

# Právní rámec EU pro rovnost

---

SEMINÁŘ O ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ PRO SOUDCE A SOUDKYNĚ.

Praha, 11.-12. března 2024

Dr. Hab. Anna Šledzińska-Simon, Univerzita ve Vratislavi



Funded by  
the European Union

1

## Plán prezentace

---

- I. Prameny právní úpravy rovnosti
- II. Definice diskriminace
- III. Rovnost a nediskriminace ve smluvním právu EU
- IV. Směrnice EU o rovnosti
- V. Listina základních práv v praxi

2

## (I). Prameny právní úpravy rovnosti

---

### MEZINÁRODNÍ PRÁVO

- **Smlouvy OSN o lidských právech**, včetně
  - Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW)
  - Úmluva o právech osob se zdravotním postižením (CRPD)
- **Úmluvy MOP**
- **Smlouvy Rady Evropy**, včetně
  - Vývoj Evropské úmluva o lidských právech v judikatuře Evropského soudu pro lidská práva
  - Istanbulská úmluva Istanbulská úmluva o prevenci a potírání násilí vůči ženám a domácího násilí

**PRÁVO EVROPSKÉ UNIE** (smlouvy EU, směrnice a smlouvy ratifikované EU)

**NÁRODNÍ PRÁVO** (ústava, zákony, zákonů prováděcích právo EU)

3

## (II). Definice diskriminace podle smlouvy OSN

---

CEDAW: "diskriminací žen" se rozumí jakékoli rozlišování, vylučování nebo omezování na základě pohlaví, které má za následek nebo za cíl narušit nebo znemožnit ženám, bez ohledu na jejich rodinný stav, uznání, užívání nebo výkon lidských práv a základních svobod na základě rovnosti mužů a žen v politické, hospodářské, sociální, kulturní, občanské nebo jakékoli jiné oblasti.

CRPD: "Diskriminací na základě zdravotního postižení" se rozumí jakékoli rozlišování, vyloučení nebo omezení na základě zdravotního postižení, jehož účelem nebo důsledkem je narušení nebo znemožnění uznání, užívání nebo výkonu všech lidských práv a základních svobod na rovnoprávném základě s ostatními v politické, hospodářské, sociální, kulturní, občanské nebo jakékoli jiné oblasti. Zahrnuje všechny formy diskriminace, včetně odepření přiměřených úprav.



4

## (II). Zákaz diskriminace v EÚLP

Článek 14 EÚLP

**Užívání práv a svobod stanovených touto úmluvou** musí být zajištěno bez diskriminace na základě pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.

Protokol č. 12

**Užívání jakéhokoli práva stanoveného zákonem** musí být zajištěno bez diskriminace na základě pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.



EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS  
COUR EUROPÉENNE DES DROITS DE L'HOMME

5

## (II.) Zákaz diskriminace v právu EU

úmluvy nezahrnují definici diskriminace

rovnost chápána jako **rovné zacházení** i **věcná rovnost** (včetně pozitivních opatření zaměřených na nápravu existujících nerovností).

K diskriminaci dochází, když:

- se dvěma stejnými subjekty se zachází rozdílně, nebo se dvěma různými subjekty se zachází stejně
- pro takové zacházení není žádné ospravedlnění.

**Oprávněnost** vyžaduje prokázání:

- legitimního cíle
- prostředků přiměřených k jeho dosažení.



6

## (II.) Definice diskriminace v judikatuře SDEU

---

C-356/12 *Glatzel* [2010].

"Zásada rovného zacházení je obecnou zásadou práva EU zakotvenou v článku 20 Listiny, jejímž zvláštním vyjádřením je zásada nediskriminace stanovená v čl. 21 odst. 1 Listiny. Podle ustálené judikatury tato zásada vyžaduje, aby zákonodárce EU v souladu s čl. 52 odst. 1 Listiny zajistil, že se srovnatelnými situacemi nesmí být zacházeno rozdílně a že s různými situacemi nesmí být zacházeno stejně, pokud takové zacházení není objektivně odůvodněno (...). Rozdílné zacházení je odůvodněné, pokud je založeno na objektivním a rozumném kritériu, tj. pokud se rozdíly vztahují k zákonem povolenému cíli sledovanému danými právními předpisy a je přiměřené cíli, který dané zacházení sleduje (...)."

7

## (III.) Rovnost a nediskriminace ve smluvním právu EU

---

- hodnota společná členským státům - čl. 2 SEU
- cíl EU - čl. 3 ODS. 3 SEU
- úkol EU:
  - podporovat rovnost, včetně vnějších vztahů - čl. 21 ODS. 1 SMLOUVY O EU;
  - odstraňovat nerovnosti a podporovat rovnost mezi muži a ženami ve všech svých činnostech - čl. 8 SFEU;
  - bojovat proti diskriminaci na základě **pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace** při definování a provádění svých politik a činností - čl. 10 SFEU
- rozsah regulační pravomoci - harmonizovat právní předpisy pro boj proti diskriminaci na základě uzavřeného seznamu důvodů: **pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace** - čl. 18 odst. 2 a 19 SFEU

8

### (III.) Chráněné vlastnosti ve smluvním právu EU

Zákaz diskriminace z těchto důvodů je harmonizován v sekundárních právních předpisech EU:

**pohlaví**

**státní příslušnost**

**rasový nebo etnický původ,**

**náboženství nebo víry,**

**postížení,**

**věk**

**sexuální orientace**

Čl. 21 Listiny základních práv zakazuje diskriminaci - v případě členských států EU pouze v oblasti provádění práva EU, a to na základě otevřeného seznamu důvodů, mezi něž patří:

**pohlaví, rasa, barva pleti, etnický nebo sociální původ, genetické vlastnosti, jazyk, náboženství nebo víra, politické nebo jiné názory, příslušnost k národnostní menšině, majetek, narození, zdravotní postižení, věk nebo sexuální orientace ...**

Viz C-528/13 *Leger* - zákaz diskriminace s ohledem na sexuální orientaci musí být zajištěn ve vnitrostátních právních předpisech provádějících směrnici EU (o bezpečnosti krve).

9

### (III.) Zákaz diskriminace na základě státní příslušnosti ve smluvním právu EU

Čl. 21 odst. 1 SFEU - zákaz diskriminace na základě státní příslušnosti (platí pro všechny oblasti práva EU).

Čl. 40 odst. 2 bod 2 SFEU - zákaz diskriminace ve společné zemědělské politice

Čl. 45 odst. 2 SFEU - zákaz diskriminace, pokud jde o svobodu pohybu

Čl. 49 SFEU - zákaz diskriminace, pokud jde o volný pohyb služeb

Čl. 56 odst. 1 SFEU - zákaz diskriminace, pokud jde o svobodu usazování

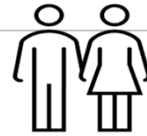
Čl. 110 SFEU - zákaz diskriminace při zdanění zboží



10

## (III.) Rovnost žen a mužů ve smluvním právu EU

---



Čl. 2 a 3 odst. 2 Smlouvy o EU - podpora rovného zacházení s muži a ženami

Čl. 157 odst. 1 Smlouvy o fungování EU (bývalý čl. 119 Smlouvy o ES, čl. 141 Smlouvy o ES) - **stejná odměna pro muže a ženy za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.**

- *Defrenne II* [1976] přímý horizontální účinek zásady rovného odměňování
- *Defrenne III* [1978] zákaz diskriminace na základě pohlaví je obecnou zásadou práva Společenství

Čl. 157 odst. 4 SFEU - **pozitivní opatření**

11

## (III). Rovnost v Listině základních práv

---

- Čl. 20 CFR - rovnost před zákonem
- Čl. 21 CFR - zákaz diskriminace
- Čl. 23 CFR - rovnost mužů a žen
- Článek 24 CFR - práva dítěte
- Čl. 25 CFR - práva starších osob (zásady)
- Čl. 26 CFR - integrace osob se zdravotním postižením (zásady)
- Čl. 33 odst. 2 OSVČ - ochrana před propuštěním z důvodu souvisejícího s mateřstvím a právo na placenou mateřskou dovolenou a na rodičovskou dovolenou po narození nebo osvojení dítěte.
- Čl. 34 CFR - nárok na dávky sociálního zabezpečení v případě mateřství

12

## Čl. 21 CFR Zákaz diskriminace

---

1. Je zakázána **jakákoli diskriminace na základě** pohlaví, rasy, barvy pleti, etnického nebo sociálního původu, genetických znaků, jazyka, náboženství nebo víry, politického nebo jiného smýšlení, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, narození, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.
2. V **oblasti působnosti Smluv a aniž jsou dotčena jejich zvláštní ustanovení**, je zakázána jakákoli diskriminace na základě státní příslušnosti.

13

## Čl. 23 CFR Rovnost žen a mužů

---

1. **Rovnost žen a mužů** musí být zajištěna ve všech oblastech, včetně zaměstnanosti, práce a odměňování.
2. Zásada rovnosti nebrání zachování nebo přijetí **opatření poskytujících zvláštní výhody ve prospěch méně zastoupeného pohlaví**.

14

## (IV.) Směrnice EU o rovnosti žen a mužů

Směrnice Rady (EHS) 75/117 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady rovného odměňování mužů a žen [1975].

Směrnice Rady (EHS) 76/207 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 [1976], v platném znění.

Směrnice Rady (EHS) 79/7 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení [1979].

Směrnice Rady (EHS) 86/378 o provádění zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků [1986].

Směrnice Rady (EHS) 86/613 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné, včetně zemědělství, a o ochraně samostatně výdělečně činných žen v těhotenství a mateřství [1986].

Směrnice Rady (EHS) 92/85 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň po porodu nebo kojících zaměstnankyň [1992].

Směrnice Rady (ES) 97/80 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví [1998].

Směrnice Rady (ES) 97/81 o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS - příloha: Rámcová dohoda o částečném pracovním úvazku [1998].

## (IV.) Směrnice EU o rovnosti

Směrnice 79/7/EHS - Zákonné systémy sociálního zabezpečení

Směrnice 1992/85/EHS - těhotné zaměstnankyně

**Směrnice 2010/118/EU (o zrušení směrnice 96/34/ES) - Rodičovská dovolená**

Směrnice 1997/8/ES - práce na částečný úvazek

Směrnice 1999/70/ES - práce na dobu určitou

Směrnice 2003/109/ES - Státní příslušníci třetích zemí

Směrnice 2010/41/EU (o zrušení směrnice 86/613/EHS) - samostatná výdělečná činnost

Směrnice 2019/1158 (kterou se zrušuje směrnice 2010/18/EU) - rovnováha mezi pracovním a soukromým životem

Směrnice 2023/970 - Transparentnost odměňování



## (IV.) Směrnice EU o rovnosti

---

**Směrnice 2000/43/ES - Směrnice o rasové rovnosti** (zakazuje diskriminaci na základě rasy a etnického původu v oblasti zaměstnání a povolání, sociální ochrany, vzdělávání, přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení).

**Směrnice 2000/78/ES - Rámcová směrnice o rovnosti** (zakazuje diskriminaci na základě náboženského vyznání, věku, zdravotního postižení a sexuální orientace v zaměstnání a povolání).

**Směrnice 2004/113/ES o zboží a službách** (zákaz diskriminace na základě pohlaví v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování).

**Směrnice 2006/54/ES - Směrnice o rovnosti žen a mužů (přepřacované znění)** (zákaz diskriminace na základě pohlaví v zaměstnání a povolání, včetně zaměstnaneckých penzijních systémů).

Všimněte si, že směrnice 2006/54/ES zrušila řadu směrnic o rovnosti žen a mužů: Směrnice 75/117 (rovné odměňování); směrnice 76/207/EHS (rovné zacházení s muži a ženami v zaměstnání) v platném znění; směrnice 86/378/EHS (zaměstnanecké systémy sociálního zabezpečení) v platném znění; a směrnice 97/80/ES (důkazní břemeno).

## (IV) Směrnice o rovnosti

---

### **V přípravě**

**Návrh směrnice Rady o provádění zásady rovného zacházení s osobami bez ohledu na náboženské vyznání nebo víru, zdravotní postižení, věk nebo sexuální orientaci**

KOM/2008/0426 v konečném znění

**Návrh SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY o boji proti násilí na ženách a domácímu násilí**

KOM/2022/105 v konečném znění

## (IV.) Hierarchie chráněných důvodů

	ZAMĚŠTNÁNÍ	SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ	ZBOŽÍ A SLUŽBY	VZDĚLÁVÁNÍ
RASA A ETNICKÝ PŮVOD	2000/43/ES	2000/43/ES	2000/43/ES	2000/43/ES
POHLAVÍ	2006/54/ES	79/7/EHS	2004/113/ES	
NÁBOŽENSTVÍ POSTIŽENÍ VĚK SEXUÁLNÍ ORIENTACE	2000/78/ES			

19

## (V.) Listina v praxi

### Čl. 51 Rozsah působnosti Listiny

- Orgány a instituce EU
- Členské státy pouze při provádění práva EU

Charta se vztahuje na orgány EU, kdykoli jednají, a na členské státy, kdykoli provádějí právo EU (nebo jednají v jeho rámci).

*C-617/10 Akerberg Fransson*

**"Soudní dvůr není oprávněn zkoumat slučitelnost vnitrostátních právních předpisů, které nespádají do oblasti působnosti práva Evropské unie, s Listinou. Na druhou stranu, pokud taková právní úprava spadá do oblasti působnosti práva Unie, musí Soudní dvůr [...] poskytnout veškerá interpretační vodítka potřebná k tomu, aby vnitrostátní soud mohl určit, zda je tato právní úprava slučitelná se základními právy, jejichž dodržování Soudní dvůr zajišťuje."**

**"vnitrostátní orgány a soudy mají i nadále možnost uplatňovat vnitrostátní normy [...], pokud tím není ohrožena úroveň ochrany stanovená Listinou, jak ji vykládá Soudní dvůr, a přednost, jednota a účinnost práva Evropské unie".**

20

## (V.) Listina v praxi

---

### Čl. 52 Rozsah působnosti a výklad Listiny

1. Jakékoli omezení výkonu práv a svobod uznaných touto Listinou **musí být stanoveno zákonem a musí respektovat podstatu těchto práv a svobod**. 2. S výhradou **zásady proporcionality** lze omezení provést pouze tehdy, jsou-li nezbytná a skutečně odpovídají cílům obecného zájmu uznaným Uníí nebo potřebě chránit práva a svobody jiných.

2. Práva uznaná touto Listinou, která jsou upravena ve Smlouvách, se vykonávají za podmínek a v mezích stanovených těmito Smlouvami.

3. Pokud tato listina obsahuje práva, která odpovídají právům zaručeným Úmluvou o ochraně lidských práv a základních svobod, je význam a rozsah těchto práv stejný jako význam a rozsah práv stanovených uvedenou úmluvou. Toto ustanovení nebrání tomu, aby právo Unie poskytovalo širší ochranu.

4. Pokud tato Listina uznává základní práva vyplývající z ústavních tradic společných členským státům, jsou tato práva vykládána v souladu s těmito tradicemi.

(...)

## (V.) Listina v praxi

---

Charta nerozšiřuje věcnou působnost směrnic EU, pokud se vztahují na členské státy, např.

*C-13/05 Navas* (nemoc)

*C-167-12 X. a C-363/12 Z.* (náhradní mateřská dovolená)

Charta znovu potvrzuje základní hodnotu rovnosti a nediskriminace, která je uznávána jako obecná zásada práva EU.

- Obecná zásada rovnosti žen a mužů, jak je potvrzena v Listině a může být použita proti orgánům EU jako důvod pro zrušení platnosti sekundárního práva EU.

*C-236/09 Test Achats* (pojistné a dávky)

Nedávná judikatura potvrzuje, že zásada zákazu diskriminace zakotvená v článku 21 má přímý horizontální účinek.

## (V.) Horizontální uplatňování zásady rovného zacházení / článek 21 Listiny

### **C-144/04 Mangold [2005].**

- objektivní zdůvodnění používání smluv na dobu určitou (pokud není starší 58 let), soukromoprávní pracovní poměr
- zákaz diskriminace z důvodu věku => "zásada zákazu diskriminace z důvodu věku"; "zásada rovného zacházení z důvodu věku" => uznávaná jako obecná zásada práva EU a použitelná ještě před uplynutím lhůty pro transpozici směrnice EU (2000/78/ES).

"Vnitrostátní soud je povinen zajistit plnou účinnost obecné zásady zákazu diskriminace na základě věku a zrušit všechna ustanovení vnitrostátního práva, která mohou být v rozporu s právem Společenství, a to i v případě, že lhůta pro provedení této směrnice ještě neuplynula."

### **C-555/07 Küçükdeveci [2010].**

- výpočet výpovědní doby bez ohledu na zaměstnání před dosažením věku 25 let
- po uplynutí lhůty pro transpozici

"Za těchto okolností je na vnitrostátním soudu, který rozhoduje spor týkající se zásady zákazu diskriminace na základě věku, jak je vyjádřena ve směrnici 2000/78, aby v mezích své pravomoci poskytl právní ochranu, kterou jednotlivci odvozují z unijního práva, a zajistil plnou účinnost tohoto práva, přičemž v případě potřeby nepoužije žádné ustanovení vnitrostátní právní úpravy, které je v rozporu s touto zásadou (viz v tomto smyslu rozsudek *Mangold*, bod 77)."

23

:&

### **Küçükdeveci**

"Směrnice 2000/78 pouze vyjadřuje zásadu rovného zacházení v zaměstnání a povolání, ale nestanoví ji, a že zásada zákazu diskriminace na základě věku je obecnou zásadou práva Evropské unie v tom smyslu, že představuje zvláštní uplatnění obecné zásady rovného zacházení (...)"

### **Milkova [2017]**

"Vnitrostátní soud musí zrušit jakékoli diskriminační ustanovení vnitrostátního práva, aniž by musel žádat nebo čekat na jeho předchozí odstranění zákonodárcem, a uplatnit na příslušníky znevýhodněné skupiny stejnou úpravu, jaké požívají osoby z jiné kategorie (...). Tato povinnost trvá bez ohledu na to, zda vnitrostátnímu soudu byla či nebyla podle vnitrostátního práva přiznána pravomoc tak učinit (...).

24

## (V.) Listina v praxi

---

C-414/16 *Egenberger* [2018]

- "Zákaz jakékoli diskriminace na základě náboženského vyznání nebo přesvědčení je povinnou obecnou zásadou práva EU. Tento zákaz, který je stanoven v čl. 21 odst. 1 Listiny, sám o sobě postačuje k tomu, aby jednotlivcům přiznal právo, kterého se jako takového mohou dovolávat ve vzájemných sporech v oblasti, na kterou se vztahuje právo Unie (viz, pokud jde o zásadu zákazu diskriminace na základě věku, rozsudek ze dne 15. ledna 2014, *Association de médiation sociale*, C-176/12, EU:C:2014:2, bod 47)."
- "Pokud jde o kogentní účinek, článek 21 Listiny se v zásadě neliší od různých ustanovení zakládajících smluv, která zakazují diskriminaci z různých důvodů, a to i v případech, kdy diskriminace vyplývá ze smluv mezi jednotlivci."

C-193/17 *Cresco Investigation* [2019]

- "Článek 21 Listiny musí být vykládán v tom smyslu, že dokud dotýčný členský stát nezmění svou právní úpravu, která přiznává právo na státní svátek na Velký pátek pouze zaměstnancům, kteří jsou příslušníky určitých křesťanských církví, je soukromý zaměstnavatel, který podléhá takové právní úpravě, povinen poskytnout ostatním zaměstnancům státní svátek na Velký pátek, pokud tito zaměstnanci požádali tohoto zaměstnavatele o předchozí povolení k nepřítomnosti v práci v tento den, a tudíž uznat, že tito zaměstnanci mají nárok na mzdu za státní svátek, pokud zaměstnavatel odmítl takovou žádost schválit."

C-804/18 *WABE* [2021]

- "Přání zaměstnavatele vytvářet image neutrality vůči zákazníkům souvisí se svobodou podnikání, která je uznána v článku 16 Listiny, a je v zásadě legitimní, zejména pokud zaměstnavatel do svého úsilí o dosažení tohoto cíle zapojí pouze ty zaměstnance, kteří musí přijít do styku se zákazníky zaměstnavatele".
- "pouhé přání zaměstnavatele provádět politiku neutrality - ačkoli je samo o sobě legitimním cílem - samo o sobě nestačí k objektivnímu ospravedlnění rozdílného zacházení nepřímo založeného na náboženském vyznání nebo přesvědčení, neboť takové ospravedlnění lze považovat za objektivní pouze tehdy, pokud existuje skutečná potřeba na straně tohoto zaměstnavatele, kterou musí tento zaměstnavatel prokázat".

## (V.) Listina v praxi

---

C-176/12 *Association de médiation sociale (AMS)* [2004].

SDEU nepotvrdil horizontální účinek článku 27 Listiny týkajícího se práva zaměstnanců na informace a projednání v podniku; v tomto případě se poškozený může u vnitrostátního soudu domáhat náhrady škody, kterou utrpěl v důsledku nedostatečné transpozice práva EU (Frankovichova zásada).

## (V) Charta v praxi

---

### C-518/22 - AP Assistenzprofis

- Společnost AP Assistenzprofis GmbH je poskytovatelem asistenčních a poradenských služeb pro osoby se zdravotním postižením a zveřejnila nabídku práce: "A., 28letá studentka, hledá osobní asistentky, které by měly být <nejlépe ve věku 18 až 30 let>, aby jí pomáhaly ve všech oblastech každodenního života."
- J.M.P., 40letá žena, podala žádost a byla odmítnuta.
- Vnitrostátní právní předpisy stanoví právo osoby se zdravotním postižením na svobodnou volbu služeb osobní asistence.
- Jde o diskriminaci na základě věku?
- v takové situaci, jako je situace dotčená ve věci v původním řízení, může zohlednění preference určitého věkového rozmezí vyjádřené osobou se zdravotním postižením podpořit respektování práva této osoby na seburčení při poskytování těchto služeb osobní asistence, neboť se zdá být rozumné očekávat, že osoba ve stejném věkovém rozmezí jako osoba se zdravotním postižením se snáze zařadí do osobního, společenského a univerzitního okruhu této osoby.
- Směrnice 2000/78 ve světle článku 26 Listiny základních práv Evropské unie týkajícího se integrace osob se zdravotním postižením a článku 19 Úmluvy OSN o právech osob se zdravotním postižením nazvaného "Žít samostatně a být začleněn do společnosti" **nebrání tomu, aby se na zaměstnání osoby poskytující osobní asistenci vztahoval požadavek věku podle vnitrostátní právní úpravy v projednávaném případě, pokud je takové opatření nezbytné pro ochranu práv a svobod ostatních.**

27

# DĚKUJI ZA POZORNOST!

---

anna.sledzinska-simon@uwr.edu.pl

28