

**Univerzita Palackého v Olomouci
Cyrilometodějská teologická fakulta**

Katedra křesťanské sociální práce

Charitativní a sociální práce

Kateřina Dobešová

Diskriminace a pracovněprávní vztahy
Bakalářská práce

Vedoucí práce: Mgr. Andrea Jarolímková

2009

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně s využitím uvedených pramenů a literatury.

Děkuji Mgr. Andree Jarolímkové, za odborné vedení, cenné konzultace, pomoc a podporu při vypracování této bakalářské práce.

Obsah

ÚVOD.....	6
1 POJEM A DRUHY DISKRIMINACE.....	9
1.1 Diskriminace obecně	9
1.2 Druhy diskriminace	12
1.2.1 Přímá diskriminace:.....	12
1.2.2 Nepřímá diskriminace:	12
1.2.3 Navádění k diskriminaci:.....	13
1.2.4 Pokyn k diskriminaci:.....	14
1.2.5 Pronásledování:	14
1.2.6 Zajišťování rovného zacházení:.....	14
1.2.7 Pozitivní opatření:	14
1.2.8 Obtěžování:.....	14
1.2.9 Sexuální obtěžování:	15
1.2.10 Zdravotní postižení:.....	15
1.3 Moc a diskriminace	16
1.4 Sociální vyloučení	16
1.5 Gender	16
2 DISKRIMINACE V ZAMĚŠTNÁNÍ	18
2.1 Pojmy.....	18
2.1.1 Povolání:.....	18
2.1.2 Sociální výhoda:	18
2.1.3 Odměna:	19
2.1.4 Stejná práce:	19
2.1.5 Práce stejné hodnoty:.....	20
2.1.6 Stejná odměna za práci stejné hodnoty:	20
2.1.7 Složitost, odpovědnost a namáhavost práce:	20
2.1.8 Pracovní podmínky:.....	20
2.1.9 Pracovní výkonnost:	20
2.1.10 Ochranná doba	21
2.1.11 Skleněný strop	21
2.1.12 Segregace práce / zaměstnání	21
2.1.13 Mobbing	21
2.1.14 Bossing	21
2.2 Diskriminace v pracovní inzerci.....	22
2.3 Nerovné zacházení z důvodu předchozího odsouzení	23
2.4 Přípustné formy rozdílného zacházení v pracovněprávních vztazích	24
2.5 Pozitivní opatření.....	25

3	MOŽNOST OBRANY PROTI NEROVNÉMU ZACHÁZENÍ V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH.....	27
3.1	Vyjednávání nebo podání stížnosti.....	27
3.2	Mediace	28
3.3	Podání podnětu ke správnímu orgánu	29
3.4	Úřady práce.....	29
3.5	Inspektoráty práce.....	31
3.6	Soudní cesta.....	31
3.6.1	Před podáním žaloby	32
3.6.2	Podání žaloby	33
3.6.3	Projednání věci soudem.....	35
3.6.4	Odvolací řízení	36
3.6.5	Mimořádné opravné prostředky.....	38
3.6.6	Řízení před ústavním soudem.....	38
3.6.7	Řízení před Evropským soudem pro lidská práva	39
4	ANTIDISKRIMINAČNÍ ZÁKON.....	40
	ZÁVĚR.....	44

Úvod

Rovnost byla jedním z nejčastěji skloňovaných pojmů během režimu reálného socialismu v Československu. Komunistický režim byl ostatně založen na rovnostářské ideologii. Důrazem na rovnost a její úplné dosažení v komunistické budoucnosti opodstatňoval režim svou existenci, svou rovnostářskou ideologií se také vymezoval proti západním státům. Není proto divu, že po roce 1989 přestala být rovnost v módě. V postkomunistickém prostoru se objevil fenomén negativního postoje k otázkám rovnosti a diskriminace.

Paradoxní ale je, že nechuť používat rovnost a s ní související antidiskriminační principy přežívá i ve vztahu ke koncepcím, které se mezitím ve vší úplnosti rozvinuly v západní Evropě a USA. Stále považujeme za normální řadu věcí, které byly na západ od našich hranic považovány za nepřijatelnou diskriminaci. Řadě antidiskriminačních koncepcí se posmíváme. Ostatně teprve před nedávnem jsme se přinejmenším formálně zbavili například inzerátů, které poptávaly „mladou sekretářku“ nebo „právnicka – mladého energického muže“.

Současný evropský, a také americký, přístup k zákazu diskriminace vychází v zásadě z toho, že je nepřijatelné zacházet s někým odlišně jen proto, že patří do nějaké obecně definované skupiny (rasově, etnicky nebo třeba pohlavím). Odlišné zacházení je tak přípustné jen na základě individuálních charakteristik daného člověka. Odlišně můžeme s někým zacházet například na základě jeho skutečných vlastností, jeho profesní historie, atp., ale nikoliv podle pouhého faktu, že je příslušníkem nějaké obecně definované skupiny, již na základě našich stereotypů přikládáme určité typické vlastnosti. Prostředky práva pak intervenujeme tehdy, pokud je s někým odlišně (a diskriminačně) zacházeno tradičně, nebo je takové odlišné zacházení z jiných důvodů nepřijatelné (rasa, pohlaví, sexuální orientace apod.).

Určení, co je a co není diskriminací, obvykle navazuje na naše „předvídání“ a na existující hodnotové žebříčky. Hovoříme-li o diskriminaci, nerozumíme tím jakékoliv rozlišování, ale rozlišování nějakým způsobem negativní, rozlišování zatěžující určitou skupinu osob, ať již s ohledem na zakázané kritérium nebo s ohledem na způsob, jakým je tohoto rozlišení dosahováno nebo jak je v praxi realizováno. Pokládáme si tedy otázky: Kde jsou ty hranice mezi běžnou klasifikací a nezákonnou diskriminací? Co je s čím vůbec srovnatelné? Jak diskriminaci dokážeme?

Bakalářskou práci na téma „Diskriminace a pracovněprávní vztahy“ jsem zvolila z důvodu zajímavosti tématu, které je v dnešní době stále téma méně probírané, ale dle mého názoru téma velmi aktuální. S diskriminací se setkáváme i v běžném životě, víme o ní, ale v mnohých případech si ji ani nepřipouštíme. Konstatovat, že na výše uvedené a podobné otázky neexistují odpovědi, ale pouze další vlny otázek, je poněkud „laciné“. V mnohém, případně ale bohužel pravdivé. Proto bych nechtěla, aby se diskriminace neřadila na tzv. druhou kolej, ale mluvilo se o ní s určitým respektem.

Tato práce má napomoci nahlédnout do problematiky diskriminace nejen na pracovišti, ale také při hledání zaměstnání nebo při neshodě s nadřízeným. Uvádím zde i příklady diskriminace a také písemných podání stížností a upozornění na diskriminaci.

Práci jsem rozčlenila do několika kapitol. První kapitola se věnuje diskriminaci obecně, vymezení základních pojmů a druhů, které prostupují celou problematiku diskriminace, a také jsou zde uvedeny směrnice EU.

Druhá kapitola se zaměřuje konkrétně na diskriminace v zaměstnání a pojmy, které jsou spjaté se zaměstnáním a zaměstnaností. Je zde také uvedeno pozitivní opatření a k němu jsou jako příklad vloženy dvě zahraniční kauzy.

Třetí kapitola je věnována možnosti obrany proti nerovnému zacházení v pracovněprávních vztazích. Snažila jsem se tu shrnout celou „cestu“ od podání žaloby až po řízení před Evropským soudem pro lidská práva.

Celá čtvrtá kapitola je zaměřena na Antidiskriminační zákon, který vzešel v platnost, po dlouhé době schvalování a nesouhlasů, v září tohoto roku.

Při tvorbě bakalářské práce jsem především vycházela ze studia odborné literatury z oblasti práva, právních norem a zákonů. Mnohé jsem také čerpala z internetových stránek a online publikací.

Veškerá literatura a prameny, které byly zdrojem pro zpracování bakalářské práce jsou uvedeny v závěru práce.

1 POJEM A DRUHY DISKRIMINACE

1.1 Diskriminace obecně

Pojem diskriminace se odvíjí od latinského slova *discriminare*, které v českém překladu znamená rozlišovat. Jde proto o termín označující nějaké rozlišování.

Za diskriminaci je považováno jakékoliv rozlišování, vyloučení nebo dávání přednosti, založené na diskriminačních znacích, jejichž cílem je znemožnit nebo ohrozit stejné možnosti nebo stejné zacházení s nimi v pracovněprávních vztazích.¹ Toto je pouze jedna z mnoha možných definic, ať už se jedná o definice odborné veřejnosti nebo přímo o zákonné definice včleněné v právních předpisech. Můžeme rozeznávat několik druhů diskriminace, diskriminaci přímou a nepřímou, jejichž výkladem se budu zabývat níže, a diskriminaci *de jure* a *de facto*.

Pojmem diskriminace *de jure* se označuje existence diskriminace přímo v ustanovení právního systému, diskriminací *de facto* se míní diskriminace faktická, působící v běžném životě.²

Hned v počátku je třeba se zastavit u vymezení několika důležitých, základních pojmů, které prostupují celou problematiku diskriminace v pracovních a před smluvních vztazích. Jako snad nejdůležitější se jeví definovat samotnou diskriminaci. Diskriminace je takové rozlišování sobě rovných subjektů, které jednoho (nebo více) z nich znevýhodňuje a poškozuje.³ Takovéto rozlišování se může dít z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku,

¹ HAVELKOVÁ, B. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Auditorium, 2007. s. 5, 19, 21.

² ZACHARIÁŠOVÁ, L. Diplomová práce. *Zvláštní pracovní podmínky žen*. Univerzita Karlova. Právnická fakulta. Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, 2008. s.31, 32.

³ <<http://www.diskriminace.eu/index.php?rubrika=odiskriminaci&id=8>>

manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborných organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů. Všechny tyto skupiny jsou vymezeny v § 4 odst. 2 zákona o zaměstnanosti.

Diskriminace tedy v obecném smyslu představuje znevýhodněné zacházení. Ale pro potřeby právní úpravy bylo nutné, aby zákonodárce pojem diskriminace přesně vymezil, k tomu mu však nestačila definice jedna, nedefinoval diskriminaci obecně, ale její různé jednotlivé formy.

K diskriminaci dochází jak ve sféře veřejné, kdy se diskriminace dopouštějí přímo orgány veřejné správy nebo subjekty financované státem, např. nemocnice, školy apod., tak především ve sféře soukromé, kdy se zakázaného znevýhodňujícího zacházení dopouštějí osoby soukromoprávní, jakými jsou například zaměstnavatelé, poskytovatelé různých služeb, jako jsou provozovatelé nebo majitelé hotelů, restaurací, hospod, prodejci zboží, pronajímatelé nemovitostí atd.

Úmysl diskriminující osoby není rozhodující, nezáleží tedy na tom, zda diskriminující jednal úmyslně, nebo si své diskriminační jednání vůbec neuvědomoval. V obou případech se bude jednat o diskriminaci.

Jak již bylo nastíněno, diskriminace lze rozdělit na přímou a nepřímou. Definice přímé a nepřímé diskriminace jsou obsaženy hned v několika směrnicích evropské unie. Jsou to směrnice č. 97/80/ES o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví, která však obsahuje pouze definici diskriminace nepřímé, Směrnice č. 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, ve kterém je opět obsažena pouze definice diskriminace nepřímé a která ve výčtu důvodů diskriminace neobsahuje pojem pohlaví, dále je to Směrnice č. 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení

v zaměstnání a povolání. Tato směrnice opět neobsahuje pohlaví, jako jeden z důvodů na základě nichž nesmí být zaměstnanec diskriminován, ale je zde obsažena například sexuální orientace a věk. Další směrnicí obsahující definici pojmů přímé a nepřímé diskriminace je Směrnice č. 2004/113/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování. Již z názvu vyplývá, že tato směrnice se vztahuje především k diskriminaci z důvodu pohlaví, a proto také v definici diskriminace je tento důvod přímo zdůrazněn. Poslední směrnice, kterou zmíním a která v sobě zahrnuje obecnou definici diskriminace je předpis č. 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.⁴

Definice ve všech výše zmíněných směrnicích jsou v podstatě totožné a liší se pouze v okruhu důvodů, dle nichž nemůže k diskriminaci docházet. Definice, které jsou obsaženy v evropských směrnicích, převzal také český právní řád a jsou uvedeny např. v dřívějším zákoníku práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, v zákoně o zaměstnanosti a obě definice by měl také obsahovat antidiskriminační zákon.

⁴ ZACHARIÁŠOVÁ, L. Diplomová práce. *Zvláštní pracovní podmínky žen*. Univerzita Karlova. Právnická fakulta. Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, 2008. s. 32, 33, 34.

1.2 Druhy diskriminace

1.2.1 *Přímá diskriminace:*

Přímou diskriminací rozumíme takovou regulaci, kdy je s určitou osobou nebo skupinou osob zacházeno ve srovnatelné situaci méně výhodným způsobem než s osobami jinými, pokud se tak děje z důvodů právně neospravedlnitelných, tedy na základě nepřipustného kritéria (rasa, pohlaví, národnost, víra atp.) nebo svévolně, tedy bez možného rozumového zdůvodnění takové regulace. Diskriminaci tedy možno chápat jako

1. vyčlenění jednotlivce nebo skupiny v porovnání se srovnatelnou skupinou;
2. které je k tíži danému jednotlivci nebo skupině: a
3. které není možné s ohledem na právem stanovenou metodologii ospravedlnit.⁵

Případy, kdy se nejedná o přímou diskriminaci pak stanoví zákon. Jedná se zejména o případy, kdy rozdílné zacházení je odůvodněno jejím účelem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené. Jedná se např. o zvláštní ochranu žen z důvodu těhotenství a mateřství, opatření o zákazu některých prací pro ženy a osoby mladších 18 let apod.

1.2.2 *Nepřímá diskriminace:*

Nepřímá diskriminace je ve srovnání s diskriminací přímou koncepčně podstatně složitější. Problematičtější je i její aplikace. Vychází totiž z toho, že určitá obecná právní úprava, která formálně neobsahuje žádnou zakázanou diskriminační klasifikaci, ve skutečnosti vyvolává diskriminaci při své aplikaci. Takováto norma, ačkoliv je v obecné rovině formálně v pořádku a aplikuje se „rovně“, má a musí mít v realitě

⁵ BOBEK, M. – BOUČKOVÁ, P. – KÜHN, Z. *Rovnost a diskriminace*. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. 471s. ISBN 978-80-7179-584-1. s. 43.

na své adresáty nerovný dopad, přičemž tento nerovný dopad se odvíjí právě již od formulace kritéria podaného normou.

Podstata problému nepřímé diskriminace (obdobně jako u diskriminace přímé) leží

1. v rovině aplikační: v takovém případě je diskriminační aplikace odstranitelná změnou interpretace dané normy a stanovení přednosti výkladu souladného a principem nesouladným: nebo
2. v rovině obecné, a spočívá v celkově vadné konstrukci normy jejím tvůrcem.⁶

Nepřímá diskriminace spočívá v takovém jednání, kdy na základě zdánlivě neutrálního rozhodnutí, kritéria nebo praxe je některá osoba z důvodů uvedených z přímé diskriminace znevýhodněna. Pokud je rozhodnutí, kritérium nebo praxe odůvodněno oprávněným účelem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené, o nepřímou diskriminaci se nejedná. Příkladem může být např. ve školství stanovení kritéria pro výběr učitelů zvládnutí českého jazyka v přiměřeném rozsahu. V tomto případě se samozřejmě o diskriminaci nejedná.

Stanovení totožného kritéria pro výběr např. školníka nebo uklízečky by však mohlo znevýhodňovat osoby určitého etnického původu. Právě v tomto případě se při použití zdánlivě neutrálního, totožného kritéria jedná o nepřímou diskriminaci.⁷

1.2.3 Navádění k diskriminaci:

Spočívá v chování osoby, která druhého přesvědčuje, podněcuje či utvrzuje k diskriminaci třetí osoby. Na rozdíl od pokynu není navádění tolik autoritativní, ale spočívá spíše v přesvědčování.

⁶ BOBEK, M. – BOUČKOVÁ, P. – KÜHN, Z. *Rovnost a diskriminace*. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. 471s. ISBN 978-80-7179-584-1. s 52, 53.

⁷ <<http://antidiskriminace.romea.cz/showpage.php?name=pojmem-diskriminace>>

1.2.4 Pokyn k diskriminaci:

Chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci uchazeče o zaměstnání. Pokyn k diskriminaci obvykle dává nadřízený podřízené osobě; jde tak o situaci, kdy je zneužito nadřízeného postavení k diskriminaci třetí osoby.

1.2.5 Pronásledování:

Nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k čemuž došlo v důsledku uplatnění práv na ochranu před diskriminací. Zaměstnavatel nesmí uchazeče o zaměstnání ani zaměstnance žádným způsobem postihovat za to, že uplatňuje právo na rovné zacházení, např. stěžuje si na nerovné zacházení nadřízeným nebo personálnímu oddělení, podá stížnost na úřad práce či inspektorát práce, podá žalobu k soudu nebo vystupuje jako svědek ve prospěch oběti diskriminačního jednání apod.

1.2.6 Zajišťování rovného zacházení:

Přijetí opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací a která je za taková možno považovat s ohledem na dobré mravy a vzhledem k okolnostem a osobním poměrům toho, kdo má povinnost rovné zacházení zajišťovat.

1.2.7 Pozitivní opatření:

Zvýhodněné zacházení za účelem odstranění důsledků diskriminace, předcházení či vyrovnávání nevýhod, které vyplývají z důvodů příslušnosti k rase, pohlaví, etnickému původu, věku, zdravotního postižení, sexuální orientace, politického přesvědčení, náboženství a víry.

1.2.8 Obtěžování:

Jednání, které je uchazečem o zaměstnání nebo zaměstnancem oprávněně vnímáno jako nevíтанé, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení

důstojnosti uchazeče o zaměstnání či zaměstnance nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí. V praxi se může nejčastěji projevovat např. různými narážkami, urážkami, rasistickými či homofobními vtipy apod.

1.2.9 Sexuální obtěžování:

Jakákoliv forma nežádoucího ústního nebo jiného než ústního projevu sexuální povahy, jehož cílem nebo výsledkem je narušení důstojnosti uchazeče o zaměstnání nebo zaměstnance, zejména když se vytváří zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážející prostředí. Sexuální obtěžování může mít podobu verbální, neverbální nebo fyzickou, v praxi se může projevovat např. vtipy se sexuálním obsahem, sexuálně podbarvenými řečmi a poznámkami, dotýkáním se či poplácáváním, vymáháním sexuálního styku apod.

1.2.10 Zdravotní postižení:

Tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení, které brání nebo může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení. Toto postižení musí být dlouhodobé – podle poznatků lékařské vědy trvat alespoň rok. Zdravotní postižení je nutné odlišovat od zdravotního stavu – nemoc jako taková nemůže být dle judikatury Evropského soudního dvora považována za doplňující ke zdravotnímu postižení. Zdravotní postižení je třeba v tomto smyslu chápat jako omezení vyplývající z fyzických, duševních nebo psychických postižení, které brání fyzické osobě v účasti na profesním životě. Toto omezení musí dále vykazovat určitou pravděpodobnost dlouhodobosti.⁸

⁸ HUBÁLEK, M. – ZAMBOJ, L. *Bezúhonnost a rovné zacházení na trhu práce 2007*. [online]. Dostupné z: <<http://www.poradna-prava.cz/folder01/Bezuhonnost.pdf>>.s. 16,17,18,19.

1.3 Moc a diskriminace

Diskriminaci nezpůsobuje samotný fakt, že je člen určité skupiny nemocný, sociálně slabý, že se jeho způsob života, hodnoty či možnosti odlišují od toho, co je majoritní společností vnímáno jako standardní nebo žádoucí.

Diskriminaci způsobují spíše různé kontextualizace těchto skutečností a různé zacházení s nimi – co to v praxi znamená, že někdo mluví špatně česky, že je méně mobilní, zda je mužem nebo ženou nebo se považuje, či je okolím považován za Roma. Diskriminací tedy ještě neznamená ta prostá skutečnost, že je ustanovena jinakost těch, které vnímáme jako „Druhé“, ale to, jaké má toto ustanovení sociální důsledky.

1.4 Sociální vyloučení

Jedním z nejdůležitějších kroků, které musíme při identifikaci důvodů, praktik a podmínek sociálního vylučování udělat, je identifikace těch znevýhodňujících situací, které způsobují, že některé hlasy zaznívají ve veřejném prostoru slaběji a také to, že někteří lidé mají ztížený přístup ke svým právům.

Sociální vyloučení nastává tehdy, když jsou lidé nebo místa vystaveni sérii problémů, jako jsou například nezaměstnanost, diskriminace, malé znalosti a dovednosti, nízký příjem, špatné bydlení, vysoká kriminalita, nemoci a rozpad rodiny. Pokud se takovéto problémy kombinují, mohou vytvářet začarovaný kruh.⁹

1.5 Gender

Sociální konstrukt, který vyjadřuje, že vlastnosti a chování spojované s obrazem muže a ženy jsou formovány kulturou a společností. Na rozdíl od pohlaví, které je univerzální kategorií a nemění se podle času či místa, koncept gender ukazuje,

⁹MULTIKULTURNÍ CENTRUM PRAHA. *Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR – Příručka pro pracovníky veřejné správy, 2007*. [online]. 25.07.2009, [29.10.2009]. Dostupné z: <<http://www.mkc.cz/uploaded/antidiskriminace/MKCA4korekturaIII.pdf>>. s. 22.

že určení rolí, chování a norem vztahujících se k ženám a mužům je v různých společnostech, v různých sociálních skupinách rozdílné. Jejich závaznost či determinace není tedy přirozeným, neměnným stavem, ale dočasným stupněm vývoje sociálních vztahů mezi muži a ženami.¹⁰

¹⁰ FIALOVÁ, E. - SPOUSTOVÁ, I. – HAVELKOVÁ, B. *Diskriminace a právo*. Gender Studies, o.p.s., 2007. ISBN: 978-80-86520-20-9.

2 DISKRIMINACE V ZAMĚSTNÁNÍ

Zákoník práce stanoví povinnost zaměstnavatele dodržovat zásadu rovného zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o:

- pracovní podmínky,
- odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění peněžité hodnoty,
- odbornou přípravu,
- příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

Zákoník práce nestanoví žádné diskriminační důvody, ale odkazuje na antidiskriminační zákon, díky jeho schválení bude v pracovním poměru zakázána diskriminace z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání či světového názoru.

2.1 Pojmy

2.1.1 Povolání:

Činnost fyzické osoby vykonávaná za úplatu v závislém nebo nezávislém postavení, jejíž řádný výkon zvláštní právní předpisy podmiňují splněním kvalifikačních předpokladů, zejména dosažením předepsaného vzdělání a popřípadě i doby praxe.

2.1.2 Sociální výhoda:

Sleva, osvobození od poplatků nebo peněžité nebo nepeněžité plnění, poskytované nezávisle na nárocích ze sociálního zabezpečení přímo nebo nepřímo určité skupině fyzických osob s obvykle nižšími příjmy nebo vyššími životními náklady než ostatní.

Zákoník práce zakotvuje zásadu rovného odměňování, podle níž náleží všem zaměstnancům stejná odměna za stejnou práci či práci stejné hodnoty vykonávanou pro téhož zaměstnavatele. Antidiskriminační zákon zakazuje jakoukoliv diskriminaci odměňování.

2.1.3 Odměna:

Jsou to veškerá plnění, peněžité nebo nepeněžité, opakující se nebo jednorázová, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována osobě při závislé činnosti. Pojem „odměna“ je třeba vykládat velmi široce. Je možno uvést, že zahrnuje vedle základní (či minimální) mzdy nebo platu také jakékoliv další požitky poskytované v penězích nebo jinak, které osoba pobírá v přímé nebo nepřímé souvislosti s výkonem práce. V konkrétních případech je možno dle judikatury Evropského soudního dvora za součást „odměny“ považovat i např. nemocenské dávky, odškodné při výpovědi z důvodu nadbytečnosti, zaměstnanecké penze, důchody pro pozůstalé, speciální bonusové platby poskytované zaměstnavatelem nebo odstupné placené při ukončení pracovního poměru, kompenzace ve formě placeného volna nebo platby přesčasů z důvodu účasti na výcvikovém kurzu poskytovaném zaměstnavatelem zaměstnancům, pravidla upravující automatické zvýšení platové třídy a vyšší plat, zvláštní příplatky vyplácené obvykle před svátky, příspěvky na dopravu apod.¹¹

2.1.4 Stejná práce:

Práce stejné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných pracovních podmínkách, při stejné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.

¹¹ HUBÁLEK, M. – ZAMBOJ, L. *Bezúhonnost a rovné zacházení na trhu práce 2007*. [online]. Dostupné z: <<http://www.poradna-prava.cz/folder01/Bezuhonnost.pdf>>. s. 23, 24.

2.1.5 Práce stejné hodnoty:

Práce srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve srovnatelných pracovních podmínkách, při srovnatelné pracovní výkonnosti práce.¹²

2.1.6 Stejná odměna za práci stejné hodnoty:

Stejná odměna za práci, které je připisována stejná hodnota bez diskriminace podle pohlaví nebo stavu, a to ve vztahu ke všem aspektům odměny a platových podmínek.¹³

2.1.7 Složitost, odpovědnost a namáhavost práce:

Posuzuje se podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce.¹⁴

2.1.8 Pracovní podmínky:

Posuzují se podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo přesčas, podle škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovosti pracovního prostředí.¹⁵

2.1.9 Pracovní výkonnost:

Posuzuje se podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.¹⁶

¹² § 110 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

¹³ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2007. 540 s. ISBN 978-80-7179-672-5.

¹⁴ § 110 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

¹⁵ § 110 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

¹⁶ § 110 odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

2.1.10 Ochranná doba

Doba, po kterou je zaměstnanec/-kyně chráněn/-a před výpovědí ze strany zaměstnavatele, např. mateřská a rodičovská dovolená nebo pracovní neschopnost.¹⁷

2.1.11 Skleněný strop

Tento termín označuje diskriminaci bránící ženám v postupu na vyšší pozice. Teoreticky je sice postup možný, v praxi je však omezen.

2.1.12 Segregace práce / zaměstnání

Koncentrace žen a mužů v určitých typech zaměstnání a na různých úrovních činností, přičemž možnosti žen jsou více omezeny než možnosti mužů (horizontální segregace): ženy také vykonávají práci nižší úrovně (vertikální segregace).¹⁸

2.1.13 Mobbing

Systematické, opakující se s déle trvající ponižující zacházení ostatních pracovníků/kolegů směřované vůči jednotlivci na pracovišti (například pomluvy, vytěsnění z kolektivu, nikdo s vámi bez zjevného důvodu nemluví), neustálé osobnostní zesměšňování, naprosto nepřiměřená kritika za odvedenou práci aj.

2.1.14 Bossing

Ponižující zacházení se zaměstnancem od jeho přímého nadřízeného – například přidělování zjevně nesplnitelné práce anebo práce, která neodpovídá práci sjednané v pracovní smlouvě.

¹⁷ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2007. 540 s. ISBN 978-80-7179-672-5.

¹⁸ BOBEK, M. – BOUČKOVÁ, P. – KÚHN, Z. *Rovnost a diskriminace*. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. 471 s. ISBN 978-80-7179-584-1.

2.2 Diskriminace v pracovní inzerci

S diskriminací se v praxi můžeme často setkat již v samotné pracovní inzerci, kdy zaměstnavatelé mnohdy (byť třeba neúmyslně) stanoví požadavky na uchazeče o zaměstnání způsobem, který lze považovat za v rozporu se zákonem. Za typické příklady tohoto jednání můžeme označit inzeráty typu „přijmeme muže na pozici...“, „přijmeme účetní“, „přijmeme skladníka“, „přijmeme asistentku“ atp. Z těchto příkladů je patrné, že nejčastěji se vyskytuje rozdílné zacházení s uchazeči o zaměstnání z důvodu pohlaví. Inzeráty tohoto typu by nebylo možno označit za diskriminační výjimečně, a to v případech, pokud by pohlaví představovalo podstatný, nezbytný a určující požadavek pro výkon nabízené pozice (v praxi např. u fyzicky náročných manuálních prací či prací vyžadujících zachování soukromí, např. u osobních prohlídek), což by mělo být alespoň částečně zdůvodněno v textu inzerátu. Z tohoto pohledu tedy např. není možno nic vytknout inzerátu následujícího znění: „Jedná se o fyzicky velmi náročnou práci (větší část pracovní náplně tvoří zvedání břemen nad 15 kg), a proto preferujeme (přijmeme pouze) muže.“¹⁹

Druhým nejčtenějším neoprávněným požadavkem zaměstnavatelů je čistý trestní rejstřík uchazečů o zaměstnání. I zde se mnoha případech jedná o požadavek protiprávní, neboť nesouvisí s povahou inzerované práce.

V již menším množství se v nabídkách zaměstnání vyskytují další diskriminační požadavky, u kterých je zpravidla důvodem rozdílného zacházení věk uchazeče o zaměstnání (do této kategorie je možno řadit i inzeráty vyžadující nepřiměřeně dlouhou předchozí praxi na konkrétní pozice, v těchto případech se jedná o nepřímou diskriminaci z důvodu věku, kdy je předchozí praxe pouze zástupným důvodem). Inzeráty diskriminační z důvodu věku uchazeče o zaměstnání se vyskytují zejména

¹⁹ HUBÁLEK, M. – ŠTĚPÁNKOVÁ, M. – ZAMBOJ, L. *Trh práce a diskriminace*. 1. vydání. Praha: Poradna pro občanství/občanská a lidská práva, 2008. ISBN 978-80-254-2662-3. s. 34.

v těchto podobách: „...do mladého kolektivu hledáme...“, „práce pro mladé lidi...“, „hledáš práci v týmu mladých lidí“, „práce v mladém kolektivu“, „...požadujeme min. 10 let praxe na pozici kuchaře...“ atp.²⁰

Zákon o zaměstnanosti²¹ přitom zaměstnavatelům zakazuje činit nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter. Bohužel četnost výskytu nabídek zaměstnání diskriminačního charakteru tomuto nenasvědčuje. Lze jenom doporučit zintenzivnění kontrolní činnosti úřadů práce v této oblasti, což však může narážet na omezené kapacitní možnosti.

2.3 Nerovné zacházení z důvodu předchozího odsouzení

Zaměstnavatelé v mnoha případech po uchazečích o zaměstnání požadují doložení bezúhonnosti. Tento požadavek není možno označit za diskriminační ve smyslu evropských směrnic, nicméně se může jednat (dle povahy nabízené práce) o diskriminaci na základě sociálního původu, majetku či jiného postavení dle Listiny základních práv a svobod. Zde je dále třeba rozlišovat mezi případy, kdy je tento požadavek stanoven přímo speciálním zákonem, tzn. že zaměstnavatel výpis z rejstříku trestů po uchazeči o zaměstnání vyžadovat musí, a případy, kdy požadavek výpisu záleží na úvaze zaměstnavatele.

V případě prvém (zákonném požadavku – např. služební zákon) by měla zákonná úprava obstat v tzv. testu přiměřenosti požadavku, tzn. Mělo by být zřejmé, že daná úprava je schopna dosáhnout vytyčeného cíle (kterým je zpravidla určitý veřejný zájem), dále že zvolila k jeho dosažení nejšetrnějších možných prostředků a že nezasahuje nepřiměřeně do jiných práv a svobod, tedy že pozitiva ustanovení převažují na jeho negativitu. Schopnost dosažení vytyčeného cíle bude s největší

²⁰ HUBÁLEK, M. – ŠTĚPÁNKOVÁ, M. – ZAMBOJ, L. *Trh práce a diskriminace*. 1. vydání. Praha: Poradna pro občanství/občanská a lidská práva, 2008. ISBN 978-80-254-2662-3. s. 34.

²¹ § 12 odst. 1 písm. c) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

pravděpodobností splněna ve všech případech (jinak by se jednalo o ustanovení nadbytečné).

Na žádost uchazeče o zaměstnání je zaměstnavatel povinen prokázat potřebnost požadovaného osobního údaje. Obdobnou úpravu obsahuje i zákoník práce.²² Údaje o trestní bezúhonnosti jsou považovány za údaje citlivé, které podléhají zvýšenému režimu ochrany. Pokud je zaměstnavatel bude vyžadovat, je povinen uchazeči o zaměstnání sdělit, k jakému účelu je vyžaduje, jak s nimi bude nakládat a vyžádat si výslovný písemný souhlas uchazeče o zaměstnání. V opačném případě bude postupovat v rozporu se zákonem na ochranu osobních údajů.²³

2.4 Přípustné formy rozdílného zacházení v pracovněprávních vztazích

Ne každé rozdílné zacházení lze považovat za diskriminaci, některá rozdílná zacházení zákon považuje za přípustná. Pracovněprávní předpisy i antidiskriminační zákon umožňují rozdílné zacházení v případě tzv. podstatného a rozhodujícího požadavku pro výkon práce nezbytný, a za předpokladu, že cíl sledovaný takovou výjimkou je oprávněný a požadavek je přiměřený.

Diskriminací rovněž není rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství, osob se zdravotním postižením a za účelem ochrany osob mladších 18 let nad rámce stanovené zvláštními právními předpisy, jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné.

²² § 30 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který stanoví, že zaměstnavatel smí vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru od fyzické osoby, která se u něj uchází o práci, nebo od jiných osob jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy.

²³ Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, v platném znění.

2.5 Pozitivní opatření

Pozitivní opatření úzce souvisejí s problematikou rovného zacházení a jejich cílem je překonání nepříznivých důsledků předchozího diskriminačního jednání tím, že zajistí diskriminovaným osobám (či skupinám osob) stejné podmínky, jaké mají osoby (či skupiny osob), které se s diskriminačním jednáním nesetkávají. Realizace pozitivních opatření musí směřovat k vyrovnání skutečně existujícího znevýhodnění a musí být ukončena, jakmile pomine účel jejich zavedení. Pozitivní opatření nesmějí nadměrně zasahovat do práv a svobod třetích osob.

Pozitivní opatření umožňuje zákon o zaměstnanosti, podle něhož se za diskriminaci nepovažuje zákonem stanovená opatření, jejichž cílem je předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby k určitému pohlaví, rase, etnické menšině, ze zdravotního postižení osoby, její příslušnosti k určité věkové skupině apod.

Podrobnější přiblížení této problematiky je možno provést na dvou případech projednávaných Evropským soudním dvorem.²⁴ V prvním případě sporoval pan Kalanke zákon spolkové země Brémy o rovném zacházení s muži a ženami, který stanovil že jak pro přijímání, tak pro povyšování v oborech, kde je účast žen výrazně nízká (tzn. že ženy netvoří ani polovinu personálu v jednotlivých stupních příslušných pracovních kategoriích) je třeba v případech stejné kvalifikace upřednostnit ženu. Pan Kalanke se ucházel o post ředitele v organizaci zřízené městem (jednalo se o povýšení), ale na základě tohoto zákona byla upřednostněna žena. Pan Kalanke se proti rozhodnutí odvolal a v odvolání tvrdil, že má vyšší kvalifikaci a že v případě, že byla jeho kvalifikace stejná jako u vybrané kandidátky, přednostní zacházení se ženou vůči němu zakládá diskriminaci na základě pohlaví. Dále tvrdil, že pokud

²⁴ Případy Kalanke v. Město Brémy (Eckhard Kalanke proti Freie Hansestadt Bremen, C-450/93 ze dne 17. října 1995, publikováno ve Sbírce rozhodnutí 1995, strana I-03051) a Marschall v. Severní Vestfálsko (Helmut Marshall proti Land Nordrhein – Westfalen, C-409/95 ze dne 11. listopadu 1997, publikováno ve Sbírce rozhodnutí 1997, strana I-06363).

by nebyl schválen napadaný zákon, došlo by k jeho povýšení ze sociálních důvodů, neboť musí živit tři výživou na něm závislé osoby, zatímco druhá kandidátka tyto závazky nemá. Spolkový pracovní soud požádal Evropský soudní dvůr o rozhodnutí o předběžné otázce týkající se slučitelnosti napadaného zákona se směrnicí Rady ES. Evropský soudní dvůr napadaný zákon odmítl s tím, že automatická přednost daná stejně kvalifikované ženě se považuje za porušení směrnice.

Ve druhém případě se pan Marshall ucházel spolu s ženskou kandidátkou o vyšší pozici. Protože byli oba stejně kvalifikovaní a na příslušné platové a kariérní úrovni bylo zaměstnáno méně žen než mužů, žena musela být jmenována na základě novely zemského zákona o státní službě, která uváděla, že tam, kde je méně žen než mužů, zvláště pak ve vyšších třídách kariérního řádu, bude orgánem odpovědným za funkční postup dávana přednost ženám, a to i v případě stejné vhodnosti, schopností a profesionálních zkušeností pokud zvláštní důvody n straně individuálního (mužského) kandidáta nezvrátí tuto vyrovnanost v jeho prospěch. Správní soud, ke kterému se pan Marshall odvolal, měl vzhledem k případu ve věci Kalanke pochybnosti, zda je zemský zákon slučitelný se směrnicí o rovném zacházení, a předložil případ k posouzení Evropskému soudnímu dvoru. Evropský soudní rozhodl, že čl. 2 (1) a (4) směrnice takovéto pravidlo nevyklučuje za předpokladu, že v každém jednotlivém případě toto pravidlo zaručí stejně kvalifikovaným mužským kandidátům, jako jsou ženské kandidátky, že jejich kandidatura bude posuzována objektivně se zřetelem ke všem měřítkům kandidátů a pokud jedno neb více měřítek (která však nejsou diskriminační vůči ženským kandidátům) nezvrátí rovnováhu ve prospěch mužského kandidáta, bude přednost dána ženám.

3 MOŽNOST OBRANY PROTI NEROVNÉMU ZACHÁZENÍ V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

Nerovnému zacházení na trhu práce, tedy diskriminaci v přístupu k zaměstnání a v pracovněprávních vztazích, se můžeme bránit několika různými způsoby:

- vyjednávání nebo podání stížnosti nadřízenému;
- mediace;
- podání podnětu ke správnímu orgánu;
- Úřady práce;
- Inspektoráty práce;
- soudní cesta.

3.1 Vyjednávání nebo podání stížnosti

Na počátku by se oběť diskriminace měla snažit řešit případné diskriminační jednání v rámci konkrétního pracoviště, tedy nejdříve o případném nerovném zacházení informovat nadřízeného pracovníka²⁵ a obrátit se na zaměstnavatele s žádostí o sjednání nápravy. Pokud je u zaměstnavatele odborová organizace, může se zaměstnanec obrátit na ni. Zákoník práce v těchto případech stanoví povinnost zaměstnavatele projednat se zaměstnancem (popřípadě i s odborovou organizací) jeho stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.²⁶

²⁵ popř. i odborovou organizaci, pokud u zaměstnavatele působí.

²⁶ § 14 odst. 3 zákona číslo 262/2006 Sb., zákoník práce.

Teprve v případě selhání této možnosti je vhodné se domáhat svých práv některou z níže nastíněných možností řešení. Opět je možno doporučit nejprve využít metodu nejmírnější (mediace), v případě nevyřešení situace touto cestou doporučujeme se obrátit na správní orgán a následně případně na soud.

3.2 Mediace

Mediaci je možno považovat za alternativní (mimosoudní) metodu řešení konfliktních situací prostřednictvím nezávislého prostředníka – mediátora. Cílem tohoto postupu je nalezení řešení, které by v maximální možné míře odpovídalo představám všech zúčastněných stran, tedy zaměstnanci i zaměstnavateli; výstupem z tohoto procesu je uzavření mediační dohody, která nově upraví vzájemné vztahy do budoucna.

Mediace se jeví jako vhodná metoda pro řešení takřka všech konfliktních situací, výhody je možno spatřovat především v rychlosti a efektivitě. Podmínkou pro její realizaci je ochota obou stran usednout k jednacímu stolu, která obzvláště v konfliktech s diskriminačním prvkem v pracovněprávních vztazích nemusí být samozřejmostí.

Samotný proces mediace v praxi probíhá tak, že se strany za přítomnosti mediátora snaží dobrat příčin konfliktu a tyto do budoucna eliminovat. Mediátor prostřednictvím speciálních komunikačních technik naslouchá potřebám jednotlivých stran a snaží se o to, aby bylo nalezeno vhodné a stabilní řešení konfliktní situace. Výstupem z procesu je uzavření tzv. mediační dohody, která je pro všechny zúčastněné závazná (a v praxi respektovaná). V současnosti poskytuje v ČR mediaci několik organizací.²⁷

Mediaci lze doporučit zejména jako nástroj řešení konfliktů s diskriminační tematikou, které vyvstanou po uzavření pracovněprávního vztahu. Klíčem pro její úspěšnou realizaci je přesvědčení druhé strany (zpravidla zaměstnavatele, který je dle zákoníku

²⁷ Za všechny je možno alespoň uvést Asociaci mediátorů ČR, se sídlem K Vodojemu 4, 150 00 Praha 5, <<http://www.amcr.cz/mediace/o-asociaci.php>>

práce odpovědný za zajištění zásady rovného zacházení na pracovišti) o vhodnosti tohoto řešení. Tato fáze bude v mnoha případech spojena s četnými obtížemi vyplývajícími z nedostatečné motivace (ochoty) zaměstnavatele se mediace účastnit. Proto je vhodné zaměstnavatele nejdříve písemně upozornit na diskriminaci na pracovišti. Následně pokud se zaměstnavatel nerozhodne situaci řešit či pokud bude zvolené řešení nedostatečné, navrhněte zaměstnavateli právě mediaci. Můžete argumentovat především hrozícími sankcemi za jeho diskriminační jednání ze strany případných správních orgánů či soudu. Pokud přesto nebude zaměstnavatel ochoten na řešení formou mediace přistoupit, nezbyvá jiná možnost než se obrátit na správní orgán či soud.

3.3 Podání podnětu ke správnímu orgánu

Další možností řešení diskriminačního jednání je jeho oznámení správním orgánům, které vykonávají kontrolní činnost mj. i nad dodržováním zásady rovného zacházení jak v oblasti přístupu k zaměstnání, tak i v samotném zaměstnání. Případné diskriminační jednání před vznikem pracovního poměru spadá do kompetence úřadů práce, diskriminační jednání po uzavření smlouvy do působnosti inspektorátů práce.

3.4 Úřady práce

Do kompetence úřadů práce spadá řešení nerovného zacházení v souvislosti s ucházením se o zaměstnání v oblasti působnosti zákona o zaměstnanosti. Zákon o zaměstnanosti stanoví zaměstnavatelům v § 4 odst. 1 povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi osobami uplatňujícími právo na zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání se při hledání zaměstnání na trhu práce může setkat hned s několika typy případů rozdílného zacházení, např. diskriminační pracovní inzerce v médiích či nabídek zaměstnání zveřejňovaných úřady práce. Pokud uchazeč o zaměstnání narazí na inzerát, který je dle jeho názoru diskriminační, je vhodné informovat příslušný úřad

práce,²⁸ který je povinen inzerát prověřit a v případě shledání závadnosti nabídky zaměstnání může zaměstnavateli uložit finanční sankci.²⁹

Další typ diskriminačního jednání může nastat při osobním kontaktu se zaměstnavatelem, např. při osobním kontaktu se zaměstnavatelé mohou dotazovat i na informace, jejichž vyžadování zákon o zaměstnanosti zakazuje. Pokud vám zaměstnavatel sdělí, že vás bez tohoto údaje nemůže přijmout, opět se obraťte na příslušný úřad práce s podnětem ke kontrole. V těchto případech se doporučuje přítomnost dalších osob, které by se mohli případně využít jako svědci. Zároveň si nezapomeňte poznačit údaje o zaměstnavateli, tedy název, sídlo a IČ firmy a jméno osoby, která s vámi jednala.³⁰

Při osobním kontaktu se zaměstnavatelem nejčastěji dochází (při splnění všech zaměstnavatelem vyžadovaných kvalifikačních předpokladů) ke skrytému odmítnutí uchazeče o zaměstnání z důvodu jeho věku, rasy, etnického původu či povinností k rodině. Prokázání tohoto typu diskriminace je v praxi velmi obtížné, protože k němu zpravidla dochází bez přítomnosti dalších osob. Opět je možno doporučit kontaktování příslušného úřadu práce, který však většinou uchazeče o zaměstnání odkáže na domáhání se práv soudní cestou.

Závěrem je třeba uvést, že se prostřednictvím podnětu úřadu práce ke kontrole nelze domáhat uspokojení individuálních nároků. Tzn., že úřad práce na základě podnětu zpravidla provede kontrolu zaměstnavatele, a pokud shledá porušení zákona o zaměstnanosti, může mu uložit finanční postih. Stěžovatele pak obecně vyrozumí o výsledku kontroly. Stěžovatel však není účastníkem řízení, a nepřísluší mu proto případně napadnout postup kontrolního orgánu opravným prostředkem. K řešení podnětu ke kontrole je vždy příslušný úřad práce dle sídla zaměstnavatele.

²⁸ Místní příslušnost úřadu práce je dána sídlem zaměstnavatele, který diskriminační inzerát zveřejnil.

²⁹ Viz. Příloha B bakalářské práce.

³⁰ Viz. Příloha B bakalářské práce.

3.5 Inspektoráty práce

Do kompetence inspektorátu práce spadá řešení problematiky nerovného zacházení v pracovněprávním vztahu (po uzavření pracovní smlouvy) – v oblasti působnosti zákoníku práce. Po uzavření pracovní smlouvy jsou zaměstnavatelé povinni dodržovat zásadu rovného zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Jakákoliv diskriminace je zakázána.³¹ Zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat či znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv.³²

Pokud dojde k porušení výše nastíněných povinností zaměstnavatele, je vhodné se nejprve na zaměstnavatele obrátit s žádostí o zjednání nápravy. Pokud tento postup nevedl k nápravě, je možno se obrátit na příslušný inspektorát práce s podnětem ke kontrole. Příslušnost inspektorátu práce je opět dána sídlem zaměstnavatele. Inspektoráty jsou členěny podle krajů, jeden společný pro dva kraje. Detailní výčet možných přestupků zaměstnavatele je obsažen v zákoně o inspekci práce.³³

I zde je třeba konstatovat, že se touto cestou nelze domáhat uspokojení individuálních nároků a proti výsledkům kontroly nemůže stěžovatel podat opravný prostředek.

3.6 Soudní cesta

Řešení soudní cestou je možno doporučit spíše jako poslední možnost v případech, kdy selhala snaha řešit spor některou z výše uvedených možností. Toto doporučení

³¹ § 16 odst. 1 a 2 zákona číslo 262/2006 Sb., zákoníku práce.

³² § 14 odst. 2 zákona číslo 262/2006 Sb., zákoníku práce.

³³ Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, v platném znění. V § 11 a násl. tohoto zákona jsou upraveny přestupky zaměstnavatelů – fyzických osob na úseku rovného zacházení, v § 23 a násl. tytéž přestupky (správní delikty) zaměstnavatelů – právnických osob. Jednotlivé skutkové podstaty (správních deliktů) jsou vymezeny pro obě skupiny zaměstnavatelů identicky.

vychází především z poměrně složité procesní úpravy, která může přinášet řadu rizik. Proto je vhodné před zahájením řízení zkonzultovat celou záležitost s advokátem, který detailně nastíní pozitiva i negativa tohoto postupu. V případech, kdy zákoník práce stanoví určitou promlčecí lhůtu k případnému podání žaloby, jako tomu je např. v případě domáhání se neplatnosti rozvázání pracovního poměru (v tomto případě činí lhůta 2 měsíce od data, kdy měl pracovní poměr být neplatně skončit), je třeba jednat velmi rychle.

Samotné řešení soudní cestou můžeme rozlišovat podle jednotlivých etap na fázi před podáním žaloby, samotné podání žaloby, projednání věci soudem, odvolací řízení a případné využití mimořádných opravných prostředků (stručně doplněno o případné řízení před Ústavním soudem a Evropským soudem pro lidská práva).

3.6.1 Před podáním žaloby

Šanci na úspěch v soudním řízení může podstatně zvýšit podrobná evidence o případných diskriminačních praktikách zaměstnavatele, na což je dobré myslet již od začátku jeho výskytu. Za tímto účelem je třeba doporučit archivaci případné korespondence se zaměstnavatelem v této věci (včetně elektronické). Dále je vhodné při osobním jednání se zaměstnavatelem zajistit přítomnost dalších osob, které by bylo možno v soudním řízení využít jako svědky. Rovněž je vhodné se nejprve obrátit na příslušný správní orgán, jehož výsledky kontroly provedené u zaměstnavatele je možno využít u soudu. Nicméně u případů neplatného rozvázání pracovního poměru je třeba hlídat promlčecí lhůtu, která dle § 72 zákoníku práce činí 2 měsíce ode dne, kdy měl pracovní poměr tímto rozvázáním skončit. Během této lhůty zpravidla správní orgán kontrolu zaměstnavatele provést nestihne, takže je třeba podat žalobu i bez znalosti výsledku kontroly správního orgánu.

Při úvahách o využití možnosti obrany proti diskriminačnímu jednání zaměstnavatele soudní cestou je dále vhodné navštívit advokáta³⁴ či využít služby nevládních organizací³⁵, které se specializují na problematiku diskriminace v pracovněprávních vztazích. Na základě této konzultace je pak nutné zvážit, zda pozitiva zvoleného postupu budou převažovat nad jeho negativy, mezi něž řadit např. poplatek za podání žaloby, právní zastoupení, náhrada nákladů řízení v případě neúspěchu ve sporu, délku soudního řízení nebo zhoršení situace na pracovišti.

3.6.2 Podání žaloby

Sepsání žaloby považujeme za vhodnější svěřit právnímu zástupci (advokátovi), neboť žádné vzory nemohou vyčerpat veškeré skutkové okolnosti (a s tím související právní kvalifikaci) konkrétního případu.

V případě diskriminace v přístupu k zaměstnání (diskriminace uchazeče o zaměstnání) je možné se podle zákona o zaměstnanosti domáhat:

- upuštění od diskriminačního jednání,
- odstranění následků tohoto porušení,
- poskytnutí přiměřeného zadostiučinění,
- náhrady nemajetkové újmy v peněžních případech, kdy diskriminačním jednáním došlo ke snížení důstojnosti nebo vážnosti osoby, a předchozí možnosti se jeví nedostačující.

V praxi se u diskriminace v přístupu k zaměstnání neoprávněně odmítnutí uchazeči budou zpravidla domáhat poskytnutí přiměřeného finančního zadostiučinění (možnost

³⁴ Seznam advokátů včetně jejich specializace je možno nalézt na stránkách České advokátní komory <<http://www.cak.cz/scripts/detail.php?id=326>>

³⁵ Mezi nevládní organizace řadíme: Občanské sdružení podle zákona č. 83/1990 Sb., Obecně prospěšná společnost podle zákona č. 248/1995 Sb., Nadace a nadační fondy podle zákona č. 227/1997 Sb., Církevní právnická osoba podle zákona č. 3/2002 Sb.

spojit s omluvou) za újmu diskriminačním jednáním způsobenou žalobu je třeba podat okresnímu soudu v obvodu sídla zaměstnavatele.

Zákoník práce na rozdíl od zákona o zaměstnanosti neupravuje žalobu na ochranu před diskriminací. Do schválení antidiskriminačního zákona tak musela osoba diskriminovaná v pracovněprávních vztazích využívat žalobu na ochranu osobnosti podle občanského zákoníku.³⁶ Nároky, kterých se mohla podle tohoto ustanovení domáhat, jsou obdobné jako u žaloby na ochranu před diskriminací podle zákona o zaměstnanosti či antidiskriminačního zákona.

U diskriminačního jednání za trvání pracovního poměru je možno rozlišovat dvě základní situace:

- a) Diskriminovaný zaměstnanec chce z téhož zaměstnavatele pracovat nadále a domáhá se podle antidiskriminačního zákona upuštění od diskriminačního jednání do budoucna a případně i náhrady nemajetkové újmy (dle závažnosti jednání). Žalobu dle antidiskriminačního zákona podává žalobce k okresnímu soudu dle sídla zaměstnavatele (žalovaného).
- b) Diskriminovaný zaměstnanec se domáhá svých práv po skončení pracovního poměru. Zde je možno rozlišovat dle způsobu ukončení pracovního poměru. Pokud došlo k jeho ukončení dohodou či výpovědí ze strany zaměstnance, je možno se podle antidiskriminačního zákona domáhat náhrady nemajetkové újmy (případně omluvy) za diskriminační jednání zaměstnavatele, ke kterému došlo za trvání pracovního poměru.

³⁶ § 11 zákona číslo 40/1964 Sb., občanského zákoníku.

Výši případného finančního odškodnění bude soud ve všech uvedených případech odvozovat od závažnosti diskriminačního jednání (roli bude hrát především doba trvání jednání a počet osob, před kterými k tomuto jednání došlo)³⁷

3.6.3 Projednání věci soudem

Po odeslání žaloby bude soud zkoumat, zda je k projednání věci příslušný a zda má žaloba veškeré požadované náležitosti. Zároveň se bude zabývat uhrazením soudního poplatku – buď přizná osvobození od povinnosti ho hradit (pokud to budou odůvodňovat vaše majetkové a výdělkové poměry a bylo o to požádáno), nebo vás vyzve k jeho uhrazení ve stanovené lhůtě. Pokud budou tyto formální náležitosti splněny, zašle soud žalobu žalovanému s tím, aby se k ní ve stanovené lhůtě vyjádřil. Poté vám přepoše vyjádření žalovaného a určí termín jednání. Na vyjádření žalovaného je možno znovu reagovat, není to však bezpodmínečně nutné.

K nařízenému jednání doporučujeme zastoupení advokátem. Pokud jste byli osvobozeni od povinnosti hradit soudní poplatek, může vám soud přiznat nárok na obhajobu bezplatnou. Bezplatné právní zastoupení advokátem může v určitých případech zajistit Česká advokátní komora³⁸ a v rámci různých projektů i některé nevládní organizace.

Specifikem pracovněprávních sporů s diskriminačním prvkem je tzv. rozdělení důkazního břemene. Na rozdíl od jiných sporů se důkazní břemeno rozděluje mezi stranu žalující a stranu žalovanou (osobu, vůči níž žaloba směřuje). Toto rozdělení důkazního břemene má napomoci osobám, které se cítí být diskriminovány, k účinnému prosazení jejich práva na rovné zacházení. Diskriminovaný (žalobce) je povinen prokázat, že byl ve srovnání s nějakou další osobou ve srovnatelné situaci

³⁷ HUBÁLEK, M. – ŠTĚPÁNKOVÁ, M. – ZAMBOJ, L. *Trh práce a diskriminace*. 1. vydání. Praha: Poradna pro občanství/občanská a lidská práva, 2008. ISBN 978-80-254-2662-3. s. 47, 48, 49.

³⁸ Podrobnější podmínky jsou uvedeny v § 18 zákona č. 85/1996 Sb., o advokacii, v platném znění.

znevýhodněn a dále pak již jen tvrdí, že důvodem znevýhodnění byl některý z diskriminačních důvodů. Poté se přenesení důkazní břemeno na zaměstnavatele (žalovaného), který prokazuje, že motivem jeho jednání byl jiný než žalobcem tvrzený zakázaný diskriminační důvod.

Samotné řízení u soudu bude zpravidla rozděleno na několik jednání. Při prvním soud zrekapituluje obsah spisové dokumentace, vyslechne si přednesy obou stran včetně toho, čeho se ve sporu domáhají, a návrhy důkazů k prokázání jednotlivých tvrzení. Zároveň poučí strany o jejich právech a povinnostech a případně je vyzve k doplnění jejich tvrzení. Poté (může být až při dalším jednání) předvolá navrhované svědky a vyslechne je. Po zvážení všech předložených důkazů dojde k vynesení rozsudku. V písemné podobě je rozsudek doručen stranám zhruba do dvou měsíců po jeho vynesení. Od jeho doručení běží lhůta patnácti dnů pro podání případného odvolání.³⁹

3.6.4 Odvolací řízení

Pokud je nespokojenost s výsledkem sporu v první instanci, je možno podat proti rozsudku odvolání, a to nejpozději do patnácti dnů od jeho doručení. Na běh této lhůty je třeba dát pozor, zejména pokud budete mít rozsudek nějakou dobu uložený na poště. V právním řádu je zakotvena tzv. fikce doručení, tzn., že zásilka určená do vlastních rukou adresáta se považuje za doručenu desátým dnem po uložení na poště (po oznámení o uložení zásilky), i když může být uložena dobu delší. Lhůta patnácti dnů pro podání odvolání se tedy v případě dlouhodobějšího uložení zásilky na poště začíná počítat od desátého dne po uložení zásilky.

³⁹ HUBÁLEK, M. – ŠTĚPÁNKOVÁ, M. – ZAMBOJ, L. *Trh práce a diskriminace*. 1. vydání. Praha: Poradna pro občanství/občanská a lidská práva, 2008. ISBN 978-80-254-2662-3. s. 51, 52.

Sepsání odvolání se doporučuje svěřit advokátovi, neboť je třeba splnit několik formálních náležitostí. Předně musí splňovat obecné náležitosti podání:

- kterému soudu je určeno,
- kdo jej činí,
- které věci se týká,
- co sleduje,
- podpis a
- datum.

Mezi další náležitosti je třeba řadit:⁴⁰

- usnesení, proti kterému rozhodnutí směřuje, v jakém rozsahu se napadá,
- odvolací důvod (tedy v čem je spatřována nesprávnost rozhodnutí)⁴¹ odvolání do rozhodnutí ve věci samé lze odůvodnit pouze tím, že:
 - nebyly splněny podmínky řízení, rozhodoval věcně nepříslušný soud prvního stupně, rozhodnutí soudu prvního stupně vydal vyloučený soudce nebo soud prvního stupně byl nesprávně obsazen, ledaže místo samosoudce rozhodoval senát;
 - soud prvního stupně nepřihlédl k odvolatelem tvrzeným skutečnostem nebo k jím označeným důkazům, ačkoliv k tomu nebyly splněny předpoklady;
 - řízení je postiženo jinou vadou, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci;
 - soud prvního stupně neúplně zjistil skutkový stav věci, neboť neprovedl navržené důkazy potřebné k prokázání rozhodných skutečností;

⁴⁰ § 205 odst. 1 zákona číslo 99/1963 Sb., občanského soudního řádu.

⁴¹ § 205 odst. 2 zákona číslo 99/1963 Sb., občanského soudního řádu.

- soud prvního stupně dospěl na základě provedených důkazů k nesprávným skutkovým zjištěním.

3.6.5 *Mimořádné opravné prostředky*

Mezi mimořádné opravné prostředky můžeme řadit dovoláním,⁴² žalobu na obnovu řízení⁴³ a žalobu pro zmatečnost.⁴⁴ Nejčastěji využívaným mimořádným opravným prostředkem bude dovolání. Dovolání je však možno podat pouze v určitých zákonem omezených případech. Dovolání je třeba podat u soudu, který ve sporu rozhodoval v prvním stupni, ve lhůtě dvou měsíců od doby obdržení rozhodnutí odvolacího soudu.

3.6.6 *Řízení před ústavním soudem*

Ústavní soud je možno považovat za samostatný specializovaný soud, který není součástí soustavy obecných soudů. Jedním z jeho úkolů dohled nad dodržováním základních práv a svobod zabezpečených Ústavou, Listinou základních práv a dalšími ústavními zákony.

Ústavní stížnost mohou podat fyzické a právnické osoby, které se domnívají, že předchozím pravomocným rozhodnutím soudu (zásahem orgánu státní moci) došlo k zásahu do jejich základního práva či svobody.⁴⁵ Jaké základní právo či svoboda byly v konkrétním případě porušeny, je třeba v textu stížnosti podrobně specifikovat, včetně jednání, kterým mělo k tomuto porušení dojít. Ústavní stížnost je třeba podat ve lhůtě šedesáti dnů od doručení rozhodnutí o posledním procesním prostředku, který zákon stěžovateli k ochraně jeho práva poskytuje, včetně mimořádných opravných prostředků (zejména odvolání). V řízení před Ústavním soudem je ze zákona povinné zastoupení

⁴² Podrobněji upraveno v § 236 a násl. zákona číslo 99/1963 Sb., občanského soudního řádu.

⁴³ Podrobněji upravena v § 228 a násl. zákona číslo 99/1963 Sb., občanského soudního řádu.

⁴⁴ Podrobněji upravena v § 229 a násl. zákona číslo 99/1963 Sb., občanského soudního řádu.

⁴⁵ § 72 odst. 1 zákona č. 182/1993 Sb, o Ústavním soudu, v platném znění.

advokátem. V případě shledání porušení základního práva či svobody Ústavní soud napadané rozhodnutí zruší a přikáže věc k novému projednání.

3.6.7 Řízení před Evropským soudem pro lidská práva

Evropský soud pro lidská práva je mezinárodním soudem, do jehož kompetence patří řešení sporů vyplývajících z porušení Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod⁴⁶ členskými státy Úmluvy.

Stížnost k soudu je možno podat až po vyčerpání všech vnitrostátních prostředků nápravy, mezi něž je třeba zařadit i ústavní stížnost. V ní musí být uvedeny námitky, které jsou předmětem stížnosti k Soudu. Lhůta pro podání stížnosti činí šesti měsíců od doručení rozhodnutí poslední instance, tedy Ústavního soudu. Sepsání stížnosti je vhodné přenechat advokátovi, není to však podmínkou.

⁴⁶ Vyhlášena pod číslem 209/1992 Sb.

4 ANTIDISKRIMINAČNÍ ZÁKON

Takzvaný antidiskriminační zákon vstoupil v platnost v září roku 2009. Je označován jako norma, kterou Česká republika přijala jako poslední země z evropské sedmadvacítky⁴⁷, vymezuje právo na rovné zacházení a zakazuje diskriminaci. Tento zákon zapracovává příslušné předpisy Evropských společenství a v návaznosti na Listinu základních práv a svobod a mezinárodní smlouvy, které jsou součástí právního řádu, blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání, sociálního zabezpečení, přiznání a poskytování sociálních dávek, přístupu ke zdravotní péči, ke vzdělání apod.⁴⁸

Můžeme říct, že tento zákon stanovuje, co je a co není diskriminací, vymezuje okruh výjimek, určuje instituci, která se bude ochranou před diskriminací systematicky zabývat a v neposlední řadě zakotví, čeho se jednotlivec, který se stal obětí diskriminačního jednání, může domáhat.

Zákon tedy v první řadě zakotvuje právo na rovné zacházení, a to v souladu s Listinou základních práv a svobod a mezinárodněprávními závazky, kterými je Česká republika vázána. Právem na rovné zacházení se míní právo nebýt diskriminován. Toto právo se uplatní pouze v zákonem vymezených oblastech a na základě zákonem vymezených důvodů.

Samotný název zákona poukazuje na skutečnost, že se nejedná o normu deklaratorního charakteru, ale že obětem diskriminace budou dány do rukou konkrétní nástroje k jejich ochraně. Jedná se o právo domáhat se u soudu, aby bylo od diskriminačního

⁴⁷ EU má v současné době 27 členů, kteří převedli část své suverenity (zákonodárné pravomoci) na EU. Další tři země o členství v EU zažádaly. Jedná se o Chorvatsko, Turecko a Bývalou jugoslávskou republiku Makedonii.

⁴⁸ Sbírka zákonů č. 198/2009. Ročník 2009. Rozeslána dne 29. 6. 2009. ISSN: 1211 – 1244.

jednání upuštěno, aby byly odstraněny následky diskriminace a právo požadovat přiměřené zadostiučinění, případně náhradu nemajetkové újmy v penězích.

Zákon svěřuje působnost v oblasti rovného zacházení veřejnému ochránci práv.⁴⁹ Úřad ombudsmana by měl nově poskytovat právní pomoc ve věcech ochrany před diskriminací, vydávat doporučení a stanoviska, provádět nezávislý výzkum a poskytovat informace veřejnosti.

Antidiskriminační zákon se nevztahuje na právní vztahy související s úpravou podmínek vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí nebo osob bez státní příslušnosti na území České republiky.⁵⁰

Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné. Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení. Každý má právo svobodně rozhodovat o své národnosti. Zakazuje se jakékoli ovlivňování tohoto rozhodování a všechny způsoby nátlaku směřující k odnárodňování.

Nikomu nesmí být způsobena újma na právech pro uplatňování jeho základních práv a svobod.⁵¹

Svoboda má mnoho aspektů, avšak pro společenské vztahy je zřejmě nejpodstatnějším momentem svobody to, že člověk může činit, co opravdu činit chce. V právních vztazích je jedním ze základních výrazů svobody možnost každého sledovat své ekonomické zájmy. A zde je nutno zdůrazňovat stále znovu, že zásada rovného

⁴⁹ Ombudsman, JUDr. Otakar Motejl, Údolní 39, 602 00 Brno.

⁵⁰ § 1 ods. 2 zákona číslo 198/2009 Sb., antidiskriminačního zákona.

⁵¹ <[http://www.kraj-jihocesky.cz/index.php?par\[id_v\]=51&par\[lang\]=CS](http://www.kraj-jihocesky.cz/index.php?par[id_v]=51&par[lang]=CS)>.

zacházení nebrání nikomu, aby své legitimní zájmy sledoval. Tedy např. jako zaměstnavatel mám zájem přijmout do práce co nejproduktivnějšího zaměstnance a mám plné právo si mezi uchazeči v tomto smyslu vybírat. Antidiskriminační předpisy mi pouze ukládají, že k tomuto výběru musím zvolit taková kritéria, která povedou opravdu k výběru nejlepšího kandidáta a ne k uplatňování předsudků typu „staří lidé jsou nevykonní“, „Romové jsou nepořádní“ nebo „ženy se musí starat o děti“. V praxi by mělo prosazování rovného zacházení vést jen k tomu, že zaměstnavatelé se budou při výběru zaměstnanců méně řídit podle intuice, podrobněji si rozmyslí, co od zaměstnance vyžadují a pečlivěji zvolí kritéria svého výběru. Pokud někoho odmítnu kvůli špatným pracovním výsledkům v minulých zaměstnáních a dotyčný je náhodou Rom, nejde zajisté o diskriminaci z důvodu např. rasy, neboť důvodem odmítnutí není rasový původ, nýbrž právě ony špatné zkušenosti jeho minulých zaměstnavatelů.

Odpůrci antidiskriminačního zákona často tvrdí, tento princip, obsažený mimochodem již nyní v občanském soudním řádu, je nepřijatelným omezením zásady rovnosti účastníků řízení zakotvené v Ústavě, neboť strana žalobce je v tomto řízení neopodstatněně zvýhodněna. Nutno podotknout, že zastánci tohoto názoru pravděpodobně ne zcela dobře chápou situaci, ve které se diskriminovaná osoba ocitá. Podíváme-li se blíže na vztahy zaměstnanec – zaměstnavatel, nájemce – pronajímatel, pacient – lékař, uchazeč o studium – vzdělávací instituce a jiné, zjistíme, že se jedná o vztahy, kde z povahy věci je postavení jejich účastníků vždy trochu „nerovné“. Jedna strana se ocitá v situaci „žadatele“, druhá naopak v pozici „poskytovatele“. Ještě podstatnější bývá rozdíl ve zkušenostech: „žadatel“ může být v této pozici poprvé, zatímco „poskytovatel“ již podobných situací absolvoval mnoho a přesně zná, jak věc probíhá a může probíhat. Prokazování diskriminačního jednání v situaci, kdy je to právě ta druhá strana, která „má v rukou trumfy“, velmi nesnadné. Jak potvrdil i Ústavní soud v dubnu tohoto roku, princip obráceného důkazního břemene zakotvený

v § 133a občanského soudního řádu⁵² zásadě rovnosti účastníků neodporuje, neboť nerovné postavení účastníků řízení je objektivně a rozumně zdůvodněno. Ústavní soud dále konstatoval, že osoba, která tvrdí, že s ní bylo zacházeno znevýhodňujícím způsobem, musí toto tvrzení také prokázat. Musí dále tvrdit, že nerovné zacházení mělo rasový motiv; toto již prokazovat nemusí. Obrana strany žalované pak spočívá v možnosti prokázat, že rozdíl v zacházení rasovou pohnutkou motivován nebyl.⁵³

⁵² Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád

Závěr

Předložená bakalářská práce si kladla za cíl komplexněji nastínit problematiku diskriminace v zaměstnání a pracovněprávní vztahy v současné době.

Diskriminace rozdíly mezi lidmi a zvláště rozdíly mezi pohlavími nepopírá, ani necílí na jejich odstranění, nýbrž pouze zakazuje znevýhodňování kvůli těmto rozdílům v právem stanovených situacích, v nichž jsou tyto rozdíly nedůležité. Totéž platí i pro výběr povolání. Pokud je pro určitou práci nezbytné, aby ji vykonávali buď jen muži nebo jen ženy (např. modelky prezentující dámské prádlo, pracovníci v pánských šatnách), je rozdílné zacházení legitimní. Pokud pohlaví pro určité povolání podstatné není a je jen tradicí a zvykem, že např. ženy pracují v mateřských školách a muži jezdí s kamiony, bylo by odmítnutí příslušníka opačného pohlaví diskriminací.

Specifikum určitého pohlaví přece nestojí na tom, že určité povolání je vykonáváno většinou nebo i výhradně muži nebo naopak ženami. V tomto smyslu by šlo dokonce obrátit argument konzervativních zastánců pohlavní typičnosti určitých zaměstnání a říci, že svědčí o jejich nedostatečném přesvědčení o danosti a neměnnosti eventuálních odlišností mezi pohlavími.

Pokud se například ženy stávají policistkami, nemenší se tím jejich ženskost, pouze policejní profese přestává být typicky mužskou a mění se, popř. se obohacuje, v důsledku toho, že v policii pracují též ženy.

I přes to mám pocit, že v naší společnosti stále přetrvává tradiční pohled na rozdělení rolí: žena patří k plotně a k dětem, muž do práce. Nejhuře jsou na tom, podle mě, ženy od pětadvaceti do třiceti let, ohrožené jdou také ženy po padesátce, a to bez ohledu na úroveň vzdělání. Řada zaměstnavatelů se na základě stereotypů domnívá, že ženy náročnější práci povolání nebo vyšší pracovní pozici nezvládnou. Proto je jich

ve vedení velkých firem tak málo a z tohoto důvodu jsou topmanažerská a manažerská místa silně maskulinní.

Naštěstí v řadě domácností už dávno neplatí, že zatímco muž rodinu živí, žena stráží rodinný krb. Ženy čím dál víc pronikají do profesí, které dřív byly považovány za typicky mužské, a naproti tomu muži jsou schopni starat o děti.

Co se týká diskriminačního jednání, tak abych tady v závěru nezmiňovala pouze ženy, řekla bych, že i muži nejsou ušetřeni. Děje se tak ovšem v menší míře a v odlišných formách. Velmi rozšířenou formou diskriminace začíná být požadování určitých dokladů či potvrzení na pracovní pozice, kde je to naprosto nepřiměřené vzhledem k povaze nabízeného zaměstnání. V podstatě neexistuje jediný legitimní důvod, proč vyžadovat po úředníkovi lékařské vysvědčení o výborném zdravotním stavu, bezdětnost po recepci či čistý rejstřík trestů na pozice minimální zodpovědnosti, jako jsou např. pomocní či stavební dělníci. Obdobná a ničím neodůvodněná praxe zaměstnavatelů vede podle mě ke zbytečnému nárůstu státních nákladů na hmotné zabezpečení a sociální dávky, které jsou vypláceny namísto mzdy právě těmto osobám a k postupnému vyčleňování těchto lidí ze společnosti.

Ve většině zemí, Českou republiku nevyjímaje, přetrvávají podle zprávy Mezinárodní organizace práce zveřejněné v loňském roce staré formy diskriminace založené na pohlaví, věku, národnosti, rase, etnickém původu. Ukazuje se ovšem, že firmy znevýhodňují i lidi s homosexuální orientací, zdravotním postižením, HIV/AIDS a lidi s genetickými předpoklady pro vznik určitých nemocí. Jednotlivé diskriminační důvody, na jejichž základě nesmí být nikdo znevýhodňován, se postupně mění. Souvisí to především s vývojem společnosti a s postupným přiznáváním práv menšinám.

PŘÍLOHY

Seznam příloh:

Příloha A	46
Příklady diskriminace při příjmu do zaměstnání. Příklady diskriminace v zaměstnání.	
Příloha B	51
Vzory podání.	
Příklady C	62
Zaměstnanecké desatero.	

Příloha A

1. Příklady diskriminace při příjmu do zaměstnání:⁵⁴

Věk:

Pan V. (52 let) se ucházel v konkurzu o post ředitele odboru ve státní instituci. Nakonec vybrán nebyl, a to i přes to, že měl lepší kvalifikační předpoklady (vzdělání, praxe a znalost cizích jazyků) než dvaatřicetiletý pracovník, který konkurz vyhrál. Při informování o výsledku konkurzu mu bylo naznačeno, že hlavním důvodem jeho nepřijetí je skutečnost, že úřad „omlazuje“ svou řídicí složku. Údajně se ve starších zápisech porad vedení vyskytuje doporučení přijímat na vedoucí posty mladší zaměstnance.

V daném případě by jednání zaměstnavatele nebylo možno považovat za diskriminační pouze tehdy, pokud by zaměstnavatel prokázal, že existoval jiný ospravedlnitelný důvod, proč přijal méně kvalifikovaného zaměstnance na post vedoucího odboru, a že důvodem odmítnutí pana V. nebyl jeho věk.

Pohlaví:

Paní P. se uchází na základě nabídky zaměstnání zveřejněné úřadem práce o práci ve firmě zajišťující mezinárodní nákladní dopravu. Má několikaletou zkušenost s řízením kamionu. Firma ji odmítá přijmout z důvodu, že by „žena v kolektivu mužů nedělala nic dobrého“, a jednak proto, že by údajně nezvládala fyzicky náročnou práci spojenou s údržbou kamionu.

Jednání zaměstnavatele by nebylo možno považovat za diskriminační pouze v případě, kdyby prokázal, že pohlaví je jediným rozhodujícím požadavkem na řádný výkon

⁵⁴ <<http://zamestnanost.poradna-prava.cz/diskriminace-v-pristupu-k-zamestnani.html>>

profese řidiče kamionu, nicméně není možné odmítnout pouze proto, že se jedná o mužský kolektiv nebo o fyzicky náročnou práci.

Sexuální orientace:

Pan T., který žil v registrovaném partnerství, se z důvodu lepšího finančního ohodnocení rozhodl ucházet o práci maséra ve firmě provozující fitcentrum. Obdobnou práci již vykonával v několika předchozích firmách, kde byl s jeho prací velmi spokojen. Personalista firmy v rámci přijímacího pohovoru zjistil, že pan T. žije v registrovaném partnerství, a následně panu T. sdělil, že ho z důvodu, že je gay přijmout nemůže, protože by přišli o rozsáhlou klientelu.

Popisované jednání je diskriminační, neboť sexuální orientace nemá vliv na řádný výkon pozice maséra.

Etnická příslušnost:

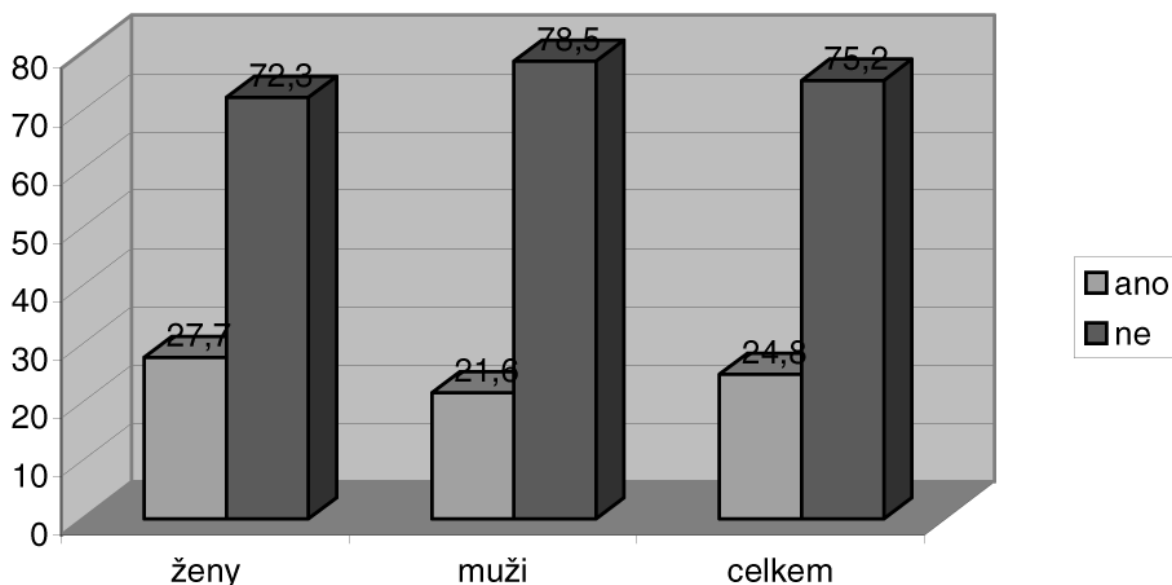
Paní E. byla vedena v evidenci úřadu práce jako uchazečka o zaměstnání. Úřad práce ji našel práci pomocné kuchařky ve veřejné jídelně a poslal ji osobně kontaktovat zaměstnavatele. Zaměstnavatel paní E. odmítl přijmout a na doporučenku úřadu práce napsal, že nemůže vykonávat práci v kuchyni pro svůj romský původ, což odůvodnil obavou ze ztráty zákazníků. V daném případě by se jednalo o diskriminaci, neboť rasa či etnický původ nemají žádný vliv na řádný výkon práce pomocné kuchařky. Důvodem odmítnutí uchazečky nemohou být obavy ze ztráty zákazníků.

2. Příklady diskriminace v zaměstnání:

Sexuální obtěžování na pracovišti:

Pan O. své o 21 let mladší kolegyni A. opakovaně dával do její pracovní poštovní přihrádky obrázky erotického charakteru, na které rukou dopisoval různé vzkazy. Paní A. se jednání kolegy vůbec nelíbilo a panu O. sdělila, že považuje jeho chování za nevhodné a z její strany i nevídané. I přes to však pan O. v dané činnosti i nadále pokrčoval.

Graf znázorňuje odpověď na otázku, zda jste se setkali na pracovišti se sexuálním obtěžováním. (v %)⁵⁵



(zdroj: Křížová, A., Maříková, H., Uhde, Z.: Sexualizovaná realita pracovních vztahů)

⁵⁵ FIALOVÁ, E. - SPOUSTOVÁ, I. – HAVELKOVÁ, B. *Diskriminace a právo*. Gender Studies, o.p.s., 2007. ISBN: 978-80-86520-20-9.

Porušení zásady rovného zacházení z důvodu pohlaví v odborné přípravě zaměstnanců:

Paní I. Nastoupila v roce 1996 do zaměstnání na městském úřadě. V roce 2004 došlo ke změně právních předpisů, na jejímž základě bylo na danou pozici vyžadováno vyšší vzdělání. Zaměstnavatel jí odmítl umožnit další studium tak, aby vyhovovala zvýšeným kvalifikačním předpokladům. Odmítl s ní uzavřít dohodu o zvyšování kvalifikace a sdělil jí, že pokud chce studovat, tak jedinečně ve svém volném čase. V obdobné situaci se ocitli další dva kolegové paní I., se kterými však zaměstnavatel kvalifikační dohodu bez dalšího sepsal.

Porušení zásady rovného odměňování za stejnou práci či práci stejné hodnoty:

Paní S. nastoupila v roce 2005 na místo revizorky přepravních dokladů u přepravní společnosti. V pracovní smlouvě měla stanovenou hrubou měsíční mzdu ve výši 20 000,- Kč. V roce 2006 nastoupil na téže místo v téže firmě pan K., jehož hrubá měsíční mzda činila dle pracovní smlouvy 22 000,- Kč

Ospravedlnitelné odlišné zacházení:

Paní Ž. byla absolventkou teologické fakulty a písemně žádala arcibiskupa, aby mohla být vysvěcena za římskokatolickou farářku (kněze). Když došlo k odmítnutí její žádosti, obrátila se na soud a namítala, že je diskriminována z důvodu svého pohlaví a dále poukazovala na to, že u jiné křesťanské víry by farářkou mohla být. Soud rozhodl, že v tomto případě se o diskriminaci z důvodu pohlaví nejedná, protože pro výkon funkce římskokatolického faráře je mužské pohlaví určující a rozhodující prvek. Jinými slovy soud potvrdil, že v tomto případě je odlišné zacházení přípustné.

Ospravedlnitelné rozdílné zacházení:

Paní P., která má V3 vzdělání ekonomického směru, je v důsledku dopravní nehody upoutána na invalidní vozík. Ucházela se o místo účetní v jedné firmě. Personalista ji sdělil, že jí nemůže přijmout, protože místo výkonu práce se nachází ve třetím patře administrativní budovy, která nemá vybudován bezbariérový přístup do objektu ani výtah. Náklady na realizaci bezbariérového přístupu do třetího poschodí vyčíslil na 5 miliónů korun, což je vzhledem k obratu firmy, který dosahuje cca 60 miliónů korun ročně, pro zaměstnavatele neúnosné. Zároveň paní P. bylo sděleno, že náplň práce vyžaduje přítomnost na pracovišti, a tudíž jí není možné vykonávat z domova.

Příloha B

Vzory podání:⁵⁶

1. Oznámení o zveřejnění nabídky zaměstnání diskriminačního charakteru

Dle ustanovení § 38 zákona o zaměstnanosti úřad práce nenabízí a nezveřejňuje nabídky zaměstnání, které jsou v rozporu s pracovněprávními a jinými právními předpisy nebo odporují dobrým mravům. Pokud se s nabídkou zaměstnání diskriminačního charakteru v prostorách úřadu práce setkáte, doporučujeme tuto skutečnost úřadu práce oznámit. Oznámení nemusí mít formální náležitosti, mělo by obsahovat text zveřejněné nabídky zaměstnání, kterou považujete za závadnou, a uvedení místa jejího umístění.⁵⁷

⁵⁶HUBÁLEK, M. – ŠTĚPÁNKOVÁ, M. – ZAMBOJ, L. *Trh práce a diskriminace*. 1. vydání. Praha: Poradna pro občanství/občanská a lidská práva, 2008. ISBN 978-80-254-2662-3. Kapitola 8. Vzory podání.

⁵⁷Viz. vzor č. 1.

Vzor č. 1:

Úřad práce
Pobočka v Praze 2
Kontrolní a právní oddělení
Bělehradská 214/86
120 00 Praha 2

V Praze dne 26. 4. 2008

Oznámení o zveřejnění nabídky zaměstnání diskriminačního charakteru v prostorách
Vašeho úřadu

Vážení,

Dne 25. 4. 2008 jsem se v dopoledních hodinách dostavila do prostor Vašeho úřadu práce za účelem zprostředkování zaměstnání. Na nástěnce vedle kanceláře 32 byla zveřejněna nabídka zaměstnání tohoto znění: „Firma poskytující úvěry přijme do svého kolektivu nové pracovníky, podmínkou je věk do 30 let.“

Domnívám se, že výše uvedenou nabídku zaměstnání je možno považovat za diskriminační, a proto by neměla být s ohledem na § 38 zákona o zaměstnanosti zveřejněna v prostorách úřadu práce. Žádám proto o její urychlené odstranění.

Děkuji za brzké vyrozumění, jak bylo s mým podnětem naloženo, a jsem s pozdravem

Pavλίna Černá
Ovesná 5
120 00 Praha 2

2. Podnět k provedení kontroly zaměstnavatele úřadem práce

Vzor vychází ze situace, kdy zaměstnavatel vyžadoval při přijímacím pohovoru po uchazeči o zaměstnání sdělení jeho sexuální orientace, přičemž výběrové řízení bylo organizováno na pozici taxikáře. Uchazeč o zaměstnání mu požadovaný údaj odmítl sdělit s tím, že se jedná o citlivý osobní údaj, který mu není oprávněn poskytnout. Zaměstnavatel následně upřednostnil jiného uchazeče.

Dle § 12 odst. 2 zákona o zaměstnanosti zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace, dále informace, které odporují dobrým mravům, a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem. Kontrolní činnost v této oblasti provádí úřad práce, jehož místní příslušnost je určována sídlem zaměstnavatele. Podnět nemá formální náležitosti, ale měl by obsahovat kontaktní údaje stěžovatele, označení zaměstnavatele a popis jednání, které je shledáváno v rozporu se zákonem o zaměstnanosti.⁵⁸

⁵⁸ Viz. Vzor č. 2.

Vzor č. 2:

Úřad práce

Pobočka v Praze 2

Kontrolní a právní oddělení

Bělehradská 214/86

120 00 Praha 2

V Praze dne 26. 4. 2008

Podnět k provedení kontroly zaměstnavatele z důvodu porušení ust. §12 odst. 2 zákona o zaměstnanosti

Vážení,

dne 13. 4. 2008 jsem se ucházel o pozici taxikáře ve firmě Taxi, s.r.o. se sídlem Žitná 26, 120 00 Praha 2, IČ: 12345678. Při ústním jednání mi bylo sděleno, že se mám dostavit dne 23. 4. 2008 v 10.00 hod. k přijímacímu pohovoru. Pohovor byl veden panem Jaroslavem Novákem, jednatelem společnosti, žádná další osoba přítomna nebyla. Při pohovoru jsem byl mj. dotazován na svoji sexuální orientaci. Tento údaj jsem odmítl poskytnout. Následně mi bylo sděleno, že byl upřednostněn jiný uchazeč.

Domnívám se, že dotaz týkající se mé sexuální orientace vznesený při přijímacím pohovoru na pozici taxikáře je v rozporu s ust. § 12 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, neboť sexuální orientace nepředstavuje podstatný, rozhodující a nezbytný požadavek pro výkon profese taxikáře.

Děkuji za brzké vyrozumění, jak bylo s mým podnětem naloženo, a jsem s pozdravem

Marek Novotný

Nábřežní 122

170 00 PRAHA 7 – Holešovice

3. Diskriminace v zaměstnání - stížnost zaměstnance zaměstnavateli na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů

Po uzavření pracovního poměru se zaměstnanci nejčastěji setkávají se mzdovou diskriminací (porušení zásady rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci či stejné hodnoty) a šikanou na pracovišti. V obou případech je nejvhodnější tato jednání nejprve oznámit a řešit s nadřízeným pracovníkem, a teprve podle výsledku těchto jednání případně zvažovat využití dalších možností (mediace, inspektorát práce, soud). Žádost nemá předepsány žádné formální náležitosti, nicméně lze doporučit písemnou formu. Předkládaný vzor se týká porušení zásady rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci.⁵⁹

⁵⁹ Viz. vzor č. 3.

Vzor č. 3:

Auto, a.s.

Martin Vonásek – personální ředitel

Nádražní 5

150 00 Praha 5

V Praze dne 23. 5. 2008

Stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů

Vážený pane řediteli,

na základě pracovní smlouvy ze dne 2. 3. 2007 pracuji ve firmě Auto, a.s. jako mzdová účetní. Ve smlouvě byla ujednána základní mzda ve výši 25 000,- Kč. Dne 20. 5. 2008 došlo k rozšíření mého pracovního týmu o kolegu Františka Čížka, který nastoupil rovněž na pozici mzdového účetního, tedy vykonává stejnou práci jako já. Dle pracovní smlouvy s ním byla sjednána základní mzda ve výši 30 000,- Kč.

Domnívám se, že tímto postupem došlo k porušení pracovněprávních předpisů spočívajících v porušení zásady odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty.

Žádám Vás proto ve smyslu ust. § 14 odst. 3 zákoníku práce o osobní projednání této záležitosti ve lhůtě 1 měsíce.

Děkuji za brzké vyrozumění a jsem s pozdravem

Angelika Demeterová

Nad Ořechovkou 17

160 00 Praha 6

4. Žádost odborové organizaci o projednání stížnosti zaměstnance se zaměstnavatelem

Tento vzor je použitelný pro zaměstnance, na jejichž pracovišti působí odborová organizace. V podstatě se jedná o oznámení porušení práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů odborové organizaci a žádost o zjednání nápravy formou projednání oznámení se zaměstnavatelem. Na základě tohoto podnětu by tedy měla odborová organizace vyzvat zaměstnavatele k projednání v podnětu tvrzených skutečností. Zaměstnavatel má dle § 14 odst. 3 zákoníku práce povinnost stížnost s odborovou organizací projednat. Uvedená stížnost se týká obtěžování na pracovišti.⁶⁰

⁶⁰ Viz. vzor č. 4.

Vzor č. 4:

Auto, a.s.

Zbyněk Kyselý

Vedoucí odborové organizace

Nádražní 5

150 00 Praha 5

V Praze 23. 5. 2008

Žádost odborové organizaci o projednání stížnosti zaměstnance se zaměstnavatelem

Vážený pane Kyselý,

obracím se na Vás jakožto na zástupce odborové organizace firmy Auto, a.s., jejíž jsem členkou, s žádostí o projednání níže uvedené stížnosti se zaměstnavatelem a zjednání nápravy.

Ve firmě Auto, a.s. pracuji od 1. 2. 2007 na pozici mzdové účetní. Od 1. 5. 2007 došlo k rozšíření pracovního týmu o kolegu Jana Nováka, který pracuje rovněž na pozici mzdového účetního a který se mnou sdílí kancelář. Kolega Novák během pracovní doby neustále vypráví nelichotivé anekdoty o blondýnách, což vzhledem ke skutečnosti, že barva mých vlasů je plavá, oprávněně vnímám jako snižování mé důstojnosti a vytváření ponižujícího, pokořujícího a urážlivého prostředí na pracovišti (obtěžování).

Snažila jsem se s kolegou domluvit sama, ale naše debata měla opačný efekt a obtěžování se stupňuje.

Žádám Vás proto o projednání této mé stížnosti se zaměstnavatelem a zjednání
nápravy.

S pozdravem

Natálie Bledá

Nad Ořechovkou 17

160 00 Praha 6

Příloha C

Zaměstnanecké desatero:

1. Rovné příležitosti na trhu práce chrání vaše práva a osobní svobodu.
2. Znamenají stejná pravidla pro všechny.
3. Ve firmě zlepšují rovné příležitosti vaše pracovní podmínky a možnosti, neboť vám dovolují sladit profesní a rodinný život.
4. Umožňují vám pracovat i v pozicích, které jsou obvykle spojovány s osobami opačného pohlaví.
5. Naplnění firemní politiky rovných příležitostí zvyšuje cenu firmy na trhu práce, a tím potenciálně i vaši profesní hodnotu.
6. Zasazuje se na pracovišti o svá práva, dochází-li k jejich porušování, vyžadujte zjednání nápravy.
7. Využijte firmou nabízená opatření, určená ke sladění práce a rodiny, nebo si sami vyjednejte se zaměstnavatelem vám vyhovující časovou úpravu pracovní doby.
8. Vyžadujte od firmy rovný přístup ke vzdělávání a k profesnímu rozvoji zaměstnanců/kyň a sami aktivně požádejte zaměstnavatele o přeškolení v rámci firmy, účast na seminářích či workshopech.
9. Požadujte od zaměstnavatele zveřejnění pravidel odměňování a kariérního postupu v rámci firmy.
10. Doporučte ve firmě proškolení zaměstnanců/kyň o problematice sexuálního i jiného obtěžování a v případě jakýchkoliv projevů požadujte od zaměstnavatele okamžité řešení.

Seznam literatury a pramenů:

BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2007. 540 s. ISBN 978-80-7179-672-5.

BOBEK, M. – BOUČKOVÁ, P. – KÜHN, Z. *Rovnost a diskriminace*. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. 471s. ISBN 978-80-7179-584-1.

FIALOVÁ, E. - SPOUSTOVÁ, I. – HAVELKOVÁ, B. *Diskriminace a právo*. Gender Studies, o.p.s., 2007. ISBN: 978-80-86520-20-9.

HAVELKOVÁ, B. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Auditorium, 2007.

HUBÁLEK, M. – ŠTĚPÁNKOVÁ, M. – ZAMBOJ, L. *Trh práce a diskriminace*. 1. vydání. Praha: Poradna pro občanství/občanská a lidská práva, 2008. ISBN 978-80-254-2662-3

ZACHARIÁŠOVÁ, L. Diplomová práce. *Zvláštní pracovní podmínky žen*. Univerzita Karlova. Právnická fakulta. Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, 2008.

Internetové zdroje:

HUBÁLEK, M. – ZAMBOJ, L. Bezúhonnost a rovné zacházení na trhu práce 2007. [online]. Dostupné z: <<http://www.poradna-prava.cz/folder01/Bezuhonnost.pdf>>.

MULTIKULTURNÍ CENTRUM PRAHA. Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR – Příručka pro pracovníky veřejné správy, 2007. [online]. 25. 07. 2009, [29.10.2009]. Dostupné z: <<http://www.mkc.cz/uploaded/antidiskriminace/MKCA4korekturaIII.pdf>>

WWW.DISKRIMINACE:EU.
<<http://www.diskriminace.eu/index.php?rubrika=odiskriminaci&id=8>>

WEB PROTI DISKRIMINACI.
<<http://antidiskriminace.romea.cz/showpage.php?name=pojmem-diskriminace>>

ASOCIACE MEDIÁTORŮ V ČR.
<<http://www.amcr.cz/mediace/o-asociaci.php>>

ČESKÁ ADVOKÁTNÍ KOMORA. SEZNAM ADVOKÁTŮ.
<<http://www.cak.cz/scripts/detail.php?id=326>>

KRAJSKÝ ÚŘAD JIHOČESKÉHO KRAJE.

<[http://www.kraj-jihocesky.cz/index.php?par\[id_v\]=51&par\[lang\]=CS](http://www.kraj-jihocesky.cz/index.php?par[id_v]=51&par[lang]=CS)>

PORADNA PRO OBČANSTVÍ, OBČANSKÁ A LIDSKÁ PRÁVA.

<<http://zamestnanost.poradna-prava.cz/diskriminace-v-pristupu-k-zamestnani.html>>

Zákony:

§ 11 zákona číslo 40/1964 Sb., občanského zákoníku.

§ 14 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

§ 16 odst. 1 a 2 zákona číslo 262/2006 Sb., zákoník práce.

§ 30 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

§ 110 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

§ 110 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

§ 110 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

§ 110 odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

§ 12 odst. 1 písm. c) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

§ 1 ods. 2 zákona číslo 198/2009 Sb., antidiskriminačního zákona.

§ 72 odst. 1 zákona č. 182/1993 Sb., o Ústavním soudu, v platném znění.

§ 205 odst. 1 zákona číslo 99/1963 Sb., občanského soudního řádu.

§ 205 odst. 2 zákona číslo 99/1963 Sb., občanského soudního řádu.

§ 228 a násl. zákona číslo 99/1963 Sb., občanského soudního řádu.

§ 229 a násl. zákona číslo 99/1963 Sb., občanského soudního řádu.

§ 236 a násl. zákona číslo 99/1963 Sb., občanského soudního řádu.

§ 18 zákona č. 85/1996 Sb., o advokacii, v platném znění.

§ 18 zákona č. 85/1996 Sb., o advokacii, v platném znění.

Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, v platném znění.

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, v platném znění.

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád

Vyhláška č. 209/1992 Sb.

Sbírka zákonů č. 198/2009. Ročník 2009. Rozeslána dne 29. 6. 2009. ISSN: 1211 – 1244.

Ostatní:

BOBEK, M. – BOUČKOVÁ, P. – KÜHN, Z. *Rovnost a diskriminace*. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. 471s. ISBN 978-80-7179-584-1: Případy Kalanke v. Město Brémy (Eckhard Kalanke proti Freie Hansestadt Bremen, C-450/93 ze dne 17. října 1995, publikováno ve Sbírce rozhodnutí 1995, strana I-03051) a Marschall v. Severní Vestfálsko (Helmut Marshall proti Land Nordrhein – Westfalen, C-409/95 ze dne 11. listopadu 1997, publikováno ve Sbírce rozhodnutí 1997, strana I-06363).