Univerzita Karlova v Praze

Právnická fakulta

Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích a připravovaná směrnice o ženských kvótách v dozorčích radách

Studentská vědecká a odborná činnost

Kategorie: magisterské

2013 Autor: Lukáš Aldorf

VI. ročník SVOČ Konzultant: doc. JUDr. Věra Štangová, CSc.

Čestné prohlášení a souhlas s publikací práce

Prohlašuji, že jsem práci předkládanou do VI. ročníku Studentské vědecké a odborné činnosti (SVOČ) vypracoval samostatně za použití literatury a zdrojů v ní uvedených. Dále prohlašuji, že práce nebyla ani jako celek, ani z podstatné části dříve publikována, obhájena jako součást bakalářské, diplomové, rigorózní nebo jiné studentské kvalifikační práce a nebyla přihlášena do předchozích ročníků SVOČ či jiné soutěže.

Souhlasím s užitím této práce rozšiřováním, rozmnožováním a sdělováním veřejnosti v neomezeném rozsahu pro účely publikace a prezentace PF UK, včetně užití třetími osobami.

V Praze dne 12. 4. 2013

……..……

Lukáš Aldorf

Poděkování

Děkuji doc. JUDr. Věře Štangové, Csc. za cenné rady, kterými přispěla k vypracování této práce.

Obsah

Seznam použitých zkratek **1**
Úvod **2**
I. OBECNÁ ČÁST **3**
1. Základní pojmy **3**
1.1 Rovnost formální 3
1.2 Rovnost materiální 3
1.3 Rovnost příležitostí 4
1.4 Rovnost výsledků 4
1.5 Pozitivní opatření 4
1.6 Diskriminace přímá 5
1.7 Diskriminace nepřímá 5
2. Platná právní úprava **6**
2.1 Mezinárodní antidiskriminační právo 6
2.1.1 Organizace spojených národů *6*
2.1.2 Mezinárodní organizace práce (MOP) *7*
2.1.3 Rada Evropy *7*
2.2 Antidiskriminační právo Evropské unie 8
2.2.1 Legislativa Evropské unie *8*
2.2.2 Judikatura Evropského soudního dvora *9*
2.3 České antidiskriminační právo 10
2.3.1 Antidiskriminační zákon *10*
2.3.2 Zákon o zaměstnanosti (ZoZ) *13*
2.3.2 Zákoník práce *13*
II. ZVLÁŠTNÍ ČÁST **14**
3. „Ženské kvóty“ v dozorčích radách **14**
3.1 Shrnutí navrhované úpravy 16
3.2 Problémy 17
3.2.1 Pravomoc EU *17*
3.2.2 Subsidiarita a proporcionalita *18*
3.2.3 Nesplnění Směrnice a sankce *20*
3.3 Norská zkušenost 20
Závěr **22**
Seznam literatury **23**
Seznam příloh **27**

Seznam použitých zkratek

ADZ	Antidiskriminační zákon
EEC	European Economic Community
EK	Evropská komise
EP	Evropský parlament
ES / EC	Evropská společenství
ESD	Evropský soudní dvůr
ESLP	Evropský soud pro lidská práva
EU	Evropská unie
EÚLP	Evropská úmluva o lidských právech
LZPEU	Listina základních práv Evropské unie
MOP	Mezinárodní organizace práce
NS	Nejvyšší soud
OZ	Občanský zákoník
SD EU	Soudní dvůr Evropské unie
SEU	Smlouva o Evropské unii
SFEU	Smlouva o fungování Evropské unie
ÚS	Ústavní soud
ZoZ	Zákon o zaměstnanosti
ZP	Zákoník práce

Úvod

Tématem této práce je zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích, která je jednou ze základních zásad těchto vztahů dle § 1a písm. e) zákoníku práce. Přestože o tomto tématu bylo zejména v poslední době napsáno mnoho, problém diskriminace v této oblasti dosud nebyl vyřešen. To si uvědomuje i Evropská komise, která přišla s kontroverzním návrhem, jak s diskriminací z důvodu pohlaví alespoň v určitých obchodních společnostech bojovat.

Cílem této práce je rozbor dosavadního právního stavu v této oblasti, a to na úrovni mezinárodní, evropské i vnitrostátní, a na základě těchto znalostí pak provedení analýzy právní stránky připravované směrnice. Užita bude i komparace se situací v Norsku.

Práce se systematicky dělí na úvod, dvě části – část obecnou, zahrnující dvě kapitoly, a část zvláštní, která je tvořena jednou kapitolou – a závěr.

První kapitola definuje základní pojmy v oblasti rovnosti, rovného zacházení a zákazu diskriminace, se kterými je nutné se seznámit pro účely této práce.

Kapitola druhá pojednává o zásadě rovného zacházení a zákazu diskriminace v právu mezinárodním, evropském a českém.

Ve třetí kapitole, která tvoří zvláštní část práce, se zaměřuji na navrhovanou směrnici a zkoumám její právní aspekty. Nakonec se podíváme i na situaci v Norsku.

Tato práce vychází z právního stavu ke dni 4. dubna 2013.

I. OBECNÁ ČÁST

1. Základní pojmy

V této úvodní kapitole si vysvětlíme některé základní pojmy, se kterými se v oblasti antidiskriminačního práva můžeme setkat. Tyto pojmy budou v níže uvedených významech užívány dále v této práci. U přímé a nepřímé diskriminace jsou využívány zákonné definice, a to zejména pro jejich výstižnost a důležitost pro praxi.

1.1 Rovnost formální

Formální rovnost[1] je tradičním pojetím rovnosti, které pochází již od Aristotela.[2] Představuje pouze rovnost de iure, tj. takovou rovnost, u které se nehledí na faktické rozdíly mezi subjekty. Nepřihlíží se tedy k fyziologickým vlastnostem, sociální situaci či jiným znakům, stejně jako k dopadům, se kterými je aplikace této koncepce rovnosti spojena. Pro formální rovnost se vžilo heslo *„stejnému stejně, odlišnému odlišně“*. Jedná se o pojetí abstraktní. Příkladem může být například požadavek písemné formy pracovní smlouvy, který platí pro všechny stejně.

1.2 Rovnost materiální

Rovnost materiální je modernější formou rovnosti, která postupem času výrazně převládla nad rovností formální. Narozdíl od ní zahrnuje totiž materiální rovnost i rovnost de facto, tzn. přihlíží k vlastnostem subjektů a k dopadům, které by případné užití formální rovnosti na jednotlivé subjekty mohlo mít. Tato složka slouží jako korektiv rovnosti de iure a činí materiální rovnost hodnotou kontextuální. Příkladem může být faktická rovnost dosažená aplikací zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance. Níže si uvedeme některé poddruhy, na které lze materiální rovnost dále členit.[3]

---

1 Sandra Fredman formální rovnost označuje jako „rovnost jako konzistentnost“ a zdůrazňuje tak prvek konzistentního zacházení se subjekty, které tato koncepce vyžaduje. Viz FREDMAN, Sandra a Zdeněk KÜHN. *Antidiskriminační právo*. 1. vyd. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007, xxvi, s. 7. ISBN 978-80-254-1054-7.

2 ARISTOTELÉS,. *Etika Níkomachova*. 2. rozš. vyd. Praha: P. Rezek, 1996, s. 122 an. ISBN 80-901796-7-3.

3 K těmto základním pojmům pod. též ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 42 an. ISBN 978-80-7380-277-6.

1.3 Rovnost příležitostí

Rovnost příležitostí je zvláštní formou materiální rovnosti, jejímž cílem je *„postavit subjekty na stejnou startovní čáru“* a zajistit tak skutečnou rovnost. Aby se jí dosáhlo, musí stát rozpoznat rozdíly mezi subjekty a s ohledem na ně korigovat rovnost de iure. Nedostatky této koncepce jsou především její finanční nákladnost, přílišný aktivismus veřejné moci a skutečnost, že rovnosti je dosaženo pouze v jednom časovém bodě a dále už opět závisí na vlastnostech subjektů.

1.4 Rovnost výsledků

Rovnost výsledků je další z forem materiální rovnosti. Vyžaduje, aby měli *„všichni stejně v cíli“*, k čemuž slouží pozitivní opatření. Důležitou roli zde hrají statistická zjištění o dané skupině lidí, na základě kterých je pak tato koncepce aplikována. Problémy jsou podobné jako u rovnosti příležitostí, snad jen s tou odlišností, že rovnost výsledků nepřihlíží k příčinám nerovnosti (narozdíl od rovnosti příležitostí, která nepřihlíží k budoucímu vývoji).

1.5 Pozitivní opatření

Pozitivní opatření[4] představují poskytnutí zvýhodnění jen určité skupině subjektů. Lze je dělit na neadresné formy pomoci, mezi něž můžeme řadit různé formy odstraňování diskriminace a nepřímou pomoc poskytovanou znevýhodněnému či problémovému obyvatelstvu, a formy adresné, mezi které patří přímá pomoc znevýhodněným skupinám, různá míra preferenčního zacházení a redefinice kritérií výběru, která je „nejsilnějším“ pozitivním opatřením.[5] Jedním z nejvýraznějších zásahů do formální rovnosti jsou i kvóty, které představují výrazné preferenční zacházení s určitými skupinami osob (resp. s jednotlivci z těchto skupin), kterým je část distribuovaných statků rezervována.

Kühn rozlišuje čtyři hlavní argumenty, jak ospravedlnit pozitivní opatření. Těmi jsou náprava předchozích křivd, redistribuce statků, diverzita a snižování společenského napětí.[6]

---

4 Tento termín je volným překladem anglického slova „affirmative action“, které je do češtiny překládáno i jako „pozitivní akce“ (doslovný překlad), pozitivní, příp. obrácená diskriminace. Místo výrazu „pozitivní“ se jako adjektivum někdy užívá i výrazu „vyrovnávací“.

5 Podrobněji s příklady jednotlivých druhů pozitivních opatření viz BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN. *Rovnost a diskriminace*. Vyd. 1. Praha: Beck, 2007, XLVIII, s. 30-32. ISBN 978-80-7179-584-1.

6 Tamtéž, s. 28.

1.6 Diskriminace přímá

„*Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru*.“[7] Toto ustanovení antidiskriminačního zákona definuje přímou diskriminaci v souladu s požadavky směrnic EU. Důvody, o nichž tento zákon mluví, se nazývají diskriminační důvody. Zde je výčet diskriminačních důvodů taxativní, v jiných normách se objevuje výčet demonstrativní.[8] Následující ustanovení antidiskriminačního zákona pak umožňují odchýlit se od tohoto pravidla.[9] Nesmírně důležité pro posouzení, zda se jedná v konkrétním případě o diskriminaci, je správné stanovení tzv. komparátora, tj. osoby, s níž se budeme náš subjekt porovnávat.

1.7 Diskriminace nepřímá

„*Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z [diskriminačních] důvodů [...] osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.*“[10] Kühn rozlišuje dva typy nepřímé diskriminace. V prvním případě se jedná o situaci, kdy obecná norma působí na všechny adresáty formálně stejně, ale vzhledem k rozdílným vlastnostem subjektů má na některé z nich mnohem vážnější dopad než na ostatní. Druhým typem nepřímé diskriminace pak je situace, kdy naopak právní norma vytváří výjimku z normy obecné, která je pak opět pro určitou skupinu lidí charakterizovanou některým z diskriminačních znaků nepřijatelně přísnější.[11] Při zjišťování, zda jde o nepřímou diskriminaci, hrají často podstatnou roli statistická zjištění.[12]

---

7 § 2 odst. 3 ADZ.

8 Např. Rada Evropy. Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, čl. 14. In *Sbírka zákonů, Česká republika*. 1992, částka 41, s. 1073. Dostupná také z WWW: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=2564>

9 Jednotlivé příklady odchýlení uvádí kapitola 2.3.1.

10 § 3 odst. 1 ADZ.

11 BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN, 2007, s. 52-60.

12 Své rozhodnutí založil převážně na statistických zjištěních např. ESLP v nedávném soudním sporu, který se týkal diskriminace Romů v ČR v přístupu ke vzdělání. Konkrétně se jednalo o jejich nadměrné umisťování do speciálních škol. Viz Rada Evropy. Evropský soud pro lidská práva. D. H. a ostatní v. Česká republika,

2. Platná právní úprava

2.1 Mezinárodní antidiskriminační právo

V mezinárodním právu se úprava zákazu diskriminace začala ve větší míře objevovat až po druhé světové válce, a to v rámci mezinárodních smluv o lidských právech. Dle tradičního pojetí jsou lidská práva nezadatelná, nezcizitelná, nepromlčitelná a nezničitelná, na druhou stranu jsou však také omezitelná.[13] Dle čl. 10 Ústavy jsou součástí právního řádu ČR vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal souhlas parlament a jimiž je ČR vázána. Takové mezinárodní smlouvy mají přednost před zákonem.[14] Nejvýznamnějšími mezinárodními organizacemi, v rámci nichž takové mezinárodní smlouvy vznikaly, jsou pro účely této práce OSN, MOP a Rada Evropy.

2.1.1 Organizace spojených národů

Obecný zákaz diskriminace a rovnost v právech v sobě obsažených požadují např. Všeobecná deklarace lidských práv[15], Mezinárodní pakt o občanských a politických právech[16] nebo Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech[17]. Zákaz diskriminace z důvodu rasy pak upravuje Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace (z roku 1966, publ. pod č. 95/1974 Sb.), dle které byl vytvořen Výbor pro odstranění rasové diskriminace, který může projednávat i stížnosti jednotlivců.[18] Diskriminací žen se zabývá Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (z roku 1979, publ. pod č. 62/1987 Sb.). Dle čl. 11 této úmluvy se státy zavazují přijmout veškerá opatření k odstranění

---

rozsudek velkého senátu ze dne 13. listopadu 2007 ke stížnosti 57325/00. V angličtině dostupný z WWW: <http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-83256>

13 K povaze lidských práv viz BAROŠ, Jiří. Právo nebo lidská práva? Ke kořenům lidských práv. *Jurisprudence*. 2010, roč. 19, č. 2, s. 24-31. ISSN 1802-3843.

14 Před 1. 6. 2002 se toto vztahovalo pouze na mezinárodní smlouvy o lidských právech a základních svobodách. Zvláštní význam vrátil těmto smlouvám ÚS v nálezu ze dne 25. 6. 2002, publ. pod č. 403/2002 Sb., kde řekl, že i přes novelu Ústavy bude posuzovat taktéž soulad napadených ustanovení s těmito smlouvami. Podrobněji k aplikaci mezinárodního práva v ČR viz MIKEŠ, Petr. *Aplikace mezinárodního práva v právním řádu ČR pohledem teorie a soudní praxe*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012, xiv, 309 s. ISBN 978-80-7357-929-6.

15 Všeobecná deklarace lidských práv byla přijata 10. 12. 1948 a není právně závazná. K rovnosti v důstojnosti a právech a zákazu diskriminace zejm. čl. 1 a 2.

16 Tento pakt vstoupil v platnost 23. 3. 1976. K rovnosti v právech např. čl. 3. Kontrolu plnění závazků vyplývajících z tohoto paktu vykonává Výbor pro lidská práva.

17 Tento pakt vstoupil pro tehdejší ČSSR v platnost 23. 3. 1976. K zákazu diskriminace a k rovnosti zejm. v čl. 2 odst. 2 a čl. 3. Ke kontrolnímu mechanismu viz Štangová, 2010, s. 67-68.

18 To platí pouze u států, které podepsaly opční protokol.

diskriminace žen v zaměstnání. Za účelem kontroly dodržování závazků z této úmluvy byl zřízen Výbor pro odstranění diskriminace žen, jemuž mohou osoby nebo skupiny osob, které se považují za oběti diskriminace, předkládat oznámení o porušení této úmluvy.[19]

2.1.2 Mezinárodní organizace práce (MOP)

Mezinárodní organizace práce (dále jen „MOP“) je mezinárodní organizací přidruženou k OSN zaměřující se především na oblast pracovního práva a sociálního zabezpečení. Deklarace o cílech a úkolech MOP, přijatá r. 1944, stanovila, že *„všichni lidé bez ohledu na rasu, vyznání nebo pohlaví mají právo na zajištění materiálního a duchovního rozvoje v podmínkách svobody a důstojnosti, ekonomické bezpečnosti a rovné příležitosti“*.[20] MOP přijímá mezinárodní úmluvy, které jsou po ratifikaci závazné, a doporučení, mající v zásadě povahu nezávaznou. Nejdůležitějšími úmluvami pro účely naší práce jsou Úmluva MOP č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty (pro ČSR platná od r. 1958, publ. pod č. 450/1990 Sb.) a Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání (pro ČSR platná od r. 1965, publ. pod č. 465/1990 Sb.).

2.1.3 Rada Evropy

Rada Evropy je mezinárodní regionální organizací sdružující evropské státy s širokým polem působnosti. Nejvýznamnějším dokumentem je Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (pro ČR platná od r. 1993, dále jen „Úmluva“).[21] Zákaz diskriminace na základě demonstrativně uvedených diskriminačních důvodů při užívání práv a svobod zajištěných Úmluvou je obsažen v čl. 14. Stížnostmi na porušení Úmluvy se zabývá ESLP, který uplatňuje ve stížnostech směřujících na porušení čl. 14 následující test: 1) Spadá namítané porušení čl. 14 Úmluvy alespoň do rámce jiného Úmluvou zaručeného práva? 2) Došlo ke znevýhodňujícímu zacházení z důvodu zapovězeného Úmluvou (demonstrativní

19 Pro ČR je opční protokol, který umožňuje individuální stížnosti, platný od 26. 5. 2001 (publ. pod č. 57/2001 Sb. m. s.).

20 V angličtině dostupná z WWW: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#declaration>

21 Kromě Evropské úmluvy je pro tuto oblast též významná Evropská sociální charta (publ. pod č. 14/2000 Sb. m. s.).

výčet)? 3) Byl stěžovatel ve srovnatelném postavení? Pokud jsou odpovědi na všechny tři otázky kladné a pokud nesledovalo toto rozdílné zacházení legitimní cíl, ke kterému byla přijatá opatření přiměřená, pak byl čl. 14 porušen a ESLP může přiznat stěžovateli spravedlivé zadostiučinění.[22] Kromě čl. 14, který má akcesorickou povahu, obsahuje Úmluva i protokol č. 12, který též stanoví zákaz diskriminace, ale již bez nutnosti namítat porušení jiného Úmluvou zaručeného práva. Tento protokol má však nízký počet ratifikací.[23]

2.2 Antidiskriminační právo Evropské unie

O právu EU (které budeme dále v této práci používat ve smyslu zahrnujícím i komunitární právo) lze říci, že má nadstátní povahu.[24] Dělí se na primární právo (zakládací a přístupové smlouvy, LZPEU) a sekundární právo (zejména nařízení a směrnice). Samostatnou kategorií jsou rozhodnutí soudů EU, které mají kvaziprecedenční charakter. Nejrozvinutějšími oblastmi antidiskriminačního práva jsou z historických důvodů zákaz diskriminace z důvodu státní příslušnosti a pohlaví.[25]

2.2.1 Legislativa Evropské unie

Primární právo má vertikální i horizontální účinek.[26] V primárním právu se požadavek rovného zacházení a zákazu rovnosti objevuje např. v čl. 9 SEU nebo v čl. 8, 10 a 18 SFEU. Pro pracovněprávní oblast je též velmi významný čl. 157, který požaduje např. stejnou odměnu mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci. [27]

---

22 Srov. BOBEK, Michal. Zákaz diskriminace (čl. 14 EÚLP a Protokol č. 12). In *Evropská úmluva o lidských právech: komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, xxvii, s. 1207-1241 ISBN 978-80-7400-365-3. Typickým úspěšným případem z pracovněprávní oblasti je rozsudek Velkého senátu ESLP ze dne 6. 4. 2000, Thlimmenos v. Řecko, (stížnost č. 34369/97), v angličtině dostupný z WWW: <http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-58561>, který mj. v bodě 44 stanovil, že je členský stát povinen rozdílně zacházet s osobami nacházejícími se ve značně odlišné situaci, ledaže by takové zacházení bylo objektivně opodstatněné.

23 Kdo ne/ratifikoval tento protokol dostupné z WWW: <http://conventions.coe.int/Treaty/Commun/ChercheSig.asp?NT=177&CM=&DF=&CL=ENG>

24 Srov. TICHÝ, Luboš, Rainer ARNOLD, Jiří ZEMÁNEK, Richard KRÁL a Tomáš DUMBROVSKÝ. *Evropské právo*. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2011, lii, s. 297-305. ISBN 978-80-7400-333-2.

25 Podobně též Štangová, 2010, s. 85.

26 Vertikální účinek znamená, že se lze práva dovolávat vůči státu. Horizontální účinek znamená, že se lze práva dovolávat vůči soukromým subjektům.

27 Podrobněji k rovnosti v odměňování HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2007, 157 s. ISBN 978-80-903786-2-9.

Co se týče práva sekundárního, pak jsou v této oblasti nejvýznamnější následující směrnice, jejichž obsah do sebe převzal antidiskriminační zákon, a to:

- Směrnice Evropského parlamentu a Rady ES č. 2006/54 EC, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, která sjednocuje do té doby roztříštěnou úpravu zákazu diskriminace na základě pohlaví.
- Směrnice Rady č. 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ pro důvod rasy a etnického původu.
- Směrnice Rady č. 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, která upravuje zákaz diskriminace na základě ostatních diskriminačních důvodů.[28]

2.2.2 Judikatura Evropského soudního dvora

Nejvýznamnějšími rozhodnutími ESD/SD EU v této oblasti jsou:

- C-177/88: Elisabeth Johanna Dekker v. VJV-Centrum

Zde ESD rozhodl, že pokud zaměstnavatel odmítne uzavřít pracovní smlouvu s uchazečkou, kterou sám považuje za vhodnou, ale důvodem nepřijetí jsou nepříznivé důsledky, které je možné očekávat vzhledem k jejímu momentálnímu těhotenství, pak se jedná o přímou diskriminaci z důvodu pohlaví.

- C-409/95: Hellmut Marschall v Spolková země Severní Porýní – Vestfálsko

V tomto případě ESD stanovil, že národní pravidlo, které upřednostňuje při obsazování vyšších pracovních míst ve státní správě ženy, není diskriminační tehdy, když v každém jednotlivém případě objektivně zhodnotí všechna kritéria stejně kvalifikovaného mužského kandidáta a když je vyloučena automatická preference kandidátů méně

28 Kromě těchto tří směrnic jsou dále významné Směrnice Rady ES č. 92/85 EEC, o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zavádění opatření ke zlepšování zdraví a bezpečnosti při práci těhotných pracovnic a pracovnic krátce po porodu nebo kojících; Směrnice Rady č. 97/81/ES, o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS; Směrnice Rady č. 2010/18/EU, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES.

zastoupeného pohlaví. Tuto situaci odlišil od případu Kalanke[29], kde národní pravidlo stanovilo automatickou přednost žen a kde se ESD řekl, že toto pravidlo představuje diskriminaci na základě pohlaví.

- C-285/98: Tanja Kreil v. Spolková republika Německo

V tomto případě ESD došel k názoru, že sama skutečnost, že příslušníci ozbrojených sborů mohou být povinni k použití zbraně, nemůže ospravedlnit vyloučení žen z přístupu k vojenským činnostem. Vždy je třeba přihlížet k individuálním okolnostem. Tímto tento případ odlišil od případu Sirdar[30], kde jednotka, u níž se stěžovatelka ucházela o místo, obvykle zasahovala v první linii.[31]

2.3 České antidiskriminační právo

Zákaz diskriminace a rovné zacházení jsou zakotveny již v ústavním pořádku ČR, konkrétně dle čl. 1 odst. 1 LZPS si jsou lidé rovni ve svých právech. Dle čl. 3 odst. 1 se pak základní práva a svobody zaručují všem bez ohledu na vlastnosti uvedené v demonstrativním výčtu v tomto odstavci.

2.3.1 Antidiskriminační zákon

I přes výše uvedenou ústavněprávní úpravu bylo nutné přijmout antidiskriminační zákon[32], a to zejména proto, že bylo nutné mít možnost aplikovat antidiskriminační předpis i v horizontálních vztazích (mezi soukromými osobami), kdežto Listinu lze aplikovat pouze

29 C-450/1993: Eckhart Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen.

30 C-273/97: Angela Maria Sirdar v. Ministerstvo obrany a státní tajemník pro obranu (Spojené království Velké Británie a Severního Irska).

31 Podobně též Štangová, s. 131-142. Dalšími významnými případy řešenými před ESD jsou např. v oblasti nepřímé diskriminace Bilka, C-174/80; Maria Kowalska v. Freie und Hansestadt Hamburg, C-33/89; Julia Schornbus v. Land Hessensko. Podrobněji k nepřímé diskriminaci z důvodu pohlaví viz HAVELKOVÁ, Barbara. Nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví v judikatuře Evropského soudního dvora. *Právní rozhledy.* 2006, roč. 14, č. 6, s. 208-214. ISSN 1210-6410. K rovnému zacházení se zaměstnanci na částečný úvazek viz rozhodnutí ESD ze dne 18. 2. 1986, C-174/84, Bulk Oil v Sun International; rozsudek SD EU ze dne 13. 9. 2007, C-307//05, Juzgado de lo Social de San Sebastián – Španělsko – Yolanda Del Cerro Alonso v. Osakidetza (Servicio Vasco de Salud). Podrobněji k těmto případům viz ŠTEFKO, Martin. Hlava čtvrtá. Rovné zacházení a zákaz diskriminace. In BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář.* 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, xviii, s. 124-127. ISBN 978-80-7179-251-2.

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

vertikálně (tj. vůči státu).[33] Dále ADZ přinesl definice základních pojmů a koncentroval úpravu zákazu diskriminace do jednoho předpisu.

Pokud jde o účely této práce, ADZ upravuje právo fyzické osoby[34] na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech (§ 1 ADZ):

- práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání,
- přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti,
- pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování,
- členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují.

Dle § 2 se pro účely ADZ právem na rovné zacházení rozumí právo nebýt diskriminován z (byť jen domnělého) důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví (to zahrnuje i diskriminaci z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace), sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru. Jedná se tedy o taxativní výčet diskriminačních důvodů.

Diskriminaci dělíme na přímou a nepřímou[35]. Diskriminací je i obtěžování, sexuální obtěžování[36], pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.[37] Dle § 5 ADZ jsou zaměstnavatelé 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, přijmout opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací a která je možno s ohledem na dobré mravy požadovat vzhledem k jejich okolnostem a osobním poměrům, a to včetně zajišťování rovných příležitostí. Pro vágnost těchto ustanovení však není jisté, jestli z těchto ustanovení vyplývají zaměstnavateli subjektivní povinnosti.[38]

§ 6 pak uvádí přípustné formy rozdílného zacházení, kterými jsou:

- rozdílné zacházení z důvodu věku v přístupu k zaměstnání nebo povolání, pokud je (za dalších podmínek stanovených v § 6 ADZ) buď vyžadována podmínka minimálního

33 *Antidiskriminační zákon: komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, xiv, s. 29-31. ISBN 978-80-7400-315-8.
34 Na Slovensku se toto právo vztahuje i na právnické osoby, viz § 2 odst. 9 zákona č. 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou.
35 Definice z ADZ viz kapitola 1.
36 K obtěžování a sexuálnímu obtěžování viz CVIKLOVÁ, Lenka. Obtěžování jako forma diskriminace ve světle zahraniční teorie a judikatury. *Právní rozhledy*. 2011, roč. 19, č. 16, s. 581-587. ISSN 1210-6410.
37 Viz § 4 ADZ.
38 Srov. *Antidiskriminační zákon: komentář*, 2010, s. 200-202.

věku[39], odborné praxe nebo doby zaměstnání, anebo pokud je potřebné odborné vzdělávání, které je nepřiměřeně dlouhé vzhledem k datu, ke kterému osoba ucházející se o zaměstnání nebo povolání dosáhne důchodového věku podle zvláštního zákona.

- Pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené.
- Pokud náboženské vyznání, víra či světonázor představují podstatný, oprávněný a odůvodněný požadavek v případě závislé práce v církvích či náboženských společnostech.
- Výhodnější podmínky pro těhotné[40], matky, zdravotně postižené a mladistvé za účelem jejich ochrany, není diskriminací, pokud jsou prostředky přiměřené a nezbytné.

Dle § 7 je možné přijímat pozitivní opatření, která však nesmí ve věcech přístupu k zaměstnání nebo povolání vést k upřednostnění méně kvalifikované osoby. Dle § 8, pokud zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům, bývalým zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům peněžitá plnění nebo plnění peněžité hodnoty, jejichž účelem je nahradit nebo doplnit sociální dávky uvedené v § 8 odst. 1, je povinen nediskriminovat z důvodu pohlaví. V § 9 jsou pak uvedeny výjimky z § 8.

Ochrana před diskriminací je řešena v § 10 a 11. Dle § 10 má ten, kdo byl dotčen diskriminačním jednáním, právo se u soudu zejména domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění. Pokud by se nejevilo zjednání takové nápravy postačujícím, má též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.[41] V takových sporech pak žalobce musí prokázat, že s ním bylo ze strany žalovaného zacházeno znevýhodňujícím způsobem, a zároveň musí tvrdit, že takové zacházení bylo motivováno diskriminačním znakem. Pokud obě tyto podmínky úspěšně splní, dochází k přesunutí důkazního břemene na žalovaného.[42] V § 11 pak nalezneme oprávnění určitých právnických osob pomáhat stanoveným způsobem obětem diskriminace. Těm může poskytnout metodickou pomoc i veřejný ochránce práv, jenž

39 Srov. rozsudek SD EU ze dne 5.3.2009, C-388/07, Age Concern England (PR 11/2009).

40 K diskriminaci v situaci mimotělního oplodnění viz rozsudek SD EU ze dne 26.2.2008, Sabine Mayr proti Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG.

41 Dle mého názoru by měla výše náhrady nemajetkové újmy u diskriminačních sporů, stejně jako u sporů na zásah do osobnostních práv dle § 11 OZ, plnit i sankční funkci, která by současně měla i preventivní charakter. Srov. nález ÚS ze dne 6.3.2012, sp.zn. I. ÚS 1586/09 nebo § 2957 NOZ.

42 Srov. Pl. ÚS 37/04 ze dne 26.4.2006, publik. pod č. 419/2006 Sb. nebo rozsudek NS ze dne 11.11.2009, sp.zn. 21 Cdo 246/2008 (Rc 108/2010).

provádí i výzkum, zveřejňuje zprávy a vydává doporučení k této oblasti.[43]

Je škoda, že finální znění ADZ nepřebralo z původního návrhu institut skupinové žaloby, který by v případech, kdy je diskriminací dotčeno neurčité množství osob, umožnil „řešit zásadní právní otázky za málo peněz“.[44]

2.3.2 Zákon o zaměstnanosti (ZoZ)

Dle § 4 ZoZ[45] je povinností zaměstnavatelů (a dalších subjektů) zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání a je zakázána jakákoliv diskriminace při uplatňování tohoto práva. Dle § 12 odst. 1 ZoZ nesmí mít nabídky zaměstnání diskriminační charakter. Odst. 2 pak uvádí informace, které nesmí být při výběru zaměstnanců vyžadovány, není-li jejich vyžadování v souladu s ADZ. Těmi jsou např. informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, náboženství nebo sexuální orientace. Hlediska pro výběr zaměstnanců musí zaručovat rovné příležitosti všem fyzickým osobám ucházejícím se o zaměstnání.

V § 139 a 140 se stanoví, že porušení zákazu diskriminace nebo nezajištění rovného zacházení podle ZoZ je přestupkem, resp. správním deliktem, za který lze uložit pokutu do 1.000.000,- Kč.

2.3.2 Zákoník práce

Dle § 1a písm. e) ZP[46] je rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace jednou ze základních zásad pracovněprávních vztahů. Rovným zacházením a zákazem diskriminace se podrobněji zabývá hlava IV. části první ZP. Dle § 16 odst. 1 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. Dále je dle odst. 2 zakázána jakákoli diskriminace v pracovněprávních

---

43 § 21b zákona č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv.

44 K výhodám, nedostatkům a možným řešením tohoto institutu např. WINTEROVÁ, Alena. Hromadné žaloby (procesualistický pohled). *Bulletin advokacie*. 2008, č.10, s. 21-27. ISSN 1210-6348. Nebo také SELMI, Michael. The Price of Discrimination : The Nature of Class Action Employment Discrimination Litigation and Its Effects. *Texas Law Review.* 2002-2003, vol. 81, s. 1249-1335.

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

46 Zákon 262/2006 Sb., zákoník práce.

vztazích. Za diskriminaci se však nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce.[47] Diskriminací nejsou ani pozitivní opatření. Dle § 17 upravuje právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích ADZ.

Dle § 110 ZP platí zásada stejné odměny za stejnou či rovnocennou práci. Dle § 316 odst. 4 nesmí zaměstnavatel vyžadovat od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisejí s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem. Dále je zde uveden jejich demonstrativní výčet. U některých z nich může být tento zákaz prolomen, pokud je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený, nebo v případech, kdy to stanoví zákoník práce nebo zvláštní právní předpis. Tyto informace nesmí zaměstnavatel získávat ani prostřednictvím třetích osob.

Kromě toho ZP také na různých místech stanoví výhodnější podmínky pro určité skupiny lidí, např. pro zdravotně postižené, těhotné ženy, matky s malými dětmi, mladistvé apod.

II. ZVLÁŠTNÍ ČÁST

3. „Ženské kvóty“ v dozorčích radách

Mnozí vnímají, že v praxi existuje tzv. „skleněný strop“, který brání ženám v kariérním postupu na vyšší a tudíž lépe placená pracovní místa. Například v lednu 2012 tvořil podíl žen v řídících a dozorčích orgánech společností kótovaných na burze[48] v EU pouze 13,7 % všech členů, přičemž od r. 2003 podíl žen v řídících a dozorčích orgánech vzrůstá průměrným tempem 0,55 % za rok. U dozorčích rad a mezi nevýkonnými členy správních rad (dále jen „dozorčí rada“) pak podíl žen činí 15 %.[49]

---

47 Příkladem může být například požadavek osoby mužského pohlaví na roli Shakesperova Romea.

48 „Kótovanou společností“ se dle čl. 2 odst. 1 návrhu 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, ze dne 14. 11. 2012, COM/2012/ 614 - 2012/0299 (COD) rozumí společnost se sídlem v některém z členských států, jejíž cenné papíry jsou v jednom nebo více členských státech přijaté k obchodování na regulovaném trhu ve smyslu čl. 4 odst. 1 bodu 14 směrnice 2004/39/ES.

49 Viz European Commission. *Women in economic decision-making in the EU : Progress report* [online]. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2012, s. 10. ISBN: 978-92-79-23283-1. Dostupné též z WWW: <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_en.pdf>. Grafy, které jsou v citované

Členské státy přijímaly v boji s tímto fenoménem různá opatření, ale nikde (snad s výjimkou Francie) nebylo dosaženo takového růstu podílu žen na těchto místech, který by byl dle EK dostatečný. EK považuje rozdíly, které se tímto rozdílným zacházením v jednotlivých státech vytvořily, za překážku vnitřního trhu a shrnuje, že *„[n]edostatečné zastoupení žen v řídících a dozorčích orgánech kotovaných společností v EU vede k promarnění příležitosti plného využití lidského kapitálu EU, neboť tak přicházíme o pozitivní externí účinky související s větší účastí žen v řídících a dozorčích orgánech, které jsou přínosné pro hospodářství jako celek.“*[50]

EK se tedy rozhodla tuto situaci řešit. Na výběr měla více variant lišících se mírou závaznosti, rozsahem obchodních společností a jejich orgánů, na které bude opatření dopadat, a „tvrdostí“ navrženého opatření. Nakonec EK zvolila spíše kompromisní řešení.[51]

Tento návrh směrnice[52] (dále jen „Směrnice“) prosazovala především nizozemská místopředsedkyně Evropské komise Viviane Reding, která má na starosti oblast spravedlnosti, základních práv a občanství. EK přijala návrh Směrnice dne 14. 11. 2012 a ten byl dále postoupen EP a Radě. Dne 13. 2. 2013 se k návrhu kladně vyjádřil Evropský hospodářský a sociální výbor.[53] První čtení v EP má proběhnout na plenárním zasedání dne 19.11.2013, kde se očekává, že EP návrh přijme.[54] Otázkou zůstává, jak rozhodne Rada.[55]

---

práci uvedeny, naleznete v příloze č. 2 této práce.

50 Evropská Komise. *POSOUZENÍ DOPADU OHLEDNĚ NÁKLADŮ A PŘÍNOSŮ LEPŠÍ GENDEROVÉ VYVÁŽENOSTI V ŘÍDÍCÍCH A DOZORČÍCH ORGÁNECH SPOLEČNOSTÍ KOTOVANÝCH NA BURZE* [online]. 2012 [cit. 2013-04-02]. Dostupné z WWW: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=SWD:2012:0349:FIN:CS:PDF>

51 Podrobněji v kapitole 3.1.

52 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, ze dne 14. 11. 2012, COM/2012/ 614 - 2012/0299 (COD). Znění Směrnice naleznete v příloze č. 1 této práce.

53 Viz Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k návrhu 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, ze dne 13. 2. 2013, SOC/475. Dostupné z WWW: <http://eescopinions.eesc.europa.eu/EESCopinionDocument.aspx?identifier=ces\soc\soc475\ces2444-2012_00_00_tra_ac.doc&language=CS>

54 Schválení Směrnice ze strany EP lze očekávat s ohledem na nedávnou inciativu EP. Viz např. usnesení EP ze dne 6. července 2011, o ženách a vedení podniků (2010/2115 (INI)) , Úř. věst. C 33 E, s. 134-139.

55 Devět členských států včetně Velké Británie, Nizozemska a České republiky vyslovilo přímo svůj nesouhlas s touto směrnicí, o čemž informoval tuzemský i zahraniční tisk. Viz např. ***ČR a dalších osm zemí hodlá zablokovat návrh určující počet žen ve vedení firem*** [online]**.** EurActiv.cz, 17.9.2012. [cit.2013-03-29]. Dostupné z WWW: <http://www.euractiv.cz/podnikani-a-zamestnanost/clanek/cr-a-dalsich-osm-zemi-hodla-zablokovat-navrh-urcujici-pocet-zen-ve-vedeni-firem-010244>

3.1 Shrnutí navrhované úpravy

Předně je třeba zdůraznit, že se Směrnice vztahuje pouze na kótované společnosti, a to ještě s výjimkou malých a středních podniků[56], na které nedopadá.

Dle čl. 4 odst. 1 a 2 Směrnice mají členské státy zajistit, aby kótované společnosti, ve kterých je podíl osob nedostatečně zastoupeného pohlaví na pozicích členů dozorčí rady nižší než 40 %, dosáhly podílu co nejvíce odpovídajícímu těmto 40 % (nemá však překročit 49 %). Toho má být dosaženo do 1. ledna 2020 nebo, v případě kótovaných společností, které jsou veřejnými podniky[57], nejpozději do 1. ledna 2018. Odst. 3 pak stanoví, že k pohlaví uchazeče se přihlíží až při rovnosti kvalifikace a po objektivním posouzení všech relevantních kritérií. Všechna kritéria pak musí být dle odst. 4 zpětně na žádost nepřijatého uchazeče zveřejněna a dle odst. 5 se při případném sporu důkazní břemeno přenáší na kótovanou společnost.

Dle odst. 6 a 7 pak mohou státy stanovit určité výjimky. Dle odst. 6 se cíl z odst. 1 a 2 nemusí vztahovat na kótované společnosti, v nichž osoby nedostatečně zastoupeného pohlaví tvoří méně než 10 % pracovníků. A dle odst. 7 může být tento cíl splněn, pokud kótované společnosti prokážou, že osoby nedostatečně zastoupeného pohlaví zastávají v řídících a dozorčích orgánech alespoň třetinu všech pozic.

Čl. 5 pak stanoví povinnost kótovaným společnostem přijmout individuální závazky v této oblasti (tzv. „flexikvóty“) dopadající na řídící orgány kótovaných společností, které mají být též splněny do 1. ledna 2020, resp. do 1. ledna 2018 v případě veřejných podniků. Dále také stanoví povinnost podávat zprávy o plnění této směrnice vnitrostátním orgánům.

Čl. 5 odst. 3 pak stanoví povinnost uvést důvody a přijatá opatření, pokud kótovaná společnost neplní své závazky z čl. 4 a 5.

O sankcích se pak dočteme v čl. 6, který dává stanovení sankce do rukou členských států. Tyto sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující a mohou zahrnovat správní pokuty a prohlášení neplatnosti či zrušení daného právního úkonu příslušným soudním orgánem.

---

56 Malým či středním podnikem je dle čl. 1 a 2 Doporučení EK 2003/361/ES ze dne 6. 5. 2003 společnost, která má méně než 250 zaměstnanců a jejíž roční obrat nepřesáhne 50 milionů eur a/nebo také když bilanční suma její roční rozvahy nepřesáhne 43 milionů eur.

57 Veřejný podnik je "podnik", na nějž mohou mít orgány veřejné moci přímo nebo nepřímo rozhodující vliv na základě vlastnictví, finanční účasti v něm nebo na základě pravidel, jimiž se podnik musí řídit. Co znamená mít rozhodující vliv, se blíže rozvádí v čl. 2 odst. 9 Směrnice.

3.2 Problémy

3.2.1 Pravomoc EU

Základem Směrnice má být čl. 157 odst. 3 SFEU.[58] Dle tohoto ustanovení přijímají Evropský parlament a Rada řádným legislativním postupem po konzultaci s Hospodářským a sociálním výborem 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.

Otázkou tedy je, zda Směrnice směřuje k uplatnění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení. Co se týče rovných příležitostí, zde Směrnice oproti současnému stavu nepřináší nic navíc. Příležitosti rovné již jsou, jen výsledky se rovnými na první pohled nezdají. Pokud jde o rovné zacházení, pak by bylo vhodné provést statistické šetření ohledně poměru počtu a kvalifikace mužů a žen ucházejících se o místo ve vedení společnosti[59] a těch, kteří následně byli vybráni.[60] Pokud by výběr odpovídal kvalifikaci, pak se o rovné zacházení jedná a Směrnice pro tento případ žádné „rovnější“ zacházení nepřináší, což znamená, že by se Směrnice nemohla opírat o čl. 157 odst. 3 SFEU. Pokud by však výběr neodpovídal kvalifikaci, pak by se o rovné zacházení nejednalo a bylo by vhodné to nějak řešit.

Směrnice by zde však nepomohla. Přednost kvalifikace ve vztahu k pozitivním opatřením stanovil již ESD ve věci Marschall a upřednostnění osoby jednoho pohlaví vůči osobě opačného pohlaví při stejné kvalifikaci nepředstavuje rovné zacházení, nýbrž výjimku z něj, kterou však mohou činit pouze členské státy na základě čl. 157 odst. 4 SFEU. Lze to tedy uzavřít tím, že se Směrnice o čl. 157 odst. 3 opírat dle mého názoru nemůže.

Existuje tedy jiné ustanovení, na základě kterého by bylo možné Směrnici přijmout? Nabízí se čl. 19 SFEU, dle kterého je možné přijmout vhodná opatření k boji proti diskriminaci na základě pohlaví. Pod toto ustanovení by se Směrnice podřadit dala, ale pro přijetí takového opatření je vyžadován jednomyslný souhlas Rady, což by v tomto případě byla pravděpodobně nepřekonatelná překážka.

Směrnice je v souladu s judikaturou ESD, a to především proto, že stále vyžaduje jako primární kritérium kvalifikaci a objektivní posouzení ostatních relevantních kritérií.

---

58 Viz důvodová zpráva k Směrnici, bod 3. Dostupná (společně se zněním směrnice) z WWW: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0614:FIN:CS:PDF>

59 Vedením společnosti zde myslíme řídící a kontrolní orgány (kótovaných) společností.

60 Je však třeba říci, že provedení takovéhoto šetření je v praxi pro často nepřílišnou transparentnost výběru uchazečů velmi složité.

3.2.2 Subsidiarita a proporcionalita

Dle čl. 5 odst. 3 SEU jedná EU v oblastech, které nespadají do její výlučné pravomoci, pouze tehdy a do té míry, pokud cílů zamýšlené činnosti nemůže být dosaženo uspokojivě členskými státy na úrovni ústřední, regionální či místní, ale spíše jich, z důvodu jejího rozsahu či účinků, může být lépe dosaženo na úrovni Unie.

V důvodové zprávě k Směrnici EK argumentuje, že nízký podíl žen ve vedení společností se nedaří úspěšně řešit v žádném členském státě EU (snad s výjimkou Francie) a dodává, že na úrovni EU by to šlo lépe. Navíc různá řešení a s tím spojená míra úspěchu v jednotlivých členských státech způsobují problémy vnitřnímu trhu. Dále EK zdůrazňuje potenciál plného využití talentu nejlépe kvalifikovaných žen pro konkurenceschopnost a růst při společném postupu členských států.[61]

Nejdříve bych se chtěl pozastavit nad argumentem obsaženým v předchozí větě. Jak jsem zmínil již výše, priorita kvalifikace zde již byla, v tomto ohledu tedy Směrnice nic nového nepřináší.[62] Zbývá pak argumentace pozitivním vlivem diverzity, která je způsobena přítomností vyššího počtu žen při rozhodování ve vedení společnosti. V tomto ohledu se však odborné studie značně rozcházejí.[63]

Co se týče subsidiarity samotné, je nutné zohlednit, že mnoho členských států začalo přijímat opatření v této otázce až v poslední době. Nějaký čas tedy trvá, než je možno dosažené výsledky objektivně posoudit. Kromě toho se domnívám, že aplikace rovné 40 % kvóty ani nemůže spravedlivě zohlednit situaci ve všech členských státech, natož aby tuto situaci řešila lépe, než je možné na národní úrovni. Spíše lze tedy tvrdit, že Směrnice je v rozporu se zásadou subsidiarity.

Pokud jde o zásadu proporcionality, pak dle čl. 5 odst. 4 SEU nepřekročí obsah ani forma činnosti Unie rámec toho, co je nezbytné pro dosažení cílů Smluv.

EK argumentuje tím, že nezávazná opatření nevedla k dosažení stanoveného cíle. Krom toho má Směrnice dopadat jen na dozorčí orgány kótovaných společností s výjimkou

---

61 Viz důvodová zpráva k Směrnici, bod 3.

62 Snad by za účelem vyšší míry zohledňování kvalifikace v praxi mohla zapůsobit obava z hrozících sankcí. Zde však bude záležet na členských státech, protože stanovení sankcí je v jejich rukou.

63 TERJESEN, S., R. SEALY a V. SINGH. Women directors on corporate boards : a review and research agenda. *Corporate Governance: An International Review.* 2009, vol.17, s. 320–337. Dostupné též z WWW: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1467-8683.2009.00742.x/pdf>
Podobně, ale spíše mírně ve prospěch žen, viz též LÜCKERATH-ROVERS, Mijntje. Women on boards and firm performance. *The Journal of management and governance.* 2013, vol. 17, issue 2, s. 491-509. ISSN 1385-3457.

malých a středních podniků a jedná se v podstatě jen o minimální harmonizaci.[64]

Nejdříve je tedy nutné uvést, co je cílem Smluv, k jehož dosažení má Směrnice přispět. Dle čl. 1 Směrnice je cílem zajištění vyváženějšího zastoupení mužů a žen a přijetí vhodných opatření k boji proti diskriminaci na základě pohlaví. Rovnost výsledků v oblasti zastoupení mužů a žen v zaměstnání či povolání však není cílem EU, resp. přinejmenším ne cílem, kde by měla EU pravomoc zasáhnout. Tím je spíše požadavek rovného zacházení a poskytnutí rovných příležitostí a samozřejmě boj proti diskriminaci.

Pokud akceptujeme, že se má při výběru osob do vedení společnosti rozhodovat dle jejich kvalifikace a dalších relevantních kritérií (které nejsou diskriminačními důvody), pak se domnívám, že EK nepřišla s jediným platným argumentem, proč by se mělo při tomto výběru přihlížet (také) k jejich pohlaví. Skutečnost, že je ve vedení společností málo žen, sama o sobě argumentem být nemůže. Jediným platným argumentem by mohl být boj s diskriminací, boj se „skleněným stropem“, tj. s faktem, že v praxi se k pohlaví uchazeče často přihlíží, což EK ale v této souvislosti příliš nezdůrazňuje.

Příčinou tohoto problému je netransparentnost výběru. Jako řešení by se automaticky nabízelo stanovit těmto společnostem povinnost zveřejňovat kritéria, která se budou brát v úvahu při následném výběru. Musíme však připustit, že posuzování míry naplnění některých kritérií je záležitostí subjektivní, stejně tak nelze předem stanovit váhu těchto kritérií. Velmi omezující je také uzavřený výčet těchto kritérií, který je předpokladem tohoto řešení.

Bylo by tedy vhodné přijmout opatření, které by rozhodování na základě kvalifikace vynutilo. Ačkoli se to může zdát na první pohled zvláštní, takovým opatřením by mohla být i tato Směrnice. Kvalifikaci totiž stále ponechává jako primární kritérium a až poté se má přihlížet k pohlaví osoby. Pokud nebude stanovená kvóta naplněna, vysvětlování bude na kótované společnosti. Pokud společnost nepodá dostatečné důvody, bude jí hrozit sankce. Neodůvodněné však nadále zůstává upřednostňování žen při stejné kvalifikaci, a to navíc shodně do 40 % pro všechny členské státy, mezi kterými se situace značně liší. Krom toho EK neuvedla, jak k podílu 40 % přišla. Jen letmo jsou zmíněny statistiky, které říkají, že většina absolventek vysokých škol v EU jsou ženy.[65]

Tyto kvóty jsou také neúměrným zásahem do svobody podnikání a do soukromého

64 Viz důvodová zpráva k Směrnici, bod 3.

65 Viz Eurostat. *Graduates from tertiary education, by field of education and gender, EU-27* [online]. [cit. 2013-04-04]. Dostupné z WWW: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Graduates_from_tertiary_education,_by_field_of_education_and_gender,_EU-27,_2010_(1)_(1_000).png&filetimestamp=20121001105910 >

vlastnictví. To lze však dle EK ospravedlnit nezbytností takového opatření. S tím nelze z výše uvedených důvodů souhlasit. V souvislosti s tímto pak zaznívají legitimní názory, že když už by podobná opatření měla být, tak by se s nimi mělo začít ve veřejném sektoru (veřejné podniky jsou jen část). Zde však EU nemá pravomoc.

3.2.3 Nesplnění Směrnice a sankce

Zajímavé na Směrnici je, že se kvóty z objektivních důvodů nemusí podařit splnit. Stane se tak, když se mezi uchazeči neobjeví dostatečný počet žen, které budou alespoň stejně kvalifikované jako nejkvalifikovanější muži. Na tuto situaci pamatuje čl. 5 odst. 3 Směrnice, který stanoví kótovaným společnostem, které neplní závazky z čl. 4 odst. 1 a čl. 5 odst. 1, povinnost uvést důvody, proč neplní, a opatření, která hodlá za účelem plnění přijmout. K přijetí jakéhokoli opatření při existenci takovýchto objektivních překážek plnění však Směrnice nezavazuje a činit tak ani nemůže.

Co se týče sankcí za neplnění Směrnice, ty dle čl. 6 stanoví samy členské státy. Tyto sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující a mohou zahrnovat správní pokuty a prohlášení neplatnosti či zrušení daného právního úkonu příslušným soudním orgánem. I přes apel na účinnost sankcí lze však očekávat, že se bude přísnost sankcí v jednotlivých členských státech lišit. Tato rozdílnost by pak mohla také způsobit problémy vnitřnímu trhu.

3.3 Norská zkušenost

Norské království bylo první evropskou zemí, kde se podařilo prosadit genderové kvóty ve správních radách (nejen kótovaných) společností. V prosinci 2003 bylo do zákona o akciových společnostech vloženo ustanovení, které nezávazně doporučovalo kótovaným společnostem, aby bylo v jejich správní radě alespoň 40% zástupců obou pohlaví.[66] To dopadalo i na další obchodní společnosti, včetně těch vlastněných státem.

Jelikož nemělo toto ustanovení z důvodu nezávazné povahy zamýšlený účinek, bylo v prosinci 2005 novelizováno a stalo se závazným. Dotčené společnosti musely tohoto cíle dosáhnout do čtyř let od účinnosti zákona, což se také v drtivé většině případů stalo. V opačném případě mohlo následovat i zrušení společnosti soudem.[67]

V roce 2009 dosáhl podíl žen ve správních radách norských kótovaných společností

66 § 6-11a zákona o akciových společnostech, č. 45 ze dne 13. června 1997.
67 *Women in economic decision-making in the EU : Progress report*, 2012, s. 17.

40 %, když ještě v roce 2002 dosahoval pouze 6 %. Na druhou stranu jen přibližně 2 % správních rad těchto společností předsedá žena. K tomu je třeba ještě poznamenat, že od přijetí novely, která učinila kvóty závaznými, téměř žádné diskuse o této věci neprobíhaly, z čehož lze usuzovat, že byla tato změna všeobecně přijata.[68]

68 Viz STORVIK, Aagoth a Mari TEIGEN. *Women on Board : The Norwegian Experience*.[online] Berlin : Friedrich-Ebert-Stiftung, June 2010 [cit. 2013-03-28]. Dostupné z WWW: <http://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/07309.pdf>

Závěr

Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace je (nejen) v pracovněprávních vztazích velmi významná a dynamicky se rozvíjející, což můžeme s ohledem na téma této práce v současnosti pozorovat především v evropském právu a vnitrostátním právu členských států. Viditelná je snaha členských států bojovat s v praxi stále přetrvávající diskriminací při výběru uchazečů o lépe placená pracovní místa.

Zajištění rovného zacházení není jen otázkou právní, ale ve velké míře též záležitostí genderových studií a celkově pak otázkou obecně politickou. Tato práce si kladla za cíl analýzu především právního stavu věci, což se dle mého názoru podařilo.

Ukázali jsme si, že kromě práva EU a vnitrostátních právních řádů je v této otázce velmi významné i právo Rady Evropy, zejména pak judikatura ESLP týkající se porušení čl. 14 Evropské úmluvy. Na ESLP se v této věci mohou obracet i jednotlivci.

Pokud jde o situaci v ČR, je třeba ocenit, že byl po dlouhých legislativních peripetiích přijat antidiskriminační zákon, který v sobě koncentruje antidiskriminační úpravu. Dle mého názoru by bylo ještě vhodné do tohoto zákona doplnit institut skupinové žaloby, který byl obsažen v původním návrhu zákona, ale do finálního znění se nedostal. V soudních sporech, ve kterých je diskriminace prokázána, bych pak uvítal udělování povinnosti k sankční náhradě škody, která by odradila od další diskriminace.

Co se týče navrhované směrnice o „ženských kvótách“ v dozorčích radách, směrnice není tak přísná, jak se na první pohled může zdát. I kdyby byla nakonec přijata a obstála v dodržení zásady subsidiarity a proporcionality, o čemž vážně pochybuji, stále bude při výběru uchazečů o místa v dozorčích radách na prvním místě jejich kvalifikace a posouzení dalších relevantních kritérií a až při jejich shodnosti má být přihlédnuto k pohlaví uchazeče. To znamená, že závazky z této směrnice nemusí být z objektivních důvodů možné splnit.

Norský příklad nám ukázal, že pokud se stát rozhodne, že je třeba co nejrychleji zvýšit podíl žen ve vedení obchodních společností, pak jsou kvóty efektivním řešením, pokud jsou doprovázeny efektivními sankcemi, a že občané mohou nakonec tato opatření přijmout.

Na závěr bych rád zdůraznil, že diskriminace je velmi závažný problém, proti kterému je nutno bojovat, ale zároveň je nutné pečlivě zvážit, jaké prostředky budou za tímto účelem použity.

Seznam literatury

Monografie a jejich části

Antidiskriminační zákon: komentář. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, xiv, 405 s. ISBN 978-80-7400-315-8.

ARISTOTELÉS,. *Etika Níkomachova*. 2. rozš. vyd. Praha: P. Rezek, 1996, 493 s. ISBN 80-901796-7-3.

BOBEK, Michal. Zákaz diskriminace (čl. 14 EÚLP a Protokol č. 12). In *Evropská úmluva o lidských právech : komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, xxvii, s. 1207-1241. ISBN 978-80-7400-365-3.

BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN. *Rovnost a diskriminace*. Vyd. 1. Praha: Beck, 2007, XLVIII, 471 s. ISBN 978-80-7179-584-1.

FREDMAN, Sandra a Zdeněk KÜHN. *Antidiskriminační právo*. 1. vyd. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007, xxvi, 209 s. ISBN 978-80-254-1054-7.

HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2007, 157 s. ISBN 978-80-903786-2-9.

MIKEŠ, Petr. *Aplikace mezinárodního práva v právním řádu ČR pohledem teorie a soudní praxe*. Vyd. 1. Praha : Wolters Kluwer Česká republika, 2012, xiv, 309 s. ISBN 978-80-7357-929-6.

ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 230 s. ISBN 978-80-7380-277-6.

ŠTEFKO, Martin. Hlava čtvrtá. Rovné zacházení a zákaz diskriminace. In BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, xviii, s. 111-134. ISBN 978-80-7179-251-2.

TICHÝ, Luboš, Rainer ARNOLD, Jiří ZEMÁNEK, Richard KRÁL a Tomáš DUMBROVSKÝ. *Evropské právo*. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2011, lii, 953 s. ISBN 978-80-7400-333-2.

Články z odborných periodik a příspěvky do sborníků

BAROŠ, Jiří. Právo nebo lidská práva? Ke kořenům lidských práv. *Jurisprudence*. 2010, roč. 19, č. 2, s. 24-31. ISSN 1802-3843.

CVIKLOVÁ, Lenka. Obtěžování jako forma diskriminace ve světle zahraniční teorie a judikatury. *Právní rozhledy*. 2011, roč. 19, č. 16, s. 581-587. ISSN 1210-6410.

HAVELKOVÁ, Barbara. Nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví v judikatuře Evropského soudního dvora. *Právní rozhledy.* 2006, roč. 14, č. 6, s. 208-214. ISSN 1210-6410.

LÜCKERATH-ROVERS, Mijntje. Women on boards and firm performance. *The Journal of management and governance.* 2013, vol. 17, issue 2, s. 491-509. ISSN 1385-3457.

SELMI, Michael. The Price of Discrimination : The Nature of Class Action Employment Discrimination Litigation and Its Effects. *Texas Law Review.* 2002-2003, vol. 81, s. 1249-1335.

TERJESEN, S., R. SEALY a V. SINGH. Women directors on corporate boards : a review and research agenda. *Corporate Governance: An International Review.* 2009, vol.17, s. 320–337. Dostupné též z WWW:
<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1467-8683.2009.00742.x/pdf>

WINTEROVÁ, Alena. Hromadné žaloby (procesualistický pohled). *Bulletin advokacie*. 2008, č. 10, s. 21-27. ISSN 1210-6348.

Ostatní zdroje

ČR a dalších osm zemí hodlá zablokovat návrh určující počet žen ve vedení firem [online]**.** EurActiv.cz, 17.9.2012. [cit.2013-03-29]. Dostupné z WWW: <http://www.euractiv.cz/podnikani-a-zamestnanost/clanek/cr-a-dalsich-osm-zemi-hodla-zablokovat-navrh-urcujici-pocet-zen-ve-vedeni-firem-010244>

European Commission. *Women in economic decision-making in the EU : Progress report* [online]. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2012, s. 10. ISBN: 978-92-79-23283-1. Dostupné též z WWW: <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_en.pdf>

Eurostat. *Graduates from tertiary education, by field of education and gender, EU-27* [online]. [cit. 2013-04-04]. Dostupné z WWW: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Graduates_from_tertiary_education,_by_field_of_education_and_gender,_EU-27,_2010_(1)_(1_000).png&filetimestamp=20121001105910 >

Evropská komise. Důvodová zpráva k Směrnici a znění Směrnice. Dostupné z WWW: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0614:FIN:CS:PDF>

Evropská Komise. *POSOUZENÍ DOPADU OHLEDNĚ NÁKLADŮ A PŘÍNOSŮ LEPŠÍ GENDEROVÉ VYVÁŽENOSTI V ŘÍDÍCÍCH A DOZORČÍCH ORGÁNECH SPOLEČNOSTÍ KOTOVANÝCH NA BURZE* [online]. 2012 [cit. 2013-04-02]. Dostupné z WWW: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=SWD:2012:0349:FIN:CS:PDF>

Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k návrhu 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, ze dne 13. 2. 2013, SOC/475. Dostupné z WWW: <http://eescopinions.eesc.europa.eu/EESCopinionDocument.aspx?identifier=ces\soc\soc475\ces2444-2012_00_00_tra_ac.doc&language=CS>

STORVIK, Aagoth a Mari TEIGEN. *Women on Board : The Norwegian Experience*.[online] Berlin : Friedrich-Ebert-Stiftung, June 2010 [cit. 2013-03-28]. Dostupné z WWW: <http://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/07309.pdf>

Seznam příloh

Příloha č. 1: Navrhované znění Směrnice

Příloha č. 2: Grafy podílů žen ve vedení kótovaných společností

Příloha č. 1: Navrhované znění Směrnice

Článek 1

Předmět

Tato směrnice stanoví opatření, která mají zajistit vyváženější zastoupení mužů a žen mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady kotovaných společnosti tím, že zavádí opatření, jejichž cílem je urychlit pokrok v oblasti genderové vyváženosti, přičemž společnostem poskytuje dostatek času na provedení nezbytných opatření.

Článek 2

Definice

Pro účely této směrnice platí tyto definice:

(1) „kotovanou společností“ se rozumí společnost se sídlem v některém z členských států, jejíž cenné papíry jsou v jednom nebo více členských státech přijaté k obchodování na regulovaném trhu ve smyslu čl. 4 odst. 1 bodu 14 směrnice 2004/39/ES;

(2) „řídícími a dozorčími orgány“ se rozumí každý správní, řídící či dozorčí orgán společnosti;

(3) „členem správní rady“ se rozumí každý člen správní rady, včetně zástupce zaměstnanců;

(4) „členem představenstva/výkonným členem správní rady“ se rozumí každý člen představenstva v dualistickém systému a každý člen správní rady v monistickém systému, který je zapojen do každodenního řízení společnosti;

(5) „členem dozorčí rady/nevýkonným členem správní rady“ se rozumí každý člen dozorčí rady v dualistickém systému řízení a každý člen unitární správní rady v monistickém systému, který není výkonným členem správní rady;

(6) „jednotnou správní radou“ se rozumí jediná správní rada, která slučuje řídící a dozorčí funkce společnosti;

(7) „dualistickým systémem řízení“ se rozumí systém, ve kterém řídící a dozorčí funkce společnosti vykonávají dva samostatné orgány;

(8) „malým a středním podnikem“ či „MSP“ se rozumí společnost, která zaměstnává méně než 250 osob a má roční obrat do 50 milionů EUR, nebo její bilanční suma celkem nepřesahuje 43 milionů EUR, nebo pokud jde o malé a střední podniky se sídlem v členském státě, jehož měnou není euro, ekvivalentní částky v měně tohoto

členského státu;

(9) „veřejným podnikem“ se rozumí podnik, na nějž mohou mít orgány veřejné moci přímo nebo nepřímo rozhodující vliv na základě vlastnictví, finanční účasti v něm nebo na základě pravidel, jimiž se podnik musí řídit. Má se za to, že orgány veřejné moci mají rozhodující vliv, pokud ve vztahu k určitému podniku přímo či nepřímo:

– drží většinu upsaného základního kapitálu takového podniku nebo

– kontrolují většinu hlasů spojených s akciemi vydanými takovým podnikem nebo

– mohou jmenovat více než polovinu členů správního, řídícího nebo dozorčího orgánu takového podniku.

Článek 3

Vyloučení malých a středních podniků z působnosti směrnice

Tato směrnice neplatí pro malé a střední podniky (dále jen „MSP“).

Článek 4

Cíle ohledně členů dozorčí rady/nevýkonných členů správní rady

1. Členské státy zajistí, aby kotované společnosti, ve kterých je podíl osob nedostatečně zastoupeného pohlaví na pozicích členů dozorčí rady/nevýkonných členů správní rady nižší než 40 %, do takových pozic jmenovaly kandidáty na základě komparativní analýzy kvalifikace každého z nich a použily při tom předem určená, jasná, neutrálně formulovaná a jednoznačná kritéria s cílem dosáhnout tohoto podílu nejpozději do 1. ledna 2020 nebo, v případě kotovaných společností, které jsou veřejnými podniky, nejpozději do 1. ledna 2018.

2. Počet pozic členů dozorčí rady/nevýkonných členů správní rady, který je nezbytný pro splnění cíle stanoveného v odstavci 1, má co nejvíce odpovídat 40% podílu, avšak nemá překročit 49 %.

3. Aby členské státy dosáhly cíle stanoveného v odstavci 1, zajistí, aby byl při výběru členů dozorčí rady/nevýkonných členů správní rady upřednostněn kandidát nedostatečně zastoupeného pohlaví, pokud je z hlediska vhodnosti, způsobilosti a odborných výsledků stejně kvalifikovaný jako kandidát opačného pohlaví, pod podmínkou, že objektivní posouzení, které zohlednilo všechna kritéria týkající se konkrétních kandidátů, nerozhodlo ve prospěch kandidáta opačného pohlaví.

4. Členské státy zajistí, aby kotované společnosti měly povinnost zveřejnit na žádost neúspěšného kandidáta kvalifikační kritéria, na nichž byl výběr kandidátů založen, dále objektivní srovnávací posouzení těchto kritérií, a případně důvody, které rozhodly ve prospěch kandidáta opačného pohlaví.

5. V souladu se svými vnitrostátními soudními systémy členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zajistily, že pokud neúspěšný kandidát nedostatečně zastoupeného pohlaví zjistí skutečnosti, díky nimž se lze domnívat, že tento kandidát byl stejně kvalifikovaný jako jmenovaný kandidát opačného pohlaví, kotovaná společnost bude muset prokázat, že neporušila pravidla stanovená v odstavci 3.

6. Členské státy mohou stanovit, že se cíl stanovený v odstavci 1 nevztahuje na kotované společnosti, v nichž osoby nedostatečně zastoupeného pohlaví tvoří méně než 10 % pracovníků.

7. Členské státy mohou stanovit, že cíl stanovený v odstavci 1 je splněn, pokud mohou kotované společnosti prokázat, že osoby nedostatečně zastoupeného pohlaví zastávají v řídících a dozorčích orgánech alespoň třetinu všech pozic, bez ohledu na to, zda jsou členy představenstva/výkonnými členy správní rady či členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady.

Článek 5

Dodatečná opatření přijatá společnostmi a podávání zpráv

1. Členské státy zajistí, aby kotované společnosti přijaly individuální závazky, pokud jde o vyvážené zastoupení obou pohlaví mezi členy představenstva/výkonnými členy správní rady, které mají být splněny nejpozději do 1. ledna 2020 nebo, v případě kotovaných společností, které jsou veřejnými podniky, do 1. ledna 2018.

2. Členské státy požadují od kotovaných společností, aby jednou ročně počínaje [dva roky po přijetí] předkládaly příslušným vnitrostátním orgánům informace o zastoupení mužů a žen v jejich řídících a dozorčích orgánech, v rozlišení podle členů dozorčí rady/nevýkonných členů správní rady a členů představenstva/výkonných členů správní rady, jakož i informace o tom, jaká přijaly opatření ohledně cílů stanovených v čl. 4 odst. 1 a v tomto článku odstavci 1, a aby tyto informace vhodným a přístupným způsobem zveřejňovaly na svých internetových stránkách.

3. Pokud kotovaná společnost neplní cíle stanovené v čl. 4 odst. 1 nebo vlastní individuální závazky přijaté podle tohoto článku odstavce 1, musí dodatečně k informacím uvedeným v tomto článku v odstavci 2 uvádět rovněž důvody, kvůli kterým společnost cíle nebo závazky neplní, jakož i popis opatření, která společnost dosud přijala či která hodlá přijmout, aby dané cíle nebo závazky splnila.

4. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zajistily, že orgán nebo orgány pověřené v souladu s článkem 20 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění) budou rovněž příslušné pro prosazování, analýzu, sledování a podporu genderové vyváženosti v řídících a dozorčích orgánech kotovaných společností.

Článek 6

Sankce

1. Členské státy stanoví pravidla upravující sankce za porušování vnitrostátních ustanovení přijatých podle této směrnice a přijmou veškerá opatření nezbytná k zajištění jejich uplatňování.

2. Tyto sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující a mohou zahrnovat tato opatření:

(a) správní pokuty;

(b) příslušný soudní orgán prohlásí jmenování či volbu členů dozorčí rady/nevýkonných členů správní rady, které byly provedeny v rozporu s vnitrostátními ustanoveními přijatými podle čl. 4 odst. 1, za neplatné či je zruší.

Článek 7

Minimální požadavky

Členské státy mohou zavést nebo zachovat ustanovení, která zajištění vyváženějšího zastoupení mužů a žen ve společnostech se sídlem na jejich území podporují v ještě větší míře než ustanovení této směrnice, pokud tato ustanovení nezpůsobí neoprávněnou diskriminaci či nezabrání řádnému fungování vnitřního trhu.

Článek 8

Provedení

1. Členské státy přijmou a zveřejní právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí nejpozději do [dvou let po přijetí]. Neprodleně sdělí Komisi jejich znění.

2. Tyto předpisy přijaté členskými státy musí obsahovat odkaz na tuto směrnici nebo na ni musí být učiněn odkaz při jejich úředním vyhlášení. Způsob odkazu si stanoví členské státy.

3. Aniž by byl dotčen čl. 4 odst. 6 a 7, mohou členské státy, které již před vstupem této směrnice v platnost zavedly opatření pro zajištění vyváženějšího zastoupení žen a mužů mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady kotovaných společností, odložit použití procedurálních náležitostí, které se týkají jmenování kandidátů a jsou uvedené v čl. 4 odst. 1, 3, 4 a 5, pokud lze prokázat, že díky těmto opatřením mohou osoby nedostatečně zastoupeného pohlaví zastávat alespoň 40 % pozic členů dozorčí rady/nevýkonných členů správní rady kotovaných společností, a to nejpozději do 1. ledna 2020 nebo, v případě kotovaných společností, které jsou veřejnými podniky, nejpozději do 1. ledna 2018. Dotčené členské státy předloží Komisi příslušné prokazující informace.

4. Členské státy sdělí Komisi znění hlavních ustanovení vnitrostátních právních předpisů, které přijmou v oblasti působnosti této směrnice.

Článek 9

Přezkum

1. Členské státy předloží Komisi nejpozději do 1. ledna 2017 a poté každé dva roky zprávu o provádění této směrnice. Tyto zprávy zahrnují mimo jiné podrobné informace o opatřeních, která byla přijata s cílem splnit cíle stanovené v čl. 4 odst. 1, informace požadované v souladu s čl. 5 odst. 2 a informace o individuálních závazcích, které kotované společnosti přijaly podle čl. 5 odst. 1.

2. Členské státy, které podle čl. 8 odst. 3 odloží použití procedurálních náležitostí, jež se týkají jmenování kandidátů a jsou uvedené v čl. 4 odst. 1, 3, 4 a 5, prokážou ve svých zprávách zmíněných v odstavci 1 konkrétní výsledky, jichž bylo dosaženo díky vnitrostátním opatřením uvedeným v čl. 8 odst. 3. Komise přezkoumá, zda daná opatření skutečně umožňují osobám nedostatečně zastoupeného pohlaví, aby do 1. ledna 2018 (v případě kotovaných společností, které jsou veřejnými podniky) a do 1. ledna 2020 (v případě kotovaných společností, které nejsou veřejnými podniky) zastávaly alespoň 40 % pozic členů dozorčí rady/nevýkonných členů správní rady. Komise o tom následně vydá zvláštní zprávu. První takovou zprávu Komise vydá do 1. července 2017, následné zprávy budou vydávány do šesti měsíců po předložení příslušných zpráv členských států podle odstavce 1. Dotčené členské státy zajistí, aby kotované společnosti, které se řídí vnitrostátními opatřeními uvedenými v čl. 8 odst. 3 a které do 1. ledna 2018 (pokud jsou veřejnými podniky) a do 1. ledna 2020 (pokud nejsou veřejnými podniky) ještě nejmenovaly či nezvolily do pozic členů dozorčí rady/nevýkonných členů správní rady alespoň 40 % osob nedostatečně zastoupeného pohlaví, použily od daného data procedurální náležitosti, které se týkají jmenování kandidátů a jsou uvedené v čl. 4 odst. 1, 3, 4 a 5.

3. Komise přezkoumá uplatňování této směrnice a nejpozději do 31. prosince 2021 a poté každé dva roky o něm podá zprávu Evropskému parlamentu a Radě. Komise zejména posoudí, zda byly splněny cíle této směrnice.

4. S ohledem na to, jak se bude otázka zastoupení mužů a žen v řídících a dozorčích orgánech kotovaných společností a na různých rozhodovacích úrovních v hospodářství vyvíjet, a s ohledem na to, zda bude dosažený pokrok dostatečně trvalý, Komise ve své zprávě posoudí, zda je nutné, aby tato směrnice platila i po datu určeném v čl. 10 odst. 2 nebo zda je třeba dobu trvání platnosti změnit.

Článek 10

Vstup v platnost a pozbytí platnosti

1. Tato směrnice vstupuje v platnost [dvacátým] dnem po vyhlášení v Úředním věstníku Evropské unie.

2. Pozbývá účinku dne 31. prosince 2028.

Článek 11

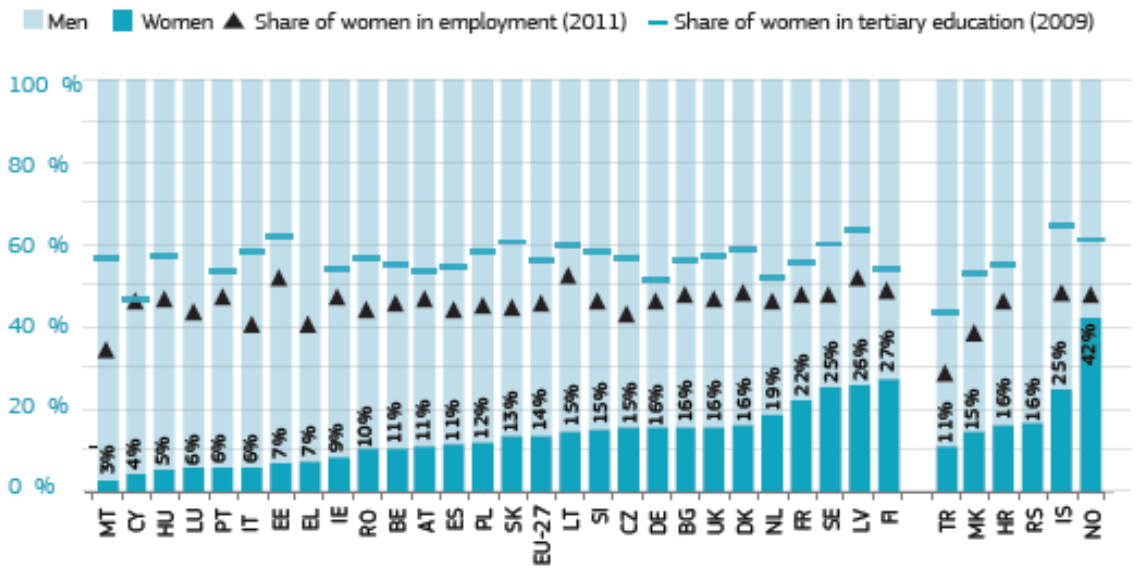
Určení

Tato směrnice je určena členským státům.

Zdroj: Evropská komise (http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0614:FIN:CS:PDF).

Příloha č. 2: Grafy podílů žen ve vedení kótovaných společností

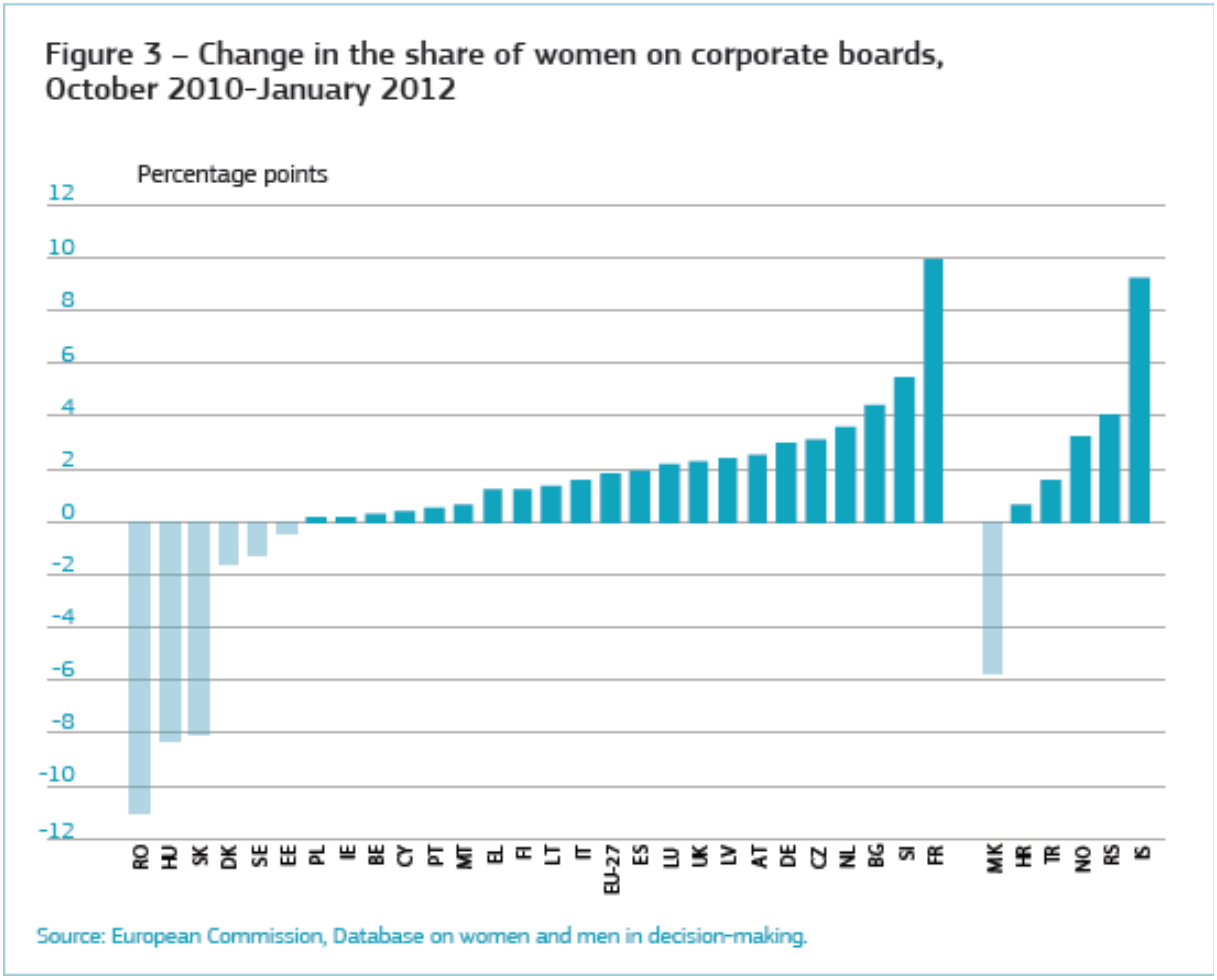
Figure 1 – Women and men on the boards of the largest listed companies, January 2012



Source: European Commission, Database on women and men in decision-making and Eurostat, Labour Force Survey.
Note: Data on share of employment not available for RS; data on tertiary education not available for LU, EL and RS.

Figure 2 – Women and men on corporate boards in the EU, 2003-2012

Source: European Commission, Database on women and men in decision-making.
Note: Data cover all 27 EU Member States except in 2003 when data for CZ, LT, MT & PL are not available.
Small discrepancies between the percentage shown in consecutive years and the change in percentage points derive from rounding. Data are normally collected in the final quarter of the year but the data for 2012 was collected in January, just 3 months after the 2011 data, and should therefore not be treated as part of the annual time series.



Zdroj: Evropská komise (http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_en.pdf).