

Moderní společnost a její proměny: Gender v managementu

I. Rovnost mužů a žen v dokumentech EU a ČR

II. Podpora vyvážené účasti žen a mužů v rozhodovacích procesech

III. Odměňování manažerů

dílčí studie

Miriam Suchomelová
Drahomíra Fischlová

VÚPSV Praha
2006

Vydal Výzkumný ústav práce a sociálních věcí,
Praha 2, Palackého náměstí 4
Vyšlo v roce 2006, 1. vydání, náklad 27 výtisků, počet stran 26
Tisk: VÚPSV

ISBN 80-87007-12-3

Obsah

Úvod	4
1. Rovnost mužů a žen v EU	5
2. Podpora vyvážené účasti žen a mužů v rozhodovacích procesech	9
3. Harmonizace českého práva v oblasti rovného odměňování mužů a žen	14
4. Manažeři a jejich odměňování	18
Závěr.....	20
Příloha	22
Literatura.....	24

Úvod

Tato studie má sloužit jako podkladový materiál v rámci projektu *Gender v managementu*. Z tohoto důvodu je složená ze čtyř ucelených částí, které se tematicky vztahují k řešené problematice.

V první části je vypracován přehled právních dokumentů Evropské unie týkajících se rovnosti mužů a žen, především se zřetelem na rovné odměňování a rovné zacházení v zaměstnání. Aplikace předpisů je dokumentována vybranými rozsudky Evropského soudního dvora.

Druhá část je věnována problematice podpory vyvážené účasti žen a mužů v rozhodovacích procesech. V první části této pasáže jsou zmíněny nástroje, kterými se Evropská unie snaží zvýšit zastoupení žen v rozhodovacích funkcích, ve druhé části je popsán vývoj v této oblasti v České republice.

Obsahem třetí části studie je implementace předpisů týkajících se rovného postavení mužů a žen v oblasti pracovního práva do českého právního řádu, především z hlediska odměňování.

V závěrečné části se studie zabývá otázkou odměňování manažerů v České republice a zaměřuje se na právní předpisy, kterými se tato problematika řídí.

Studie, vzhledem k bohatosti komunitárního práva v oblasti rovnosti mužů a žen, není vyčerpávající, nicméně souhrnně dokumentuje významné právní akty v oblastech s nejtěsnější vazbou na řešenou problematiku.

1. Rovnost mužů a žen v EU

Rovnost mužů a žen je určitou částí zásady rovnosti, která je jedním z principů a zároveň kritérií základních lidských práv. V Evropské unii (EU) patří problematika rovnosti mužů a žen k tématům, kterým je věnována velká pozornost.

Zásada rovnosti má v zemích Evropské unie letitou tradici a představuje klíčový princip práva EU. Jde o legislativu, která je společná všem členským státům a má přednost před jejich vnitrostátním právem. Proto i Česká republika jakožto člen EU musí tento princip ve svém právním řádu důsledně uplatňovat.

Již ve **Smlouvě o založení Evropského hospodářského společenství** z roku 1957 byla v **čl. 119** zakotvena zásada stejné odměny za stejnou práci. Začlenění této zásady mělo zpočátku především za cíl vypořádat se s ekonomickou konkurencí, jejíž výhoda se opírala o rozdíl ve mzdách vyplácených ženám a mužům. Z původně ekonomicky motivovaných závazků se otázka rovných příležitostí a rovného zacházení stala postupně sociální záležitostí a otázkou respektování jednoho ze základních lidských práv - **zákazu diskriminace**.

Důležitým mezníkem v této oblasti byla **Amsterodamská smlouva** z r. 1997, která zařazuje rovnost mužů a žen mezi základní principy Společenství a začleňuje tento aspekt do koncipování všech oblastí komunitárních politik (tzv. gender mainstreaming).

Na zasedání Evropské rady v Lucemburku v roce 1997, kde byla zformována Evropská strategie zaměstnanosti, byly rovné příležitosti na trhu práce prezentovány jako jeden ze čtyř pilířů této strategie.

V roce 2000 byla přijata Rámcová strategie Společenství pro rovnost žen a mužů (2001-2005), která vytyčila pět základních cílů:

1. podpora rovnosti žen a mužů v hospodářském životě,
2. podpora rovné účasti a zastoupení,
3. podpora rovného přístupu a plného využívání sociálních práv pro ženy a muže,
4. podpora rovnosti pohlaví v občanském životě,
5. podpora změn genderových rolí a stereotypů.

V prosinci roku 2000 byla na zasedání Evropské rady v Nice přijata **Charta základních práv Evropské unie**, která byla začleněna do ústavní smlouvy EU. Charta stanoví občanská, politická, ekonomická a sociální práva evropských občanů. Jedním z principů Charty je princip rovnosti a v rámci ní rovnosti mužů a žen. Charta stanoví, že rovnost mužů a žen musí být zajištěna ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci. Zároveň konstatuje, že princip rovnosti nebrání zachování nebo přijetí opatření poskytujících zvláštní výhody ve prospěch méně zastoupeného pohlaví.

V březnu 2006 bylo uveřejněno Sdělení Komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů - Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2006 - 2010. Tento plán nastiňuje šest prioritních oblastí činnosti EU v oblasti rovného postavení žen a mužů na období let 2006 - 2010, kterými jsou:

- stejná ekonomická nezávislost pro ženy a muže;
- sladění soukromého a profesního života;
- stejné zastoupení v rozhodovacích procesech;
- odstraňování všech forem násilí založeného na pohlaví;
- odstraňování stereotypů v oblasti pohlaví a
- podpora rovného postavení žen a mužů v zahraniční a rozvojové politice.

Plán se opírá o zkušenosti z Rámcové strategie pro období 2001 - 2005 a zahrnuje jak zahájení nových akcí, tak posílení úspěšných dosavadních činností.

Teorie rovnosti mužů a žen vychází důsledně z respektu k odlišnostem mezi muži a ženami a potlačuje jakékoliv snahy tyto odlišnosti zastírat nebo bagatelizovat. Uznává přitom nejen odlišnosti biologické a fyzické, ale i rozdíly dané různými vzorci chování, růzností sociálních funkcí a rolí, odlišnými životními aspiracemi a prioritami. Podstatou teorie rovnosti mužů a žen je právo na stejnou míru příležitostí dosáhnout životního uspokojení, které bývá zpravidla u mužů a u žen představováno preferencí odlišných životních hodnot.

Základními obecnými předpoklady dosažení stejné míry životního uspokojení je zejména možnost rovného přístupu mužů a žen ke zdrojům veřejných financí, ke zdrojům veřejné moci, resp. k odpovědnosti za její výkon, možnost rovného přístupu ke vzdělání a k zaměstnání.

Pojem „rovné příležitosti pro muže a ženy“ znamená absenci překážek bránících občanům na základě jejich příslušnosti k pohlaví v účasti na ekonomice, politice a v sociální oblasti. Pojem „rovné zacházení s muži a ženami“ je v komunitárním právu definován jako stav, v němž neexistuje diskriminace z důvodů pohlaví, ať přímá nebo nepřímá, s odvoláním zejména na manželský nebo rodinný stav.

Jak stanoví **článek 141** konsolidované Smlouvy o založení Evropského společenství, „s ohledem na plné zajištění rovného zacházení s muži a ženami v pracovním procesu, nebrání zásada rovného zacházení žádnému členskému státu zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění odborné pracovní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či kompenzaci nevýhod v jeho profesní kariéře“.

Nástrojem k odstraňování nerovnosti mezi pohlavími je mj. „**gender mainstreaming**“. Podstatou této metody je postup, kterým je do každé veřejně správní činnosti automaticky projektován požadavek dbát na vytváření a zachování rovných příležitostí mužům a ženám. Nedílnou součástí této metody je provádění genderové analýzy zahrnující zejména vyhodnocení stavu z hlediska bilance, zda konečný výsledek provádění dané činnosti má nebo bude mít vliv na stav rovných příležitostí mužů a žen, resp. zda její stávající úroveň neovlivní negativně.

Rovné odměňování, rovné zacházení v přístupu k zaměstnání, k odborné přípravě a k funkčnímu postupu, rovné pracovní podmínky

Původním zdrojem práva týkajícího se rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání je v kontextu evropského práva článek 119 Smlouvy o založení EHS z roku 1957, kde byla zakotvena zásada stejné odměny za stejnou práci.¹

V roce 1975 byl článek 119 Smlouvy o EHS doplněn **směrnicí Rady č. 75/117/EEC** o sladění zákonů členských států týkajících se uplatnění **zásady rovné odměny pro muže a ženy**. Podle směrnice znamená tato zásada rovnou odměnu za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty a odstranění veškeré diskriminace z důvodu pohlaví, pokud jde o všechny aspekty a podmínky odměňování.

Na tyto normy navazuje v r. 1976 **směrnice Rady č. 76/207/EEC**² 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. Zásada rovného zacházení s muži a ženami však **neplatí bezvýhradně**, nevztahuje se např. na oblast ochrany žen z důvodů jejich těhotenství a mateřství, navíc mají jednotlivé členské státy relativní volnost v tom, aby si samy určily, které konkrétní pracovní činnosti, při jejichž výkonu představuje pohlaví zaměstnance rozhodující faktor, z působnosti tohoto principu vyloučí. Členským státům je

¹ Amsterodamskou smlouvou byl tento článek novelizován a přečíslován na čl. 141.

² Tato směrnice byla v r. 2002 změněna směrnicí Evropského parlamentu a Rady č. 2002/73/EC.

však uloženo periodicky vyhodnocovat, zda jsou taková omezení „ve světle společenského vývoje“ i nadále opodstatněná.

V roce 2004 přijala Komise návrh nové směrnice Evropského parlamentu a Rady týkající se zavedení principu rovných příležitostí a rovného zacházení s muži a ženami v oblasti zaměstnanosti a povolání (2004/0084/COD), který v současné době prochází legislativním procesem. Tato nová směrnice, která má nahradit existující právní dokumenty, shrnuje stávající směrnice v této oblasti do jednoho textu.

Sladění pracovních a rodinných povinností

Pro skutečně rovné zacházení mezi muži a ženami je třeba zajistit, aby mohli muži i ženy sladit své pracovní a rodinné povinnosti. Prvním krokem v tomto směru bylo **doporučení Rady č. 92/241/EEC o péči o dítě**, v němž byly státy EU vyzvány, aby podporovaly rozvoj služeb péče o dítě, pokud rodiče pracují, absolvují vzdělávací nebo rekvalifikační kurz nebo hledají práci, aby zaváděly institut rodičovské dovolené, aby sociální partneři pozitivně reagovali na potřeby zaměstnanců s dětmi a byla podporována zvýšená účast mužů při sdílení rodičovských povinností, aby mohly ženy hrát významnější úlohu na trhu práce. Na toto doporučení navazovala v roce 1996 směrnice **Rady č. 96/34/EC**³, která provádí Rámcovou smlouvu o **rodičovské dovolené** a volnu uzavřenou mezi organizacemi UNICE, CEEP a ETUC,⁴ reprezentativními organizacemi zaměstnavatelů a zaměstnanců na úrovni EU. Směrnice stanoví minimální požadavky v této oblasti.

Další dokumenty, upravující rovnost mužů a žen v ostatních oblastech, jsou uvedeny **v příloze.**

Oblast rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy je rozsáhlou oblastí komunitárního práva, bohatou na **judikáty Evropského soudního dvora (ESD)**, které hrají ve vývoji řešení sporných otázek týkajících se rovného zacházení s muži a ženami významnou úlohu.

Takovým judikátem se v oblasti rovného odměňování stalo rozhodnutí ESD č. 43/75 v případě **Gabrielle Defrenne v. Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena**. Paní Defrenne, letuška uvedené společnosti, se soudní cestou domáhala náhrady škody (újmy) na výdělků, příspěvku při skončení pracovního poměru a penzi z toho důvodu, že letušky nedostávaly stejný plat jako mužští příslušníci letového personálu vykonávající stejnou práci. ESD v tomto případě rozhodl v otázce rozdílu platů, a to zda článek 119 Smlouvy o založení EHS zavádí přímo do národního práva každého členského státu Evropských společenství princip rovné odměny za stejnou práci pro muže a ženy, zda mají zaměstnanci právo domáhat se jeho dodržování nezávisle na jakémkoli ustanovení národního práva v řízení před národními soudy a zda se článek 119 stal aplikovatelným ve vnitřním právu členských států v důsledku opatření přijatých orgány EHS, nebo musí být v této záležitosti považována za výlučně kompetentní národní legislativa. ESD rozhodl, že na princip stanovený v článku 119 se lze přímo odvolávat před národními soudy a tyto soudy mají povinnost zajistit jednotlivci ochranu práv plynoucích z tohoto ustanovení, a to zejména v případech těch druhů diskriminace, které přímo vyplývají z obecně závazných právních ustanovení nebo kolektivních pracovních smluv, a v případech, kdy muži a ženy nedostávají

³ Tato směrnice byla v r. 1997 změněna směrnicí Rady č. 97/75/EC.

⁴ Těmito organizacemi jsou Evropský svaz zaměstnavatelských sdružení (UNICE), Evropské centrum podniků s veřejnou účastí a podniků působících v obecném zájmu (CEEP) a Evropská odborová konfederace (ETUC).

rovnou odměnu za stejnou práci konanou ve stejném podniku nebo službách, soukromých nebo veřejných.

Tento rozsudek byl doplněn rozhodnutím č. 96/80 v případě **J. P. Jenkins v. Kingsgate (Clothing Productions) Ltd.** Firma Kingsgate stanovila hodinovou sazbu pro plný pracovní úvazek ve stejné výši pro muže i ženy. Odměna za částečný pracovní úvazek byla stanovena o 10 % nižší než odměna za plný pracovní úvazek, a to s cílem omezit případy nepřítomnosti v práci, zajistit maximální využití strojů a podpořit vyšší produktivitu práce. Paní Jenkins, která pracovala u firmy Kingsgate na částečný úvazek, se cítila nespravedlivě poškozena tím, že ačkoliv vykonávala stejnou práci jako jeden z jejich mužských kolegů, pracující na plný úvazek, dostávala nižší odměnu za práci než on. Domnívala se, že tento rozdíl je v rozporu s ustanovením zákona o rovné odměně za práci, podle kterého platí princip rovné odměny pro muže a ženy ve všech případech, kdy žena vykonává „podobnou práci“ jako muž ve stejném zaměstnání. Soudní dvůr rozhodl, že práce na částečný úvazek, která je placená nižší hodinovou sazbou než práce na plný úvazek, nepředstavuje diskriminaci zakázanou článkem 119 za předpokladu, že hodinové sazby byly stanoveny bez přihlídnutí k pohlaví zaměstnanců a že tyto rozdíly v odměňování jsou objektivně ospravedlnitelné z ekonomických důvodů, což se stalo v tomto případě. Národní soudy musí zkoumat, zda takovéto objektivně ospravedlnitelné důvody zakládající nerovnost v zacházení existují.

Tento výrok ESD později poněkud přeformuloval a pozměnil rozhodnutím č.170/84 v případě **Bilka Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz.** Opět se jednalo o znevýhodnění zaměstnanců pracujících na částečný úvazek (většinou šlo o ženy), kteří byli oproti zaměstnancům pracujícím na plný úvazek vyloučeni z doplňkového zaměstnaneckého penzijního programu, pokud v průběhu 20 let neodpracovali alespoň 15 let na plný úvazek. ESD v tomto případě potvrdil, že dávky podle zaměstnaneckých penzijních programů mohou být posuzovány v rámci pojmu „plat“, tj. ve smyslu článku 119. Soudní dvůr rozhodl, že firma, která vylučuje ze svého zaměstnaneckého penzijního programu zaměstnance na částečný úvazek, porušuje článek 119 tehdy, pokud se toto vyloučení týká podstatně většího počtu žen než mužů a pokud podnik neprokáže, že je toto vyloučení založeno na objektivně ospravedlnitelných faktorech bez vztahu k jakékoli diskriminaci na základě pohlaví. Pokud dochází k diskriminačnímu jednání, je národní soud tím, kdo by měl určit, zda je tato praxe objektivně ospravedlnitelná z ekonomických důvodů. Navíc zaměstnavatel musí prokázat, že jím zvolená opatření odpovídají skutečné potřebě podniku, jsou vhodná k dosažení sledovaného cíle a jsou pro jeho dosažení nezbytná.

Pokud jde o aplikaci směrnice 76/207/EEC (zásada rovného zacházení pro muže a ženy v přístupu k zaměstnání, odbornému vzdělávání, postupu v zaměstnání a pracovním podmínkám) a zavádění pozitivních akcí ve prospěch žen, jsou nejdůležitějšími rozhodnutími ESD judikáty C-450/93 v případě **Eckhard Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen** a C-409/95 v případě **Hellmut Marschall v. Spolková země Severní Porýní-Vestfálsko** (viz s.11).

2. Podpora vyvážené účasti žen a mužů v rozhodovacích procesech

Vyvážená účast žen a mužů v rozhodovacích procesech by měla být pravidlem ve všech vyspělých demokraciích. Tento požadavek se vztahuje na zastoupení žen v rozhodovacích pozicích v politice, ve veřejné správě i v ekonomické oblasti a je deklarován v řadě mezinárodních dokumentů, především na úrovni OSN (Pekingská akční platforma, Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen), nebo např. Rady Evropy (Doporučení Rec (2003) 3 Výboru ministrů členským státům týkající se vyvážené účasti žen a mužů v politickém a veřejném rozhodování).

Na tento problém se zaměřuje rovněž **Evropská unie**, která trvalé nízké zastoupení žen ve všech oblastech rozhodování považuje za základní deficit demokracií, vyžadující přijetí opatření na úrovni Evropských společenství, a působí na členské země, aby přijímaly opatření ke zlepšení situace.

Nástrojem EU v této oblasti je především **doporučení Rady 96/694/EC** z r. 1996 o **vyvážené účasti žen a mužů v rozhodovacích procesech**. V tomto doporučení se mj. uvádí, že ženy jsou stále nedostatečně zastoupené v rozhodovacích orgánech v politické, ekonomické, sociální i kulturní oblasti, že nedostatečné zastoupení žen v rozhodování představuje ztrátu pro společnost, že vyvážená účast žen a mužů v rozhodovacích procesech je základní podmínkou demokracie a umožňuje vznik různých idejí, hodnot a chování, jejichž výsledkem bude větší míra spravedlnosti a rovnosti pro muže i ženy.

Členským státům Rada doporučuje, aby přijaly integrovanou strategii k podpoře vyvážené účasti žen a mužů v rozhodovacích procesech a zaváděly vhodná zákonná, regulační nebo stimulační opatření k dosažení tohoto cíle.

Dále mj. doporučuje, aby členské státy shromažďovaly a zveřejňovaly statistiky, které by ukazovaly, jak jsou ženy a muži zastoupeni na všech úrovních rozhodovacích procesů, aby podporovaly kvantitativní i kvalitativní studie zaměřené na zákonné, sociální a kulturní překážky, které stojí osobám obou pohlaví v cestě do rozhodovacích procesů, aby podporovaly iniciativy vytvářející příklady dobré praxe v různých oblastech rozhodovacích procesů, aby prosazovaly vyváženější účast mužů a žen na všech úrovních státní správy, aby zaváděly vhodná opatření podporující rovné příležitosti ve veřejném sektoru a aby podporovaly soukromý sektor ve zvyšování účasti žen na všech úrovních rozhodování, obzvláště při přijímání plánů týkajících se rovnosti a programů pozitivních akcí.

Doporučení nejsou pro členské státy **závazná** a předpokládají jen dobrovolné plnění. Proto nezakládají soudně vynutitelná práva jednotlivců. V některých případech mají však „pomocný nebo výkladový“ charakter. Podle rozsudku ESD (C-322/88 Grimaldi) jsou vnitrostátní soudy povinny brát při rozhodování svých sporů na doporučení zřetel.

Zpráva Komise o implementaci tohoto doporučení, která byla vypracována tři roky od jeho přijetí, však konstatuje, že přes celkově pozitivní výsledky politiky prosazované od r. 1996 se situace žen v této oblasti významně nezměnila a že je třeba přijmout další opatření.

V roce 1999 přijala Rada k hodnocení genderové rovnováhy v rozhodování tyto **indikátory**:

- podíl žen v národním parlamentu,
- podíl žen v regionálních zastupitelstvech,
- podíl žen v obecních zastupitelstvech,
- opatření zaměřená na podporu vyrovnané účasti ve volbách,
- podíl žen v národní vládě a v Evropské komisi,
- zastoupení žen a mužů na ministerských postech,

- zastoupení žen a mužů na postech náměstků a vrchních ředitelů,
- podíl žen a mužů mezi vysoce postavenými státními úředníky podle sfér působnosti,
- podíl žen na nejvyšších soudech a v Evropském soudním dvoře.

Rezoluce Evropského parlamentu o ženách v rozhodovacích procesech č. 399Y076(01) z roku 2000 odsouhlasila používání kvót jako přechodné opatření k dosažení zvýšeného zastoupení žen v politickém rozhodování a vyzvala Evropskou komisi k povzbuzování vlád jednotlivých států k implementaci politik a programů zaměřených na budování genderové rovnováhy. Genderovou vyváženost vymezila hranicí 40 % zastoupení pro každé pohlaví. Obrací se na vlády všech zemí, kde je politické zastoupení žen nižší než 30 %, a vyzývá je, aby zhodnotily dopad volebních systémů na politické zastoupení žen ve volených orgánech, zvážily reformy volebních systémů a zavedly legislativní opatření nebo aby doporučily politickým stranám zavést kvótní systém či jiná opatření na podporu vyvážené účasti.

Rozhodnutí Komise⁵ 2000/407/EC týkající se genderové vyrovnanosti ve výběrech a expertních skupinách, které vytvořila, obsahuje závazek Komise dosáhnout postupně alespoň 40 % zastoupení jednoho pohlaví v každé expertní skupině a výboru.

V prosinci 2000 přijala Rada EU rozhodnutí 2001/51/EC, které stanoví program týkající se **Rámcové strategie Společenství k rovnosti pohlaví (2001-2005)**. Jedním z pěti cílů programu je podpora rovné účasti a zastoupení žen a mužů ve všech oblastech rozhodovacího procesu. Tato oblast zahrnuje lepší genderovou vyváženost v politickém, ekonomickém a sociálním rozhodování na všech úrovních a chce:

- monitorovat pokrok při dosahování strategických cílů lepší genderové vyváženosti v rozhodování na základě systematické produkce a dostupnosti statistických dat na úrovni EU a na národní úrovni,
- vytvářet a udržovat obsáhlou a pravidelně aktualizovanou statistiku o ženách na rozhodovacích pozicích (zastupování a management) v politice, veřejné správě, podnicích, organizacích sociálních partnerů a nevládních organizacích.

V kontextu této rámcové strategie byl vytvořen projekt, který data o ženách a mužích na rozhodovacích pozicích sbírá, analyzuje a zveřejňuje s cílem vytvářet povědomí o této problematice a monitorovat pokrok v této oblasti

Problematice účasti žen v rozhodovacích procesech je věnována pozornost i ve Zprávě Komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů o rovnosti mezi muži a ženami z roku 2004.

I když se především díky rostoucí kvalifikaci stále více žen dostává na vysoké odborné a manažerské pozice, nerovnost v zastoupení žen a mužů v rozhodovacích funkcích přetrvává jak na úrovni EU, tak na národní úrovni. Jak se konstatuje ve výše uvedené zprávě, je přibližně dvakrát větší pravděpodobnost, že na manažerských pozicích budou muži než ženy, a tato pravděpodobnost je více než třikrát větší, pokud jde o vrcholné manažerské funkce.

Zpráva obsahuje výzvu členským státům, aby přijímaly kroky, které zajistí implementaci doporučení Rady týkající se vyvážené účasti žen a mužů v rozhodovacích

⁵ **Rozhodnutí** obecně je právní akt, který se týká jednotlivého, konkrétního případu, a je **závazné** pro toho, komu je určeno. Adresáty mohou být fyzické a právnické osoby i členské státy. Přímou účinnost rozhodnutí, která jsou adresována členským státům, potvrdil ve svých judikátech Evropský soudní dvůr a jejich realizace nevyžaduje vnitrostátní přejímací opatření.

procesech (96/694), zejména aby monitorovaly vývoj pomocí indikátorů zaměřených na ženy a muže v rozhodovacích procesech v oblasti politiky a ekonomiky a aby sociální partneři rozšiřovali iniciativy ke zvýšení účasti nejen v reprezentativních orgánech, ale i u jednacího stolu. Zpráva vyzvala rovněž politické strany a jiné významné činitele, aby v souvislosti s volbami do Evropského parlamentu v roce 2004 zvýšili své úsilí a využili různá opatření k tomu, aby byl překročen 30 % podíl žen, kterého bylo dosaženo ve volbách do Evropského parlamentu v roce 2000.

Rovné zastoupení žen a mužů v rozhodovacích procesech je jednou z prioritních oblastí činnosti EU na období let 2006-2010, které obsahuje **Sdělení Komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů - Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2006 - 2010**. V rámci podpory rovné účasti žen a mužů na rozhodovacích procesech se plán zaměřuje na odstraňování trvale nedostatečného zastoupení žen v politickém rozhodování, na podporu vyvážené účasti žen a mužů na rozhodování v hospodářské oblasti a na podporu účasti žen ve vědě a technice. Plán zde stanovuje prioritní cíle a činnosti a zahrnuje také klíčové akce Komise v této oblasti.

V souvislosti s problematikou podpory vyvážené účasti žen a mužů v rozhodovacích procesech je třeba se rovněž zmínit o **judikátech Evropského soudního dvora**, které obecně hrají ve vývoji řešení sporných otázek týkajících se rovných příležitostí a rovného zacházení s muži a ženami významnou úlohu.

Jak již bylo řečeno v předchozí kapitole, jsou nejdůležitějšími rozhodnutími ESD, pokud jde o aplikaci směrnice 76/207/EEC (zásada rovného zacházení pro muže a ženy v přístupu k zaměstnání, odbornému vzdělávání, postupu v zaměstnání, a pracovním podmínkám) a zavádění pozitivních akcí ve prospěch žen, judikáty C-450/93 v případě **Eckhard Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen** a C-409/95 v případě **Hellmut Marschall v. Spolková země Severní Porýní-Vestfálsko**.

V prvním případě nebyl pan Kalanke jmenován na místo ředitele oddělení v Bremen Parks Department a přednost byla dána ženě. Zákon Spolkové republiky Brémy o rovném zacházení mezi muži a ženami totiž stanovil, že pro přijímání a povyšování v oborech, kde je účast žen výrazně nízká, má-li žena stejnou kvalifikaci jako mužský kandidát, musí být přednost dána ženě. ESD však ve svém rozsudku tento zákon odmítl s tím, že automatická přednost daná stejně kvalifikované ženě se považuje za porušení směrnice. Uvádí se zde, že takovéto národní pravidlo je diskriminací na základě pohlaví a že národní **pravidla, která zaručují ženám absolutní a bezpodmínečnou prioritu při jmenování nebo povyšování, jdou nad rámec podpory rovných příležitostí** a překračují meze výjimek vyplývajících ze směrnice.

Ve druhém případě se pan Marschall, který pracoval jako učitel, ucházel o vyšší místo společně se ženskou kandidátkou. Oba byli stejně kvalifikovaní a na příslušném kariéřním stupni bylo zaměstnáno méně žen než mužů. Při povýšení byla dána přednost ženě s tím, že žena v takovémto případě musí být upřednostněna na základě zákona o zaměstnancích ve veřejné službě, který stanoví, že „tam, kde je méně žen než mužů, zvláště pak ve vyšších třídách kariéřního řádu, bude orgánem odpovědným za funkční postup dávana přednost ženám, a to i v případě stejné vhodnosti, schopnosti a profesionálních zkušeností, pokud zvláštní důvody na straně individuálního (mužského) kandidáta nezvrátí tuto vyrovnanost v jeho prospěch“. ESD v tomto případě rozhodoval, zda je takovéto ustanovení kompatibilní se směrnicí 76/207/EEC. Vzhledem k tomu, že toto ustanovení o pozitivní akci, na rozdíl od případu Kalanke, obsahuje klauzuli o výjimkách z tohoto pravidla, prohlásil Evropský soudní dvůr **toto ustanovení za přípustné**. Rozhodl, že takovéto pravidlo není

v rozporu se směrnicí za předpokladu, že v každém jednotlivém případě poskytuje mužskému kandidátovi, který je stejně kvalifikovaný jako ženská kandidátka, záruku, že jeho kandidatura bude předmětem objektivního hodnocení, které vezme v úvahu všechna kritéria specifická pro kandidáta a bude potlačena přednost dávaná ženským kandidátkám, pokud jedno nebo více těchto kritérií převáží ve prospěch mužského kandidáta a pokud taková kritéria nebudou vůči ženským kandidátkám diskriminační.

Problém nízkého zastoupení žen v rozhodovacích procesech v oblasti politiky i ekonomiky existuje i v **České republice**. Ženy jsou nedostatečně zastoupeny jak ve veřejných volených i jmenovaných funkcích, tak - jak vyplývá z dostupných údajů - především v nejvyšších řídicích pozicích v soukromém sektoru.

V dubnu 1998 přijala vláda národní akční plán „**Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen**“, který se každoročně vyhodnocuje a aktualizuje.

"Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen" sice od začátku obsahovaly opatření týkající se zvyšování počtu žen ve vedoucích funkcích, zaměřovaly se však především na vyrovnání zastoupení žen a mužů na úrovni funkcí jmenovaných v rámci státní správy. Až v "Prioritách" pro rok 2003 se objevil dodatek týkající se přijetí konkrétních opatření pro dosažení vyváženého zastoupení žen a mužů ve vedoucích funkcích a v pracovních kolektivech. V aktuálním textu "Priorit" je v bodu 1.2. toto opatření formulováno takto: „Aktivně podporovat konkrétními opatřeními výběr vhodných kandidátek do funkcí ve vládních orgánech a na vedoucí místa jak na ministerstvech, tak i v jimi řízených správních úřadech a institucích. Vyhodnotit přijatá opatření pro dosažení vyváženého zastoupení žen a mužů ve vedoucích funkcích a v pracovních kolektivech.“

"Priority" se téměř od začátku své existence zabývají také případným zavedením pozitivních opatření. V aktualizované verzi pro rok 1999 se objevilo opatření, že má být posouzeno, zda přijímání dočasných opatření k vyrovnání výrazných rozdílů v zastoupení žen a mužů v účasti na rozhodujících společenských aktivitách má dostatečnou oporu v právním řádu, a na základě výsledků tohoto posouzení má být navržen postup, kterým budou ev. překážky bránící aplikaci uvedených opatření odstraněny. Ze zprávy předsedy Legislativní rady vlády o možnostech zavádění mimořádných dočasných opatření v této oblasti vyplývá, že právní předpisy realizaci takovýchto opatření umožňují. Na základě usnesení vlády č. 310 z 2. dubna 2001 a podle opatření č.1.7. "Priorit" bylo poté uloženo všem členům vlády „při přípravě právních předpisů dbát na zařazení institutů k odstraňování případného znevýhodňování v zastoupení mužů a žen v účasti na rozhodujících společenských aktivitách.“

Jak uvádí Souhrnná zpráva o plnění „Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen“, která byla předložena vládě v roce 2005, pokud jde o praktické naplňování těchto opatření, většina resortů pravidelně uvádí, že při výběru do vedoucích funkcí jsou uplatňována hlediska kvalifikačních předpokladů a odborných znalostí a schopností, nikoli hledisko pohlaví.

V obecné rovině zpráva konstatuje, že k pozitivnímu vývoji došlo zejména ve sféře posilování formálně právních předpokladů rovnosti žen a mužů a že institucionální a právní zajištění rovných příležitostí pro muže a ženy je v České republice na velice dobré úrovni. Naplňování rovnosti v běžném životě však takové úrovně nedosahuje. Zároveň se ve zprávě uvádí, že k tomu, aby byl tento proces účinný, je třeba zapojit do prosazování principu rovnosti ženy i muže a přestat posuzovat problematiku rovnosti žen a mužů odděleně pouze jako tzv. ženskou otázku, ale chápat ji a prosazovat jako záležitost celé společnosti.

Rovněž ve "Stínové zprávě v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů" je uvedeno, že opatření týkající se zvyšování počtu žen ve vedoucích funkcích ani opatření vyzývající k zavádění pozitivních akcí nejsou plněna.

Tato stínová zpráva obsahuje i doporučení, aby vláda přijala ucelenou koncepci, která by pokrývala vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodujících pozicích ve všech oblastech veřejného života, jejíž nedílnou součástí by bylo monitorování počtu žen a mužů ve vedoucích funkcích nejen v rámci ministerstev, ale i v ostatních státních institucích a podnicích s většinovou státní účastí včetně dozorčích a správních rad. Zároveň jsou zde doporučena dílčí opatření, která by měla být přijata v oblastech volených funkcí, jmenovaných funkcí i v soukromém sektoru.

Pokud jde o volené funkce, významnou roli ve zviditelnění oblasti zastoupení žen sehrály Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů a Výbor pro odstranění všech forem diskriminace žen při Radě vlády pro lidská práva.

Rada pro rovné příležitosti odhlasovala v roce 2003 doporučení vládě ČR provést reformu volebního systému, která by po vzoru francouzské a belgické právní úpravy podpořila vyrovnané zastoupení žen a mužů ve volených orgánech. Vláda toto doporučení projednala a schválila. Ministerstvo vnitra v roce 2004 připravilo návrh věcného záměru zákona o volbách a o provádění referenda (volební zákoník), který již počítal s úpravou podporující vyšší zastoupení žen ve volených orgánech, a to při volbách do Evropského parlamentu a při volbách Poslanecké sněmovny. V rámci meziresortního připomínkového řízení však MPSV uplatnilo zásadní připomínky k navrhované úpravě a kromě toho Úřad vlády ČR a Legislativní rada vlády zařazení „pozitivní diskriminace“ žen na úseku volebního zákona zpochybnily a doporučily vládě její záměry znovu zvážit. Na další jednání vlády nebyl tento návrh již zařazen s tím, aby mohla proběhnout diskuse na úrovni představitelů politických stran vládní koalice. Do návrhu Plánu legislativních prací vlády na rok 2005 nebyl volební zákoník zařazen.

Výbor pro odstranění všech forem diskriminace žen při Radě vlády vypracoval na podzim roku 2003 rovněž návrh změny volebního zákona, kde se pro kandidátní listiny navrhoval zipový systém a nejméně 40 % míst pro jedno pohlaví. Návrh se týkal voleb do Evropského parlamentu, Poslanecké sněmovny PČR, krajských voleb a Senátu PČR (v posledních dvou případech bez zipového systému).

Aktivita k prosazení větší účasti žen v politickém rozhodování se projevují i v rámci politických stran, např. stanovení zastoupení žen v orgánech strany (ČSSD), doporučení pro volby 2006 týkající se zastoupení žen na kandidátkách stran (ČSSD, KDU-ČSL, KSČM), založení „ženské“ Strany Rovnost Šancí, která má rovné zastoupení žen a mužů na všech úrovních rozhodovacího procesu za jeden z hlavních programových cílů.

3. Harmonizace českého práva v oblasti rovného odměňování mužů a žen

V rámci harmonizace českého práva s právem Evropských společenství (ES) byla v oblasti rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání a konkrétně v oblasti odměňování do českého právního řádu promítnuta směrnice Rady č. 76/207/EEC 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, směrnice Rady č. 75/117/EEC o sladění zákonů členských států týkajících se uplatnění zásady stejné odměny pro muže a ženy a směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/EC, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EEC.⁶

Implementací výše uvedených směrnic do českých pracovněprávních předpisů se realizoval požadavek práva ES, jehož konečným cílem je vytvoření podmínek pro rovnoprávný přístup zaměstnanců obou pohlaví k přípravě a výkonu povolání. Konkrétní právní úpravou se vytvářejí příznivější podmínky pro právní základ uplatňování rovného zacházení v praxi.

V roce 2000 byla přijata velká harmonizační novela **zákoníku práce** zákonem č. **155/2000 Sb.**, s účinností k 1.1.2001, která do českého pracovního práva zapracovala prakticky veškeré tehdejší požadavky práva Evropských společenství.

Po přijetí této novely však byly schváleny další směrnice EU, které se týkají rovného zacházení a diskriminace a které bylo rovněž třeba implementovat do právního řádu České republiky. Oblasti rovného zacházení pro muže a ženy se týká směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/EC, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EEC, 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. Cílem této směrnice je uvést v účinnost zásadu rovných příležitostí a rovnosti v zacházení s muži a ženami v zaměstnání, při výkonu povolání a při odborné přípravě včetně pracovních podmínek, a to bez ohledu na právní povahu vztahu, ve kterém je osoba zaměstnána nebo koná práci. Tato směrnice obsahuje i definici pojmů přímé a nepřímé diskriminace a obtěžování.

K zapracování těchto předpisů do českého pracovního práva došlo na základě druhé harmonizační novely zákoníku práce **zákonem č. 46/2004**, s účinností od 1. března 2004.

V zákoníku práce je výslovně zakotveno, že zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Za nerovné zacházení se však nepovažuje rozlišování, které stanoví zákoník práce (např. zvláštní pracovní podmínky žen a mladistvých) nebo zvláštní právní předpis, nebo kdy je pro to věcný důvod spočívající v povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává a který je pro výkon této práce nezbytný. Pouze tímto taxativním vymezením může zaměstnavatel zdůvodnit rozdílné zacházení s jednotlivými zaměstnanci nebo skupinami zaměstnanců ve výše uvedených oblastech.

Dále je zde upraven zákaz přímé i nepřímé diskriminace v pracovněprávních vztazích, mj. z důvodu pohlaví. Právní úprava definuje přímou a nepřímou diskriminaci, ale také pojem obtěžování a sexuální obtěžování a stanoví, že obtěžování z vymezených důvodů se považuje za diskriminaci.

⁶ Pro oblast pracovního práva je zásada rovného zacházení pro muže a ženy kromě uvedených směrnic dále rozvedena směrnicí Rady č. 92/85/EEC, o zavedení opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovníků a pracovníků krátce po porodu nebo kojících dětí a směrnicí Rady 96/34/EC, týkající se Rámcové smlouvy o rodičovském volnu uzavřené organizacemi UNICE, CEEP a ETUC. S tím úzce souvisí i směrnice Rady č. 97/80/EC, o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví, která je v českém právu promítnuta zákonem č. 30/2000 Sb. do občanského soudního řádu.

Přímou diskriminací se rozumí jednání nebo opomenutí, kdy je, bylo nebo by bylo na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů (mj. z důvodu pohlaví) se zaměstnancem zacházeno nevýhodněji či výhodněji než s jiným zaměstnancem. **Nepřímou diskriminací** se rozumí jednání nebo opomenutí, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup zaměstnavatele znevýhodňuje či zvýhodňuje zaměstnance vůči jinému na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů (mj. z důvodu pohlaví).

Rozdílné zacházení však není diskriminací v případě, že příslušnost k pohlaví představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, a který je pro výkon této práce nezbytný. Cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený.

Další ustanovení upravuje **tzv. pozitivní akce**. Je zde stanoveno, že za diskriminaci se nepovažuje dočasné opatření zaměstnavatele, které má za cíl dosažení rovnoměrného zastoupení mužů a žen při přijímání zaměstnanců, při odborné přípravě a pokud jde o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postavení, jestliže nerovnoměrné zastoupení mužů a žen u zaměstnavatele existuje. Postup zaměstnavatele zde však nesmí směřovat v neprospěch uchazeče opačného pohlaví, jehož kvality jsou vyšší než kvality uchazečů přijímaných současně s ním, kteří by jinak měli být v rámci pozitivní akce přijati přednostně.

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., který v souladu s právem ES upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, upravuje - obdobně jako zákoník práce - povinnost zajištění rovného zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání a zákaz přímé i nepřímé diskriminace, mj. z důvodu pohlaví, při uplatňování práva na zaměstnání a rovněž zákaz činit nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter. Zákaz diskriminace však opět nelze uplatňovat bezvýhradně, proto zákon upravuje, kdy se rozdílné zacházení za diskriminaci nepovažuje. Jedná se o případy, kdy rozdílné zacházení vyplývá z povahy zaměstnání nebo v souvislosti s ním, nebo o opatření zvýhodňující některé skupiny. Konkrétně se může jednat o výkon prací, které jsou určeny výhradně jednomu pohlaví (např. práce sopranistky, modelky apod.) nebo jsou určitým skupinám, mj. ženám, zakázány zákonem (např. práce s těžkými břemeny).

Problematiku odměňování upravuje v ČR především **zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku**, uplatňovaný v podnikatelské sféře, a **zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech**, uplatňovaný v nepodnikatelské sféře.

V souladu se směrnicí Rady ES č. 75/117/EEC upravuje zákon o mzdě zásadu stejné mzdy za stejnou práci a za práci stejné hodnoty pro muže i ženy. Zákon stanovuje, že podmínky pro poskytování mzdy musí být stejné pro muže i ženy. Zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, přísluší stejná mzda. Stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se rozumí práce:

- stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti,
- ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách,
- při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance,
- při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce,
- a to v pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli.

Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle stupně vzdělání, rozsahu dalšího vzdělání a praktických znalostí a dovedností požadovaných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody a za zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce. **Pracovní podmínky** se

posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti, zdravotní závadnosti nebo obtížnosti práce dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovosti pracovního prostředí. **Pracovní schopnosti a pracovní způsobilost** zaměstnance se posuzují podle odborné a duševní způsobilosti, smyslových předpokladů, popřípadě podle tělesné způsobilosti konat danou práci. **Pracovní výkonnost** se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací a **výsledky práce** se posuzují podle množství a kvality.

Žena, která má nižší výdělek než muž, který vykonává stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, může na základě ustanovení tohoto zákona uplatnit u soudu nárok na vyrovnání neoprávněného rozdílu. Oprávněnost rozdílu výše mzdy mezi mužem a ženou je povinen prokázat v případě soudního sporu zaměstnavatel. Ten musí prokázat, že použil hlediska, která nevedou k výdělkové diskriminaci podle pohlaví, a že podle těchto hledisek byla poskytnuta odpovídající výše mzdy. **Mzda se může lišit** podle kvalifikační náročnosti práce dané požadovaným stupněm vzdělání, rozsahem dalšího vzdělání a praktických znalostí a dovedností požadovaných pro výkon této práce (podle odborné praxe), podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti apod.

Zákon o platu a odměně za pracovní pohotovost upravuje zákaz diskriminace v odměňování v nepodnikatelské sféře. Podle tohoto zákona přísluší zaměstnanci za vykonanou práci plat. Platem se rozumí peněžitá plnění poskytovaná zaměstnanci za práci, tedy všechny složky platu upravené zákonem a prováděcími nařízeními vlády, tj. platový tarif, příplatek za vedení, za zastupování, za noční práci, za práci v sobotu a v neděli, hodnostní, zvláštní a osobní příplatek, příplatek za dělenou směnu, plat za práci přesčas a za práci ve svátek, další plat a odměny.

Obdobně jako v zákoně o mzdě je zde stanoveno, že mužům a ženám přísluší za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty stejný plat. Zásadní význam pro rovnost mužů a žen v odměňování má **system hodnocení prací**, který stanoví závaznou posloupnost prací podle jejich složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, dalším hlediskem je míra odborných a pracovních zkušeností - praxe (stupnice platových tarifů podle platových tříd a stupňů, katalog prací).

Protože platový tarif může vyjádřit pouze relativní „hodnotu práce zaměstnance“, stanoví zákon další složky platu, které umožňují ocenit individuální schopnosti a výkonnost jednotlivých zaměstnanců. Při určování výše těchto složek platu - osobní příplatek, odměny - je pro zaměstnavatele nezbytné vedle srovnávání výsledků práce zaměstnanců věnovat pozornost i dodržení povinnosti rovného odměňování mužů a žen na základě kritérií pro posouzení práce stejné hodnoty.

Na dodržování povinností týkajících se rovného zacházení, odměňování a diskriminace se zaměřuje **zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce**, kontrolní činnost v této oblasti vykonávají rovněž **úřady práce**.

Zákon o inspekci práce upravuje zřízení a postavení orgánů inspekce práce jako kontrolních orgánů na úseku ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek. Orgány inspekce práce kontrolují dodržování povinností vyplývajících mj. z právních předpisů, z nichž vznikají zaměstnancům, příslušnému odborovému orgánu nebo radě zaměstnanců nebo zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci práva nebo povinnosti v pracovních vztazích včetně právních předpisů o odměňování zaměstnanců, náhradě mzdy nebo platu a náhradě výdajů zaměstnancům, s výjimkou mj. právních předpisů o zaměstnanosti.

Tento zákon upravuje přestupky fyzických osob a správní delikty právnických osob na úseku rovného zacházení a na úseku odměňování zaměstnanců.

Fyzické osobě, která se dopustí přestupku na úseku rovného zacházení mj. tím, že nezajistí rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání, a tím, že diskriminuje zaměstnance podle ustanovení zákoníku práce, lze uložit pokutu až do výše 400 000 Kč. Fyzické osobě, která se dopustí přestupku na úseku odměňování zaměstnanců mj. tím, že neposkytne zaměstnanci za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty stejnou mzdu nebo plat jako jinému zaměstnanci, lze uložit pokutu až do výše 500 000 Kč.

Obdobně jsou tímto zákonem charakterizovány i správní delikty právnických osob na úseku rovného zacházení, kde lze rovněž uložit pokutu až do výše 400 000 Kč, a na úseku odměňování zaměstnanců, kde lze uložit pokutu až do výše 500 000 Kč.

Jak již bylo uvedeno, orgány inspekce práce nekontrolují dodržování povinností vyplývajících v této oblasti z právních předpisů o zaměstnanosti. Zde kontrolní činnost vykonávají úřady práce.

Diskriminace zjištěná úřadem práce v rámci jeho kontrolní činnosti může mít za důsledek uložení pokuty. Fyzické i právnické osobě, která poruší zákaz diskriminace a ustanovení týkající se rovného zacházení podle tohoto zákona, může úřad práce uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč.

4. Manažeri a jejich odměňování

Pojem manažer český právní řád nedefinuje. Zákoník práce však zná pojem vedoucího zaměstnance zaměstnavatele, pod který zahrnuje všechny zaměstnance zaměstnavatele, kteří jsou pověřeni vedením na jednotlivých stupních řízení u zaměstnavatele (tedy nejen ty, kteří jsou jako orgány zaměstnavatele oprávněni činit jménem zaměstnavatele právní úkony vyplývající z jejich funkcí stanovených organizačními předpisy, ale veškeré zaměstnance, kteří jsou oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny). Vedoucím zaměstnancem může být pouze takový zaměstnanec, kterému je podřízen alespoň jeden další zaměstnanec. V rámci této definice je nezbytné rozlišovat následující skupiny vedoucích zaměstnanců, z nichž každá spadá pod jiný právní režim:

- a) statutární orgány či členové statutárních orgánů společnosti,
- b) vedoucí zaměstnanci, jejichž pracovní poměr vzniká jmenováním a
- c) ostatní vedoucí zaměstnanci, jejichž pracovní poměr vzniká na základě pracovní smlouvy.

Statutární orgány či členové statutárních orgánů společnosti

Do výše uvedené definice vedoucího zaměstnance lze zahrnout mimo jiné i statutární orgány (např. jednatele společnosti s ručením omezeným) nebo členy statutárních orgánů (např. členy představenstva akciové společnosti). Podle judikatury (např. R 13/95 či rozhodnutí Nejvyššího soudu sv. 20 - C 1427) však činnost statutárního orgánu společnosti nevykonává fyzická osoba v pracovním poměru, neboli výkon činnosti statutárního orgánu není výkonem práce zaměstnance v pracovním poměru. Vztah mezi společností a osobou, která je statutárním orgánem nebo jeho členem, se ve smyslu § 66 obchodního zákoníku tedy **neřídí zákoníkem práce, ale obchodním zákoníkem**. Tyto osoby totiž nejsou v pracovněprávním vztahu ke společnosti.⁷ Vztah mezi touto osobou a společností se za podmínek stanovených obchodním zákoníkem řídí přiměřeně ustanoveními o **mandátní smlouvě**. V otázce manažerské odměny pak obchodní zákoník stanovuje, že jakékoliv plnění společnosti ve prospěch této osoby, na které neplyne právo z právního předpisu nebo z vnitřního předpisu, lze poskytnout pouze se souhlasem valné hromady, nebo je-li přiznáno ve smlouvě o výkonu funkce. Společnost však plnění neposkytne, jestliže výkon funkce zřejmě přispěl k nepříznivým hospodářským výsledkům společnosti, anebo při zaviněném porušení právní povinnosti v souvislosti s výkonem funkce.

Vedoucí zaměstnanci, jejichž pracovní poměr vzniká jmenováním

Pracovní poměr některých vedoucích zaměstnanců vzniká jmenováním, přičemž zákoník práce rozlišuje vznik pracovního poměru tzv. vnějším jmenováním⁸ a tzv. vnitřním

⁷ Tato skutečnost však nebrání tomu, aby tyto osoby vykonávaly jiné činnosti obchodní společnosti na základě pracovněprávních vztahů, pokud náplní pracovního poměru (nebo jiného pracovněprávního vztahu) není výkon činnosti statutárního nebo jiného orgánu společnosti.

⁸ O **vnější jmenování** se jedná u vedoucích zaměstnanců jmenovaných do funkce podle zvláštních předpisů a tímto způsobem se zakládá pracovní poměr především u vedoucích rozpočtových, případně příspěvkových organizací a u ředitelů státních podniků.

jmenováním.⁹ V takovém případě tedy **nedochází** mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem **k uzavření pracovní smlouvy**. Po jmenování určité osoby vedoucím zaměstnancem se však obvykle uzavírá ještě dohoda, jejímž cílem je stanovit podmínky, za nichž bude funkce vykonávána. Taková smlouva bývá označována různě (např. jako **manažerská smlouva**), ale v žádném případě nejde o pracovní smlouvu. Uzavírání manažerské smlouvy se řídí § 244 zákoníku práce a jejím obsahem zpravidla bývá mzda (zákon o mzdě výslovně připouští, že mzdu je možno sjednat i v jiné než pracovní smlouvě).

Obsah, podmínky a náležitosti manažerských smluv nejsou v našem právním řádu upraveny. Jak je uvedeno výše, z věcného hlediska je jejich obsah třeba posuzovat podle zákona o mzdě (zejména podle ustanovení § 4 až 6, 8 a 10) a podle zákoníku práce (zejména podle § 244 odst. 1).

Manažerská smlouva se uzavírá především s pracovníky managementu (řídícími zaměstnanci). Není však nutné ji omezovat pouze na řídící zaměstnance, lze ji sjednávat i s jinými pracovníky, protože zákon žádný okruh zaměstnanců nestanoví.

V příspěvkových a rozpočtových organizacích je oproti výše uvedenému mzda určena tarifním stupněm a platovou třídou a nemá charakter smluvního ujednání. Manažerskou smlouvu je zde však možné uzavírat ke sjednání mimoplatových náležitostí, jako jsou např. odměny, event. podíly na zisku, případně osobní příplatky.

Ostatní vedoucí zaměstnanci, jejichž pracovní poměr vzniká na základě pracovní smlouvy

Odměna vedoucích zaměstnanců, jejichž pracovní poměr vzniká na základě pracovní smlouvy, se řídí touto pracovní smlouvou a příslušnými pracovněprávními předpisy (například zákonem o mzdě).

⁹ O **vnitřní jmenování** půjde v případě vedoucích zaměstnanců, které do funkce jmenuje statutární orgán (u zaměstnavatele, který je právnickou osobou) nebo zaměstnavatel (u zaměstnavatele, který je fyzickou osobou). Je-li zaměstnavatelem stát, jmenování a odvolání může provádět výlučně vedoucí organizační složky státu. Vedoucími funkcemi, do nichž jsou vedoucí zaměstnanci takto jmenováni, jsou jednak funkce vedoucích zaměstnanců v přímé řídicí působnosti zaměstnavatele (tj. zaměstnavatele samého v případě, že je zaměstnavatelem fyzická osoba, nebo statutárního orgánu v případě, že je zaměstnavatelem právnická osoba, resp. vedoucího organizační složky, je-li zaměstnavatelem stát) a jednak funkce vedoucích zaměstnanců, kteří jsou v přímé řídicí působnosti vedoucího zaměstnance přímo podřízeného zaměstnavateli za podmínky, že tomuto vedoucímu zaměstnanci je podřízen další vedoucí zaměstnanec (jestliže je např. u obchodní společnosti vertikální řídicí struktura „ředitel - náměstkyně - vedoucí provozu - řadoví zaměstnanci“, pak jmenovanou funkcí je pouze funkce ředitele a jeho náměstkyně).

Závěr

Formálně právní předpoklady rovnosti žen a mužů a institucionální a právní zajištění rovných příležitostí pro muže a ženy je v České republice na velice dobré úrovni. Obecné základy rovnosti mužů a žen v ČR byly formulovány v Listině práv a svobod. Ta zaručuje základní práva a svobody všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti aj. (čl. 3 odst.1). Ústava dále ukládá právo zaměstnance na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky (čl. 28). Ústavní zakotvení těchto principů však nebylo dostatečnou zárukou jejich působnosti, resp. vynutitelnosti. Z tohoto důvodu bylo nutné český právní řád harmonizovat s komunitárním právem a princip rovnosti pohlaví byl tak transponován do celé řady právních předpisů.

Implementací směrnic EU - směrnice Rady č. 76/207/EEC 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, a Rady č. 75/117/EEC o uplatnění zásady stejné odměny pro muže a ženy - do českých pracovněprávních předpisů se realizoval požadavek práva ES, jehož cílem je vytvoření podmínek pro rovnoprávný přístup zaměstnanců obou pohlaví k přípravě a výkonu povolání. Touto konkrétní právní úpravou se vytvářejí příznivější podmínky pro právní základ uplatňování rovného zacházení v praxi. Tzv. velká harmonizační novela českého zákoníku práce (zákonem č. 155/2000, účinnost r. 2001).

Po přijetí této novely byly schváleny další směrnice EU, které se týkají rovného zacházení a diskriminace a které bylo rovněž třeba implementovat do právního řádu České republiky. Oblastí rovného zacházení pro muže a ženy se týká směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/EC, jejím cílem je uvést v účinnost zásadu rovných příležitostí a rovnosti v zacházení s muži a ženami v zaměstnání, při výkonu povolání a při odborné přípravě včetně pracovních podmínek, a to bez ohledu na právní povahu vztahu, ve kterém je osoba zaměstnána nebo koná práci. K zapracování těchto předpisů do českého práva došlo na základě druhé harmonizační novely zákoníku práce. (zákonem č. 46/2004, účinnost r. 2004).

Zákoník práce i zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. upravuje povinnost zajištění rovného zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání a zákaz přímé i nepřímé diskriminace. Zákaz diskriminace se však neuplatňuje bezvýhradně, např. v případech, kdy se jedná o výkon prací, které jsou určeny výhradně jednomu pohlaví nebo jsou určitým skupinám, mj. ženám, zakázány zákonem (např. práce s těžkými břemeny).

Problematiku **odměňování** upravuje v ČR především zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výděлку, uplatňovaný v podnikatelské sféře, a zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, uplatňovaný v nepodnikatelské sféře. Zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, přísluší stejná mzda. Podmínky pro poskytování mzdy musí být stejné pro muže a ženy.

Základní právní úpravy odměňování za práci v ČR (zákoník práce, zákon o mzdě, zákon o platu a předpisy je provádějící) jsou dlouhodobě založeny na rovnosti utváření (stanovení) mezd (platů) mužů a žen. Hodnocení pracovních činností pro stanovení úrovně mezd podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, popř. dalších rysů pracovních činností se centrálně realizuje podle jednotných kritérií (postupů) nezávisle na genderové příslušnosti jejich vykonavatelů. Žena, která má nižší výdělek než muž, který vykonává stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, může uplatnit u soudu nárok na vyrovnání neoprávněného rozdílu. Oprávněnost rozdílu výše mzdy mezi mužem a ženou je povinen prokázat v případě soudního sporu zaměstnavatel.

Odměňování vedoucích a řídicích pracovníků je odvozeno od jejich definice, pod kterou se zahrnují všichni zaměstnanci zaměstnavatele, kteří jsou pověřeni vedením na jednotlivých stupních řízení a kterým je podřízen alespoň jeden další zaměstnanec. Vzhledem k faktu, že každý vedoucí a řídicí zaměstnanec může spadat pod jiný právní režim, rozlišujeme následující skupiny:

- osoby, jejichž vztah ke společnosti se řídí ustanoveními o mandátní smlouvě. To znamená, že veškerá ustanovení se neřídí zákoníkem práce, ale obchodním zákoníkem. Potom veškerá plnění (mzda, podíly na zisku aj.) lze poskytnout pouze na základě souhlasu valné hromady.
- pracovníci, kteří byli jmenováni. Zde rovněž nedochází k uzavření pracovní smlouvy. Podmínky, za nichž bude jejich funkce vykonávána, jsou součástí dohody-manažerské smlouvy. Jejím obsahem zpravidla bývá mzda, která se včetně dalších ustanovení řídí zákoníkem práce.
- vedoucí zaměstnance, jejichž pracovní poměr vzniká na základě pracovní smlouvy a jejichž odměna se řídí touto pracovní smlouvou a příslušnými pracovněprávními předpisy (například zákonem o mzdě).

Bez zřetele na typ smlouvy, která je uzavřena s vedoucím zaměstnancem, se jejich odměňování musí řídit zásadami rovného zacházení bez ohledu na pohlaví.

Příloha

Stejné zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení

Zákonný rámec pro realizaci principu rovného zacházení pro muže a ženy v zákonných (povinných) systémech sociálního zabezpečení poskytuje směrnice Rady 79/7/EEC o postupném zavedení zásady rovného zacházení s muži a ženami v otázkách sociálního zabezpečení. Na zaměstnanecké systémy sociálního zabezpečení se vztahuje směrnice Rady 86/378/EEC o provádění zásady rovného zacházení pro muže a ženy v zaměstnaneckých systémech sociálního zabezpečení. Tato směrnice byla v roce 1996 novelizována směrnicí Rady 96/97/EEC.

Rovné zacházení pro osoby samostatně výdělečně činné a jejich spolupracující partnery

Zákonný rámec pro provádění zásady rovného zacházení s muži a ženami v samostatně výdělečné činnosti včetně zemědělství poskytuje směrnice Rady č. 86/613/EEC. Tato směrnice zahrnuje i ochranu těchto žen v těhotenství a mateřství.

Ochrana těhotných žen a matek

K ochraně zaměstnaných těhotných žen a matek je určena směrnice Rady č. 92/85/EEC o zavedení opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovníků, pracovníků krátce po porodu nebo kojících pracovníků.

Sexuální obtěžování

Problém sexuálního obtěžování na pracovišti je v normách EU pojímán jako problém nerespektování lidské důstojnosti. Tohoto problému se týkají tyto dokumenty: Rezoluce Rady z roku 1990, doporučení Komise 92/131/EEC o ochraně důstojnosti žen a mužů na pracovišti, Kodex praktik k ochraně důstojnosti žen a mužů na pracovišti a směrnice Parlamentu a Rady 2002/73/EC, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EEC.

Důkazní břemeno ve sporech týkajících se diskriminace z důvodu pohlaví

Právní rámec pro otázku důkazního břemena poskytuje směrnice Rady č. 97/80/EEC z r.1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace z důvodu příslušnosti k pohlaví, která obsahuje závazek členských států přijmout do svých právních systémů opatření nezbytná v řízení před soudem nebo jiným kompetentním orgánem tak, aby bylo důkazní břemeno přeneseno z osoby žalující na osobu žalovanou, která, pokud má ve sporu úspěch, musí prokázat, že zásadu rovného zacházení neporušila.

Rovné zacházení v přístupu ke zboží a službám

V této oblasti byla v roce 2004 vydána směrnice Rady 2004/113/EC, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.

Kromě uvedených směrnic byla v rámci Rady a Komise ES přijata řada dalších právně nezávazných, avšak politicky významných aktů, které do velké míry ovlivňují politiku členských zemí na úseku rovných příležitostí pro muže a ženy. Jsou to doporučení Rady 84/635/EEC o podpoře pozitivních akcí pro ženy, již zmíněné doporučení Rady 92/241/EEC o péči o dítě, doporučení Rady 96/694/EC o vyrovnané účasti žen a mužů v rozhodovacích procesech, doporučení Komise 87/567/EEC o odborné přípravě pro ženy a již zmíněné doporučení Komise 92/131/EEC o ochraně důstojnosti žen a mužů na pracovišti.

Dále jsou to rezoluce Rady ES/EU o:

- podpoře rovných příležitostí pro ženy,
- akcích na snížení nezaměstnanosti žen,
- akčním programem o rovných příležitostech pro dívky a chlapce ve vzdělávání,
- reintegraci žen do pracovního života
- ochraně důstojnosti žen a mužů na pracovišti,
- podpoře rovných příležitostí pro muže a ženy pomocí akcí ESF,
- stejné účasti žen ve strategii ekonomického růstu EU pomocí intenzivního zaměstnání,
- image žen a mužů podávané v inzerátech (reklamě) a v médiích,
- mainstreamingu rovných příležitostí pro muže a ženy do ESF,
- ochranné legislativě pro ženy v členských zemích ES,
- posílení rovného zacházení ve vzdělávacích příležitostech pro dívky a chlapce v počátečním a dalším výcviku učitelů,
- ke zprávě o zdraví žen v ES.

Literatura

1. Princip rovného postavení mužů a žen v právu Evropské unie. Praha, MPSV 1998
2. Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání. Praha, MPSV 2000
3. Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen. Praha, MPSV 1999
4. Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen. Praha, MPSV 2005
5. Velká encyklopedie EU, Praha, MZV 2000 (zdroj Internet: <http://library.muni.cz>)
6. Treaty establishing a Constitution for Europe. Draft. Luxemburg, Office for Official Publications of the European Communities 2003
7. Community Framework Strategy on Gender Equality (2001-2005). zdroj Internet: http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/strategy_en.html
8. COD/2004/0084 : Equal opportunities and treatment of men and women: employment and occupation. Recast version. (Procedure file) zdroj Internet: www.europarl.eu.int/oeil/FindByProcnum.do?lang=2&procnum=COD/2004/0084
9. Sdělení Komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů - Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2006-2010. SEK(2006) 275
10. Rovné postavení mužů a žen v právu Evropské unie, Informační centrum EU. zdroj Internet: www.evropska-unie.cz)
11. FUCHS, Miroslav: Rovné příležitosti pro muže a ženy. Sociální politika, 1998, č. 9, s.3-5
12. FUCHS, Miroslav: Rovné zacházení pro muže a ženy v zaměstnání. Sociální politika, 1998, č.10, s. 2-5
13. FUCHS, Miroslav: Rovné příležitosti pro ženy a muže. Sociální politika, 1998, č.11, s. 2-4
14. ZUKAL, Jiří: Rovné příležitosti pro ženy a muže – důležitý cíl sociální politiky EU. Veřejná správa, 2003, č. 17, s. 24-25
15. DAVID, Ludvík: Rozhodovací praxe v diskriminačních sporech. In: Sborník příspěvků k mezinárodní konferenci Zákaz diskriminace v právním řádu ČR a EU. Praha, Národní vzdělávací fond 2005
16. Women and men in decision-making. zdroj Internet: http://europa.eu.int/comm/employment_social/women_men_stats/index_en.htm
http://europa.eu.int/comm/employment_social/women_men_stats/about_en.htm
17. 96/694/EC: Council Recommendation of 2 December 1996 on the balanced participation of women and men in the decision-making process. zdroj Internet: www.legislationline.org/view.php?document=57616&ref=true
http://europa.eu.int/smartapi/Cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=..
18. Summary. zdroj Internet: <http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c10920.htm>

19. 2000/407/EC: Commission Decision of 19 June 2000 relating to gender balance within the committees and expert groups established by it (notified under document number C(2000)1600). zdroj Internet: http://europa.eu.int/smartapi/Cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=...
20. Report on equality between women and men, 2004. Report from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and social Committee and the Committee of the Regions. Brussels, Commission of the European Communities 2004
21. Report on equality between women and men, 2005. Report from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and social Committee and the Committee of the Regions. Brussels, Commission of the European Communities, 2005
22. Aktualizovaná opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů. zdroj Internet: www.mpsv.cz
23. Souhrnná zpráva o plnění "Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen". zdroj Internet: www.mpsv.cz
24. Usnesení vlády České republiky ze dne 2. dubna 2001 č. 310 k posouzení návrhů mimořádných dočasných opatření k vyrovnání výrazných rozdílů v zastoupení žen a mužů v účasti na rozhodujících společenských aktivitách z hlediska jejich souladu s platným právním řádem České republiky. zdroj Internet: www.vlada.cz
25. Usnesení vlády České republiky ze dne 16. června 2004 č. 609 k doporučení Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů ve věci přijetí opatření na podporu vyrovnaného zastoupení žen a mužů ve volených orgánech. zdroj Internet: www.vlada.cz
26. Usnesení vlády České republiky ze dne 4. května 2005 č. 533 k Souhrnné zprávě o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen v roce 2004. zdroj Internet: www.mpsv.cz
27. Doporučení Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů k provedení reformy volebního systému, přijaté na zasedání Rady dne 22. září 2003. zdroj Internet: www.mpsv.cz
28. MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, Michaela: Ženy v mocenských a rozhodovacích pozicích. In: P. Pavlík (Ed.) Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů. Praha, Gender Studies 2004
29. MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, Michaela: Ženy v mocenských a rozhodovacích pozicích. Genderový balíček, 2005, č. 1. zdroj Internet: www.hlidacifena.cz/service.asp?show=article&id=264
30. Ženy a muži v datech 2003. Praha, MPSV, ČSÚ 2003
31. Ženy a muži v datech 2005. Praha, MPSV, ČSÚ 2005
32. Stanovy ČSSD. zdroj Internet: www.cssd.cz
33. Info z Ústředního výboru KSČM. zdroj Internet: www.kscm.cz
34. Usnesení 9. zasedání Celostátní konference KDU-ČSL (3.6.2005). zdroj Internet: www.kdu.cz
35. Stanovy politické STRANY ROVNOST ŠANCÍ. zdroj Internet: www.rovnost-sanci.cz
36. Informace ze sekretariátů ODS, ČSSD, KDU-ČSL, KSČM.

37. SOUČKOVÁ, Marie a kol.: Zákoník práce. Komentář. 4. vyd. Praha, C. H. Beck 2004
38. HOCHMAN, Josef - KOTTNAUER, Antonín: Zákoník práce. Komentář a předpisy souvisící (včetně výňatků z důvodových zpráv, judikatury a vzorů typických smluv a podání). 5. aktualiz. vyd. Praha, Linde Praha 2005
39. JOUZA, Ladislav: Zákony o mzdě a platu s komentářem : včetně příkladů, vzorů a souvisejících předpisů. 2. aktualiz. a dopl. vyd. Praha, Bova Polygon 2004
40. JOUZA, Ladislav: Zákon o zaměstnanosti a předpisy související s komentářem. 1. vyd. Praha, Bova Polygon 2004
41. LEIBLOVÁ, Zdeňka: Nový zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů od 1.10.2004. Olomouc, nakladatelství ANAG, 2004
42. Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Sbírka zákonů, 2005, částka 94, s. 5118-5136
43. Důvodová zpráva k zákonu o inspekci práce
44. JAKUBKA, Jaroslav: Pracovní právo České republiky v zrcadle směrnic Evropské unie (1. a 2. část). Personální a sociálně právní kartotéka, 5, 2002, č. 6, 7, s. 21-24, 25-28
45. JAKUBKA, Jaroslav: Změny v pracovněprávních předpisech v roce 2004. Průvodce pracovněprávními předpisy, 8, 2004, č. 3, s. 2-8
46. K novele zákoníku práce. Národní pojištění, 2003, č. 5, s. 5-6
47. Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, v platném znění
48. JOUZA, Ladislav: O manažerské smlouvě. zdroj Internet: <http://ppam.elanor.cz/02-2000/20000231.htm>
49. JOUZA, Ladislav: Jaké mzdové náležitosti manažerské smlouvy? zdroj Internet: <http://ppam.elanor.cz/03-2000/20000331.htm>