

Univerzita Karlova v Praze
Právnická fakulta

**Zvyšování potu žen v dozorích radách?
Kritická analýza současné koncepce antidiskriminačního práva EU**

Studentská vědecká a odborná činnost
Kategorie: magisterské studium

Autor: Zuzana Holakovská

Konzultant: doc. Mag. phil. Dr. iur. Harald Christian Scheu, Ph.D.

VII. ročník SVO

2013/2014

estné prohlášení a souhlas s publikací práce

Prohlašuji, že jsem práci předkládanou do VII. ročníku Studentské vdecké a odborné innosti (SVO) vypracovala samostatn za použití literatury a zdroj v ní uvedených. Dále prohlašuji, že práce nebyla ani jako celek, ani z podstatné ásti d íve publikována, obhájena jako sou ást bakalá ské, diplomové, rigorózní nebo jiné studentské kvalifika ní práce a nebyla p ihlášena do předchozích ro ník SVO i jiné sout že.

Souhlasím s užitím této práce rozši ováním, rozmnožováním a sd lováním ve ejnosti v neomezeném rozsahu pro ú ely publikace a prezentace PF UK, v etn užití t etími osobami.

V dne

.....

Zuzana Holakovská

Podkování

Ráda bych podkovala konzultantovi mé práce doc. Mag. phil. Dr. iur. Harald Christian Scheuovi, Ph.D., za jeho kritické poznámky a podnětné rady, stejně tak doc. JUDr. Zdeněk Kůhnovi, Ph.D., LL.M., S.J.D. za poskytnutou literaturu. V neposlední řadě bych ráda podkovala doc. JUDr. PhDr. Janu Wintrovi Ph.D. za poskytnutí možnosti účastnit se výjezdních seminářů a Mgr. Zuzanu Víkarské za ochotu poskytovat věcné rady v oblasti Evropského práva.

P ehled použitých zkratek.....	3
Ú vod.....	4
1. Diskriminace a rovnost pohlaví	6
1.1. Rovnost.....	6
1.1.1. Formální rovnost	6
1.1.2. Materiální rovnost	7
1.2. Diskriminace.....	8
1.2.1. P ímá a nep ímá diskriminace.....	8
1.2.2. Diskriminace na základ pohlaví	9
2. Pozitivní opat ení – otázka kvót	11
2.1. Pozitivní opat ení v evropském právu	12
2.2. Pozitivní opat ení na národní úrovni	12
3. Vývoj evropského antidiskrimina ního práva ve v cech genderu – od práva na rovnou mzdu ke kvótám	15
3.1. Primární právo	15
3.2. Sekundární právo	16
3.3. Rozhodovací praxe Soudního dvora.....	18
4. Sm rnice o zlepšení genderové vyváženosti mezi leny dozor í rady/nevýkonnými leny správní rady spole ností kótovaných na burzách a o souvisejících opat eních	20
4.1. Návrh textu sm rnice a jeho dosavadní vývoj.....	20
4.1.1. Cíl 40% zastoupení	20
4.1.2. Konkrétní opat ení	22
4.1.3. Monitorování implementace sm rnice a sank ní možnosti	23
4.2. D vodová zpráva a od vodn ní Sm rnice	24
4.2.1. Sou asná situace na poli dozor ích rad.....	24
4.2.2. Existují rovné p íležitosti v p ístupu k pozicím v dozor ích radách?	25
4.2.3. Je vyváženost genderového zastoupení významná?	26
4.2.4. Je t eba konat jednotn ?	27
5. Sporné aspekty návrhu	29
5.1. Je návrh sm rnice v souladu s principem subsidiarity?.....	29
5.2. Je sm rnice v souladu s evropským právem?.....	30
5.3. Odpovídají zvolené kroky principu proporcionality?.....	32
5.4. Jaké se nabízejí alternativy?	34
Záv r.....	36

P íloha 1.: Seznam literatury	38
P íloha 2.: Anotace	42

P ehled použitých zkratek

ECB = Evropská centrální banka

EHP = Evropský hospodářský prostor

EP = Evropský parlament

ES = Evropská společenství

EU = Evropská unie

Komise = Evropská komise

SDEU = Soudní dvůr Evropské unie

SEU = Smlouva o Evropské unii

SFEU = Smlouva o fungování Evropské unie

SMEs = malé a střední podniky

Úvod

„Jedním ze základních rozdílů mezi diskriminací například z důvodu rasového nebo etnického pohlaví a diskriminací z důvodu pohlaví je, že zatímco žádný rozumný člověk si dnes nedovolí tvrdit, že mozek Roma je zásadně jiný než mozek bledocha, z oprávněného strachu, že by byl označen za rasistu, naprostá většina lidí relativně bez diskuze přijímá fakt, že mozek ženy je jiný než mozek muže, jinak funguje atd. Muži a ženy totiž jsou skutečně biologicky odlišní, a před právem tak stojí velká otázka, které z těchto rozdílů uznat a proti kterým vystoupit.“¹

Evropská komise, v reakci na nerovné zastoupení pohlaví v dozorčích radách, navrhla směrnici stanovující cíl 40% zastoupení žen, resp. méně zastoupeného pohlaví. Slova, kterými představitelka Komise pro justici, Viviane Redding, svůj kontroverzní návrh Smernice o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady společností kótovaných na burzách a o souvisejících opatřeních jsou poměrně výmluvná (dále jen „návrh Smernice“): *„V dnešní době ukončuje vysokoškolské vzdělání více žen než mužů: 60% absolventů jsou ženy. V dnešní době pracuje více žen než kdykoliv dříve: v průměru ženy tvoří 60% pracovní síly v Evropské Unii. Je tedy jasné, že ženy a muži nesmí být diskriminováni na základě jejich pohlaví. Ženám a mužům se musí dostávat rovného postupu.“*

Primárním cílem této práce je provést analýzu směrnice v kontextu evropského práva a nalézt odpovědi na následující otázky: *Je směrnice obhajitelná v souvislosti s principem subsidiarity a proporcionality? Jedná se ze strany Evropské Unie o systémový krok kupedu nebo jde spíše o symbolický akt za použití netradičních kontroverzních prostředků?* Na cestě k nalezení odpovědí na stanovené otázky se bude autorka nejprve zabývat rovností genderu, diskriminací na základě pohlaví a teoriemi s nimi svázanými. Ve druhé kapitole je vysvětlen koncept pozitivních opatření, která jsou představena například z evropského práva, tak z právních řádů členských států EU. Před samotnou analýzou textu směrnice je pozornost věnována vývoji evropského antidiskriminačního práva, a to jak na úrovni primární, tak i sekundární a v neposlední řadě v judikatuře Soudního dvora. Třetí kapitola se nejprve věnuje představení návrhu směrnice a poté jsou představeny argumenty Komise a EP stojící za předloženým návrhem. Poslední kapitola se zabývá argumenty vzešlými z odvodných stanovisek vnitrostátních parlamentů spolu s nesouhlasnými argumenty zájmových skupin.

¹ BOBEK, Michal. Rovnost a diskriminace. C. H. Beck, 2007, s. 230 – 231.

Při hledání odpovědí na nastolené otázky budou použity jak primární (texty směrnice, dokumenty orgánů EU), tak i sekundární prameny (především literatura zabývající se diskriminací, otázkami genderu a rovnosti).

1. Diskriminace a rovnost pohlaví

1.1. Rovnost

1.1.1. Formální rovnost

Aristotelovská představa rovnosti, dnes nazývaná rovnost formální, stojí na principu „stejněmu stejn, odlišnému odlišn“.² To, jak se zachází s odlišnými, není v tomto případě podmínkou formální rovnosti. „Jedná se o hodnotu slednosti a předvídatelnosti, která cítí jednotlivce tím, že mezi nimi neexistují rozdíly.“³ Pouhým odstraněním diskriminačních norem, jež vyloučí skupinu, i jednotlivce, kteří splňují určité znaky,⁴ se společnost přesouvá do stavu, kde je na všechny osoby nahlíženo stejně, nehledě na jejich pohlaví, i sociální skupinu. Ve výběrovém řízení jsou si, při aplikaci této teorie, rovny všechny ženy, Romové, homosexuálové i heterosexuální bílí muži; všichni jsou tu uchazeči. Neexistuje-li norma zakazující přístup zde vytených menšin k dané pozici, neboli jejich přístup je *de iure* rovný, jsou si rovni i *de facto*.

„Konzistentnost v zacházení se dvěma jednotlivci, kteří se jeví jako stejní a jsou za stejné považováni, ale ve skutečnosti se liší v přístupu k moci, příležitostem nebo hmotným výhodám, vede k nerovným výsledkům.“⁵ Přes zdánlivou absolutní objektivitu formální rovnosti nutno shledat, že „ani formální rovnost není prostá hodnotových úsudků, které se vkrádají do našeho prvního pohledu objektivních kategorií.“⁶ Přikladem této iluze objektivit je vytváření pravidel, v našem případě kritérií výběrových řízení. „To, co se zdá na první pohled formální objektivní normou, není nic jiného než aplikace a vnucování mužských standardů, přesněji standardů heterosexuálního bílého muže.“⁷ „Pod vlajkou stejnosti jsou ženy měřeny podle toho, nakolik odpovídají mužům... Genderová neutralita tak prostě znamená mužskou normu.“⁸ Jakkoli radikálně mohou tato slova znít, je přirozené, že i mužský kolektiv klade na kandidáty požadavky už sobě své vlastní pracovní kultury. Pro kvantifikaci výsledků a prokázání nerovného přístupu z hlediska neobjektivně stanovených kritérií je nutné využít funkci tzv. komparátora, neboli nalézt osobu opačné rasy nebo pohlaví

² BOBEK, Michal. Rovnost a diskriminace. C. H. Beck, 2007, s. 11.

³ Tamtéž, s. 11.

⁴ KOLDINSKÁ, Kristina. Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálně právních souvislostech. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 4.

⁵ FREDMAN, Sandra. Antidiskriminační právo. Multikulturální centrum Praha, 2007, s. 8.

⁶ BOBEK, Michal. Rovnost a diskriminace. C. H. Beck, 2007, s. 12.

⁷ Tamtéž, s. 14.

⁸ MacKinnon, C. Feminism Unmodified (Harvard University Press 1987) s. 34 in FREDMAN, Sandra. Antidiskriminační právo. Multikulturální centrum Praha, 2007.

v podobné situaci, s níž bylo naloženo p ízniv ji než se st žovatelem. Existují ovšem situace, kdy vhodného komparátora nelze najít. Jako p íklad m že sloužit výb rové ízení, ve kterém nefigurovala ani jedna žena. Lze implikovat, že se jedná o írý nezájem jednoho pohlaví o danou pozici a uchaze i obou pohlaví jsou si ve skute nosti rovni nebo jsou neobjektivní, mužským prizmatem, nastavená kritérii jen zlomkem systémového problému?

1.1.2. Materiální rovnost

Rovnost materiální se ve srovnání s rovností formální zabývá nejen otázkami právními, ale i faktickými. Jelikož samotné odstran ní právních norem dovolující p ímou diskriminaci nevede k odstran ní reálné nerovnosti, eší materiální rovnost korekci právních norem vedoucích k nastolení rovnosti *de facto*.⁹ Stávající praxe ukazuje, „že rovné zacházení m že ve skute nosti upev ovat nerovnosti.“¹⁰ Je tedy nutné uchýlit se k nerovnému zacházení v zájmu dosažení rovnosti?¹¹

Jedním ze zp sob , jak áste n dosáhnout materiální rovnosti, je dosažení rovnosti p íležitostí. „Z procedurálního hlediska vyžaduje rovnost p íležitostí odstran ní p ekážek rozvoje žen nebo menšin, ale nezaru uje, že to ve výsledku povede k v tší materiální spravedlnosti.“¹² Materiální chápání spravedlnosti je základním principem rovnosti výsledk . Je z ejmé, že rovnost výsledk stojí v opozici k rovnosti formální, která je založena na abstraktním projetí rovnosti, individualismu a p ísné neutralit státu a ve ejné moci. Rovnost výsledk bere cílen v potaz konkrétní pozadí jednotlivce, jeho p íslušnost k ur ité skupin . Pro danou skupinu vyžaduje celkové výsledky odpovídající jejímu zastoupení ve spole nosti. Rovnost výsledk je kolektivní rovností, ur ujícím faktorem tak není jednatel, ale situace ur ité skupiny.¹³

„Výsledky jsou relativn snadno kvantifikovatelné, rovnost výsledk je tedy svým zp sobem strategicky jasný cíl. Avšak samo zam ení na výsledky m že být zavád jící. Monitoring výsledk totiž nutn nevyžaduje d kladné p ezkoumání struktur udržujících diskriminaci. Zm na ve složení ur ité kategorie nebo sektoru z hlediska barvy pleti nebo pohlaví je do jisté míry pozitivní, ale m že také odrážet pouze stále úsp šn jší politiku

⁹ BOBEK, Michal. Rovnost a diskriminace. C. H. Beck, 2007, s. 17.

¹⁰ FREDMAN, Sandra. Antidiskrimina ní právo. Multikulturální centrum Praha, 2007, s. 2.

¹¹ Tamtéž, s. 2.

¹² WILLIAMS, B. The Idea of Equality in P. Laslett a W. G. Runciman (eds.), *Philosophy, Politics and Society* Second Series (Blackwell 1965), s. 110 a srov. J. Waldron ins. Guest a A. Milne (eds.) *Equality and Discrimination* (F. Steiner Verlag Wiesbaden, 1985), s. 97 v FREDMAN, Sandra. Antidiskrimina ní právo.

¹³ BOBEK, Michal. Rovnost a diskriminace. C. H. Beck, 2007, s. 20 – 21.

asimilace. Ženy, které se na tato místa dostávají, toho možná dosáhly tím, že se p ízp sobily “mužským” pracovním vzorc m, a povinnosti p í pé i o své d ti p evád jí na jiné ženy, které z stávají stejn nedostate n placené a podhodnocené, jako byly vždy,”¹⁴ pop ípad se možnosti mít dít vzdávají. Ošet ení samotné rovnosti výsledk tedy nutn nemusí vést k rovnosti p íležitostí. Stejn tak se rovnost výsledk nezabývá otázkou svobody volby. Implementace kvót automaticky za azuje do zvýhodn né skupiny všechny ženy, nehled na to, zda by jako uchaze ky byly zvažovány i za stávajícího systému, i nikoliv.

1.2. Diskriminace

„Diskriminaci lze ozna it za porušení rovnosti zakotvené právem.”¹⁵ Diskriminací je též takové jednání i opomenutí spo ívající v neoprávn ném rozlišování i znevýhodn ní ur ité skupiny ve vztahu ke skupin jiné, jež ve svém d sledku m že p ívodit jedinci i celé skupin újmu pen žité i nepen žité povahy (narušení, zrušení uznání, požívání nebo uplatn ní rovnosti jakožto základního lidského práva).¹⁶ To, zda bylo újmy skute n dosaženo, není pro rozlišení diskriminace st žejní. Diskriminace neomezuje pouze svými faktickými dopady, ale i potenciálním narušením rovnosti. Sta í dokonce i ohrožení možnosti jejího uplatn ní ze strany jedince i skupiny.

1.2.1. P ímá a nep ímá diskriminace

V evropském právu se dle definic poskytnutých sekundárním právem¹⁷ p ímou diskriminací rozumí stav, kdy „se s jednou osobou zachází mén p ízniv z d vodu jejího pohlaví, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci.” Díky kvalitnímu vymáhání zákazu p ímé diskriminace se nyní dostává do st edu zájmu diskriminace nep ímá. S její definicí se v evropském právu poprvé setkáváme v roce 1997, kdy byla p íjata Sm rnice Rady 97/80 o d kazním b emenu v p ípadech diskriminace na základ pohlaví. Definici p íjatou práv z této sm rnice nyní najdeme v tzv. „recast sm rnicí”,¹⁸ dle které se „nep ímou diskriminací rozumí, pokud by v d sledku zdánliv neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byly znevýhodn ny osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví, ledaže takové ustanovení, kritérium nebo zvyklost jsou

¹⁴ FREDMAN, Sandra. Antidiskrimina ní právo. Multikulturní centrum Praha, 2007, s. 12.

¹⁵ KOLDINSKÁ, Kristina. Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociáln právních souvislostech. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s.11.

¹⁶ Tamtéž, s. 12.

¹⁷ Sm rnice EP a Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných p íležitostí a rovného zacházení lánek 1 písmeno a a b.

¹⁸ Tamtéž.

objektivně odvodněným cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné.”

Pro ilustraci je zajímavé nahlédnout do britské normy¹⁹, která zavádí test nepřímé diskriminace: „Osoba diskriminuje ženu, pokud u ní uplatí požadavek nebo podmínku, které uplatí nebo by uplatíovala u muže, ale jsou takové, že procento žen, které je mohou splnit, je významně menší než procento mužů, a u nichž není možné prokázat odvodnost bez ohledu na pohlaví osoby, u níž jsou uplatňovány, a které jsou k jejímu újmě, protože je nemožné splnit.“ V praxi by to znamenalo, že bude-li zaměstnavatel pro povýšení vyžadovat nepřetržitou praxi posledních deset let, což automaticky vyloučí všechny ženy, které strávily část své dosavadní kariéry péčí o potomky a jeho požadavek je tudíž diskriminační. Závěrem lze shrnout, že ustanovení odpovídající kritériím nepřímé diskriminace jsou v zásadě dva druhy. Buď je norma příliš široká a na něž adresát dopadá více než na jiné (viz britský test) nebo naopak zavádí výjimky, které se týkají určité skupiny lidí, která je zpravidla reprezentována konkrétní skupinou lidí.²⁰

1.2.2. Diskriminace na základě pohlaví

Diskriminace na základě pohlaví byla definována Úmluvou o odstranění všech forem diskriminace žen z roku 1979 jako „jakékoliv inžený rozdílu, vyloučení nebo omezení provedené na základě pohlaví, jehož cílem je a narušit nebo zrušit uznání, používání nebo uplatnění základních práv...“²¹ Termín „pohlaví“ se z právního hlediska vztahuje k biologickým, geneticky podmíněným rozdílům mezi mužem a ženou, například týkajícím se těhotenství, kojení a obvyklým rozdílům ve fyzické síle. Ostatní rozdíly mezi muži a ženami jsou spíše sociálního než biologického charakteru a nazýváme je genderem.²² „Genderem rozumíme sociálně tvořené soubor vlastností, chování, zájmů, vzhledu atd., který je v určité společnosti spojován s obrazem ženy nebo muže. Ideální ženské a mužské charakteristiky tedy nevyplývají z biologické pohlavnosti žen a mužů, nýbrž jsou vytvářeny společností a reprodukovány prostřednictvím socializace. Gender má ve společnosti lohu organizačních principů. To znamená, že sociální realita je strukturována podle dělání osob, inžený prostor atd. na ženské a mužské. Toto genderové dělání sice usnadňuje

¹⁹ Sex Discrimination Act 1975, para 1(1) (b) in FREDMAN, Sandra. Antidiskriminační právo. Multikulturní centrum Praha, 2007, s. 103.

²⁰ Kupříkladu neudělování bonusů zaměstnancům na polovinu úvazek, kteří jsou zpravidla ženského pohlaví.

²¹ KOLDINSKÁ, Kristina. Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálních právních souvislostech. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s.12.

²² SCHIEK, D. WADDINGTON, L. BELL, M. Non-discrimination law. Oxford: Hart Publishing, 2007, s. 70-71 v KOLDINSKÁ, Kristina. Gender a sociální právo.

organizaci společenského života, omezuje však zároveň způsob a hranice individuálního uplatnění jednotlivých lidí.”²³

Zatímco diskriminace na základě biologických znaků je právem označována za legitimní²⁴, ídit se p í výb rovém ízení iracionálními očekáváními spojenými s tradiční rolí daného pohlaví ve společnosti, z morálního hlediska legitimní není.²⁵ Toto up ednost ování idey genderové role nad individuálními schopnostmi nazýváme genderovými stereotypy. Existují teorie, že jsou ženy znevýhod ovány dokonce dvakrát – „zaprvé proto že je u nich automaticky p edpokládána absence určitých kvalit (tzv. sklen ný strop²⁶) - a zadruhé skrze automatické p edpokládání t chto kvalit u muž (tzv. sklen ný výtah²⁷)”²⁸. Kup íkladu nehled na reálné zám ry uchaze ky, zam stnavatelé b žn usuzují, že žena bude výlu nou pe ovatelkou o d ti a bude o n pe ovat rovn ž v p ípad jejich onemocnění, p estože stejn tak m že u init jakýkoliv uchaze mužského pohlaví (by to není b žnou praxí). Otázkou „tradiční d lby rolí”, konkrétn jejím negativním vlivem na mužské zam stnance, se zabýval i Evropský soudní dv r v otázce Lommers.²⁹ Prost ednictvím p id lování míst ve firemních jeslích pouze pro potomky zam stnanc ženského pohlaví, zam stnavatel intenzivn utužoval iracionální genderové stereotypy.

²³ SMETÁ KOVÁ I., VLKOVÁ K. (eds.) Gender ve škole - P íru ka pro výuku OV, ON a ZSV. Praha: Otev ená společnost 2005, s. 18.: v BOBEK. Rovnost a diskriminace.

²⁴ Kup íkladu garantování speciální ochrany pro t hotné ženy nebo zákaz práce žen v podzemí.

²⁵ KOLDINSKÁ, Kristina. Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálních právních souvislostech. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 21.

²⁶ Sklen ný strop ozna uje neviditelné bariéry, se kterými se ženy setkávají zejména p í kariérním postupu. Jedná se o um lé p ekážky založené jak na osobních p edpojatostech nad ízených, tak i na organiza ních procesech, do kterých se promítají genderové stereotypy. S tímto fenoménem pracuje i EP v bodu 15 pozm ovacích návrh od vodní Sm rnice.

²⁷ Sklen ným výtahem rozumíme mechanismy, které pomáhají muž m vzh ru po kariérním žeb í ku mnohem rychleji na vyšší pozici, než by odpovídalo jejich vzd lání, v ku a praxi.

²⁸ BOBEK, Michal. Rovnost a diskriminace. C. H. Beck, 2007, s. 231.

²⁹ V c C-476/99 H. Lommers v Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Viserij.

2. Pozitivní opatření – otázka kvót

Pozitivní opatření³⁰ je úmyslné zvýhodnění určité skupiny, které není poskytováno zbytkové populaci. Důležité je, že znakem pozitivních opatření je „jejich dočasnost, jsou tedy přijímána pouze na určitou dobu, a to k aktivnímu vyrovnání nerovnosti v konkrétní oblasti společenského života.“³¹ Fakt, který má tendenci snižovat legitimitu pozitivních opatření je nutnost cíleného členění lidí do různých skupin, typicky dle rasy, věku a pohlaví. Ovšem pakliže byly v minulosti konkrétní skupiny diskriminovány, je legitimní využít tohoto členění i pro pozitivní opatření v zájmu materiální rovnosti. Druhým negativním faktorem je přístup společnosti k jedincům, kteří z pozitivních opatření profitují. Mýtus „obrácené diskriminace“ vyvrátil SDEU v kauze Abrahamsson³², kde stanovuje, že uchazeč méně zastoupeného pohlaví má být přijat jen v případě, že je stejně kvalifikován jako nejlepší kandidát více zastoupeného pohlaví. Zařazování lidí do kategorií dle rasy a pohlaví na základě zákona tedy neznamená upozorování jejich individuální schopnosti a dovednosti.

Mezi pozitivní opatření nepatří jen kvóty³³, ale i odstranění systémových důvodů nepřímé diskriminace, kterým je v našem případě netransparentní způsob výběru členů dozorčích rad. Pozitivní opatření také lze rozdělit do několika kategorií na základě jejich intenzity, od těch nejagresivnějších („absolutní upřednostování“), které vyžadují vyhrazení určitého podílu míst pro méně zastoupené pohlaví, až po ty nejjemnější („nejslabší upřednostování“), které požadují, aby jako kritéria druhého řádu brali v potaz i pohlaví uchazečů. Mezi těmito dvěma extrémy stojí tzv. „silné upřednostování“, což znamená, že v případě splnění minimálních kvalifikačních kritérií je upřednostněn kandidát méně zastoupeného pohlaví. Jak bylo již vysvětleno, ani tyto kroky nejsou dle judikatury SDEU (Abrahamsson) v souladu s evropským právem. Uprostřed stojí tzv. tie-break preference³⁴, které jsou v kontextu pozitivních opatření poměrně populární. Tie-break garantuje zvýhodnění osobám méně zastoupeného pohlaví v případě, že disponují stejnými individuálními schopnostmi jako kandidáti pohlaví opačného. Návrh směrnice je postaven na

³⁰ Anglický název „affirmative action“ je do češtiny nesprávně překládám jako pojem obrácená diskriminace, což má negativní konotace.

³¹ KOLDINSKÁ, Kristina. Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálních právních souvislostech. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 13.

³² V c C-407/98 Abrahamsson v Anderson v Fogelqvist.

³³ Kvóty lze definovat jako pozitivní opatření stanovující fixní procento nebo množství reprezentace specifické kategorie osob. (Working Paper The Quota-instrument: different approaches across Europe European Commission's Network to Promote Women in Decision-making in Politics and the Economy Text completed in June 2011).

³⁴ Tento pojem se v odborné literatuře do češtiny nepřekládá.

tomto principu. A v neposlední řadě je nutné zmínit flexibilní upravení, které povoluje upravit kandidáta, který je znevýhodněn například zdravotním postižením nebo jakožto samoživitel, nad osobou, která je pouze představitel menší zastoupeného pohlaví.³⁵

2.1. Pozitivní opatření v evropském právu

Pozitivní opatření hrála prozatím, od přijetí článku 13 Smlouvy ES, v evropském právu roli katalogu možností, ze kterých si mohly členské státy vybrat a libovolně je použít. Možnosti přijmout pozitivní opatření jsou založena na čl. 157 (4) SFEU (dříve čl. 141). V době první smlouvy zabývající se otázkou pozitivních opatření byla Směrnice 76/207³⁶ obsahující klíčovou větu „*touto směrnicí nejsou dotčena opatření na podporu rovných příležitostí pro muže i ženy, zejména odstranění stávajících nerovností ovlivňujících příležitosti žen.*“ Směrnice vešla v platnost v období, kdy dlouholeté snahy o dosažení rovného odměňování pro muže a ženy nespěly ke zdárnému konci. Vyšlo najevo, že dokud ženy zastávají tzv. „ženská povolání“, která jsou obvykle špatně finančně ohodnocena (zdravotní sestry, učitelky ve školce a další) a jejich rovný přístup k povoláním jiným je minimálně diskutabilní, nelze očekávat, že dojdeme k rovnému odměňování. Novela této směrnice z roku 2000³⁷ obsahuje nám známé definice přímé a nepřímé diskriminace, nyní obsažené ve směrnici 2006/54, přijaté z judikatury SDEU. Právní legitimita použití pozitivních opatření byla potvrzena též judikaturou SDEU, které je v nově poslední kapitola následující části.

2.2. Pozitivní opatření na národní úrovni

Přes dosavadní snahy Evropské unie motivovat členské státy k použití pozitivních opatření, zastoupení žen v dozorčích radách zůstává v průměru velmi nízké. Existují však země, kde se v posledním desetiletí projevila politická vůle k použití pozitivních opatření a procentuální zastoupení žen významně stoupl.

Pravděpodobně nejlepším příkladem a v době prokopíkem pozitivních opatření v daném sektoru je Norsko, které zvýšilo podíl žen mezi členy správních rad z 18 % na 40 % v průběhu pouhých tří let. Sankce v případě neplnění cílů jsou: odmítnutí registrace vznikající

³⁵ SELANEC, Goran, S.J.D. Positive Action Measures in EU Law. Dostupný z: http://www.era-comm.eu/oldoku/SNLLaw/04_Positive_action/SELANEC_Goran_EN_15_4_13.pdf (cit. 31.3.2014).

³⁶ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

³⁷ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.

společnosti, pokuty i dokonce zrušení společnosti. Lze smle tvrdit, že pakliže bylo možné dosadit na dané pozice tolik kvalifikovaných žen v tak krátkém čase, byla potvrzena existence tzv. skleněného stropu, který byl konečně prolomen. Na druhou stranu nutno podotknout, že skupina žen, které dané pozice obsadily, je velmi úzká.³⁸ „Z absolutního hlediska se mnoha ženám, které nepatří do této exklusivní skupiny elitních žen, „skleněný strop“ diskriminace prolomit nepodaří. A naopak, vytíženost zlatých sukní, tedy žen, které vykonávají funkce v orgánech mnoha společností, jim neumožňuje vykonávat ústřední povinnosti s výkonem funkce související, čímž vzrůstá riziko snížení konkurenceschopnosti dané společnosti.“³⁹ Zavedení pozitivních opatření bohužel přineslo též ekonomické náklady (akcie daných společností klesly), což lze ovšem přikládat stereotypním očekáváním investorů, nikoliv samotným schopnostem žen zastávat dané funkce.⁴⁰

Rokem pozitivních opatření v členských státech se stal jednoznačně rok 2011, kdy zákony upravující kvóty vydala Francie, Itálie, Belgie a Holandsko. Významným zastáncem pozitivních opatření je Francie. Konkrétní cíle pro zastoupení žen v představenstvech kótovaných společností, společností s více jak 500 zaměstnanci a u společností, jejichž roční zisk přesahuje 50 milionů EUR, byly zákonem stanoveny na 20 % do roku 2014 a 40 % do roku 2017. První cíl byl splněn již roku 2012 (jedná se o posun ze 7,6 % v roce 2008 na 22 % v roce 2012) a Francie se stala první zemí EU, která má v nejvyšších orgánech všech největších společností kótovaných na burze více než jednu ženu.⁴¹ Itálie od společností kótovaných na burze a od státních podniků vyžaduje, aby do roku 2015 jednu třetinu v jejich představenstvech a dozorčích radách tvořily ženy.⁴² V roce 2008 bylo v Itálii na vedoucích místech 2,1 % žen, zatímco v roce 2010 dosáhl podíl žen v řídicích orgánech 3,9 %. Sankce se stupují od varování, přes pokuty, po anulování jmenování členů dozorčích rad. „Podle belgické úpravy ze září 2011 musí být ženy zastoupeny v představenstvech ve veřejných podnicích (do 2011/2012), kótovaných společnostech (do 2017/2018) a malých kótovaných společnostech (2019/2020) nejméně jednou třetinou. Pokud ženy nebudou v představenstvu konkrétní společnosti po stanoveném termínu dostatečně zastoupeny, bude jmenování všech nov

³⁸ Jedná se o tzv. fenomén “zlatých sukní”.

³⁹ LANSING P., Sitara Chandra. Quota Systems as a Means to Promote Women into Corporate Boardrooms. Employee Relations Law Journal. Vol. 38. N. 3. Winter 2012, s. 5.

⁴⁰ Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna. 274. USNESENÍ výboru pro evropské záležitosti z 39. schůzky ze konané dne 6. prosince 2012, s. 7.

⁴¹ Odpověď Komise na Odvolání stanovisko Senátu Parlamentu R. C(2013) 5797 final. Brusel 11. Září 2013. s. 2.

⁴² Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna. 274. USNESENÍ výboru pro evropské záležitosti z 39. schůzky ze konané dne 6. prosince 2012, s. 8.

jmenovaných/znovujmenovaných členů představenstva neplatné. Nelepší-li se situace ani po jednom roce, ztratí členové představenstva nárok na veškeré benefity a náhrady.”⁴³

Holandsko přijalo nejprve cíl 30% zastoupení, který ovšem nebyl nijak sankcionován. V návaznosti na to, 1. ledna 2013, Holandsko představilo 30% kvótu pro velké společnosti, a to jak na pozici výkonných představených, tak pro dozorčí rady.

Ve Španělsku dosahovalo zastoupení žen v roce 2008 6,6 % a v roce 2010 11 %⁴⁴. Otázka kvót zůstává otevřená a cílem návrhu zprávy je zahájit rozpravu o možnosti takového opatření, stejně jako o dalších možných opatřeních, která s ním souvisí. Dánsko, Finsko, Německo, Rakousko a Slovinsko uplatňují kvóty na zastoupení žen v představenstvech pouze ve státech kontrolovaných společnostech.⁴⁵

⁴³ Tamtéž s. 8.

⁴⁴ European Professional Women's Network Boardwomen monitor 2010. Dostupné z: http://www.europeanpwn.net/files/4th_bwm_2010_press_release.pdf (cit. 3.4.2014).

⁴⁵ Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna. 274. USNESENÍ výboru pro evropské záležitosti z 39. schůzky konané dne 6. prosince 2012.

3. Vývoj evropského antidiskriminačního práva ve vcech genderu – od práva na rovnou mzdu ke kvótám

3.1. Primární právo

Zákaz diskriminace na základě pohlaví, spolu se zákazem diskriminace na základě státní příslušnosti, byla zakotvena již v římských smlouvách.⁴⁶ Přestože se po dlouhou dobu jednalo pouze o zákaz diskriminace ve věci mezd, ve srovnání s jinými oblastmi byla rovnost pohlaví ošetřena velmi brzy. „*Francie totiž na rozdíl od zbylých pětiletých států uplatňovala zejména v souvislosti s rozvinutým textilním průmyslem na severu země ve svém právním řádu zásadu rovného odměňování mužů a žen. Vzhledem k tomu, že v rámci vznikajícího jednotného trhu by mohla tato zásada způsobit komparativní nevýhodu, prosadila Francie zakotvení příslušnosti do Smlouvy.*“⁴⁷ Tento ist ekonomický výklad článku 119 byl později rozšířen SDEU v kauze Defrenne (viz kapitola Case-law). V kontextu genderové politiky EU byla reformní 90. léta započata přijetím Dohody o sociální politice v roce 1992, která dávala členským státům možnost „*přijmout taková opatření, která jsou příznivější pro ženy k podpoře jejich výdělečné činnosti a k předcházení i vyrovnávání jejich profesního znevýhodnění.*“⁴⁸

Jednou z hodnot, na které je Evropská unie založena, je rovnost⁴⁹. Unie podporuje rovnost žen a mužů⁵⁰ a při všech svých činnostech usiluje o odstranění nerovností a podporuje rovné zacházení pro muže a ženy.⁵¹ Článek 153 SFEU⁵² opravuje EU jednat v širší oblasti rovných příležitostí a rovného zacházení v záležitostech týkajících se práce a zaměstnání. Amsterodamská smlouva vnesla zřejmě nejvýraznější změnu do boje proti všem formám diskriminace, včetně diskriminace na základě pohlaví, přijetím článku 13 SES, který je dnes

⁴⁶ Článek 119 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství: „*Každý členský stát zajistí v průběhu první etapy uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci a bude ji nadále dodržovat. Odměnou ve smyslu tohoto článku se rozumí obvyklá základní i minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímě nebo nepřímě v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí zaměstnancům v souvislosti se zaměstnáním. Rovnost odměňování mužů a žen bez diskriminace na základě pohlaví znamená, že se odměna za stejnou práci vypočítává podle stejné sazby; že srovnatelná odměna za práci je stejná na stejném pracovním místě.*“

⁴⁷ BOBEK, Michal. Rovnost a diskriminace. C. H. Beck, 2007, s. 126.

⁴⁸ KOLDINSKÁ, Kristina. Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálně právních souvislostech. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 68.

⁴⁹ Článek 2 SEU: „*Unie je založena na hodnotách ... rovnosti žen a mužů.*“

⁵⁰ Článek 3(3) SEU.

⁵¹ Článek 8 SFEU.

⁵² Za účelem dosažení cílů stanovených v článku 151 Unie podporuje a doplňuje činnosti členských států v těchto oblastech: ...i) rovnost příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovné zacházení na pracovišti.

obsažen v článku 19 SFEU.⁵³ Na základ tohoto článku byly později přijaty směrnice, které silně ovlivnily vývoj antidiskriminačního práva v EU nejen v oblasti diskriminace na základ genderu. Pro účely aplikace návrhu směrnice je klíčový článek 157 SFEU, jehož čtvrtý odstavec⁵⁴ zavedený též Smlouvou z Amsterdamu je bránou k použití pozitivních opatření.

Nelze opomenout ani Listinu základních práv Evropské Unie, jejíž článek 21 stanovuje princip zákazu diskriminace.⁵⁵ Stejně tak článek 23 se vnuje rovnosti žen a mužů: „Rovnost žen a mužů musí být zajištěna ve všech oblastech v etnickém zastoupení, práce a odměny za práci. Zásada rovnosti nebrání zachování nebo přijetí opatření poskytujících zvláštní výhody ve prospěch nedostatečně zastoupeného pohlaví“, čímž dále prohlubuje zmíněný článek 19 SFEU zavedením povinnosti zajištění rovnosti, a to i formou pozitivních opatření.

3.2. Sekundární právo

Protože paleta směrnic vnujících se rovnosti pohlaví je velmi široká, pro účely této práce bude zmíněna pouze stejnojmenná „recast directive“ 2006/54⁵⁶ rušící mnoho dosud platných směrnic.⁵⁷ Smernice shrnuje právní úpravu dosavadních směrnic přijatých v oblasti rovnosti pohlaví v zaměstnání a povolání a oblastech, jež s nimi úzce souvisí⁵⁸ a obsahuje ustanovení k provádění zásady rovného zacházení mimo jiné v přístupu k zaměstnání, v etnickém postupu v zaměstnání, a v odborném vzdělávání. Článek 3 potvrzuje právo stát na využití pozitivních opatření v souladu s článkem 157 (4).

Kromě zmíněných směrnic vydala EU i mnoho atypických aktů⁵⁹ a právně nezávazných norem. V letech 1984 a 1996 vydala Evropská rada dvě doporučení⁶⁰, v nichž vyzvala

⁵³ „1. Aniž jsou dotčena ostatní ustanovení Smluv a v rámci pravomocí svěřených Unii Smlouvami, má Rada zvláštním legislativním postupem a po obdržení souhlasu Evropského parlamentu jednomyslně přijmout vhodná opatření k boji proti diskriminaci na základ pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo pěstění, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.

2. Odchylně od odstavce 1 mohou Evropský parlament a Rada úředním legislativním postupem přijmout základní zásady pro podporná opatření Unie, s vyloučením harmonizace právních předpisů členských států, jako základ pro iniciativy, které přijímají členské státy, aby přispěly k naplnění cílů uvedených v odstavci 1.“

⁵⁴ „S ohledem na zajištění úplné rovnosti mezi muži a ženami v profesním životě nebrání zásada rovného zacházení členskému státu zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění profesní iniciativy méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení i vyrovnávání nevýhod v profesní kariéře.“

⁵⁵ „1. Zakazuje se jakákoli diskriminace založená zejména na pohlaví...“

⁵⁶ Smernice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

⁵⁷ Smernice: 75/117/EHS, 76/207/EHS, 2002/73/ES, 86/378/EHS, 96/97/ES, 97/80/ES.

⁵⁸ KOLDINSKÁ, Kristina. Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálních právních souvislostech. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 84.

⁵⁹ Atypické akty představují jednu kategorii aktů, které přijímají evropské orgány. Mají závazný účinek jen pro dotčený orgán a slouží k politickému dialogu mezi orgány EU. Základním cílem těchto aktů je usnadnit práci a spolupráci mezi jednotlivými orgány.

soukromý sektor, aby posílil přítomnost žen na všech úrovních, na nichž se přijímají rozhodnutí, a vyzvala Komisi, aby v tomto ohledu přijala kroky. Rovněž Komise vyzvala, aby v tomto ohledu přijala kroky k dosažení vyvážené genderové úasti. Byly zahájeny vnitrostátní iniciativy v oblasti samoregulace a správy a řízení podniků, které mohou obchodní společnosti povzbudit k tomu, aby do vrcholných vedoucích pozic jmenovaly více žen.⁶¹ Rada v roce 2006 a poté znovu v roce 2011 přijala Evropský pakt pro rovnost žen⁶². „*lenské státy a EU by měly naléhat na přijetí opatření k eliminaci genderových stereotypů, zajištění rovného odměňování za stejnou práci a podpoře rovného zastoupení žen v rozhodování; zlepšení nabídky dostupných a vysoce kvalitních služeb péče o děti a podpoře flexibilních pracovních podmínek; posílení prevence násilí na ženách a ochrany obětí.*“⁶³ Komise vydala v březnu 2010 Chartu žen, což je politické prohlášení stanovující prioritní oblasti, ve kterých je třeba jednat, a zavázala se tak, že bude v příštích pěti letech zařadit genderovou otázku do všech svých politik a zároveň bude přijímat konkrétní opatření na podporu rovnosti žen a mužů.⁶⁴ EP vydal 9. června 2011 Zprávu o ženách a řízení podniků⁶⁵, jejíž obsah je ve velké míře reflektován v doprovodné zprávě návrhu směrnice. Nutno podotknout, že tento dokument byl přijat 26 hlasy ve prospěch návrhu, nikdo nehlasoval proti a členové výboru se zdrželi. Na pováženou ovšem je, že výbor, s výjimkou dvou náhradníků, tvoří výhradně ženy. Aktivita EP neustaly ani po podání návrhu Komisí. 12. března 2013 přijal EP Usnesení o odstranění genderových stereotypů v EU,⁶⁶ ve kterém EP mimo jiné vyjadřuje podporu pro návrh směrnice a zároveň vyzdvihuje význam méně agresivních opatření. Posledním krokem na cestě k návrhu směrnice byla iniciativa Komise s názvem Závazek Evropy – ženy ve vedoucích pozicích.⁶⁷ Komisařka EU pro spravedlnost Viviane Reding vyzvala

60 Doporučení Rady 84/635/EHS ze dne 13. prosince 1984 o podpoře pozitivních akcí ve prospěch žen a Doporučení Komise 96/694/ES ze dne 2. prosince 1996, o vyrovnání úasti mužů a žen v rozhodovacích procesech.

61 Dodatková zpráva souvislosti návrhu. 2012/0299 (COD).

62 Závěry Rady ze dne 7. března 2011 Evropský pakt pro rovnost žen a mužů (2011–2020) (2011/C 155/02) Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:155:0010:0013:CS:PDF> (cit. 1. 4. 2014).

63 BLÍŽKOVÁ, Marta. *Nový Evropský pakt pro rovnost žen a mužů v letech 2011 – 2020*. Dostupné z: <http://www.spcr.cz/evropska-rada/novy-evropsky-pakt-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-letech-2011-2020> (cit. 1. 4. 2014).

64 Evropská komise posiluje svou angažovanost za rovnost žen a mužů. 05/03/2010 Dostupné z: http://ec.europa.eu/ceskarepublika/press/press_releases/10_237_cs.htm (cit. 1. 4. 2014).

65 Dokument ze zasedání: Zpráva o ženách a řízení podniků (2010/2115(INI)). Dostupné z: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A7-2011-0210+0+DOC+WORD+V0//CS>. (cit. 1. 4. 2014).

66 Usnesení Evropského parlamentu ze dne 12. března 2013 o odstranění genderových stereotypů v EU (2012/2116(INI)) Dostupné z: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2013-0074+0+DOC+XML+V0//CS> (cit. 1. 4. 2014).

67 Vzor formuláře dostupný z: http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/reding/pdf/p_en.pdf (cit. 1. 4. 2014).

prostřednictvím „Závazku Evropy – ženy ve vedoucích pozicích“ kótované společnosti v Evropě, aby dobrovolně zvýšily počet žen ve svých správních radách na 30 % do roku 2015 a na 40 % do roku 2020. Za 12 měsíců od zveřejnění této možnosti závazek přijalo pouze 24 společností.⁶⁸

3.3. Rozhodovací praxe Soudního dvora

Úkolem SDEU bylo najít rovnováhu v rozporu mezi materiální rovností a primátem jednotlivce. SDEU při výkladu primárního práva a směrnic silně přispěla ke stanovení hranic pozitivních opatření. Zároveň byla „judikaturou z oblasti diskriminace na základě pohlaví podstatně ovlivněna doktrína tzv. pozitivního inkluze a vytvořena doktrína tzv. nepozitivního inkluze směrnic (euro konformního výkladu).“⁶⁹ Prvním zlomem v oblasti práva rovnosti pohlaví byl rozsudek ze 70. let v kauze Defrenne⁷⁰, zabývající se interpretací článku 119. „Toto ustanovení tvoří součást cíle Společenství, které není pouze ekonomickým sdružením, ale které je stejně tak zaměřeno na to, aby byly společnými kroky zajištěny sociální rozvoj a aby bylo usilováno o stálé zlepšování životních a pracovních podmínek jejich obyvatel, jak je zdůrazněno v preambuli Smlouvy“. Rozsudek zároveň potvrdil pozitivní úinek smluv, za podmínky jasnosti, bezpodmínečnosti a konečnosti ustanovení.⁷¹

V 90. letech, období hojného vydávání antidiskriminačních směrnic, SDEU poprvé stanovil limity pozitivních opatření, a to v kauze Kalanke⁷². „V c se týkala právního předpisu přijatého na regionální úrovni, který předepisoval automatickou přednost uchazečkám, které žádaly o pracovní místa i kariéerní postup. V případech, kdy měli uchazeči i uchazečky stejnou kvalifikaci a kdy se mělo za to, že zastoupení žen v daném odvětví je nedostatečné, musely dostat přednost uchazečky. Zastoupení bylo považováno za nedostatečné v případě, že ženy netvořily alespoň polovinu zaměstnanců pracujících na dotčeném pracovním místě.“⁷³ Soud rozhodl, že „vnitrostátní předpisy, které zaručují ženám při najímání nebo povyšování absolutní a nepodmíněné přednost, překračují prosazování rovných příležitostí a hranice

⁶⁸ Evropská komise hledá možnosti, jak přiklonit ekonomické zájmy bránící ženám v dosahování vedoucích pozic. Dostupné z: http://ec.europa.eu/ceskarepublika/press/press_releases/12_213_cs.htm (cit. 1. 4. 2014).

⁶⁹ BOBEK, Michal. Rovnost a diskriminace. C. H. Beck, 2007, s. 141.

⁷⁰ V c C-149/77 Gabriele Defrenne v Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena.

⁷¹ ELLIS, Evelyn. EC Sex equality law. Clarendon Press, 1998, s. 20-21.

⁷² V c C-450/93 Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen.

⁷³ Příručka evropského antidiskriminačního práva s. 39. Dostupné z: http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1510-FRA_CASE_LAW_HANDBOOK_CS.pdf (cit. 1. 4. 2014).

výjimky *sm rnice*⁷⁴ Generální advokát Tesouro zdrazil, že právo jednotlivce nebýt diskriminován z důvodu pohlaví (v tomto případě by diskriminace znamenala, že nepřijmeme mužského uchazeče jen z důvodu jeho pohlaví) nemůže ustoupit právu znevýhodněné skupiny (žen) na odškodnění diskriminace, kterou utrpěla v minulosti.⁷⁵ Nedlouho poté se před SDEU dostala otázka Marschall⁷⁶, jež se na první pohled zdála být totožnou s případem Kalanke. Ovšem zatímco v případě Kalanke byli muži apriori nepřijati, případ v kauze Marschall uváděl, že stejně kvalifikovaná žena by měla být upřednostněna, „s výjimkou p *případu, kdy n jaký zvláštní důvod sv d í ve prosp ch uchaze e*“.⁷⁷ Závěrem soudu bylo, že pozitivní opatření jsou v souladu s evropským právem pokud „*zaru ují v každém jednotlivém p ípad t m uchaze m, kte í mají stejné kvalifika ní p edpoklady jako ženy, že jejich žádosti budou objektivn posouzeny s ohledem na všechna kritéria týkající se osob uchaze , a pokud vylou uje p ednost uchaze ek ženského pohlaví v p ípad , že jedno nebo více kritérií sv d í ve prosp ch uchaze a tato kritéria nejsou diskrimina ní v í uchaze kám.*“⁷⁸ Stejně stanovisko přijímá soud v kauze Badeck.⁷⁹ Národní případ stanovoval konkrétní p t kritérií, která měla převážit nad pouhým argumentem p íslušnosti k mén zastoupenému pohlaví (kupř. zdravotní postižení, status samozivitele nebo dlouhodobá nezaměstnanost). Tentokrát připisuje pokrok v evropském právu opět generální advokát, který se snažil aplikovat test proporcionality (pozitivní opatření ve prospěch jedné skupiny nesmí vyžadovat nadměrné oběti zbytku společnosti).

⁷⁴ Sm rnice 76/207/ES.

⁷⁵ BOBEK, Michal. Rovnost a diskriminace. C. H. Beck, 2007, s. 132.

⁷⁶ V c C-409/95 Marschall v. Land Nordrhein Westfalen (1997) ECR I-6363.

⁷⁷ Příručka evropského antidiskriminačního práva. Agentura Evropské unie pro základní práva, 2010. Rada Evropy, 2010, s. 40. Dostupné z: http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1510-FRA_CASE_LAW_HANDBOOK_CS.pdf (cit. 3. 4. 2014).

⁷⁸ V KOLDINSKÁ, Kristina. Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálních právních souvislostech. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 101.

⁷⁹ V c C-158/97 Badeck.

4. Směrnice o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady společností kótovaných na burzách a o souvisejících opatřeních

Návrh směrnice byl Komisí podán dne 14. listopadu 2012 na základě čl. 157 (3) SFEU.⁸⁰ Vnitrostátní parlamenty využily příležitosti dané v Protokolu o používání zásad subsidiarity a proporcionality⁸¹ a byly poměrně aktivní v podávání odvodných stanovisek k návrhu směrnice. Jejich konkrétním výtkám bude v nově přátá kapitola této práce. Na základě žádného legislativního postupu dle článku 289, resp. 294 SFEU⁸², přijal EP dne 20. listopadu návrh směrnice s pozměňovacími návrhy,⁸³ avšak s ohledem na absenci časového omezení pro první čtení, není ještě znám výsledek hlasování Rady. Debata nad návrhem v Radě byla započata dne 20. června 2013 a pokračovala dne 9. prosince 2013.⁸⁴ Vzhledem ke značnému množství pozměňovacích návrhů ze strany EP je výsledek hlasování Rady těžko předvídatelný.

4.1. Návrh textu směrnice a jeho dosavadní vývoj

4.1.1. Cíl 40% zastoupení

V rámci snahy dosáhnout cíle stanoveného článkem 1 „zajistit vyváženější zastoupení mužů a žen mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady (dále jen „dané pozice“) kótovaných společností (dále jen „společnosti“)⁸⁵“ vytyčuje návrh směrnice cíl 40% podílu méně zastoupeného pohlaví na daných pozicích. Dle článku 4 (2) návrhu směrnice má počet

⁸⁰ „Evropský parlament a Rada žádným legislativním postupem po konzultaci s Hospodářským a sociálním výborem přijímají opatření k uplatnění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách práce a zaměstnanosti v etnicky zásady stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci.“

⁸¹ Protokol přiznává vnitrostátním parlamentům právo podat námitku v legislativních postupech. Pokud odvodná stanoviska o nedodržení zásady subsidiarity v návrhu legislativního aktu představují nejméně jednu třetinu všech hlasů předložených vnitrostátním parlamentem, musí být návrh přezkoumán.

⁸² EP a Rada přijímají společně návrh Komise nařízení, směrnice nebo rozhodnutí. Právě žádným legislativním postupem je dostupný z:

http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/librairie/PDF/QC3109179CS-2011.pdf (cit. 31. 3. 2014).

⁸³ Výbor pro právní záležitosti, Výbor pro práva žen a rovnost pohlaví: Návrh legislativního usnesení Evropského parlamentu. Zpráva o návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady / nevýkonnými členy správní rady společností kótovaných na burzách a o souvisejících opatřeních. A7-0340/2013. Dostupné z: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A7-2013-0340+0+DOC+XML+V0//CS> (cit. 31. 3. 2014).

⁸⁴ European parliament - Legislative Observatory. Dostupné z:

[http://www.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?reference=2012/0299\(COD\)&l=en#tab-0](http://www.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?reference=2012/0299(COD)&l=en#tab-0) (cit. 31. 3. 2014).

⁸⁵ „Kótovanou společností“ se rozumí společnost se sídlem v některé 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. Výjimku ze směrnice tvoří dle článku 3 SMEs.

len co nejvíce odpovídat 40% podílu, avšak nemá překročit 49 %. EP klade důraz na užívání kvót pouze jako krátkodobého prostředku, proto ve zmíněném bodě 6 odvodně vydvihuje, že se jedná o předpis s dočasnou platností, které budou sloužit jako katalyzátor změny a rychlých reforem vedoucích k odstranění přetrvávajících nerovností mezi ženami a muži a genderových stereotypů v ekonomickém rozhodování. Vzhledem ke kontroverzi kolem tématu hraje důležitou roli též správná terminologie. Zatímco v článku 4 textu směrnice se mluví o „podílu nedostatečně zastoupeného pohlaví“, v bodě 4 odvodně stojí „zvyšování podílu žen“, což nereflektuje cíle směrnice dostatečně precizně. Z toho důvodu zavádí EP konzistentní užívání termínu „nedostatečně zastoupené pohlaví“.

Na základě návrhu Komise mohou členské státy stanovit, že se cíl 40 % nebude vztahovat na kótované společnosti, v nichž je jedno pohlaví zastoupeno více než z 90 %. Tato výjimka je zrušena pozměňovacím návrhem EP . 53. EP naopak souhlasí se zachováním výjimky pro SMEs, ale navrhuje vložit bod o výzvě členským státům k podpoře SMEs v tvorbě firemní genderové politiky. EP dále upravuje článek 4 (7), který stanovuje, že cíl směrnice může být členskými státy prohlášen za splněný, pokudliže „osoby nedostatečně zastoupeného pohlaví zastávají v řídicích a dozorových orgánech alespoň určitou část všech pozic.“ „Tyto společnosti by však dle EP měly mít povinnost ve svých výročních zprávách a na svých internetových stránkách i nadále prezentovat genderovou vyváženost svých členů zaměstnanců.“⁸⁶

Státům, které zavedly opatření pro zajištění vyváženějšího zastoupení mužů a žen v řídicích a dozorových orgánech dříve, než tato směrnice vstoupí v platnost, je umožněno uplatňovat tato opatření namísto procedurálních náležitostí týkajících se jmenování kandidátů, pokud mohou prokázat, že pomocí jimi přijatých opatření lze dosáhnout stanoveného cíle 40% podílu méně zastoupeného pohlaví stejně účinně ve stanovené lhůtě. Směrnice zároveň představuje pouze minimální standardy. Členské státy mohou zavést nebo zachovat ustanovení, která dané cíle podporují v ještě větší míře než ustanovení návrhu směrnice.

Jedním z cílů pozměňovacích návrhů EP je rozšíření působnosti směrnice po analýze úspěchu navrhovaných norem. Pro účel rozšíření oblasti působnosti směrnice navrhuje, aby Komise shromáždila a analyzovala fakta a údaje o vyváženosti zastoupení mužů a žen v daných společnostech a do budoucna rozšířila působnost směrnice na všechny veřejné podniky, které nespadají do definice SMEs. EP dále vyzývá Komisi k prozkoumání funkčnosti

⁸⁶ člen představenstva/výkonných členů správní rady i člen dozorí rady/nevýkonných členů správní rady.

implementace směrnice za účelem rozšíření působnosti směrnice na představenstva, výkonné orgány správní rady a nekontrolované společnosti. Poměrně reformní je vložení bodu odvozního článku 6a, který vyzývá evropské orgány, instituce a agentury, včetně ECB, aby šly předkladem stanovením cíle genderové vyváženého zastoupení na všech úrovních.

4.1.2. Konkrétní opatření

Za účelem dosažení dostatečného zastoupení obou pohlaví, členské státy dle článku 4 (1) zajistí, aby společnosti jmenovaly kandidáty na základě komparativní analýzy kvalifikace každého z nich a použily při tom především určení, jasná, neutrálně formulovaná a jednoznačná kritéria s cílem dosáhnout tohoto podílu, nejpozději do 1. ledna 2020, resp. do 1. ledna 2018 pro veřejné podniky.⁸⁷ Dle článku 4 (3) musí být při výběru členů přednostně kandidát nedostatečně zastoupeného pohlaví, pokud je z hlediska vhodnosti, způsobilosti a odborných výsledků stejně kvalifikován jako kandidát opačného pohlaví, pod podmínkou, že objektivní posouzení, které zohlednilo všechna kritéria týkající se konkrétních kandidátů, nerozhodlo ve prospěch kandidáta opačného pohlaví. Pozměňovací návrh EP č. 48 k článku 4 (1) stanovuje, že členské státy se musí zasadit o to, aby genderová vyváženost panovala ve všech kolech výběru, a to obzvláště z důvodu existence systémů corporate governance, kde jsou daní členové vybráni na základě volby. V pozměňovacím návrhu EP č. 54 stanovuje, že probíhala by výběr formou hlasování akcionářů nebo zaměstnanců, společnosti zajistí, aby voliči byli řádně informováni o opatřeních stanovených touto směrnicí, včetně sankcí, kterým je daná společnost vystavena v případě nesplnění svých povinností. Jelikož dále nelze ovlivňovat volbu členů, je nutné alespoň zajistit genderovou diverzitu ve složení užšího seznamu kandidátů. EP tedy klade důraz na upravení postupu náboru včetně oznámení o uvolnění určité pozice a výzvy k podávání přihlášek do výběrového řízení.

Pozitivně lze vnímat pozměňovací návrh č. 51 ke článku 4 (4) návrhu směrnice, upravující postup v případě neúspěchu uchazeče, kdy namísto zveřejnění kvalifikačních kritérií a objektivního posouzení těchto kritérií, bude společnost povinna neúspěšnému kandidátovi výše zmíněná kritéria a jejich posouzení, nově spolu s informacemi o pohlaví kandidátů pouze zpřístupnit, ne zveřejnit. Tato změna je zřejmá v souvislosti s ochranou osobních údajů. Pakliže neúspěšný kandidát méně zastoupeného pohlaví zjistí

⁸⁷ Ve veřejném podniku se rozumí jakýkoliv podnik, nad nímž má veřejná moc přímo nebo nepřímo vykonávat rozhodující vliv vlastnictvím takového podniku, svou finanční účastí v něm nebo pravidly, jimiž je řízen. (SMĚRNICE KOMISE 2006/111/ES ze dne 16. listopadu 2006 o zprávních vztazích mezi členskými státy a veřejnými podniky a o finanční průhlednosti uvnitř jednotlivých podniků).

skutečnosti, díky nimž se může domnívat, že disponoval stejnou kvalifikací jako zvolený kandidát, musí členské státy dle článku 4 (5) zajistit, aby v případném soudním sporu bylo dle zásady rovnosti před zákonem přeneseno na žalovaného. Tento krok již byl v českém právním systému uiněn představením § 133a Občanského soudního řádu⁸⁸, jehož aplikace je upravena bohatou judikaturou.⁸⁹

Mimo standardní kroky nezbytné ke splnění 40% kvóty navrhuje EP v bodě odvozní 16a, aby kótované společnosti vypracovaly vlastní genderovou politiku s cílem dosáhnout vyváženějšího zastoupení mužů a žen v celé příslušné společnosti. Dle bodu odvozní 22b by „kótované společnosti měly zvážit zavedení programů odborné přípravy a poradenství pro méně zastoupené pohlaví jako jeden z nástrojů na dosažení genderové vyváženosti, pokud existuje jasná genderová nevyváženost ve skupině, z níž společnost vybírá kandidáty na členství v řídicích a dozorních orgánech.“ EP dále vyzývá společnosti „ke zvážení vytvoření komunikační sítě žen schopných zastávat správní a řídicí funkce, tak, aby na všech úrovních a v průběhu celé jejich profesní dráhy byl podpořen, podporován a rozvíjen ženský talent.“

4.1.3. Monitorování implementace směrnice a sankční možnosti

Orgány, příslušné pro „prosazování, analýzu, sledování a podporu genderové vyváženosti v řídicích a dozorních orgánech kótovaných společností“, jsou shodně s orgány pověřenými na základě článku 20 Směrnice 2006/54/ES⁹⁰. Tyto orgány musí být povinny předkládat informace o zastoupení mužů a žen v řídicích a dozorních orgánech, jakož i informace o tom, jaká přijaly opatření pro dosažení stanovených cílů. Pokud společnost neplní stanovené cíle nebo závazky, musí též předložit důkazy, kvůli kterým se tak děje,

⁸⁸ „Pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci

a) na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, svobodného názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti v etnickém původu k nim, povolání, podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti v etnickém původu k nim, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství a činnosti v profesních komorách,
b) na základě rasového nebo etnického původu při poskytování zdravotní a sociální péče, v přístupu ke vzdělání a odborné přípravě, přístupu k veřejným zakázkám, přístupu k bydlení, členství v zájmových sdruženích a při prodeji zboží v obchodě nebo poskytování služeb, nebo
c) na základě pohlaví při přístupu ke zboží a službám,
je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.“

⁸⁹ 21 Cdo 246/2008, Pl.ÚS 37/04 ze dne 26. 4. 2006.

⁹⁰ Směrnice Evropského parlamentu a Rady ze dne 5. srpence 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání: „členské státy určí jeden nebo více subjektů pověřených podporou, rozbořením, sledováním a prosazováním rovného zacházení se všemi osobami bez diskriminace na základě pohlaví a přijmou nezbytná opatření. Tyto subjekty mohou být součástí orgánů odpovědných za ochranu lidských práv nebo ochranu práv osob na vnitrostátní úrovni.“

stejně tak opatření, která společnost dosud přijala i která hodlá přijmout, aby dané cíle nebo závazky splnila.

Článek 6 stanovuje pravomoc zvolit sankce pro případ porušování vnitrostátních pravidel implementujících směrnici do rukou členských států. Nicméně sankce musí být účinné, preventivní a odrazující. Jako příklad jsou uvedeny správní pokuty nebo prohlášení jmenování/volby soudním orgánem za neplatné, popřímo jejich zrušení. EP vyzdvihuje demonstrativní charakter článku 6 (sankce) a vybízí k tvrdším prostředkům jako je rozpuštění dotčené společnosti nebo zákazů účasti na veřejných zakázkách. Na druhou stranu lze pozitivně vnímat vložení nového písmene k článku 6 (2), který jakožto alternativu k sankcím, vybízí k tvorbě pobídek na podporu osvědčených postupů, například poskytnutí prost edky spojenými se zdaněním a získáváním prost edků ze strukturálních fondů Unie.

4.2. Důvodová zpráva a odvodnění Smernice

4.2.1. Současná situace na poli dozorčích rad

Jak již bylo nastíněno v části v nově diskriminaci, ve společnosti existuje idea „mužských a ženských“ povolání. Funkce v řídicích a dozorčích orgánech byly vždy primárně mužskou doménou. Přestože ženy v roce 2008 obdržely 59,5 % všech vysokoškolských diplomů v EU a jsou nadpolovičně zastoupeny ve studijních oborech podnikového hospodářství, managementu a práva, jejich podíl na nejvyšších úrovních rozhodování v největších veřejných kótovaných podnicích dosahoval v roce 2009 pouze 10,9 %.⁹¹ V roce 2003 byl podíl žen v řídicích a dozorčích orgánech 8,5 % a do roku 2011 narostl o pouhých 5,2 procentních bodů na 13,7 %. Průměrná míra změny činí přibližně 0,6 procentních bodů ročně, což je velmi znepokojivé. Mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady se bavíme o podílu 15 % v roce 2012, který by měl v roce 2020 dosáhnout 24 %.⁹² Navrhovaný cíl, kterým je 40% minimální podíl obou pohlaví, je v souladu s cíli, které si stanovily výše zmíněné členské státy EU/EHP. Tato hodnota se pohybuje mezi minimálním „kritickým množstvím“ (30 %), které je považováno za nutné pro to, aby mělo trvalý vliv na výkonnost řídicích a dozorčích orgánů, a úplnou paritou pohlaví (50 %).⁹³

⁹¹ Dokument ze zasedání: Zpráva o ženách a řízení podniků (2010/2115(INI)), str. 4. Dostupné z: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A7-2011-0210+0+DOC+WORD+V0//CS>. (cit. 1. 4. 2014).

⁹² Women in economic decision-making in the EU“, března 2012 (http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_en.pdf) s. 11. (31. 3. 2014)

⁹³ Důvodová zpráva souvislosti návrhu. 2012/0299 (COD).

Komise v í, že „nevýkonní lenové správní rady a dozor í rady hrají zásadní úlohu p í jmenování nejvyššího vedení a p í utvá ení politiky spole nosti v oblasti lidských zdroj . Vyšší po et osob nedostate n zastoupeného pohlaví mezi leny dozor í rady/nevýkonnými leny správní rady bude proto mít pozitivní vliv na genderovou diverzitu mezi všemi pracovníky spole nosti. Návrh se zam ũje na ve ejn kótované spole nosti z d vodů jejich hospodá ského významu a velké známosti. Tyto spole nosti stanovují normy pro celý soukromý sektor. Krom toho zpravidla mají po etné ídící a dozor í orgány a podobné právní postavení v celé EU, to znamená, že pot ebné srovnání jejich situace je možné.“⁹⁴

4.2.2. Existují rovné p íležitosti v p ístupu k pozicím v dozor ích radách?

Posuzování souladu návrhu sm rnice s principem proporcionality a subsidiarity nutn p edchází akceptace základní premisy, že d vodem nedostate ného zastoupení žen na daných pozicích jsou p etrávající etné p ekážky, které vysoce kvalifikované ženy, jež p ícházejí v úvahu pro místa v ídících a dozor ích orgánech, musí p ekonávat na své cest ě do nejvyšších ídících pozic podnik . P ekážky pro vstup na dané pozice lze rozd lit do dvou kategorií - víra ve formální rovnost a netransparentnost výb ru.

Polsko ve svém od vodn ném stanovisku prezentuje pom rn ě populární názor, a to že zastoupení žen je p ímo úm rné jejich po tu ve výb rových ízeních, tudíž i jejich reálnému zájmu. Po et žen ve finálním výb ru je ovšem výsledkem již p edchozích kariérních postup a kulturn ě a historicky podmín ěné atmosféry ve spole nosti ve vztahu ke vztahu k ženám. Jak uvádí statistiky dostupných studií⁹⁵, zatímco na nejnižších pozicích jsou ženy zastoupeny z 52 %, ve st edním managementu jich je 22 % a na pozici manažer ũ dojde jen 14 % žen. Tato data sama o sob ě též nedokazují skute ný zájem žen o práci na vyšších pozicích, je ovšem nutné uv domit si ší í faktor , které hrají p í kariérními postupu roli. „Ženy mají obtížný p ístup k odbornému vedení a profesnímu poradenství, ale je zde i hospodá ská krize, která v n kterých zemích postihla výrazn ě ženy. Zárove s tím zjiš ujeme p etrávání tradi ních kulturních sexistických stereotyp ũ a nedostate nou motivaci žen p íjímat r zné výzvy, které se jim nabízejí, a podpo it tak svou kariéru.“⁹⁶ Nepr hledná výb rová ízení zt Źují ženám, které mají pro pozice v ídících a dozor ích orgánech pot ebnou kvalifikaci, aby se o takové pozice ucházely obecn ě, natož v jiném ěenském stát ě, což omezuje jejich svobodu pohybu. Z toho

⁹⁴ D vodová zpráva souvislosti návrhu. 2012/0299 (COD).

⁹⁵ Mc Kinsey, Women matter 2013. Dostupné z: file:///H:/Downloads/WomenMatter%202013%20Report.pdf (cit. 3. 4. 2014).

⁹⁶ D vodová zpráva souvislosti návrhu. 2012/0299 (COD).

d vodů jsou stále vybírání členové s podobnými profily. Výběr se často omezuje na příliš úzký okruh lidí, se kterými mají stávající členové řídících a dozorých orgánů obchodní a osobní kontakty. Tyto praktiky, narušují optimální fungování trhu práce a vedou k porušení materiální rovnosti na trhu práce.

Podnikatelská kultura ovládaná muži je ze své podstaty více náchylná k víře v genderové stereotypy při náboru a povyšování.⁹⁷ S tím souvisí i pracovní kultura a prostředí, které je už pro sobě životním návykem mužů. Mezi problematické faktory patří otázky „*sladění rodinného a profesního života, přestávky v kariéře, nepružná pracovní doba a nedostatek záležitosti péče o děti, která by byla rodičům k dispozici*“⁹⁸ mimo tradiční státem poskytované služby. V domění finančních nákladů, které by společně musely v případě zavedení těchto kroků vynaložit, apeluje EP na Komisi, aby vyzvala členské státy k zajištění uplatnění sociálních prvků, jako jsou spravedlivé podmínky na rodičovskou dovolenou pro ženy i muže, což jsou postupy komplementární nikoli alternativní. V nově představeném bodu 11a odvodně volá EP po širším zavádění pružné pracovní doby. EP zároveň ví, že by situaci zlepšilo představení vzdělávacích programů na obchodních školách a příslušných univerzitních fakultách o posílení povdomí o přínosech rovnosti žen a mužů pro konkurenceschopnost podniků. „*členské státy by měly spolupracovat se sociálními partnery a občanskou společností a úřady je informovat o významu této směrnice, jejím provedení a uplatnění. Informační kampaně by významným způsobem přispěly ke zvyšování povdomí mezi nekótovanými společnostmi a pobízely by je, aby aktivně usilovaly o dosažení genderové rovnosti. členské státy by měly být podporovány v tom, aby si vyměnily své zkušenosti a osvědčené postupy týkající se provádění a uplatnění této směrnice.*“⁹⁹

4.2.3. Je vyváženost genderového zastoupení významná?

Jedním z motivů stojících za návrhem směrnice je podpora hospodářského růstu v souvislosti s fungováním vnitřního trhu. Jestliže se s polovinou dostupných talentů pro vedoucí pozice v béc nepočítá, znamená to promarnění příležitosti, které se společně nabízejí, pokud jde o jejich řízení a správu, jakož i výkonnost a hospodářský růst. Jak píše EP v pozměňovacím návrhu v bodu 12a odvodně: „*Systematické zahrnování vhodných kandidátů obou pohlaví zajistí, že noví členové řídících a dozorých orgánů budou vybírání z*

⁹⁷ Důvodová zpráva souvislosti návrhu. 2012/0299 (COD).

⁹⁸ Zpráva Výboru pro práva žen a rovnost pohlaví o ženách a řízení podniků (2010/2115(INI)), s. 11. Dostupné z: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A7-2011-0210+0+DOC+WORD+V0//CS>. (1.4.2014).

⁹⁹ Důvodová zpráva souvislosti návrhu. 2012/0299 (COD).

t ch nejlepších kandidát , muž i žen, a že se v rozhodování podnik bude náležit odrážet skladba společnosti. Pokud chce EU obstát p i ešení demografických výzev v konkurenci v globalizované ekonomice a mít komparativní výhodu v i t etím zemím, je pro ni klí ové, aby pln mobilizovala všechny dostupné lidské zdroje.“ Toto je významné nejenom z hlediska kvantitativního, ale i kvalitativního, resp. materiálního. Vzhledem k sou asnému nastavení vztah muž a žen ve společnosti se lze domnívat, že existuje něco, co lze nazvat „mužskými a ženskými zájmy“. Z toho d vodu je významné, aby v tak významných společnostech, jako jsou ty, jichž se návrh sm rnice týká, byla zastoupena ob pohlaví. Zárove je ovšem z ejmé, že v p ípad napln ní cíl návrhu sm rnice a nastolení opravdové materiální rovnosti bude existence „genderových zájm “ potla ena a cílem se stane udržení všeobecné diverzity, která už nebude závislá na tradi ních rolích muž a žen ve společnosti.

Z ekonomického hlediska je významné si uv domit, že za stávající situace, kdy ídícím a dozor ím orgán m dominují osoby jednoho pohlaví, existuje vyšší pravd podobnost zúženého „skupinového myšlení“. To m že p íspívat k tomu, že rozhodnutí vedení nejsou zpochyb ována, nebo názory, hodnoty a schopnosti len vedení se p íliš neliší, což m že zp sobit, že se ve vedení mén diskutuje, zazní zde mén nápad a nesouhlasných názor . „Studie¹⁰⁰ ukázaly, že p ítomnost žen a jejich za len ní do vrcholového vedení podniku podporuje výkonnost, p íspívá k efektivnosti podniku a p ínáší lepší hospodá ské výsledky a výhody.“ Komise staví sv j návrh na tvrzení, že „společnosti se již ve velké mí e shodují na tom, že p ítomnost žen v ídících a dozor ích orgánech zlepšuje jejich správu a ízení, nebo zvyšuje tímovou výkonnost a kvalitu p íjmaní rozhodnutí a to tím, že stanovisko p íjímá celý tým, který je navíc diverzifikovan jší, pokud jde o pohlaví i názory jeho len , a tudíž zohled uje více pohled , a dochází tedy také k vyvážen jším rozhodnutím.“¹⁰¹ EP dodává, že ženy p ínášejí proaktivn jší obchodní model a jejich p ítomnost dovolí lépe zohlednit společenské podmínky a pot eby spot ebitel .

4.2.4. Je třeba konat jednotn ?

Rozdíly v právní regulaci evropských kótovaných společností správy a ízení a požadavk na n kladených, brání ádnému fungování vnit ního trhu. Stávající situace je nep ehledná a rostou náklady společností, investor a jiných zú astn ných stran. Rozdíly v

¹⁰⁰ McKinsey, se uvádí, že u společností s vyváženým zastoupením žen a muž je oproti společnostem ízeným pouze muži provozní zisk o 56 % vyšší. Společnost Ernst & Young se zabývala 290 nejv tšími kótovanými společnostmi. Zjistili, že výd lky společností, které m ly ve vedoucí pozici alespo jednu ženu, byly výrazně vyšší než výd lky společností, v jejichž správní rad ě žádné ženy nebyly.

¹⁰¹ D vodová zpráva souvislosti návrhu. 2012/0299 (COD).

právních a samoregulačních požadavcích na složení řídicích a dozorických orgánů podniků mohou být složitým společným problémem, které přináší přes hranice, způsobit praktické komplikace (zejména při zakládání dceřiných společností nebo při fúzích a akvizicích).¹⁰²

Jednotlivé členské státy dosahují rozdílné míry zlepšení, přičemž nejvýšší pokrok byl zaznamenán v členských státech a jiných zemích, ve kterých byla zavedena závazná opatření (viz pozitivní opatření na národní úrovni). Přes souasném tempu však bude trvat několik desetiletí, než se v celé EU dosáhne genderové vyváženosti v daných pozicích. I přes iniciativu vybraných členských států (Francie, Itálie, Belgie) je zřejmé, že národní parlamenty nejsou motivovány přijímat legislativu limitující jejich trh, nebo by mohly znevýhodnit vlastní společnosti v rámci společností z jiných členských států, a tak tyto společnosti ohrozit.¹⁰³ Ostatně jak již bylo v části v nově vyvíjené evropské legislativě o rovnosti pohlaví vysvětleno, podstatou celoevropské regulace v dané oblasti stojí na vyrovnávacích opatřeních ve prospěch států, které již ochranu svých zaměstnanců zavedli oproti státům, které tak zatím nečinily.¹⁰⁴

¹⁰² Důvodová zpráva souvislosti návrhu. 2012/0299 (COD).

¹⁰³ Tamtéž.

¹⁰⁴ FREDMAN, Sandra. Antidiskriminační právo. Multikulturní centrum Praha, 2007, s. 32.

5. Sporné aspekty návrhu

Poměr kontroverzní návrh směrnice se pirozen stal předmětem veřejné diskuse. Otázkou kvót se zabývaly nejenom velké finanční společnosti, které zpracovávaly analýzy dopadu, ale pšlo i nebývale velké množství odvoďných stanovisek ze strany vnitrostátních parlamentů, kterých bylo celkem jedenáct.¹⁰⁵

5.1. Je návrh směrnice v souladu s principem subsidiarity?

Každý návrh směrnice musí být v souladu s principem subsidiarity dle článku 5 (3) SEU.¹⁰⁶ Komise je povinná zahrnout do dovoďové zprávy argumenty, pro vší, že daných cílů nemůže být dosaženo na úrovni blíže k občanům. Komise vidí v současném stavu dva klíčové problémy. V první řadě není vývoj v jednotlivých zemích jednotný. „Potenciálu plného využití talentu nejlépe kvalifikovaných žen pro konkurenceschopnost a růst lze účinněji využít, pokud budou všechny členské státy postupovat stejným směrem, a to již z dovoďu rozsahu takového opatření. Zejména to bude přínosem v těch státech, ve kterých je podíl žen nízký i které žádná opatření dosud neprijaly nebo ani nehodlají přijmout. Pouze opatření na úrovni EU může účinně přispět k tomu, aby byly v Unii zajištěny rovné konkurenční podmínky a aby se zabránilo praktickým komplikacím ve fungování podniků.“¹⁰⁷ Za druhé Komise neshledává výsledky kroků, které některé členské státy učinily kolem roku 2011 za dostatečně uspokojivé. Tomuto názoru odporuje kupříkladu sdružení Eurochambres¹⁰⁸, které vyzdvihuje fakt, že změny se nestanou přes noc, jelikož společnostem trvá, než obmění své vedení/dozorčí rady (mandát obvykle trvá od jednoho roku po pět let).¹⁰⁹

Z výše uvedených dat o pokroku v zemích, kde byla vyvinuta aktivita směrem k rovnému zastoupení obou pohlaví, je zřejmé, že pozitivní opatření jsou účinná. Výrok Komise o neúčinnosti daných opatření je tedy poněkud nešťastný. Argument, který je v této

¹⁰⁵ Poslanecká sněmovna České Republiky, dánský parlament, švédský parlament a obě komory v Polsku, Holandsku i Velké Británii.

¹⁰⁶ Podle zásady subsidiarity jedná Unie v oblastech, které nespádají do její výlučné pravomoci, pouze tehdy a do té míry, pokud cíl zamyšlené činnosti nemůže být dosažen uspokojivě členskými státy na úrovni ústřední, regionální i místní, ale spíše jich, z dovoďu jejího rozsahu i úinků, může být lépe dosaženo na úrovni Unie. Orgány Unie uplatňují zásadu subsidiarity v souladu s Protokolem o používání zásad subsidiarity a proporcionality. Vnitrostátní parlamenty dbají na dodržování zásady subsidiarity v souladu s postupem uvedeným v tomto protokolu.

¹⁰⁷ Dovoďová zpráva souvislosti návrhu. 2012/0299 (COD).

¹⁰⁸ EUROCHAMBRES bylo založeno roku 1958 a sdružuje přes 20 milionů podnikatelů v Evropě, kteří zaměstnávají 120 milionů lidí.

¹⁰⁹ Eurochambres: Position on the proposal for a Directive on improving the gender balance among non-executive directors of listed companies. Dostupné z:

http://www.eurochambres.be/objects/1/Files/EUROCHAMBRES_PP_Gender-Balance.pdf (cit. 1. 4. 2014).

situaci více legitimní stojí na rozvírajících se n ěkách mezi ěnskými zem ěmi, což je trend aktuální nejen v genderové politice. Dá o ěkávat, že kroky Francie, Nizozemí a dalších budou motivovat zbytek Evropy nebo je více pravd podobné, že se vzájemn ě utvrdíme v tom, že „nemusíme mít všechno“? „*Subsidiarita není jen o hypotetické možnosti dosáhnutí jistého cíle na úrovni národních stát ě, ale jde také o schopnost ěnských stát ě využít této možnosti k opravdovému efektivnímu dosažení daného cíle.*“¹¹⁰

Na další, tentokrát zdánlivou, mezeru v argumentaci Komise poukázala Velká Británie, stejn ě jako Holandsko a týká se p ěkážek volného trhu. Komise tvrdí, „*je možné, že ěnské státy skute n ě váhají s regulací této oblasti z vlastní iniciativy, nebo by jí mohly znevýhodnit vlastní spole nosti v ěi spole nostem z jiných ěnských stát ě, a tak tyto spole nosti ohrozit.*“¹¹¹ Velká Británie tento výrok chápe tak, že „*jelikož si jsou státy v domy, že kvóty by vedly k negativním hospodá ským výsledk ěm, rad ě jí je nezavádí.*“ Na druhou stranu Komise poukazuje na studie, ze kterých jasn ě vyplývá, že genderová rozmanitost vede k lepším hospodá ským výsledk ěm. Tento zdánlivý rozpor má však pom ěrn ě snadnou odpov ěď. D ě vady, pro n ě které ěnské státy nezavád ějí kvóty, jsou ryze politického, nikoliv ekonomického charakteru. V cest ě stojí negativní vnímání kvót ve spole nosti, víra ve formální rovnost a neochota zasahovat do práv spole ností.

5.2. Je sm ěrnice v souladu s evropským právem?

Vnitrostátní parlamenty se ve svých od vodn ěných stanoviscích neomezily jen na otázky subsidiarity, ale zaobíraly se též právním základem návrhu sm ěrnice a jeho ustanovení. Krom ě zpochyb ování souladu sm ěrnice s lánkem 5 (3) SFEU byl napadena též aplikace lánku 157, od jehož tvrtého odstavce se odvíjí legitimita použití pozitivních opat ění. Švédský parlament¹¹² vysv ětluje, že „*lenové dozor ích rad nejsou ve Švédsku v klasickém pracovn ě-právním vztahu, avšak reprezentují majitele a majitel má výhradní pravomoc ve firm ě, což znamená, že dozor í rada m ěže být kdykoliv rozpušt ěna. lenové dozor í rady reprezentují majitele a jsou zodpov ědní za organizaci firmy a její management. Majitelé mají výsostné právo a mohou leny dozor í rady kdykoliv propustit. V p ěípad ě navrhnuté legislativy by se pracovn ě právo vztahovalo na jmenování len ě dozor í rady, což není v*

¹¹⁰ Odpov ě Komise na od vodn ěné stanovisko Dánska C(2013) 4515 final. Brusel 17. ěrvna 2013.

¹¹¹ D ěvodová zpráva souvislosti návrhu. 2012/0299 (COD).

¹¹² lánek 6 Protokolu o používání zásad subsidiarity a proporcionality.

souladu se stávajícími podmínkami."¹¹³ Polsko v souvislosti s tím podotýká, želánek 157 se vztahuje pouze na osoby vykonávající závislou práci. Tuto argumentaci staví na anglické verzi smluv, kde je výslovně použito slovo „worker“¹¹⁴. Členové dozorích rad/nevýkonní členové správních rad však závislou práci nevykonávají. Jejich funkce je obvykle upravena tzv. smlouvou o výkonu funkce, která je ošetřena mimo jiné v obchodním zákoníku a jeho ekvivalentech. Samotné odstavce 3 a 4 článku 157 sice slovo „worker“ neobsahují, ale používá termíny práce („work“) a zaměstnání. Ze systematického výkladu tedy dle Polska vyplývá, že odstavec 3 se vztahuje jen na pracovní poměr zmíněný v odstavcích 1 a 2.

Polsko si bere na pomoc judikaturu Soudního dvora, který roku 1986 judikoval, že slovo „worker“ je autonomním termínem evropského práva, který definuje osobu, která vykonává služby pro a pod vedením jiné osoby po jistou dobu výměnou za odměnu.¹¹⁵ Jakkoliv přesvědčivě argumentace Polska zní, je zřejmé, že se jedná o výklad poněkud úložený. Na úvod nutno podotknout, že podíváme-li se na českou verzi SFEU, vidíme, želánek jedná český ekvivalent slova „worker“ (pracovník/zaměstnanec) neobsahuje, nýbrž pojednává o „mužích a ženách“.¹¹⁶ Dále zmíněný judikát Soudního dvora neinterpretoval slovo „worker“ v daném článku smluv, ale zabýval se článkem 48 Smlouvy o EHS a jistým nařízením. Avšak nejpodstatnější je fakt, želánek 157 (3) byl již dříve použit kupředu osob samostatně výdělečně činných¹¹⁷, které též nevykonávají závislou práci. Stejně tak v kauze Danosa¹¹⁸, byl termínem „worker“ míněn člen výkonné rady kapitálové společnosti. Soud shledal, že osoba, která poskytuje služby společnosti a je její integrální součástí musí být hodnocena jako „worker“. Na základě dříve aplikovaného extenzivního výkladu se jeví zřejmým, že ani v této otázce není namístě inklinovat se na stranu společností a jejich práva na vlastnictví, nýbrž na stranu méně zastoupeného pohlaví.

Kromě vnitrostátních parlamentů se otázkou výkladu článku 157 zabýval i zmíněný Eurochambres. Konkrétně se jedná o odstavec čtvrtý, na jehož základě mohou členské státy „zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti

¹¹³ Statement by the Committee on Civil Affairs 2012/13:CU14, dostupné z: <http://www.ipex.eu/IPEXL-WEB/scrutiny/COD20120299/serik.do>; (cit. 27. 2. 2014).

¹¹⁴ V laickém jazyce rozuměj „pracovník, zaměstnanec“. „Each Member State shall ensure that the principle of equal pay for male and female workers for equal work or work of equal value is applied.“

¹¹⁵ Rozsudek Soudního dvora ze 3. července 1986 ve věci C-66/85 Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg, část 16 a 17) v odvodném stanovisku Polska.

¹¹⁶ Každý členský stát zajistí uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen (pracovník pohlaví ženského a mužského) za stejnou nebo rovnocennou práci“.

¹¹⁷ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2010/41/EU ze dne 7. července 2010 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné a o zrušení směrnice Rady 86/613/EHS.

¹¹⁸ Věc C-232/09 Danosa v. Lizings SIA.

mén zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení i vyrovnávání nevýhod v profesní kariéře.“ Eurochambres si klade otázku, zda odstavec čtvrtý dává tuto pravomoc implicitně i Unii jakožto celku. Odstavec čtvrtý ovšem nutno vykládat v kontextu celého článku, v tomto případě systematickým výkladem spolu s odstavcem třetím, který dává EP a Radě pravomoc jakýmkoli legislativním postupem přijmout opatření k uplatnění zásady rovných podmínek a rovného zacházení pro muže a ženy. Směrnice je v tomto případě opatření, které dává členským státům za povinnost, přijmout „opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění profesní mobility méně zastoupeného pohlaví“ na základě článku 4. V rozporu s ustanoveními smluv by zřejmě bylo, pokudliže by se nejednalo o směrnici.

5.3. Odpovídají zvolené kroky principu proporcionality?

Použití institutu kvót je obecně považováno za prostředek krajní, proto návrh směrnice vzbudil silnou vlnu nevole. Na základě otázky ze strany dánského parlamentu Komise objasnila, že kvóty jako takové závazné nejsou; jde primárně o metody dosažení cíle 40%. Závazná je tedy pouze minimální harmonizace požadavků na řízení a správu společností, jež se týkají rozhodnutí o jmenování kandidátů, která by měla být založená na objektivních kvalifikačních kritériích, aby se mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady dosáhlo genderové vyváženosti.¹¹⁹ Eurochambres navrhuje inspirovat se řešeními, která jsou méně invazivní; kupříkladu systém dobrovolných závazků jednotlivých firem, který byl aplikován ve Finsku. V případě neplnění závazku rovného zastoupení je společnost podrobena ve stejném případě zkoumání. Nutno podotknout, že tento systém se velmi podobá iniciativě Komise (Závazek Evropy - Ženy ve vedoucích pozicích), jejíž snahy o harmonizaci na dobrovolné bázi se neseťkaly s úspěchem. Komise podotýká, že jelikož „*členové dozorčí rady/nevýkonní členové správní rady vykonávají především dozorčí funkce, je v jejich případě také snazší zamýšlet kvalifikované kandidáty, kteří neprobíhají v dané společnosti i v konkrétním odvětví – tento aspekt je důležitý pro ty oblasti hospodářství, ve kterých jsou osoby určitého pohlaví mezi pracovníky obzvláště nedostatečně zastoupeny.*“¹²⁰

Dle Eurochambres to, na čem podle ní záleží v cestě za podnikatelským úspěchem, jsou motivovaní zaměstnanci, nehledě na jejich pohlaví; harmonizace požadavků na jmenování kandidátů proto nepřiměřeně zasahuje do práv společností. Je nutné položit si otázku, zda jde o spokojenost zaměstnanců jakožto abstraktní skupiny nebo o komfort lidí,

¹¹⁹ Důvodová zpráva souvislosti návrhu. 2012/0299 (COD).

¹²⁰ Důvodová zpráva souvislosti návrhu. 2012/0299 (COD).

kte í dané pozice momentáln zastávají a všeobecn ve spole nosti drží v tšinu kapitálu. Byly by ženy též motivovanými pracovníky? Byla by jejich p ítomností narušena pracovní harmonie stávajícího genderového složení pracovních tým ? P í zkoumání návrhu sm rnice z hlediska proporcionality, je nejprve nutné položit si otázku, zda doty ná sm rnice umožní dosáhnout sledovaný cíl, tedy zda harmonizace procesu výb ru kandidát povedou k v tšímu zastoupení žen, což se jeví jako z ejmé. Je však takový instrument pot ebný? Dalo by se v tšího zastoupení dosáhnout i jinak? EP navrhuje mnoho doprovodných zp sob , v tšina z nich ovšem stojí na zm n sociálních systém lenských stát , což se nejeví jako mírn jší prost edek. Jedním z potenciálních mírn jších zp sob je otev ená metoda koordinace, o níž pojednává poslední kapitola. Pakliže p íjmeme argument, že zvolené kroky jsou ty nejefektivn jší možné (minimáln ve srovnání s do asnými snahami), vyvstává poslední otázka porovnání obou proti sob stojících základních práv – jinými slovy je právo žen nebyt diskriminována a právo na svobodnou volbu povolání v tomto p ípad d ležit jší než právo na vlastnictví a podnikání. Použijeme-li znovu argument Eurochambres, lze tvrdit, že vedení firem složená z p edstavitel obou pohlaví vytvo í inovativní spole nosti a tím pádem i r st a bohatství ve spole nosti jakožto celku.

5.4. Jaké se nabízejí alternativy?

Parlamentní institut Parlamentu R se ve svém stanovisku vyjád il pro využití tzv. otev ené metody koordinace (OMC)¹²¹ namísto povinné harmonizace. „OMC znamená, že se členské státy dohodnou na společném cíli a časovém horizontu, ve kterém ho chtějí dosáhnout. ... Výhoda OMC spo ívá v tom, že rozhodující je dohoda členských stát , nikoli zákonodárnáinnost orgán EU. Je to proces vzájemného poznávání a výměny zkušeností mezi členskými zeměmi sm ující ke společnému hledání nejvýhodnějšího ešení.“¹²² Koldinská¹²³ velmi výstižně shrnuje pozitiva a negativa OMC v oblasti genderu:

„Výhody	Nevýhody
<i>Je nezávazná, a tedy flexibilní.</i>	<i>Není vymahatelná, její potence z m ny musí vyplývat z něho jiného.</i>
<i>Je založena na „nejlepších ešení“.</i>	<i>Ze starých stát jsou „nejlepší ešení“ t žko použitelné (jiná realita), nové státy žádné nemají.</i>
<i>OMC použitelná tam, kde je potřeba politiky, nikoli zákona.</i>	<i>OMC není z hlediska práva tak snadno uchopitelná, je to „soft-metoda“.</i>
<i>OMC zpravidla tam, kde není právo EU.</i>	<i>V oblasti genderu – právo EU od za átku.</i>
<i>Dosud se v podstatě osvědčuje v „problematických oblastech“.</i>	<i>Gender – netýká se menšiny společnosti, jiná povaha problému než ty, které byly dosud prostřednictvím OMC ešeny.“</i>

Z představených argumentů se jeví, že OMC je vhodné k zlepšení rodinné politiky v jednotlivých zemích v dlouhodobém horizontu, což samo o sobě stávající diskriminaci žen neeší. OMC by jistě mohlo vést ke sdílení úspěšných praktik k oblasti rodičovské dovolené, předškolní péče atd., jejich finální aplikace je ovšem vždy a jen na jednotlivých státech.

¹²¹ OMC byla označena za novou metodu přibližování právních řádů členských států na zasedání Evropské rady v Lisabonu v roce 2000. Používá se v oblastech, ve kterých má EU jen podpůrné pravomoci.

¹²² V KOLDINSKÁ, Kristina. Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálních právních souvislostech. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 140-141.

¹²³ Tamtéž s. 142.

„Hlavní silnou stránkou právní úpravy rovnosti mezi muži a ženami v právu EU je nepochybná závaznost dokumentů sekundárního práva a povinnost členských států požadavky stanovené směrnicemi implementovat do vlastního právního řádu. Ve vztahu k České republice lze tvrdit, že právě tento aspekt byl hlavním důvodem pro konečné přijetí antidiskriminačního zákona. Z toho plyne, že ČR (a jistě není jediným státem) by zřejmě bez existence své povinnosti implementovat směrnice EU do vlastního práva nedisponovala právně vymahatelnými pravidly zakotvujícími rovnost a zákaz diskriminace.“¹²⁴

¹²⁴ V KOLDINSKÁ, Kristina. Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálních právních souvislostech. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 145 – 146.

Závěr

Spíchodem 21. století došlo ke „sblížení lidskoprávního a pracovního trhu od rovnosti pležitostí. Nežásadní toto sblížení ovlivnil posun cíl pracovního trhu v EU od vytváření trhu k vytváření pracovních míst. Rozhodující je, že jako jedna z oblastí zájmu byla identifikována vysoká úroveň nezaměstnanosti žen. Úsilí o rovnost pohlaví je proto vnímáno přes „ekonomické prizma“, kdy je znevýhodnění postavení žen na pracovním trhu chápáno jako zdroj ekonomické neúrodnosti, a proto je rovnost pohlaví zahrnuta do strategie ekonomické konkurenceschopnosti.“¹²⁵ Komise svým návrhem zavést poprvé v historii právní závazné normy stanovující povinné zastoupení žen v určitých oblastech je jednoznačně velmi odvážným krokem. V předchozích kapitolách byl představen širší kontext evropské genderové politiky, stejně jako důvody stojící za tímto návrhem. Přesto je nutné podotknout, že prvotní impuls a hlavní motivace Komise zůstala skryta. Jde o přesvědčení, že evropské genderové politiky ve prospěch žen jakožto jedné poloviny evropských občanů, jde o hospodářský prospěch firem, které trpí z absence genderové diverzity nebo jde jen o logický krok po neúspěchu dobrovolného Závazku Evropy – ženy ve vedoucích pozicích?

Vezmeme-li v potaz rozsah pravomocí EU v oblasti, které se týkají materiální nerovnosti pohlaví (rodinná politika atd., viz výše) a držíme-li na paměti princip proporcionality, je zřejmé, že Komise neměla na výběr mnoho možností. Zvolila tedy úzkou oblast, kterou ze své pozice může regulovat a která má zároveň potenciál ovlivnit velkou část společnosti (tzv. „spill over“ efekt). Vystává však otázka, zda tento krok opravdu bude mít kladný vliv na všechny ženy nebo jen rozšíří norský syndrom „zlatých sukni“. Autorka se domnívá, že a už se na daná místa dostanou zmíněné „kariéristky“ nebo ženy-matky, jednoznačným přínosem Směrnice bude odstranění genderových stereotypů. Pakliže budou ženy v dozorovaných radách zastoupeny minimálně ze 40 %, pracovní kultura a návyky se změní a společnosti budou více otevřené dříve neznámému fenoménu – ženám ve vysokých funkcích. Z toho důvodu se jedná o systémový krok spíše symbolického charakteru. Symbolický proto, že se nezabývá všeobecně dostupnými pracovními pozicemi a jedná se o boj za „rovnost elit“. Pro společnost je však významné vidět, že tato místa nejsou pouze mužskou doménou a lze vidět, že ženy v daných funkcích ovlivní genderovou politiku v celé společnosti.

¹²⁵ FREDMAN, Sandra. Antidiskriminační právo. Multikulturní centrum Praha, 2007, s. 29.

Z dosavadních pokus Komise o zapojení společností do dobrovolného systému kvót lze soudit, že mírnějšími prostředky, resp. i někdy na dobrovolné bázi nelze dosáhnout rovného zastoupení žen ve všech členských státech. Zatímco v některých zemích politická vůle k boji proti nepřímé diskriminaci je, v mnohých se jedná o otázku vzdálené budoucnosti. Nyní lze jen říci, jaká míra politické vůle k přetvoření idey ženy-ředitelky na ženo-rovnocenného účastníka pracovních vztahů se projeví v jednání na Radě.

Příloha 1.: Seznam literatury

Primární zdroje:

1. Dokument ze zasedání: Zpráva o ženách a řízení podnik (2010/2115(INI)). Dostupné z: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A7-2011-0210+0+DOC+WORD+V0//CS>. (cit. 1.4.2014).
2. Doporučení Rady 84/635/EHS ze dne 13. prosince 1984 o podpoře pozitivních akcí ve prospěch žen a
3. Doporučení Komise 96/694/ES ze dne 2. prosince 1996, o vyrovnání úřadů mužů a žen v rozhodovacích procesech.
4. Dodatková zpráva souvislosti návrhu. 2012/0299 (COD).
5. Evropská komise hledá možnosti, jak překonat překážky bránící ženám v dosahování vedoucích pozic. Dostupné z: http://ec.europa.eu/ceskarepublika/press/press_releases/12_213_cs.htm (cit. 1.4.2014).
6. European parliament - Legislative Observatory. Dostupné z: [http://www.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?reference=2012/0299\(COD\)&l=en#tab-0](http://www.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?reference=2012/0299(COD)&l=en#tab-0) (cit. 31.3. 2014).
7. Odpověď Komise na Odvodněné stanovisko Senátu Parlamentu R. C(2013) 5797 final. Brusel 11. Zářij 2013. s. 2
8. Odpověď Komise na odvodněné stanovisko Dánska C(2013) 4515 final. Brusel 17. června 2013.
9. Parlament České republiky, Poslanecká Sněmovna. 274.USNESENÍ výboru pro evropské záležitosti z 39. schůzky konané dne 6. prosince 2012.
10. Protokol o používání zásad subsidiarity a proporcionality.
11. Rozsudek Soudního Dvora ze 3. července 1986 ve věci C-66/85 Deborah Lawre-Blum v Land Baden-Württemberg, část 16 a 17) v odvodněném stanovisku Polska.
12. Sex Discrimination Act 1975, para 1(1) (b) in FREDMAN, Sandra. Antidiskriminace právo. Multikulturní centrum Praha, 2007, s. 103.
13. Směrnice EP a Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení.
14. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.

15. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2010/41/EU ze dne 7. července 2010 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné a o zrušení směrnice Rady 86/613/EHS.
16. Směrnice: 75/117/EHS, 76/207/EHS, 2002/73/ES, 86/378/EHS, 96/97/ES, 97/80/ES.
17. Smlouva o Evropské unii
18. Smlouva o fungování Evropské unie.
19. Smlouva o založení EHS.
20. Statement by the Committee on Civil Affairs 2012/13:CU14, dostupné z: <http://www.ipex.eu/IPEXL-WEB/scrutiny/COD20120299/serik.do>; (cit. 27. 2. 2014).
21. Usnesení Evropského parlamentu ze dne 12. března 2013 o odstranění genderových stereotypů v EU (2012/2116(INI)) Dostupné z: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2013-0074+0+DOC+XML+V0//CS> (cit. 1.4.2014).
22. Věc C-149/77 Gabriele Defrenne v Sociétés anonymes belges de navigation aérienne Sabena.
23. Věc C-158/97 *Badeck*.
24. Věc C-232/09 Danosa v. Lizings SIA.
25. Věc C-476/99 H. Lommers v Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij.
26. Výbor pro právní záležitosti, Výbor pro práva žen a rovnost pohlaví: Návrh legislativního usnesení Evropského parlamentu. Zpráva o návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady / nevýkonnými členy správní rady společností kótovaných na burzách a o souvisejících opatřeních. A7-0340/2013. Dostupné z: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A7-2013-0340+0+DOC+XML+V0//CS> (cit. 31.3.2014).
27. Závěry Rady ze dne 7. března 2011 Evropský pakt pro rovnost žen a mužů (2011–2020) (2011/C 155/02) Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:155:0010:0013:CS:PDF> (cit. 1.4.2014).
28. Zpráva Výboru pro práva žen a rovnost pohlaví o ženách a řízení podniků (2010/2115(INI)), s. 11. Dostupné z: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A7-2011-0210+0+DOC+WORD+V0//CS>. (1.4.2014).

Sekundární zdroje:

1. BLÍZKOVÁ, Marta. *Nový Evropský pakt pro rovnost žen a mužů v letech 2011 – 2020*. Dostupné z: <http://www.spcr.cz/evropska-rada/novy-evropsky-pakt-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-letech-2011-2020> (cit. 1.4.2014).
2. BOBEK, Michal. *Rovnost a diskriminace*. C. H. Beck, 2007, 471 s.
3. ELLIS, Evvelyn. *EC Sex equality law*. Clarendon Press, 1998, 366 s.
4. Eurochambres: Position on the proposal for a Directive on improving the gender balance among non-executive directors of listed companies . Dostupné z: http://www.eurochambres.be/objects/1/Files/EUROCHAMBRES_PP_Gender-Balance.pdf (cit. 1. 4. 2014).
5. European Professional Women's Network Boardwomen monitor 2010. Dostupné z: http://www.europeanpwn.net/files/4th_bwm_2010_press_release.pdf (cit. 3. 4. 2014).
6. Evropská komise posiluje svou angažovanost za rovnost žen a mužů . 05/03/2010 Dostupné z: http://ec.europa.eu/ceskarepublika/press/press_releases/10_237_cs.htm (cit. 1. 4. 2014).
7. FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. Multikulturní centrum Praha, 2007, 209 s.
8. KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálních právních souvislostech*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, 240 s.
9. LANSING P., Sitara Chandra. Quota Systems as a Means to Promote Women into Corporate Boardrooms. *Employee Relations Law Journal*. Vol. 38. N. 3. Winter 2012, s. 5.
10. MacKinnon, C. *Feminism Unmodified* (Harvard University Press 1987) s. 34 in FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. Multikulturní centrum Praha, 2007.
11. Mc Kinsey, *Women matter 2013*. Dostupné z: <file:///H:/Downloads/WomenMatter%202013%20Report.pdf> (cit. 3. 4. 2014).
12. Příručka evropského antidiskriminačního práva. Agentura Evropské unie pro základní práva, 2010. Rada Evropy, 2010, s. 40. Dostupné z: http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1510-FRA_CASE_LAW_HANDBOOK_CS.pdf (cit. 3.4.2014).
13. SCHIEK, D. WADDINGTON, L. BELL, M. *Non-discrimination law*. Oxford: Hart Publishing, 2007, s. 70-71 v KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálních právních souvislostech*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, 256 s.
14. SELANEC, Goran, S.J.D. *Positive Action Measures in EU Law*. Dostupný z: http://www.era-comm.eu/oldoku/SNLLaw/04_Positive_action/SELANEC_Goran_EN_15_4_13.pdf (cit. 31.3.2014).

15. SMETÁ KOVÁ I., VLKOVÁ K. (eds.) Gender ve škole - Příručka pro výuku OV, ON a ZSV. Praha: Otevřená společnost 2005, s. 18.: v BOBEK. Rovnost a diskriminace.
16. WILLIAMS, B. The Idea of Equality in P. Laslett a W.G. Runciman (eds.), Philosophy, Politics and Society Second Series (Blackwell 1965), s. 110 a srov. J. Waldron ins. Guest a A. Milne (eds.) Equality and Discrimination (F. Steiner Verlag Wiesbaden, 1985), s. 97 v FREDMAN, Sandra. Antidiskriminační právo. Multikulturní centrum Praha, 2007, s. 14.

Příloha 2.: Anotace

Cílem této práce je provést analýzu návrhu směrnice o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady společností kótovaných na burzách a o souvisejících opatřeních v kontextu evropského práva a nalézt odpovědi na následující otázky: *Je směrnice obhajitelná v souvislosti s principem subsidiarity a proporcionality? Jedná se ze strany Evropské Unie o systémový krok kupedu nebo jde spíše o symbolický akt za použití netradičních kontroverzních prostředků?* Autorka se nejprve zabývá rovností, diskriminací na základě pohlaví a pozitivními opatřeními. Dále je pozornost věnována evropskému antidiskriminačnímu právu, a to jak na úrovni primární, tak i sekundární a v neposlední řadě v judikatuře Soudního dvora. Hlavní část práce se věnuje argumentům Evropské komise, Evropského parlamentu a vnitrostátních parlamentů a hledá odpovědi na výše uvedené otázky.

The purpose of this thesis is to carry out an analysis of the proposed Directive on improving the gender balance among non-executive directors of companies listed on stock exchanges and related measures in the context of European law and to find answers to the following questions: *Does the Directive comply with the principle of subsidiarity and proportionality? Is it a strategic step of the EU or is it more of an symbolic act in form of controversial methods?* The author firstly addresses equality, sex discrimination, and affirmative action. European antidiscrimination law on both primary and secondary level, as well as the case law of the European Court of Justice, is also tackled. The main part of the thesis concerns the arguments of the European Commission, the European Parliament and the national parliaments and seeks an answer to the abovementioned questions.