmařena.

V současné době, pomíne-li Komisi ES zahájená řízení o porušení Smlouvy vůči České republice z důvodu nedostatečné transpozice antidiskriminačních směrnic v předepsané časové lhůtě, se tedy antidiskriminační právo v českém právním řádu vyznačuje mnoha nedostatky. Je předně velmi nesourodé a neprovázané,⁴¹³ neboť kvůli značné rozříštěnosti nemůže navázat na jasný jednotně daný systém. Proto také jakýkoliv průřezový posun v právu ES, ať již daný sekundární legislativou či judikaturou, může způsobit značné problémy. České antidiskriminační právo dále ani nepokrývá celý rozsah úpravy v právu ES (neexistuje např. subjekt na ochranu před diskriminací nebo není upraven zákaz diskriminace v oblasti povolání či v oblasti přístupu a poskytování zboží a služeb). Nejsou navíc využívány ani všechny možnosti odchýlení, které dává právo ES – to se týká zejména zákazu diskriminace na základě věku, kdy je česká úprava přísnější, než nutně musí být. Z těchto důvodů je proto nutno vyslovit přání a víru, že jediná úprava antidiskriminačního práva, která by odrážela evropské i mezinárodní standardy v této oblasti, bude co nejdříve znovu na programu.

⁴¹³ V tomto smyslu působí až komicky, když nově přijatý zákoník práce (č. 262/2006 Sb.) ve svém § 17 odkazuje na nepřijatý antidiskriminační zákon, který přebral do té doby v zákoníku práce upravená antidiskriminační ustanovení.

