

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Ekonomická fakulta

Katedra práva

Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**

Studijní obor: **Obchodní podnikání**

Bakalářská práce

Rovné zacházení se zaměstnanci

Vedoucí bakalářské práce:

JUDr. Rudolf Hrubý

Autor:

Eva Horecká

2013

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
Fakulta ekonomická
Akademický rok: 2011/2012

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Eva HORECKÁ**
Osobní číslo: **E10281**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Obchodní podnikání**
Název tématu: **Rovné zacházení se zaměstnanci**
Zadávací katedra: **Katedra práva**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Cíl práce:

Cílem bakalářské práce je identifikovat závažné problémy týkající se rovných práv zaměstnanců, zvláště diskriminace. A dále zanalyzovat zda se těmito problémy, a dalšími skutečnostmi s tímto souvisejícími, dostatečně zabývají zákony a právní předpisy ČR a předpisy, směrnice EU.

Rámcová osnova:

1. Úvod
2. Literární rešerše
3. Analýza zákonů, předpisů ČR
4. Analýza směrnic a předpisů EU
5. Zhodnocení a závěr
6. Použitá literatura a zdroje.

Rozsah grafických prací: **dle potřeby**

Rozsah pracovní zprávy: **40-50 stran**

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**

Seznam odborné literatury:

Zákon č. 2/1993 Sb. - Listina základních práv a svobod.

Zákon č. 65/1965 Sb. - Zákoník práce.

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

Zákon č. 435/2004 Sb. - Zákon o zaměstnanosti.

Směrnice č. 75/117/EHS o rovném odměňování.

Směrnice č. 76/207/EHS o zavedení rovného zacházení.

Směrnice č. 2000/43/ES, o rasové rovnosti.

Multikulturní centrum Praha, 2006 - Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR.

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2006 - Postavení a diskriminace seniorů v ČR.

Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, 2005 - Rovné zacházení a antidiskriminační opatření.

Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2001 - Zásada nediskriminace v právu Evropské unie.

Periodika vztahující se k dané problematice.


Vedoucí bakalářské práce: **JUDr. Rudolf Hrubý**
Katedra práva

Datum zadání bakalářské práce: **10. února 2012**

Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2013**


doc. Ing. Ladislav Rolínek, Ph.D.
děkan

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
Studentů 153 (20)
370 05 České Budějovice


JUDr. Rudolf Hrubý
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 15. března 2012

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích, 30. dubna 2013

.....
Eva Horecká

Poděkování

Děkuji panu JUDr. Rudolfovi Hrubému za odborné vedení a poskytnutí mnoha cenných rad a materiálů nutných ke zpracování této bakalářské práce.

Obsah

1.	ÚVOD.....	3
2.	ROVNÉ ZACHÁZENÍ A DISKRIMINACE.....	5
2.1.	Rovné zacházení	5
2.2.	Diskriminace	5
2.3.	Přímá diskriminace	5
2.4.	Nepřímá diskriminace.....	6
2.5.	Pozitivní diskriminace	6
3.	FORMY DISKRIMINACE	7
3.1.	Obtěžování	7
3.1.1.	Mobbing.....	7
3.1.2.	Bossing.....	7
3.2.	Sexuální obtěžování.....	8
3.3.	Pronásledování, pokyn a navádění k diskriminaci.....	8
4.	ZNEVÝHODNĚNÉ SKUPINY NA TRHU PRÁCE.....	9
4.1.	Ženy	9
4.2.	Starší osoby.....	13
4.3.	Etnické menšiny.....	14
4.4.	Další skupiny znevýhodněných osob.....	15
5.	PRÁVNÍ LEGISLATIVA EU	16
5.1.	Lisabonská smlouva.....	16
5.2.	Amsterodamská smlouva	17
5.3.	Směrnice č. 75/117/EHS o rovném odměňování.....	18
5.4.	Směrnice č. 76/207/EHS zásada rovného zacházení pro muže a ženy.....	18
5.5.	Směrnice č. 97/80/ES, o přenosu důkazního břemene v případech diskriminace na základě pohlaví	19
5.6.	Směrnice č. 2000/43/ES, zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ	20
6.	PRÁVNÍ LEGISLATIVA ČR.....	21
6.1.	Antidiskriminační zákon.....	21

6.2.	Zákon č. 1/1993 Sb. – Ústava České republiky	21
6.3.	Zákon č. 2/1993 Sb. - Listina základní práv a svobod.....	22
6.4.	Zákon č. 262/2006 Sb. - Zákoník práce.....	22
6.5.	Ochrana zaměstnanců do budoucna.....	23
7.	CÍLE A METODIKA	24
7.1.	Cíl práce.....	24
7.1.1.	Hlavní cíl.....	24
7.1.2.	Vedlejší cíl	24
7.2.	Hypotézy.....	24
7.3.	Metodika	25
8.	PRAKTICKÁ ČÁST	26
8.1.	Charakteristika respondentů	26
8.1.1.	Pohlaví	26
8.1.2.	Věk.....	26
8.1.3.	Nejvyšší dosažené vzdělání	27
8.2.	Vyhodnocení dotazníkového šetření.....	29
9.	ZÁVĚR	45
10.	SUMMARY	47
11.	SEZNAM LITERATURY	48
	SEZNAM TABULEK, GRAFŮ A OBRÁZKŮ	
	SEZNAM PŘÍLOH	
	PŘÍLOHY	

1. Úvod

Tato bakalářská práce pojednává o rovném zacházení se zaměstnanci a zakotvení této problematiky v pracovním právu.

Pracovní právo je nedílnou a především nejdůležitější součástí ochrany slabších jedinců na pracovním trhu, tedy zaměstnanců. Již ve středověku docházelo k sepisování tovaryšských či čeledínských smluv, kde se zaměstnavatel zavazoval po uplynutí smlouvy vyplatit sloužící. Toto vyplácení se často provádělo v naturálních hodnotách.

K největšímu rozšíření pracovního práva přispělo zrušení nevolnictví roku 1781. V návaznosti na toto opatření došlo k přelivu obyvatelstva do měst, kde se začala rozvíjet průmyslová výroba. Podmínky udávali pouze zaměstnavatelé a dělníci nebyli nijak chráněni. Změna nastala roku 1811, kdy Všeobecný rakouský občanský zákoník zavedl námezdní smlouvu, která obsahovala smlouvu o dílo a smlouvu služební. Výraznější novelizací prošla námezdní smlouva roku 1916. Služební smlouva doznala změny např. ve vyplácení mezd. Platy se též mohly vyplácet každý měsíc či čtvrtletí, nikoliv až po ukončení služby.

V 19. století se začaly vytvářet ochranné a sociální zákony. Mezi takové zákony patřil Horní zákon (1854). Tento zákon tvořil první pilíř v rámci ochrany zdraví zaměstnanců, především dělníků. V rámci ochrany dětí posloužil Živnostenský řád (1859). Mezi nařízení patřil zákaz práce dětí do 10 let, dále úprava pracovní doby v délce hraničních 8 hodin denně.

Po vytvoření Československa roku 1918 vznikaly novelizace, podporující sociální a ochranný charakter. Byla zavedena pomoc pro invalidní vojáky, pro nezaměstnané. O „sociální podporu“ a zajištění práce se staraly nově založené zprostředkovatelské práce. Ústupkovou reakcí na nespokojenost zaměstnanců, především z řad dělníků, se stalo zavedení 8hodinové pracovní doby i placená dovolená na zotavenou.

Během okupace a vytvoření Protektorátu Čechy a Morava platily dřívější předpisy. Tyto předpisy se upravily, některé jejich části zcela změnily, v souvislosti s válečnou politikou Německa. Především se projevilo utlačení židovského obyvatelstva a jiných specifických skupin obyvatelstva. Německá strana nařizovala nucené práce. Totální nasazení postihlo svobodné ženy i muže, kteří poté pracovali v německých továrnách.

Po skončení války se zrušila nacistická opatření. Složitá poválečná doba, především vysoká nezaměstnanost a finanční krize, žádala novelizaci v oblasti pracovního práva. Po roce 1948 docházelo k přetvoření zákonů na socialistické podmínky a principy. Jak uvádí Bělina (2010, strana 32): *„Úpravy byly zpravidla jednotné pro všechny pracovníky v pracovním poměru. Sjednocovací proces v pracovněprávních úpravách byl považován za výraz rovného postavení všech členů společnosti ve vztahu k výrobním prostředkům“*. Jako vrcholní a sjednocovací předpis byl schválen zákon 65/1965 Sb. Zákoník práce s účinností od 1. 1. 1966. Zásada Zákoníku práce zněla: *„povoleno je jen to, co je uvedeno v zákoně, jinak je vše zakázáno“*.

Ani změna režimu v roce 1989 neznamenala definitivní konec tohoto zákona. Došlo ovšem k výraznějším změnám vytvořením zákonů o soukromém podnikání. Vznikl Zákon o mzdě či Zákon o zaměstnanosti. Zásada *„povoleno je jen to, co je uvedeno v zákoně, jinak je vše zakázáno“*, byla zachována do roku 2007, kdy vyšel v platnost Zákon č. 262/2006 Sb., zde je podkladem zásada *„co není zakázáno, je dovoleno“*.

Po vstupu České republiky do Evropské unie se začal český právní řád řídit evropskou právní úpravou. Hlavní myšlenky směrnic EU se objevovaly v nových zákonech, proto bylo třeba některé zákony upravit, změnit či vydat zákony úplně nové. Nejvýrazněji sjednotil, zpřehlednil péči o zaměstnance v rovině rovného zacházení a zákazu diskriminace Antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb. shrnující zásadní směrnice EU i přesunutí týkajících se částí, hlav i odstavců z různých platných českých zákonů.

Nejdůležitější směrnice EU a zákony ČR v oblasti pracovního práva budou popsány dále v této bakalářské práci.

2. Rovné zacházení a diskriminace

2.1. Rovné zacházení

Rovné zacházení zakotvuje více zákonů. K nejdůležitějším zákonům patří Listina základních práv a svobod, Antidiskriminační zákon. Udává povinnost zaměstnavatelům chovat se ke svým zaměstnancům stejně bez ohledu na jejich rasu, pohlaví, věk, náboženskou příslušnost či sexuální orientaci. Zaměstnavatelé musí zajistit stejné podmínky pro práci, možnost kariérního růstu i dalšího vzdělávání. Především se musí dodržet zásada „*stejný plat za stejnou práci*“. Pracovníci na stejné pozici musí dostávat stejný plat za stejně odvedenou práci, ať se jedná o muže, ženu, mladého člověka či starší osobu. Existují výjimky z rovného zacházení. Tyto ustanovuje zákon např. minimální věk či praxe pro určené profese, rozdílný věk pro odchod do důchodu mužů a žen a jiné. Krom zákonem uvedené výjimky se značí nerovné zacházení se zaměstnanci za diskriminaci.

2.2. Diskriminace

Je považována za negativní jev společnosti. Označuje se takto znevýhodňující jednání zaměstnavatele k jedinci nebo určité skupině lidí z důvodů, které právní řád zakazuje. Diskriminace se dělí na dvě oblasti. Některé zdroje uvádějí oblasti tři.

2.3. Přímá diskriminace

Úmyslné znevýhodnění zaměstnance oproti jinému zaměstnanci za stejné situace, dle vymezených diskriminačních důvodů. Zákon č. 198/2009 sbírky § 2 odst. 3 udává jako důvod: „*rasu, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru či světový názor*“. Pohlaví zahrnuje diskriminaci z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství. Jednání je zřejmé i pro laika. Ohrožená osoba se může snadněji bránit u soudu či u jiné instituce.

2.4. Nepřímá diskriminace

Zde dochází k velmi obtížnému prokazování. Postižená osoba si v mnoha případech ani neuvědomuje, že se stala obětí diskriminace. Počátek se jeví jako neškodné opatření či nařízení v rámci podniku. Skrytě a pomalu znevýhodňuje skupinu zaměstnanců, na které má časem negativní dopad. Při soudních jednáních je velmi složité důkazní šetření. Nejefektivněji se prozatím jeví statistické a číselné metody. Příkladem může být usnesení Ústavního soudu ze dne 30. dubna 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08 (viz. Příloha 1). Stěžovatel byl propuštěn z organizačních důvodů. On ovšem viděl jako důvod propuštění svůj věk. Soud ovšem nemohl rozhodnout bez důkazů. Stěžovatel předložil statistiku přijatých a propuštěných zaměstnanců. Bylo zjištěno, že zůstalo pouze 20% zaměstnanců nad 50 let. Ostatní byli nahrazeni zaměstnanci mladšími, především lidmi do věku 28 let. Soud uznal váhu těchto důkazů a označil takovéto jednání nikoliv za organizační změny, ale za nepřímou diskriminaci z důvodu věku.

2.5. Pozitivní diskriminace

Nerovné zacházení se zaměstnanci je rys ve společnosti nežádoucí. Diskriminaci označujeme jako negativní rys v pracovním právu. Jako protiklad vzniklo pojmenování pozitivní diskriminace. Pojem pozitivní diskriminace se poprvé objevil roku 1995 v USA. Jedná se o opatření potlačující rozdílné chování na pracovním trhu. Snaží se pomoci nejvíce utlačovaným skupinám. Dochází ke vzdělávání v diskriminační oblasti s cílem tuto oblast zrušit nebo alespoň minimalizovat. I Česká republika se snaží o vytváření pozitivní diskriminace. V některých případech se však díky snaze o zvýhodnění některých skupin podporuje negativní diskriminace. Jako příklad můžeme uvést program na podporu středoškolského vzdělání. Ministerstvo školství zavedlo příspěvky na pomůcky, stravné či jízdné do školy v maximální výši 7000 Kč. Podmínku pro získání tohoto grantu tvoří nejen špatná sociální situace rodiny, ale také romská příslušnost. Aby se jednalo o plnohodnotnou pozitivní diskriminaci, musela by se podpora týkat všech sociálně slabých rodin, bez ohledu na jejich etnickou příslušnost.

3. Formy diskriminace

3.1. Obtěžování

Obtěžování lze chápat jako úmyslné jednání proti lidské důstojnosti. Záměrem je vytvoření negativního či ponižujícího prostředí na pracovišti pro určitého zaměstnance. Rysy diskriminace obtěžování naplňuje v případě, že se děje kvůli jednomu z diskriminačních důvodů vymezených v zákoně. V takovémto případě jej začleňuje Antidiskriminační zákon do přímé diskriminace. Projevy lze podchytit v linii vedení, tak i mezi spolupracovníky na stejné úrovni v pracovně-právních vztazích.

3.1.1. Mobbing

Problém mobbingu na pracovišti patří mezi formy obtěžování. Jedná se o nevybíravé chování mezi pracovníky na stejné úrovni pracovních pozic. Napadený se stává terčem psychického nátlaku. Zaměstnavatel má zákonnou povinnost takovému jednání zabránit.

3.1.2. Bossing

Bossing je úzce spjat s mobbingem. Jedná se o formu obtěžování, či šikany na pracovišti. Vedoucí pracovník využívá své postavení k zhoršení postavení podřízené osoby. Díky této moci nadřízeného je mnohem nebezpečnější než mobbing. I po dobře vykonané práci následuje kritické hodnocení vykonané práce, zesměšňování před kolegy, finanční újma. Finanční újma se především projevuje v osobním ohodnocení. O těchto finančních prostředcích rozhoduje zaměstnavatel a nejsou ze zákona vymahatelné. Jedinou obranou se zde stává soudní řízení či šetření Inspektorátu práce. Nejčastěji ovšem volí zaměstnanec opuštění zaměstnání.

3.2. Sexuální obtěžování

Sexuální obtěžování charakterizuje Antidiskriminační zákon stejně jako obtěžování, které má sexuální povahu. Zákon č. 65/1965 Sb. §1 odst. 9 sexuální obtěžování definuje podrobněji: *„Jednání sexuální povahy v jakékoliv formě, které je dotčeným zaměstnancem oprávněně vnímáno jako nevíтанé, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů“*. Soudní řízení se podstatně liší od jiných projevů obtěžování či forem diskriminace. Je zde zavedeno tzv. přenesené důkazní břemeno. Zaměstnavatel a agresor v tomto případě musí prokázat, že se nedopustili sexuálního obtěžování. V případě zaměstnavatele se jedná o dokazování postupů, kterými obtěžování bránil. Pokud by zůstal zaměstnavatel nečinný a nezajistil postiženému právo na rovné zacházení, vystavil se dle zákona č. 251/2005 hrozbě pokuty až 400 000 Kč. Zároveň zákon umožňuje i civilní stíhání přímého agresora. Jedná se i o přešupek proti občanskému soužití, např. trestný čin napadení, vydírání, znásilnění či pokus o něj.

3.3. Pronásledování, pokyn a navádění k diskriminaci

Další skutečnosti, zasahující do práv zaměstnanců uvádí Antidiskriminační zákon (2009) §4:

„Pronásledováním se rozumí nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle tohoto zákona.

Pokynem k diskriminaci se rozumí chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby.

Naváděním k diskriminaci se rozumí chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osobu.“

4. Znevýhodněné skupiny na trhu práce

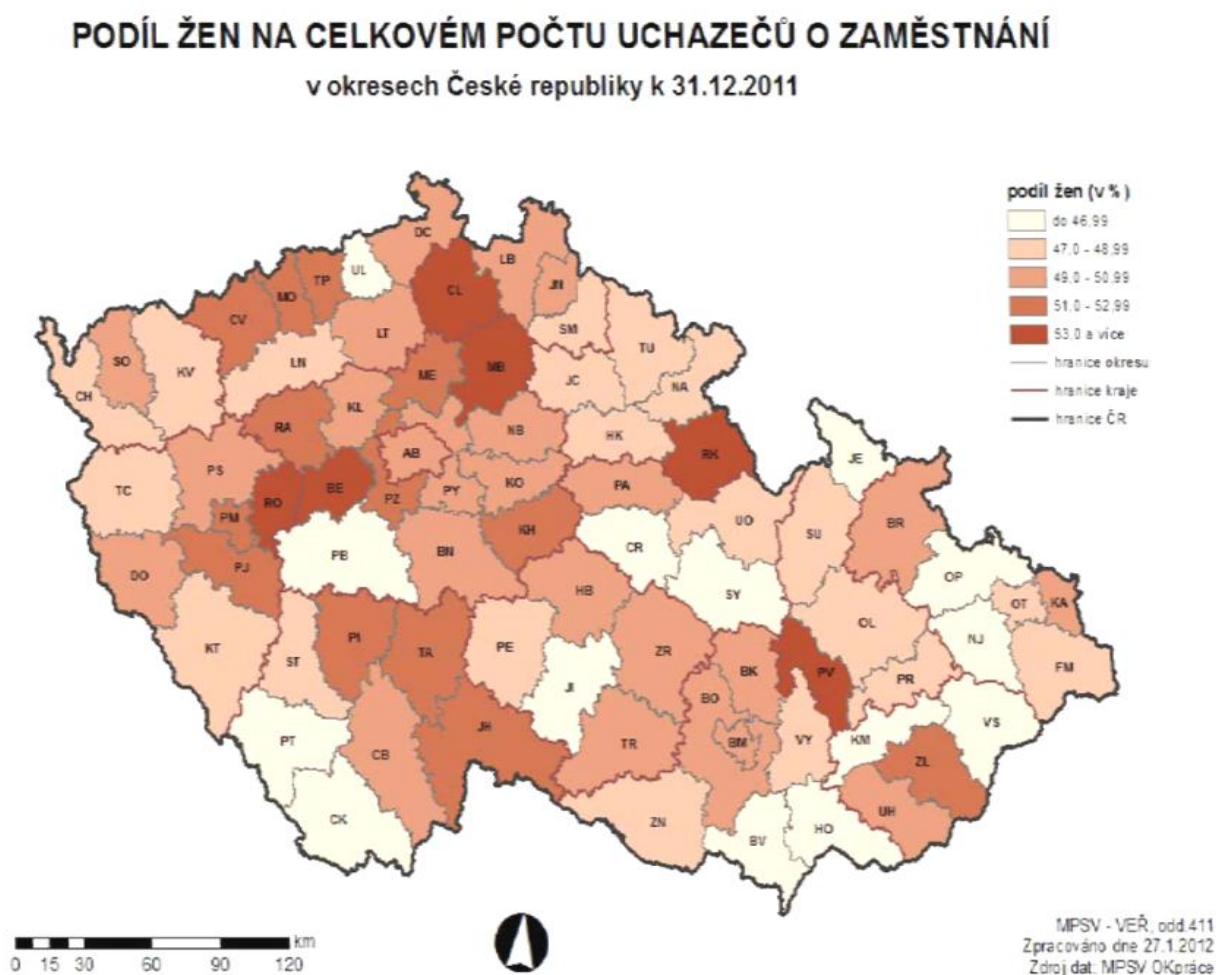
4.1. Ženy

Na trhu práce se stále objevují rozdílné informace o zaměstnávání mužů a žen. Avšak rozdíly často společnost neakceptuje jako diskriminaci. V pozadí může stát historický a sociální vývoj společnosti. Ženy byly vnímány jako slabší pohlaví, které nemůže vykonávat určité profese. Proto se ženám v minulosti neumožňovalo studovat či se jinak odborně připravovat na některá náročná povolání. S rozmachem průmyslové revoluce v 19. století se zvýšil počet žen na dělnických postech. Muži nesouhlasili s tímto postupem a nechtěli ženy přijmout mezi sebe. Důvodem proč se zvýšila zaměstnanost dělnic, se stala mzda. Muži, živitelé rodin, požadovali vyšší plat, ženy se spokojily s platem menším. Větší příliv žen na odborné školy zaznamenali ve 20. a 30 letech minulého století. V současnosti pronikají ženy i do převážně „mužských profesí“. Dokonce se setkáváme s političkami, lékařkami, jadernými fyzičkami, řidičkami autobusů atd. Přesto existují překážky či omezení. Překážky omezující ženy oproti mužům stále existují.

Žena hledající práci se musí připravit na řadu obtíží. Od potíží s hledáním práce k problémům přímo v zaměstnání. Český statistický úřad vede statistiky, které mohou poukázat i na diskriminaci při hledání či přijímání do zaměstnání. Vzhledem ke zvyšujícímu se počtu nezaměstnaných a úbytku pracovních míst se zvyšuje boj na trhu práce. Ženy byly v hledání o práci znevýhodňovány nejvíce na přelomu tisíciletí. Tvořily až 58 % neumístěných žadatelů o práci. V letech 2009-2010 to bylo pouze 42 %. Během let zaznamenaly Úřady práce i rychlejší zaměstnávání absolventů. Ze všech absolventek nenašlo práci 6,5 %, u absolventů se jednalo o 6 %. Z věkového hlediska snadněji hledají práci ženy do 24 let. Poté počet nezaměstnaných žen začíná převyšovat počet nezaměstnaných mužů. Mezi dlouhodobě nezaměstnanými zaujímají ženy přes 42 %, zatímco muži necelých 40 %. Úřad práce vede statistiky, které zpracovává do přehledných map ČR. Míra nezaměstnanosti žen k 31. 12. 2011

vzrostla na 250 301 žen, tj. 49 %. Situace se zakresluje do map pro jednotlivé kraje, okresy. Na následující mapce je ukázána situace žen na trhu práce. Jednotlivé okresy mají různé zastoupení žen na celkovém podílu nezaměstnanosti. Situace v krajích, okresech, kde je všeobecně vysoká nezaměstnanost, je podíl nezaměstnaných žen menší. Toto lze vidět na příkladu Slezska, především v okolí měst s hornickou tradicí. Dle statistických údajů se po roce 2008 situace žen na trhu práce neustále vylepšuje. Situaci napomáhá i nárůst vysokoškolsky vzdělaných žen. Nárůst je extrémní oproti předchozím generacím.

Obrázek 1:



Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR

Pro přijetí do zaměstnání je důležitá řada faktorů. Jedná se o vzdělání, osobní vlastnosti a předpoklady. Faktor, který zaměstnavatelé nepodceňují je rodina. V případě žen se stává otázka rodiny pro většinu zaměstnavatelů prioritou. Obzvláště pokud se pohovoru účastní mladá žena. Převyšuje strach z brzkého založení rodiny a odchodu na mateřskou dovolenou. Zaměstnavatelům hrozí výdaje na hledání a zaučení nového zaměstnance. Zákony ČR a EU jsou si tohoto vědomy, proto učinily zákonná opatření. Při přijímacím pohovoru jsou přímé otázky na rodinu a rodinné plány do budoucna zakázány. Podniky využívají skrytých a nepřímých otázek, aby si stejně zjistily vše. Na základě těchto otázek se rozhodují o přijetí či nepřijetí uchazečky. Odborné studie, které si nechalo vytvořit Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, poukazují na spoustu skutečností. Ženy s dětmi ve školce, ženy staršího věku, ženy po mateřské patří mezi nejčastěji znevýhodněné skupin na trhu práce.

Nepříjemnosti čekají na ženy i z pohledu platového ohodnocení. Dle statistik berou ženy méně peněz než muži. Ale za stejnou práci. Jak uvádí místopředsedkyně Senátu Parlamentu České republiky Alena Gajdušková rozdíly činí 15 % až 26 % z průměrné hodinové mzdy. Rozdíly jsou závislé na druhu vykonávané práce a na výšce průměrné hodinové mzdy. Evropský průměr vychází na rozdíl 17 % ve prospěch mužů. Statistiky uvádějí, že ženy dosahují k 80% průměrného (mediánového) výdělku mužů. Rozdíly v platech můžeme sledovat nejen napříč Evropou, ale i skrz ČR. Každý má jinou průměrnou mzdu. Týká se to, i rozdílného platového ohodnocení žen a mužů. Tabulka 1 ukazuje rozdílné platy v jednotlivých krajích. Výše mezd souvisí s atraktivností a prestiží kraje v oblasti pracovních odvětví. Rozdíl mezd v krajích způsobuje i různorodá skladba zaměstnanců.

Nejvyšší platy má logicky Praha, jako hlavní město. Avšak má i nejvyšší rozdíl platů mezi muži a ženami. Nejmenší rozdílnost zaujímá Olomoucký kraj s rozdílem 4 179 Kč ve prospěch mužů. Ovlivnění nastává i počtem, zaměřením vysokých škol v Olomouckém kraji. V Jihočeském kraji je rozdíl v platovém ohodnocení 5 550 Kč. V tabulce můžeme jasně vysledovat platové znevýhodnění žen. Ženy mají stejné vzdělání, zkušenosti, znalosti, pracovní podmínky i pracovní náplň. Přesto mají méně peněz. Ani odborníci nejsou schopni přesně určit důvod, proč tomuto tak je.

Tabulka 1: Průměrné hrubé měsíční mzdy podle pohlaví v krajích ČR v roce 2011

	Průměrná mzda			Rozdíl platů žen a mužů (z pohledu žen)
	celkem	muži	ženy	
Česká republika	25 645	28 234	22 389	-5 845
Hlavní město Praha	33 546	37 346	28 984	-8 362
Středočeský kraj	25 651	28 316	22 046	-6 270
Jihočeský kraj	23 199	25 721	20 171	-5 550
Plzeňský kraj	24 036	26 349	21 264	-5 085
Karlovarský kraj	21 723	23 799	19 465	-4 334
Ústecký kraj	23 174	26 071	19 887	-6 184
Liberecký kraj	23 422	25 641	20 633	-5 008
Královéhradecký kraj	22 837	25 099	20 194	-4 905
Pardubický kraj	22 978	25 318	20 081	-5 057
Kraj Vysočina	22 918	25 635	19 274	-6 361
Jihomoravský kraj	24 651	27 370	21 268	-6 102
Olomoucký kraj	22 825	24 644	20 465	-4 179
Zlínský kraj	22 655	25 144	19 391	-5 753
Moravskoslezský kraj	24 174	26 902	20 665	-6 237

Zdroj: Český statistický úřad

Po vstupu ČR do Evropské unie se problematika znevýhodnění žen dostala do podvědomí občanů. Zákony, směrnice a nařízení reagují na aktuální problémy. Proto se množství předpisů zaměřujících se na diskriminaci věnuje zrovnoprávnění postavení žen na trhu práce. Přijímají se důslednější kontrolní opatření pro dodržování těchto zákonů. V České republice pomáhá Český helsinský výbor. Výbor vznikl jako pomocná výkonná organizace pro zpracovávání anket, odborných studií a zpráv. Na základě těchto výsledů jsou vyvozována opatření, vedoucí k přípravě nařízení, směrnic či zákonných opatření. Připravené návrhy jsou poté podstoupeny odpovědným a zodpovědným institucím ke schválení.

4.2. Starší osoby

Sjednotit definice pro pojem starší osoba není jednoduché. Oficiální dokumenty označují takto osoby starší 50 let. Seniors označují jako osoby starší 65 let. Trh práce se hojně setkává se staršími osobami. Úřady práce řadí osoby 50+ do speciálních podpůrných programů. Nárok na podporu v nezaměstnanosti se odvíjí i dle věku. Nárok trvá do 50 let - 5 měsíců, od 50 do 55 let - 8 měsíců, více než 55 let - 11 měsíců. I přes snahu Úřadů práce je umístění uchazečů od 50 let obtížné, od 55 let téměř nemožné. V posledních letech je narůstající trend odchodu do předčasného důchodu. Odborníci Ministerstva práce a sociálních věcí vidí souvislost s odchodem do důchodu a s nepříznivým vývojem na trhu práce.

Především mezi lety 2008-2010 neustále rostlo procento nezaměstnaných starších 50 let. Tendence byla dle údajů Úřadu práce ČR zastavena. V roce 2010 činila hodnota nezaměstnaných osob nad 50 let 27,7 %. Rok 2011 přinesl snížení hranice na rovných 26 %. Osoby nad 50 let se také účastní rekvalifikačních kurzů. V roce 2004 bylo zařazeno do rekvalifikace 9,9 %, v roce 2005 již 14,4 %. Zhruba 95 % uchazečů absolvovalo rekvalifikaci úspěšně. Poměrem ke všem nezaměstnaným jsou tato čísla mizivá. Po roce 2005 dochází ke zvyšování počtu rekvalifikačních kurzů, ale mnoho uchazečů o rekvalifikaci soudí jejich nekvalifikovanost.

Boji na trhu práce předchází ztráta zaměstnání. Osoby starší 50 let ve většině případů neodcházejí z práce dobrovolně. I když mají nejvíce zkušeností i loajálnosti, dostávají výpověď jako první. Samozřejmě při organizačních změnách není důvodem propuštění věk. Jednalo by se o přímou diskriminaci z důvodu věku. Zaměstnavatelé nechtějí podstoupit riziko následného soudního řízení. Výpověď často nese důvod jako organizační změny, výpověď pro nadbytečnost, nedůvodně udělované důtky a mnoho jiných situací.

Z odborných výzkumů vyplývá, že až 89 % českých zaměstnavatelů nevytváří personální strategii pro nábor zaměstnanců starších 50 let. Pouze 13 % otázaných firem se snaží starší zaměstnance udržet. Vládní nezisková organizace Gender Studies míní, že různorodost zaměstnanců by firmám mohla pomoci. Různě poskládaná skladba zaměstnanců skýtá i různé náhledy na řešení problémů. Organizace se snaží propagovat tzv. age management. Nejvíce tento management prosazují banky, spořitelny a jiné bankovní instituce. Vzniká řada soutěží, podpůrných grantů pro firmy zaměstnávající starší osoby. Cíl ČR spočívá v dodržení závazku k EU. Z dosavadních 47 % zaměstnanosti osob od 55 do 64 let se má zaměstnanost zvýšit do roku 2020 až na míru 55 %.

4.3. Etnické menšiny

Mezi znevýhodněné osoby na trhu práce patří i etnické menšiny. V České republice se to především týká romské menšiny. Pokud se u ostatních skupin vytváří statistiky, zde je statistické zkoumání složité. Jediná možná statistika je sčítání lidu. V roce 2011 se k romské národnosti hlásilo 11 746 občanů ČR. Avšak některé zdroje uvádí až okolo 300 000 osob. Agentura pro sociální začleňování se zabývá tvz. sociálně vyloučenými lokalitami, kde etnické menšiny žijí. Míra dlouhodobé nezaměstnanosti se zde pohybuje mezi 90 - 100 %.

Příčina se skrývá i v diskriminaci ze strany zaměstnavatelů. Při rozhodování mezi uchazeči s minimálně stejným vzděláním, zkušenostmi dají zaměstnavatelé přednost neromskému uchazeči. Sociálně vyloučení lidé mají na trhu práce obtížnou pozici. Pokud pracují, jedná se o příležitostné a málo kvalifikované práce. Agentura se snaží o vyloučení diskriminace. Vede projekty, které rozšiřují vzdělání, znalosti a praxi. Zásadní problém, ale spočívá i v nechuti pracovat. Vládní organizace se tedy snaží o co největší motivaci pro hledání zaměstnání. Avšak žádné agentury, organizace nevedou přesná čísla o diskriminaci Romů, a jejich nezaměstnanosti.

4.4. Další skupiny znevýhodněných osob

Zaměstnání obtížně hledají i absolventi. Od roku 2004 je definice absolventa, jako uchazeče o zaměstnání, pokud doba od jeho úspěšného dokončení studia nepřekročila 2 roky. V roce 2011 stoupla míra nezaměstnanosti mladých lidí do 25 let, tedy i absolventů na 18,1 %, oproti 16,9 % v roce 2010. Absolventi jak středních škol, tak vysokých škol nejsou přijímáni především kvůli chybějící praxi a nezkušenosti. Úřad práce se snaží o podporu mladých. Vytváří projekty, kdy státní, neziskové organizace zaměstnají absolventa na dobu určitou. Doba je většinou 1 rok. Během roku pobírají plat, na který zaměstnavateli přispívá Úřad práce. Po skončení podpůrného programu mají snadněji hledat práci, díky roční praxi a nabírání zkušeností s pracovní morálkou.

Osoby se zdravotním postižením patří ke skupinám obyvatel, kterým se Úřad práce dle §33 zákona o zaměstnanosti speciálně věnuje. Úřad hledí na práci jako způsob rehabilitace osob se zdravotním postižením. V rámci chráněných pracovních dílen, chráněných pracovních míst bylo v roce 2011 vytvořeno 769 nových míst. V roce 2011 se podařilo umístit 1 405 uchazečů. Úřad práce se stará nejen o vytváření míst, ale i zaměstnance během trvání jeho zaměstnaneckého poměru. Proto nadále financuje zařízení, která zaměstnávají zdravotně postižené spoluobčany. V minulém roce byl příspěvek vyplacen na 14 620 zaměstnanců.

V minulosti docházelo k trestnímu stíhání občanů s rozdílnou sexuální orientací. Trestnost byla zrušena v roce 1961, avšak k zrušení diskriminačních opatření došlo v roce 1990. Dle Weisse a Zvěřiny (2001) historické předsudky v ČR stále přetrvávají. V ČR došlo k jedinému oficiálnímu průzkumu. Procházka a kol. (2003) uvádějí, že s diskriminací se setkalo 12 % respondentů, 25 % respondentů se setkalo s obtěžováním na pracovišti. Z obav před diskriminací na trhu práce více jak třetina respondentů tají svou sexuální orientaci.

5. Právní legislativa EU

5.1. Lisabonská smlouva

Lisabonská smlouva mění dvě zakládající smlouvy EU, a sice Smlouvu o Evropské unii a Smlouvu o založení Evropského společenství. Smlouva byla podepsána 13. prosince 1997 v Lisabonu. Lisabonská smlouva měla původně vstoupit v platnost od ledna 2009. To se nestalo, protože nebyl ukončen ratifikační proces ve všech členských státech. Jednalo se v první řadě o Irsko, kde byla oběma odmítnuta v referendu. V Německu a v České republice byla ratifikace pozdržena řízením o souladu s ústavním pořádkem. Ve všech těchto zemích byla ratifikace dokončena teprve na podzim roku 2009. Jako poslední v zemích EU, byla ratifikační listina uložena dne 13. listopadu 2009 v České republice. Lisabonská smlouva vstoupila v platnost 1. prosince 2009.

Nový článek 1a: *„Unie je založena na hodnotách úcty k lidské důstojnosti, svobody, demokracie, rovnosti, právního státu a dodržování lidských práv, včetně práv příslušníků menšin. Tyto hodnoty jsou společné členským státům ve společnosti vyznačující se pluralismem, nepřípustností diskriminace, tolerancí, spravedlností, solidaritou a rovností žen a mužů“.*

Článek 2, odstavec 3 udává, že Evropská unie má za cíl bojovat proti sociálnímu vyloučení a diskriminaci a podporuje rovnost žen a mužů, mezigenerační solidaritu a ochranu práv dítěte.

Pro dodržování lidských práv (i práv zaměstnanců na ochranu před diskriminací), je důležitý nově zformulovaný článek 6. Tento článek uznává práva, svobody a jiné v Listině základních práv Evropské unie a udává i právní sílu tohoto předpisu. Staví právní předpis na stejnou úroveň jako Smlouvy, ale zároveň udává nedotknutelnost pravomocí Unie, které smlouvy stanovují.

5.2. Amsterodamská smlouva

Ochrana pracovníků před diskriminací je zakotvena v primárním právu EU. Smlouva o Evropské unii obsahovala pouze základy ochrany před diskriminací. Proto vznikla Amsterdamská smlouva jako podporující dokument, který se nejen této problematice více věnoval. Na mezinárodní konferenci Evropské rady roku 1996 se vytvořila základní struktura smlouvy. Přijetí, podepsání 15 ministry členských států se uskutečnilo roku 1997. V platnost smlouva vstoupila 1. května 1999.

Článek 2 si klade za hlavní cíl vysokou sociální ochranu, rovné zacházení s muži a ženami. Specifikaci norem rovnosti uvádí čl. 3. Odstavec 2 čl. 3 zní: *„Ve všech činnostech uvedených v tomto článku usiluje Společenství o to, aby se odstraňovaly nerovnosti a podporuje rovné zacházení s muži a ženami“*. Smlouva zakazuje diskriminaci z důvodů státní příslušnosti a dalších diskriminačních důvodů. Poprvé se jako důvod nerovného zacházení uvádí důvod světového názoru. Zároveň přijala opatření k zamezení, potírání diskriminace.

Při nastolení rovného zacházení s muži a ženami má největší význam článek 141 (původně 119) Amsterodamské smlouvy. Podporuje přijímání ochranných opatření. Opatření poskytují výhodu provozovat povolání bez ohledu na pohlaví, kompenzovat nevýhody v kariérním růstu. Čl. 141 stanovuje princip rovné odměny za práci. Dle Deklarace č. 28 je hlavním zájmem článku ochrana žen na trhu práce. Právní základna čl. 141 povyšuje tato opatření na „ústavní“.

Se vznikem Amsterdamské smlouvy souvisí i vznik dalších právních nástrojů Evropského společenství. Základním prvkem pro vytváření směrnic se stal článek 13, stanovující opatření k potírání diskriminace. Nově schválené nařízení, směrnice poukazují na snahu rozšířit antidiskriminační politiku EU a ochranu práv zaměstnanců.

5.3. Směrnice č. 75/117/EHS o rovném odměňování

V Evropském společenství existovaly smlouvy na ochranu pracovníků od založení Společenství. I přes značné úsilí se ovšem nedařilo vyrovnat mzdové a odměňovací podmínky. Roku 1975 byla vydána směrnice o rovném odměňování zaměstnanců. Směrnice měla sloužit k propojení podmínek ve všech členských státech.

Hlavním principem se stalo stanovení stejné odměny za stejně provedenou práci bez ohledu na pohlaví. Dohlíží na stanovení stejných kritérií pro muže i ženy. Směrnice požaduje po členských státech vytvoření ochranných sociálních opatření. Státy musely po podepsání směrnice vytvořit informovanost. Informační tok musí působit i nadále během platnosti. Zaměstnanci, kteří se cítí platově znevýhodněni, musí mít a znát svou možnost obrany. Při domáhání svých práv mohou použít soudní cestu či jiné příslušné státní orgány. Členské státy se zavázaly k odstranění diskriminace mezi muži a ženami.

S tímto závazkem souvisí nastavení vnitrostátních mzdových tarifů, kolektivních a pracovních smluv. Směrnice rovněž nařizuje seznámení pracovníků s touto směrnicí. Vzhledem k rozšíření Společenství má směrnice, stejně jako všechny směrnice Evropské unie, status vymahatelnosti po celém území EU. Zaměstnanci se mohou obracet na státní, evropské soudy. Nezáleží, zda směrnicí členský stát podepsal roku 1975 či ji promítl do svých vnitrostátních předpisů.

5.4. Směrnice č. 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky

Směrnice Rady z roku 1976 prosazuje rovnost pro muže a ženy. Všeobecně se soudí, že muži jsou na trhu práce preferováni před ženami. Zaměřuje se na stejné podmínky přístupu k zaměstnání, odbornému vzdělávání, postupu v zaměstnání a na pracovní podmínky. Zakazuje přímou diskriminaci na základě pohlaví. I nepřímou diskriminaci

na základě rodinného stavu. Článek 2 upřesňuje práva, která nejsou touto směrnicí dotčena. Odstavce 2 až 4 článku 2 obsahují výjimky, mající charakter pozitivní diskriminace. Další ustanovení vylučují diskriminační jednání při výběrových řízeních, odborných vzdělávacích a rekvalifikačních kurzech. Členské státy jsou povinny upravit své právní a správní nařízení, kolektivní smlouvy a jiné. Nová nařízení musí být v souladu s principem rovného zacházení.

5.5. Směrnice č. 97/80/ES, o přenosu důkazního břemene v případech diskriminace na základě pohlaví

Uplatňování zákonů v oblasti diskriminace na základě pohlaví není jednoduché. Znevýhodňovaná osoba málokdy dá podnět k vyšetřování. Při soudních řízeních se uplatňovalo pravidlo, že důkazní břemeno nese navrhovatel. Diskriminovaná osoba musela dokazovat, že došlo k znevýhodnění ze strany zaměstnavatele. Takovéto dokazování je nesmírně složité, mnoho poškozených se raději na soud neobrátilo. Pro větší ochranu zaměstnanců vznikla roku 1997 směrnice o přenosu důkazního břemene.

Odstavec 1 článku 4 odebírá důkazní břemeno navrhovateli. Naopak přesouvá jej na žalovaného: *„Členské státy přijmou v souladu se svými vnitrostátními soudními systémy nezbytná opatření, aby pokud se určitá osoba cítí poškozena nedodržením zásady rovného zacházení a předloží soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, příslušelo žalovanému prokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení“*.

Členské státy na základě této směrnice musely změnit své smlouvy, zákony a směrnice nejpozději do 1. ledna 2001. Dále zde byla i stále je povinnost informovat všechny zainteresované strany o přenosech důkazních břemen. Nezávisle na tuto směrnici platí přenos důkazního břemene i při soudních řízeních, která se týkají sexuálního obtěžování na pracovišti i dalších forem diskriminace z různých diskriminačních důvodů.

5.6. Směrnice č. 2000/43/ES, zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ

Směrnice vznikla z důvodů zjednodušení, sjednocení a posílení právních předpisů Evropské unie, Organizace svobodných národů a dalších institutů. Ke schválení došlo 29. června roku 2000.

Článek 2 udává pojem rovné zacházení. Předpokládá neexistenci diskriminace na základě rasy nebo etnika. V jednotlivých odstavcích 1 až 4 popisuje formy diskriminace. Článek 3 specifikuje oblast působnosti. Každý má nárok na informace, vzdělání, práci a další, bez ohledu na svou etnickou příslušnost nebo rasu. Článek 5 říká: *„Pro zajištění plné rovnosti v praxi nebrání zásada rovného zacházení žádnému členskému státu zachovávat nebo přijímat zvláštní opatření pro předcházení nevýhodám souvisejícím s rasou nebo etnickým původem a pro jejich vyrovnání“*. Článek nabádá k vytvoření pozitivní diskriminace na trhu práce.

Směrnice se zabývá v následujících člancích výkonem práva, informovaností. Nejvýznamnější článek 13, pověřuje členské státy vytvořením organizací. Pomocné organizace mohou být orgány pověřené ochranou lidských práv nebo ochranou práv osob na vnitrostátní úrovni. Organizace zajišťují právní, sociální, psychologické poradenství a odbornou péči.

Spolu se změnou stávajících vnitrostátních předpisů zemí souvisí i začlenění sankcí za porušení zákonů na potlačení diskriminace z rasových důvodů. Sankce slouží k vyplácení náhrad obětem, i k trestání viníků. Výše sankce se stanovuje do vysoké míry, slouží k účinnému zamezení diskriminačního jednání ze strany zaměstnavatele. Nově stanovené předpisy, sankce musí obsahovat odkaz na tuto směrnici. Jednotlivé členské státy musely zahrnout zásadu rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ nejpozději do 19. července 2003.

6. Právní legislativa ČR

6.1. Antidiskriminační zákon

V červnu 2009 schválila Poslanecká sněmovna ČR zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací. V platnost zákon vstoupil zákon 1. září 2009. V České republice existovaly a stále existují jiné právní předpisy, které chrání před diskriminací. Po vstupu do EU a převzetím jejích zákonů, bylo potřeba legislativu zjednodušit. Jednotlivé části zákonů, předpisů se vyjmuly a přetvořily se do Antidiskriminačního zákona.

Zákon vymezuje hlavní pojmy, diskriminační důvody a formy, které byly již v této práci popsány. §13 upravuje status veřejného ochránce práv s jeho pravomocemi. Především §10, §11 se zabývají soudní ochranou diskriminované osoby. Postižené osoby mají na výběr, kam se mohou obrátit o pomoc. Což je výhodné pro oběti, které často nechtějí řešit spor soudní cestou. Mnoho sporů je proto vedeno mimosoudní cestou, na tomto způsobu se podílí i kancelář Veřejného ochránce práv. Právní pomoc i soudní řízení jsou finančně nákladná. Jako nedostatek v Antidiskriminačním zákoně vidí odborníci chybějící zakotvení bezplatného právního zastoupení.

6.2. Zákon č. 1/1993 Sb. – Ústava České republiky

Ústava ČR se v novodobé historii stala prvním a základním předpisem pro práva občanů. Článek 1 odst. 1 udává: *“Česká republika je svrchovaný, jednotný a demokratický právní stát založený na úctě k právům a svobodám člověka a občana“*. Občan státu má právo na důstojné zacházení i v pracovních vztazích. Ústava také určuje pravomoc při schvalování zákonů a jejich dodržování.

6.3. Zákon č. 2/1993 Sb. - Listina základní práv a svobod

Listina základních práv a svobod je prvním zákonem v ČR, který mluví o diskriminaci. Tato část je převzata z čl. 14 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod. Článek 3 zákona č.2/1993Sb. zní: „*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.*“. Článek 24 Listiny stanoví, že příslušnost ke kterékoli národnostní nebo etnické menšině nesmí být nikomu na újmu.

Listina základních práv a svobod definuje sice základní práva a svobody, ale neumožňuje důkladnou soudní obranu před diskriminací. Nedefinuje, kdy a především za jakých podmínek se mohou postižení diskriminací domáhat soudní ochrany.

6.4. Zákon č. 262/2006 Sb. - Zákoník práce

Zákoník práce se více věnoval otázce diskriminace v pracovně-právních vztazích. Změna nastala přijetím Antidiskriminačního zákona. Jediný §16 se nyní touto otázkou zabývá. Odstavec 1 uvádí povinnosti zaměstnavatelů: „*Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.*“

Odstavec 2 se věnuje odkazováním na Antidiskriminační zákon. Především poskytuje výčet pojmů. „*V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální*

obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon.“

Odstavec 3 definuje výjimky z diskriminace: *„Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v Antidiskriminačním zákonu.“*

Poslední §17 odkazuje také na Antidiskriminační zákon, kde se nacházejí i právní prostředky ochrany před diskriminací.

I když v ostatních hlavách není jasně určen pojem diskriminace, zabývají se také pomocí zaměstnancům. Zákon definuje platové podmínky, podmínky propuštění zaměstnance. Mezi práva zaměstnance se počítá i právo na bezpečnost. Ze zákona se povinně musí zaměstnanci seznamovat s ochrannými pomůckami, únikovými východy a tak dále.

6.5. Ochrana zaměstnanců do budoucna

V posledních letech došlo k uspořádání diskriminačních předpisů. Avšak mnoho odborníků z řad právníků zastává názor, že uspořádání je chaotické. I přes vznik Antidiskriminačního zákona mnoho pasáží pro ochranu zaměstnance chybí. Jako nejpropracovanější zákony, předpisy a směrnice se stále jeví legislativa Evropské unie. Do budoucna by se měly zákony směrnice EU více zkompletovat do legislativy ČR. Je potřeba vytvořit jednotný legislativní dokument, který bude kompletní a srozumitelný všem občanům České republiky.

7. Cíle a metodika práce

7.1. Cíl práce

Cílem bakalářské práce je identifikovat závažné problémy týkající se rovných práv zaměstnanců, zvláště diskriminace. A dále zanalyzovat zda se těmito problémy, a dalšími skutečnostmi s tímto souvisejícími, dostatečně zabývají zákony a právní předpisy ČR a předpisy, směrnice EU.

7.1.1. Hlavní cíl

Zmapování právní úpravy, ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích, v České republice a v EU.

7.1.2. Vedlejší cíle

Nastínění problematiky diskriminace, objasnění pojmu a forem diskriminace. Vymezení znevýhodněných skupin a diskriminačního jednání v pracovně-právních vztazích.

7.2. Hypotézy

Pro naplnění cíle byly stanoveny následující hypotézy:

- více než 50 % respondentů se setkalo s diskriminací na trhu práce
- nejčastěji se respondenti setkali s diskriminací na základě věku
- alespoň 75 % respondentů zná Antidiskriminační zákon.

7.3. Metodika

Práce je rozdělena na 2 částí, část teoretickou a část praktickou. Každá z těchto částí má jiný způsob zpracování. Teoretická část má podobu literární rešerše. Výchozí metodou zpracování je nastudování informací z oblasti pracovního práva, lidských práv, souvisejících zákonů a odborné literatury. Uplatňuje se zejména metoda výkladu fungování práva v oblasti ochrany postavení zaměstnance.

Praktická část je tvořena anonymním dotazníkovým šetřením. Dotazník byl vytvořen jak pro tištěnou, tak i pro elektronickou formu pomocí programu Google Docs. Otázky v dotazníku byly sestaveny tak, aby co nejvíce napomohly splnění cíle práce. Otázky slouží i pro potvrzení či zamítnutí hypotézy. Dotazník se skládal z 12 otázek, z toho byly 3 otázky identifikační. Celý dotazník je označen jako Příloha 2.

V Jihočeském, Libereckém kraji a v Praze bylo rozdáno 170 tištěných dotazníků. Vrátilo 132 dotazníků, návratnost tedy činila necelých 78 %. Na elektronické dotazníky odpovědělo 158 respondentů. Celkem tedy bylo vyplněno a vráceno 290 dotazníků. Sběr dat probíhal od 15. července 2012 do 15. září 2012. Respondenti byli vybíráni pomocí náhodného (pravděpodobnostního) výběru.

Pro snadnější interpretaci a zpracování dat byl vytvořen kódovací rámec. Následně byly výsledky jednotlivých otázek zpracovány do tabulek a grafů pro přehlednější interpretaci.

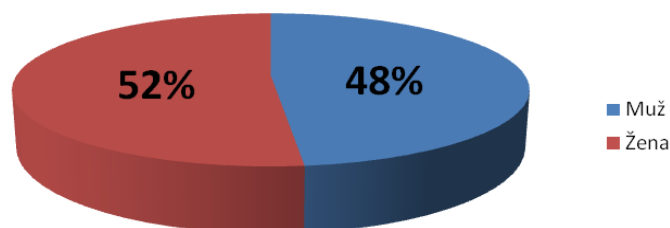
8. Praktická část

8.1. Charakteristika respondentů

8.1.1. Pohlaví

Do dotazníkového šetření se zapojilo 290 respondentů. Větší část tvořily ženy, odevzdaly 150 dotazníků. Muži odevzdali 140 dotazníků. Po převedení na procentuelní podobu ženy zaujaly 52 % a muži 48 % (Graf 1). Výsledek je velice podobný rozložení pohlaví v České republice. V roce 2012 tvořily muži 49 % a ženy 51% obyvatelstva.

Graf 1: Pohlaví (v %)



Zdroj: Vlastní data

8.1.2. Věk

Tabulka 2: Věk

	Muži		Ženy		Celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%
15-25 let	32	23 %	29	19 %	61	21 %
26-39 let	43	31 %	44	29 %	87	30 %
40-55 let	32	23 %	34	23 %	66	23 %
56 let a více	33	24 %	43	29 %	76	26 %

Zdroj: Vlastní data

Tabulka 2 znázorňuje věkové rozložení dotazovaných. Respondenti ve věkové kategorii 15-25 let tvoří 21 % z celkového počtu dotázaných. V tomto věku se nachází 23 % mužů a 19 % žen. Celkově se jedná o nejméně zastoupenou věkovou skupinu, i v případě žen, v dotazníkovém šetření.

Nejvíce zastoupenou skupinou je kategorie 26-39 let, na celku se podílí 30 %. Muži, zde zastoupení, tvoří 31 %. Jedná se o skupinu, kde muži nejvíce figurují. Ženy zauímají 29%, což se shoduje s největším procentem žen v dotazníkovém šetření.

Druhou nejméně zastoupenou skupinou je kategorie od 40 do 55 let s 23 %. Zahrnuje 23 % mužů a 23 % žen z celkového počtu oslovených.

Poslední skupinou, která se vyskytuje mezi odpověďmi, je kategorie 56 a více let. K tomuto věkovému rozmezí se hlásilo 26 % dotázaných respondentů. S 24 % se muži řadí do druhé nejpočetnější skupiny, ženy s 29 % patří mezi nejrozsáhlejší skupinu.

8.1.3. Nejvyšší dosažené vzdělání

Tabulka 3: Nejvyšší dosažené vzdělání

	Muži		Ženy		Celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%
Základní	14	10 %	6	4 %	20	7 %
Střední odborné	56	40 %	36	24 %	92	32 %
Střední s maturitou	47	34 %	71	47 %	118	41 %
Vysokoškolské	23	16 %	37	25 %	60	21 %

Zdroj: Vlastní data

Největší počet respondentů má středoškolské vzdělání s maturitou (41 %). Druhou nejpočetnější skupinu zastupují dotazovaní se středním odborným vzděláním (32 %). S vysokoškolským vzděláním je 21 % respondentů, 7 % respondentů má pouze základní vzdělání (Tabulka 3).

Základní vzdělání může být zkresleno věkovou kategorií 15-25 let. V této kategorii se nachází 10 respondentů se základním vzděláním, což tvoří celou polovinu odpovědí. V tomto nízkém věku může být opravdu nejvyšší dosažené vzdělání základní, pokud se respondent vzdělává dál, ale nemá další vzdělání dokončeno závěrečnými zkouškami či maturitou.

Středoškolské vzdělání s maturitou má 47 % žen, 25 % žen se hlásí k vysokoškolskému vzdělání, 24 % ke střednímu odbornému vzdělání a 4 % žen má vzdělání základní.

Muži nejčastěji uváděli střední odborné vzdělání (40 %), 34 % má středoškolské vzdělání s maturitou, vysokoškolské vzdělání zahrlo 16 % mužů, 10 % mužů uvedlo základní vzdělání.

8.2. Vyhodnocení dotazníkového šetření

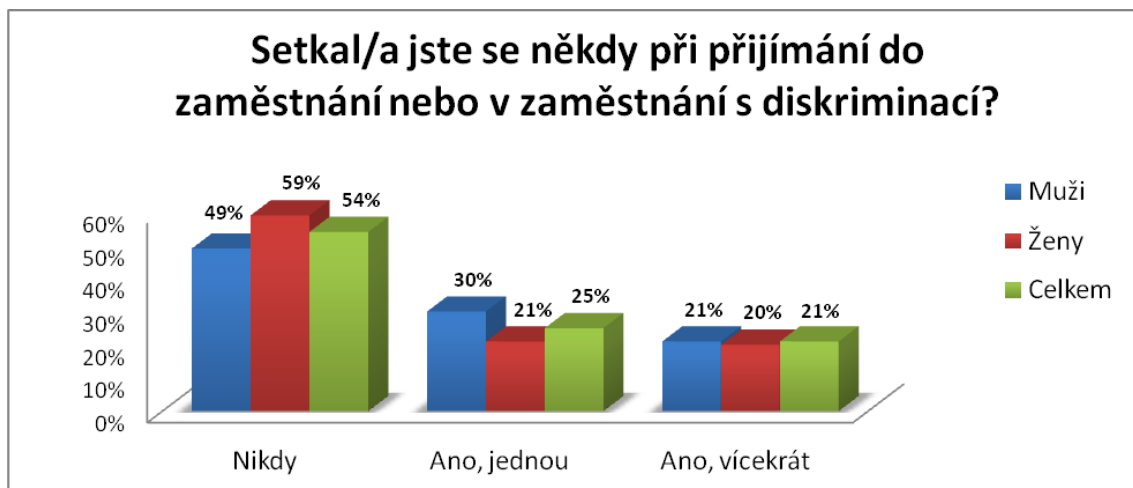
Otázka číslo 1: Setkal/a jste se někdy při přijímání do zaměstnání nebo v zaměstnání s diskriminací?

Tabulka 4: Setkání s diskriminací

	Muži		Ženy		Celkem	
	Počet	%	počet	%	počet	%
Nikdy	68	49 %	89	59 %	157	54 %
Ano, jednou	42	30 %	31	21 %	73	25 %
Ano, vícekrát	30	21 %	30	20 %	60	21 %

Zdroj: Vlastní data

Graf 2: Setkání s diskriminací (v %)



Zdroj: Vlastní data

Více jak polovina respondentů (54 %) se v zaměstnání ani při přijímacím pohovoru nikdy nesešla s žádnou formou diskriminace, 25 % dotázaných se střetlo s diskriminací jednou a vícenásobnou zkušenost s diskriminací uvedlo 21 % (Graf 2).

Z dotazníkového šetření vyplývá, že se s diskriminací, na trhu práce, nikdy nesešlo 49 % mužů a 59 % žen. Muži se tedy setkávají s diskriminací častěji. Odpověď Ano,

jednou jsem se setkal/a s diskriminací, zvolilo 30 % mužů a 21 % žen. Několika násobnou zkušenost s diskriminací 21 % mužů a 20 % žen.

Porovnání výsledků na základě věku respondentů

V nejmladší věkové kategorii 15 - 25 let se nikdy nesetkalo s diskriminací 69 % respondentů, konkrétně 59 % mužů a 79 % žen. Ve věkové skupině 26 – 39 let nemá osobní zkušenost 59 % dotázaných – 58 % mužů a 59 % žen. Ve věku od 40 do 55 let zaškrtno odpověď Nikdy, jsem se nesetkal/a 50 % mužů a 53 % žen, celkem 52 % odpovídajících. Ve skupině 56 let a více zvolilo odpověď nikdy nejmenší % respondentů, pouze 39 %, muži 24 % a ženy 51 %.

Na otázku Ano, jednou jsem se setkal/a v první věkové skupině odpovědělo 28 % mužů a 17 % žen, celkem 23 %. Respondenti od 26 do 39 let zaškrtnli odpověď ve 20 %, muži v 23 % a ženy v 16 %. Ve věku 40 – 55 let se setkalo s diskriminací 23 %, z toho v 31 % případů muži a v 15 % ženy. V nejstarší věkové kategorii zvolilo odpověď 39 % mužů, 33 % žen. Celkem tvořili 36 % podíl všech respondentů, kteří byli jednou diskriminováni. Jedná se nejpočetnější zastoupení u této odpovědi.

Vícenásobnou osobní zkušenost potvrdilo 13 % mužů a 3 % žen od 15 do 25 let, 19 % mužů a 25 % žen ve věku 26 – 39 let. Zkušenost má i 32 % žen a 19 % mužů ve věku 40 – 55 let. Ve skupině 56 let a více přiznalo zkušenost 16 % žen a 36 % mužů, což je nejvíce zastoupená kategorie. Z celkového pohledu 8 % respondentů od 15 do 25 let, 22 % od 26 do 39 let, 26 % v rozmezí 40 – 55 let, 25 % ve věku 56 let a více se setkalo s diskriminací na trhu práce více než jednou.

Porovnání výsledků na základě věku respondentů

Na trhu práce se nikdy nesetkalo s diskriminací 43 % mužů a 33 % žen se základním vzděláním, 38 % mužů a 61 % žen se středním odborným vzděláním, 55 % mužů, 56 %

žen se středním vzděláním s maturitou, 65 % mužů a 68 % žen s vysokoškolským vzděláním.

Jedenkrát se na trhu cítilo znevýhodněno 14 % mužů a 33 % žen se základním vzděláním, 43 % mužů, 28 % žen se středním odborným vzděláním, 28 % mužů a 21 % žen se středním vzděláním s maturitou, 13 % mužů a 11 % žen vysokoškolsky vzdělaných.

Vícekrát má osobní zkušenost s diskriminací 43 % mužů a 33 % žen se základním vzděláním, 20 % mužů, 11 % žen se středním odborným vzděláním, 17 % mužů a 23 % žen se středním vzděláním s maturitou, 22 % mužů a 22 % žen s vysokoškolským vzděláním.

Otázka číslo 2: Pokud ano, jaký byl důvod diskriminace?

(více možných odpovědí)

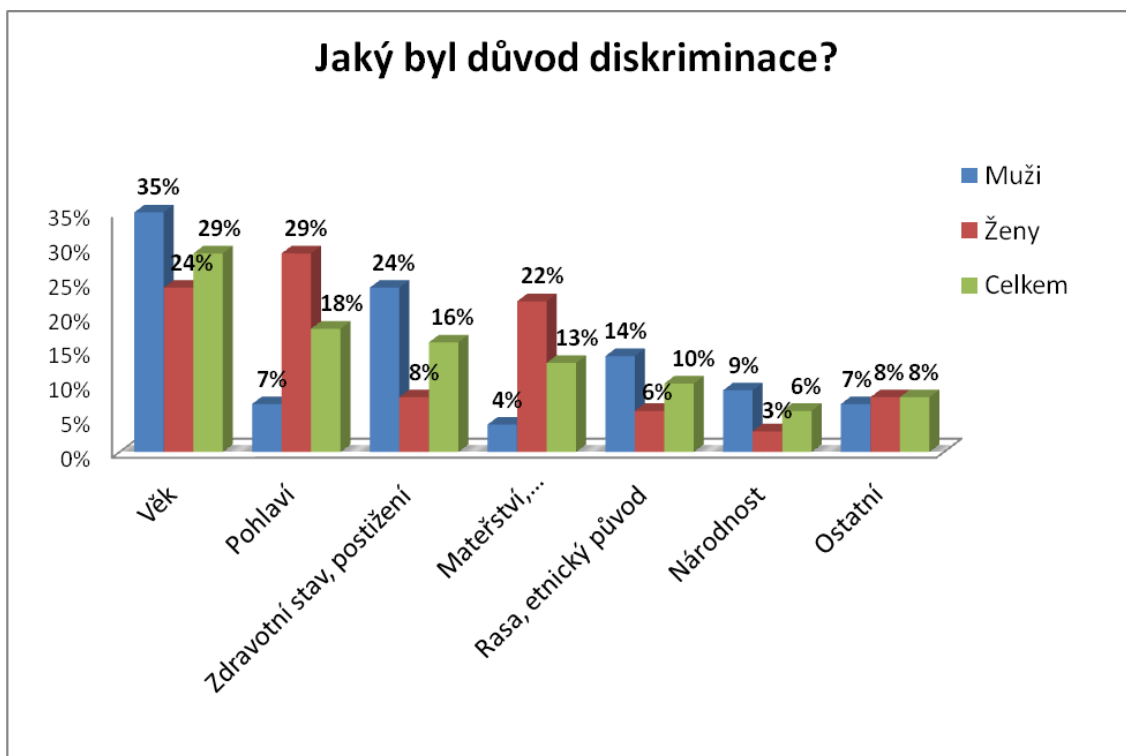
Tabulka 5: Diskriminační důvody

	Muži		Ženy		Celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%
Věk	26	35 %	17	24 %	43	29 %
Pohlaví	5	7 %	21	29 %	26	18 %
Zdravotní stav, postižení	18	24 %	6	8 %	24	16 %
Mateřství, těhotenství, rodičovství	3	4 %	16	22 %	19	13 %
Rasa, etnický původ	10	14 %	4	6 %	14	10 %
Národnost	7	9 %	2	3 %	9	6 %
Ostatní	5	7 %	6	8 %	11	8 %

Zdroj: Vlastní data

Do skupiny ostatní jsou zahrnuté odpovědi, které nejsou časté. Méně časté důvody diskriminace - chybějící praxe 3 %, politické důvody 3 %, svatba 1 %, sexuální orientace 1 %, vzhled 1 % (Tabulka 5).

Graf 3: Diskriminační důvody (v %)



Zdroj: Vlastní data

Nejčastěji důvodem k diskriminaci je ve všech skupinách respondentů jednoznačně věk (Graf 3). Na základě tohoto důvodu se setkala s diskriminací 35 % respondentů. Druhá příčina znevýhodnění je pohlaví, především pro ženy (29 %), muži se s diskriminací na základě pohlaví setkali pouze v 7 %. U mužů byl druhý nejčastější důvod zdravotní stav, u postižených ve 24 % případů, u žen pouze v 8 %. Velký rozdíl v odpovědích mezi pohlavími byl také u důvodu rodičovství. Ženy se z důvodu těhotenství, mateřství a rodičovství cítí diskriminované v 22 %, muži pouze ve 4 %. 10 % respondentů uvedlo jako jeden z důvodů rasu či etnický původ, muži ve 14 % a ženy v 6 %. Znevýhodněno díky národnosti se cítí celkem 6 % respondentů. Odpovědělo tak 9 % mužů a pouze 3 % žen. Do skupiny ostatní jsou zahrnuté odpovědi, které nejsou časté. Méně časté důvody diskriminace - chybějící praxe 3 % (4 respondenti), politické důvody 3 % (4 respondenti), svatba 1 % (1 respondentka), sexuální orientace 1 % (1 respondent), vzhled 1 % (1 respondentka).

Porovnání výsledků na základě věku respondentů

Tabulka 6: Diskriminační důvody na základě věku respondentů

	15-25 let		26-39 let		40-55 let		56 a více let	
	Pořadí ve věkové skupině	%	Pořadí ve věkové skupině	%	Pořadí ve věkové skupině	%	Pořadí ve věkové skupině	%
Věk	1.	32 %	2.	19 %	2.	28%	1.	46 %
Pohlaví	5.	5 %	1.	22 %	1.	34%	3.	13 %
Zdravotní stav, postižení	3.	21 %	6.	6 %	4.	19%	2.	26 %
Mateřství, těhotenství, rodičovství	4.	11 %	1.	22 %	3.	22%	6.	4 %
Rasa, etnický původ	2.	26 %	3.	17 %	7.	0%	5.	7 %
Národnost	6.	0 %	5.	8 %	5.	9%	5.	7 %
Ostatní	4.	11 %	4.	11 %	6.	3%	4.	9 %

Zdroj: Vlastní data

Věk jako hlavní důvod své diskriminace uvedlo 32 % dotázaných ve věku od 15 – 25 let, 26 % z věkové skupiny 56 a více (Tabulka 6). Druhou příčku obsadil v kategorii mezi 26 – 39 lety s 19 % a od 40 do 55 let s 28 %.

Výraznější rozdíly jsou vidět na otázce mateřství, těhotenství a rodičovství. Ve věku 15 – 25 let se setkala s diskriminací 11%, 26 – 39 let 22 %, 40 – 55 let 22 % a nad 56 let 4 %.

Nejmladší skupina pouze v 5 % uvedla jako důvod diskriminace pohlaví, ve věkové skupině 26 – 39 let ve 22 %, ve věku 40 – 55 let je to 34 % (v této kategorii nejčastější důvod diskriminace). V kategorii 56 a více se setkala s diskriminací na základě pohlaví 13 % respondentů.

Otázka číslo 3: Jak se diskriminace projevila?

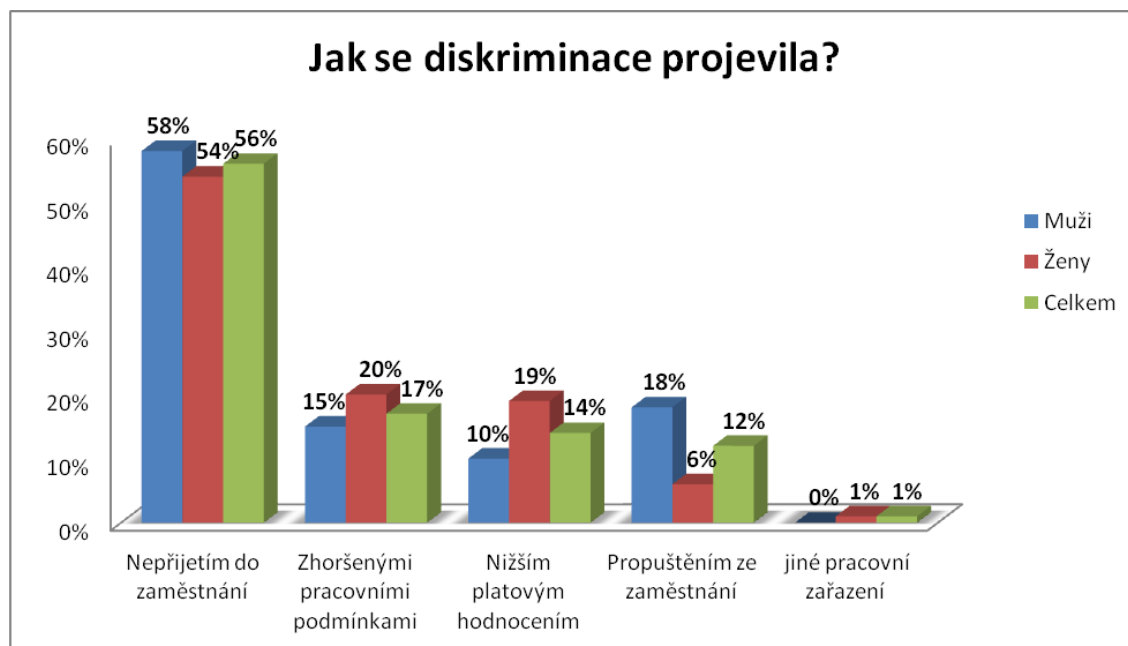
(více možných odpovědí)

Tabulka 7: Projevy diskriminace

	Muži		Ženy		Celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%
Nepřijetím do zaměstnání	46	58 %	37	54 %	83	56 %
Zhoršenými pracovními podmínkami	12	15 %	14	20 %	26	17 %
Nižším platovým hodnocením	8	10 %	13	19 %	21	14 %
Propuštěním ze zaměstnání	14	18 %	4	6 %	18	12 %
Jiné pracovní zařazení	0	0 %	1	1 %	1	1 %

Zdroj: Vlastní data

Graf 4: Projevy diskriminace (v %)



Zdroj: Vlastní data

Nejčastějším projevem diskriminace je nepřijetí do zaměstnání. 58 % mužů a 54 % žen nebylo přijato do zaměstnání, celkem 56 % (Graf 4). U žen se situace nejčastěji kombinovala s diskriminačním důvodem mateřství, u mužů nejčastěji fungoval věk. Z celkového pohledu druhým nejčastějším důvodem (17 %) se stalo zhoršení

pracovních podmínek, u mužů v 15 %, u žen ve 20 %. Dalším častým projevem je nižší platové ohodnocení (14 %). Ženy tuto situaci uvádějí až v 19 %, muži pouze v 10 %. Propuštění ze zaměstnání se dotklo 12 % respondentů. Tato nepříjemná situace se dotkla 18 % mužů a 6 % žen. Propuštění ze zaměstnání respondenti často kombinovali s diskriminačními důvody jako byl věk, zdravotní stav.

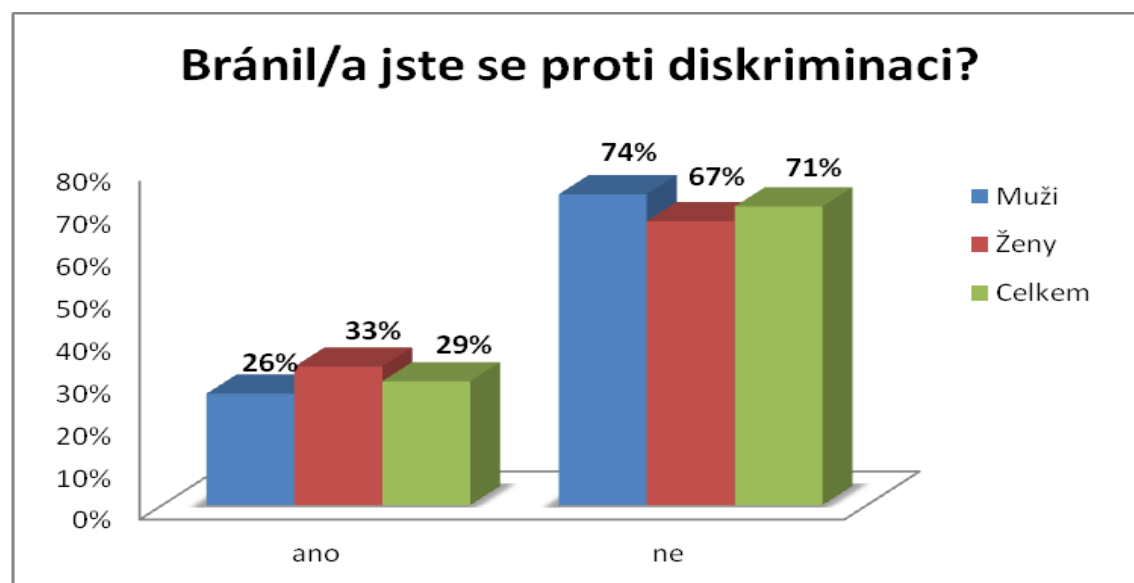
Otázka 4: Bránil/a jste se proti diskriminaci?

Tabulka 8: Ochrana práv

	Muži		Ženy		Celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%
ano	19	26 %	20	33 %	39	29 %
ne	53	74 %	41	67 %	94	71 %

Zdroj: Vlastní data

Graf 5: Ochrana práv (v %)



Zdroj: Vlastní data

Pouze 29 % respondentů se rozhodlo bojovat proti jejich diskriminaci v zaměstnání či při hledání zaměstnání. Ženy se takto rozhodly v 33 %, muži pouze 26 %. Graf 5 znázorňuje, že ženy jsou v obraně aktivnější. 71 % respondentů uvedlo, že se nijak nevyužili možnost se bránit. 74 % mužů a 67 % žen nechalo situaci bez řešení.

Při sbírání tištěných dotazníků a při rozhovorech s respondenty uváděli dotazovaní jako hlavní příčinu neaktivity strach ze zaměstnavatele, či strach ze ztráty zaměstnání.

Otázka číslo 5: Jakým způsobem jste se bránil/a?

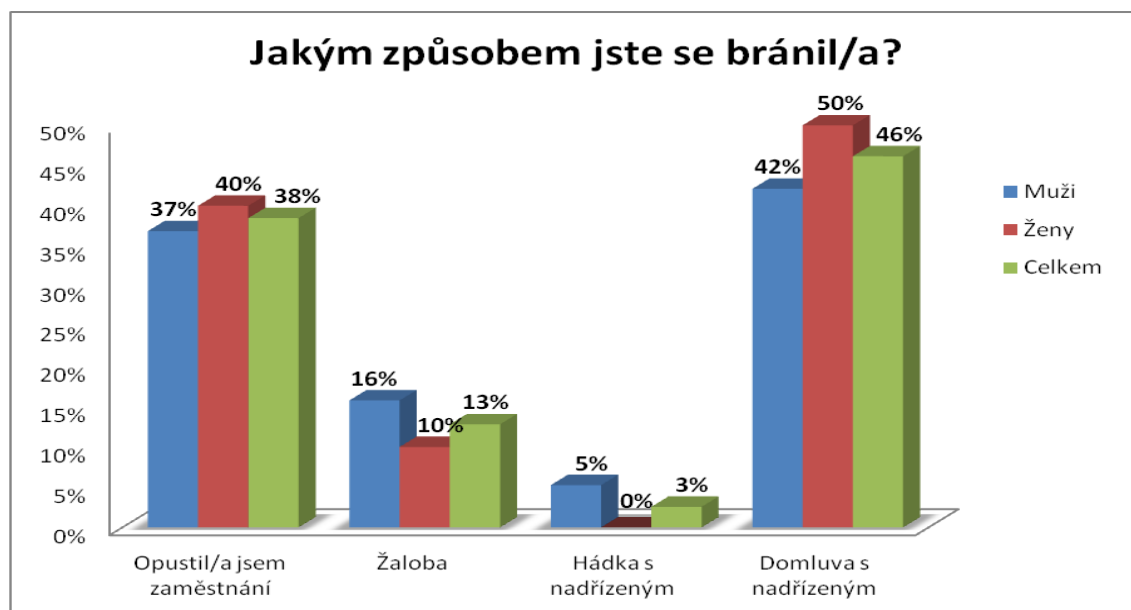
(více možných odpovědí)

Tabulka 9: Forma obrany

	Muži		Ženy		Celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%
Opustil/a jsem zaměstnání	7	37 %	8	40 %	15	38 %
Žaloba	3	16 %	2	10 %	5	13 %
Hádka s nadřízeným	1	5 %	0	0 %	1	3 %
Domluva s nadřízeným	8	42 %	10	50 %	18	46 %

Zdroj: Vlastní data

Graf 6: Forma obrany (v %)



Zdroj: Vlastní data

Graf 6 znázorňuje formy obrany, pokud se diskriminovaný zaměstnanec či žadatel o zaměstnání rozhodl bránit. Diskriminace se nejčastěji řešila domluvou s nadřízeným (46 %), muži se domluvili ve 42 %, ženy využily tuto formu v 50 %. Ve 38 %

se respondent rozhodl opustit zaměstnání. Ženy opouštěly zaměstnání ve 40 %, muži pouze ve 37 %. Celkem 13 % zaměstnanců se rozhodlo obrátit na soud. Žalobu podávali více muži, konkrétně 16 %. Ženy se pro tuto možnost rozhodly pouze v 10 %. Hádkou s nadřizným problémem řešili pouze muži v 5 %. Ženy se většího konfliktu obávaly.

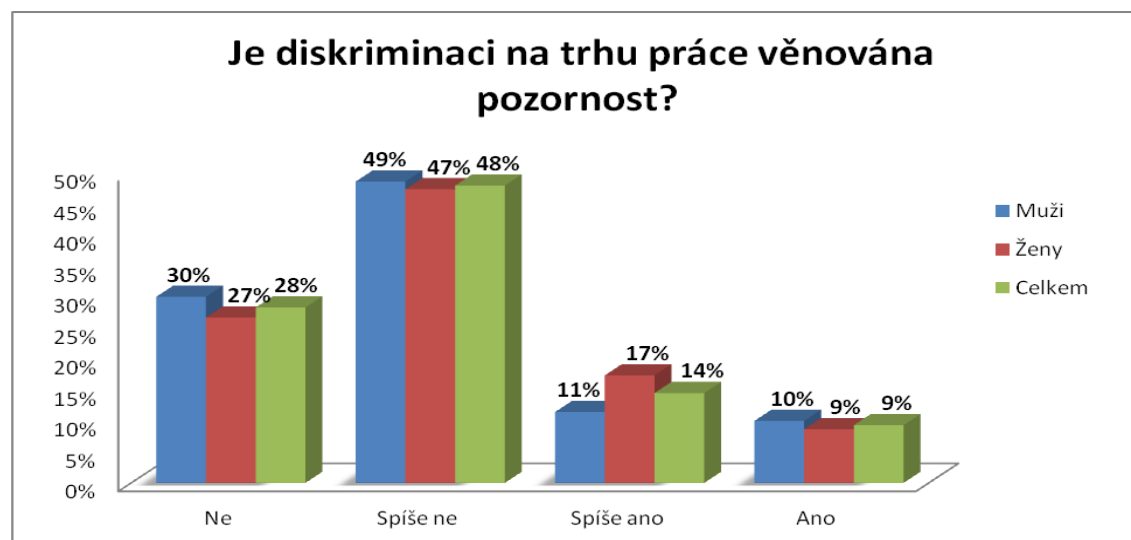
Otázka číslo 6: Je diskriminaci na trhu práce věnována pozornost?

Tabulka 10: Pozornost věnovaná diskriminaci

	Muži		Ženy		Celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%
Ne	42	30 %	40	27 %	82	28 %
Spíše ne	68	49 %	71	47 %	139	48 %
Spíše ano	16	11 %	26	17 %	42	14 %
Ano	14	10 %	13	9 %	27	9 %

Zdroj: Vlastní data

Graf 7: Pozornost věnovaná diskriminaci (v %)



Zdroj: Vlastní data

28 % oslovených zastává názor, že diskriminace je zcela opomíjena (Graf 7). Muži jsou tohoto názoru ve 30 %, ženy ve 27 %. 49 % mužů a 47 % žen (celkově 48 % respondentů) si myslí, že věnovaná pozornost není dostatečná. Na otázku Spíše ano odpovědělo celkem 14 %, muži se takto vyjádřili v 11 % a ženy v 17 %. Dle 10 % mužů a 9 % žen (celkově 9 %) se věnuje diskriminaci dostatečná pozornost.

Porovnání výsledků na základě věku respondentů

Odpověď Ne označilo 28 % mužů a 17 % žen ve věkové kategorii 15 – 25 let. Respondenti ve věku od 26 do 39 let zvolili odpověď vícekrát, jedná se o 40 % mužů a 36 % žen. U věkové skupiny od 40 do 55 let zastává názor 19 % mužů a 29 % žen. Ve věku nad 56 let vybralo odpověď 30 % mužů a 21 % žen.

S určitou pozorností na trhu práce se setkalo 41 % mužů a 52 % žen z nejmladší skupiny, 47 % mužů a 41 % žen ve věku od 26 do 39 let, 56 % mužů a 47 % žen z věkové skupiny 40 – 55 let a 52 % mužů a 51 % žen ve věku nad 56 let. Nejspíše nebyli s pozorností dostatečně spokojeni, proto vybrali odpověď Spíše ne.

25 % mužů, 31 % žen ve věku 15 - 25 let, 7 % mužů a 14 % žen ve skupině od 26 do 39 let, 9 % mužů a 12 % žen od 40 do 55 let a 6 % mužů a 6 % žen ve věku nad 56 let zastává názor, že až na malé výjimky, je na trhu práce diskriminaci věnovaná dostatečná pozornost.

Ve věkové kategorii 15 – 25 let by nic na trhu práce neměnilo 6 % mužů a žádná žena, dle nich je pozornost dostatečná. Odpověď Ano zvolilo 7 % mužů a 9 % žen ve věku od 26 do 39 let. Ve věku od 40 do 55 let stejný názor má 16 % mužů a 12 % žen. Ve věkové skupině nad 56 let odpověď vybralo 12 % mužů i žen.

Porovnání výsledků na základě vzdělání respondentů

Odpověď Ne označilo 50 % mužů a 17 % žen se základním vzděláním. U respondentů se středním odborným vzděláním odpověď vybralo 39 % mužů a 28 % žen. U středoškolských absolventů s maturitou zastává názor 15 % mužů a 28 % žen. Odpověď vybralo 26 % vysokoškolských absolventů a 24 % absolventek.

S určitou pozorností na trhu práce se setkalo 21 % mužů a 83 % žen se základním vzděláním, 50 % mužů a 44 % žen se středním odborným vzděláním, 60 % mužů

a 51 % žen se vzděláním s maturitou a 39 % mužů a 38 % žen se vzděláním vysokoškolským. Nejspíše nebyli s pozorností věnované diskriminaci na trhu práce dostatečně spokojeni, proto vybrali odpověď Spíše ne.

29 % mužů, ale žádná žena se základním vzděláním, 7 % mužů a 11 % žen se středním odborným vzděláním, 13 % mužů a 17 % žen s maturitou a 9 % mužů a 27 % žen s vysokoškolským vzděláním zastává názor, že až na malé výjimky, je diskriminaci na trhu práce věnovaná dostatečná pozornost.

U respondentů se základním vzděláním si nikdo nemyslí, že pozornost, věnována diskriminaci na trhu práce dostatečná. Odpověď Ano, zvolilo 4 % mužů a 17 % žen se středním odborným vzděláním. U středoškolského vzdělání s maturitou má stejný názor má 13 % mužů a 4 % žen. U vysokoškoláků odpověď vybralo 26 % mužů a 11 % žen.

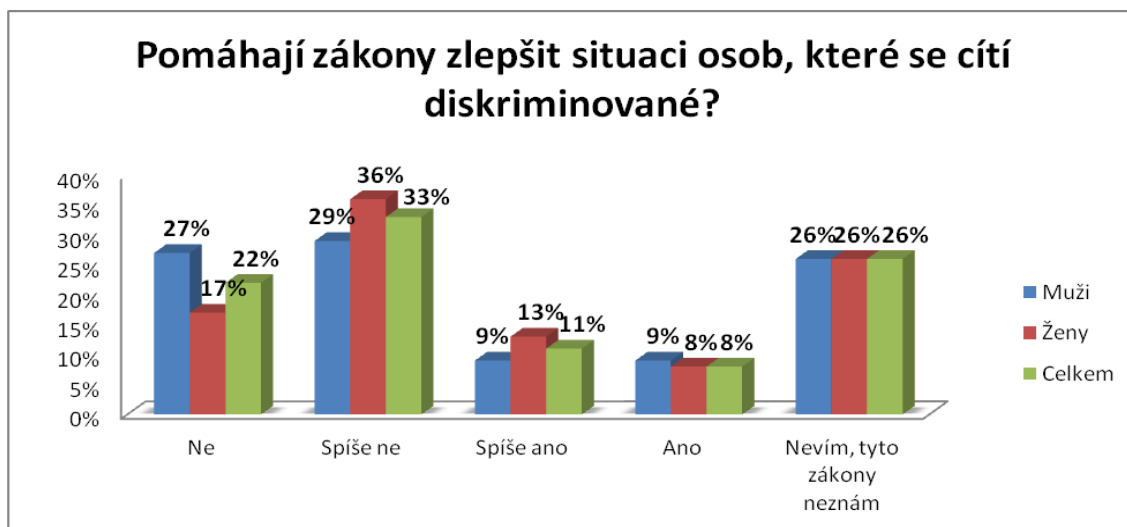
Otázka číslo 7: Pomáhají zákony zlepšit situaci osob, které se cítí diskriminované?

Tabulka 11: Právní ochrana před diskriminací

	Muži		Ženy		Celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%
Ne	38	27 %	26	17 %	64	22 %
Spíše ne	41	29 %	54	36 %	95	33 %
Spíše ano	13	9 %	19	13 %	32	11 %
Ano	12	9 %	12	8 %	24	8 %
Nevím, tyto zákony neznám	36	26 %	39	26 %	75	26 %

Zdroj: Vlastní data

Graf 8: Právní ochrana před diskriminací (v %)



Zdroj: Vlastní data

33 % dotazovaných je názoru, že v České republice spíše není dostatečná právní ochrana proti diskriminaci na trhu práce (Graf 8). U žen se odpověď vyskytla ve 36 %, u mužů ve 29 %. O tom, že není dostatečná legislativní ochrana, je přesvědčeno 22 % respondentů (17 % žen a 27 % mužů). O dostatečné ochraně v ČR je přesvědčeno 8 % žen, muži jsou toho názoru v 9 % případů (celkově v 8 %). Dalších 11 % respondentů na otázku odpovědělo spíše ano. Možnost zvolilo 9 % mužů a 13 % žen. Odpověď nevím, tyto zákony neznám odpovědělo 26 % mužů i žen.

Porovnání výsledků na základě věku respondentů

Odpověď Ne označilo 22 % mužů a 17 % žen ve věkové kategorii 15 – 25 let. U respondentů ve věku od 26 do 39 let zvolilo odpověď 30 % mužů a 18 % žen. U věkové skupiny od 40 do 55 let zastává názor 22 % mužů a 15 % žen. Ve věku nad 56 let vybralo odpověď 33 % mužů a 19 % žen.

Nejčastější odpověď Spíše ne zvolilo 30 % mužů a 34 % žen z nejmladší skupiny, 31 % mužů a 38 % žen ve věku od 26 do 39 let, 31 % mužů a 38 % žen z věkové skupiny 40 – 55 let a 36 % mužů a 40 % žen ve věku nad 56 let.

Spíše ano uvedlo 16 % mužů, 14 % žen ve věku 15 - 25 let, 12 % mužů a 14 % žen ve skupině od 26 do 39 let, 6 % mužů a 12 % žen od 40 do 55 let a 3 % mužů a 12 % žen ve věku nad 56 let.

Ve věkové kategorii 15 – 25 let odpověď Ano zvolilo 13 % mužů a 10 % žen, ve věku od 26 do 39 let 2 % mužů a 5 % žen. Ve věku od 40 do 55 let stejný názor má 13 % mužů a 12 % žen. Ve věkové skupině nad 56 let odpověď vybralo 9 % mužů 12 % žen.

Ve věkové kategorii 15 – 25 let 31 % mužů a 28 % žen, ve věku od 26 do 39 let 26 % mužů a 30 % žen nezná žádné zákony, které chrání zaměstnance na trhu práce. Ve věku od 40 do 55 let stejný názor má 28 % mužů a 29 % žen. Ve věkové skupině nad 56 let odpověď vybralo 18 % mužů 19 % žen.

Porovnání výsledků na základě vzdělání respondentů

Odpověď Ne označilo 29 % mužů a 17 % žen se základním vzděláním. Se středním odborným vzděláním odpověď vybralo 38 % mužů a 22 % žen. U středoškolských absolventů s maturitou zastává názor 15 % mužů a 14 % žen. Odpověď vybralo 26 % vysokoškolských absolventů a 19 % absolventek.

Spíše ne uvedlo 14 % mužů a 33 % žen se základním vzděláním, 21 % mužů a 25 % žen se středním odborným vzděláním, 43 % mužů a 39 % žen se vzděláním s maturitou a 30 % mužů a 41 % žen se vzděláním vysokoškolským.

Spíše ano zastává 14 % mužů a 17 % žen se základním vzděláním, žádný muž a 11 % žen se středním odborným vzděláním, 13 % mužů a 10 % žen s maturitou a 22 % mužů a 19 % žen s vysokoškolským vzděláním zastává názor, že až na malé výjimky, je diskriminaci na trhu práce věnovaná dostatečná pozornost.

Odpověď Ano zvolilo 7 % mužů a žádná žena se základním vzděláním, 5 % mužů a 14 % žen se středním odborným vzděláním. U středoškolského vzdělání s maturitou má stejný názor 9 % mužů a 4 % žen, u vysokoškoláků 17 % mužů a 11 % žen.

Se základním vzděláním 36 % mužů a 33 % žen, se středním odborným 36 % mužů a 28 % žen nezná zákony, které chrání zaměstnance na trhu práce. Respondenti se středoškolským vzděláním s maturitou mají stejný názor ve 21 % případů u mužů a ve 32 % případů u žen. Z vysokoškoláků odpověď vybralo 4 % mužů a 11 % žen.

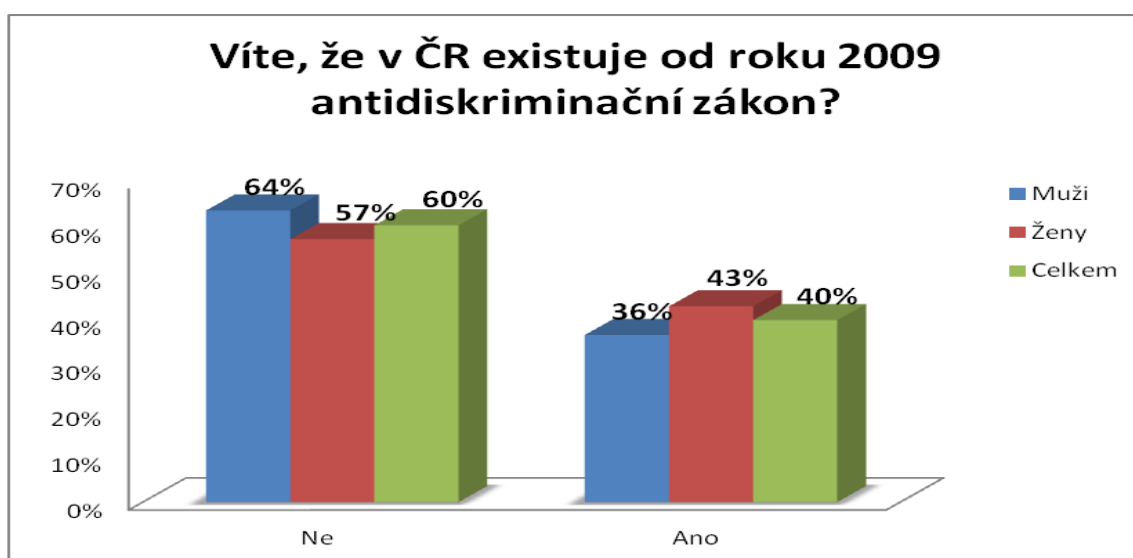
Otázka číslo 8: Víte, že v ČR existuje od roku 2009 Antidiskriminační zákon?

Tabulka 12: Znalost Antidiskriminačního zákona

	Muži		Ženy		Celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%
Ne	89	64 %	86	57 %	175	60 %
Ano	51	36 %	64	43 %	115	40 %

Zdroj: Vlastní data

Graf 9: Znalost Antidiskriminačního zákona (v %)



Zdroj: Vlastní data

Pouze 40 % dotazovaných zná Antidiskriminační zákon (Graf 9). Ženy zákon znají o něco lépe než muži. 43 % žen uvedlo, že zákon zná. U mužů se to stalo pouze v 36 %. Zbylých 60 % tento zákon nezná.

Porovnání výsledků na základě věku respondentů

Největší znalosti právní problematiky prokázali respondenti ve věku nad 56 let. Antidiskriminační zákon zná 48 % mužů a 63 % žen. Nejmenší znalosti v této oblasti mají dotazovaní od 15 do 25 let. Pouze 26 % respondentů (22 % mužů a 31 % žen).

Porovnání výsledků na základě vzdělání respondentů

Největší právní znalosti Antidiskriminačního zákona zaznamenali vysokoškoláci. 70 % absolventů a 59 % absolventek vysoké školy uvedlo znalost zákona. Nejmenší znalost mají respondenti se základním vzděláním (pouze 25 %).

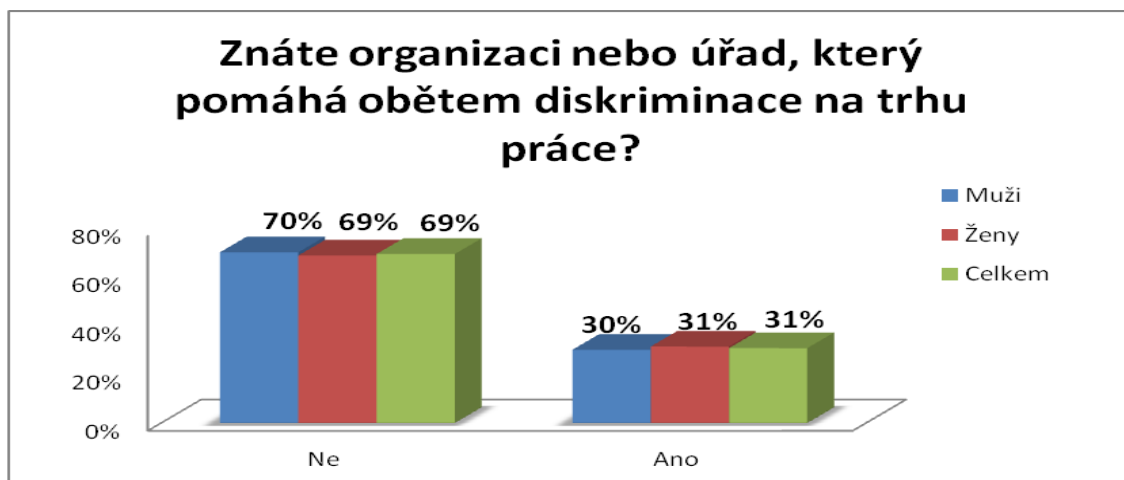
Otázka číslo 9: Znáte organizaci nebo úřad, který pomáhá obětem diskriminace na trhu práce?

Tabulka 13: Znalost organizací chránící diskriminované osoby

	Muži		Ženy		Celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%
Ne	98	70 %	103	69 %	201	69 %
Ano	42	30 %	47	31 %	89	31 %

Zdroj: Vlastní data

Graf 10: Znalost organizací chránící diskriminované osoby (v %)



Zdroj: Vlastní data

Pouze 31 % dotazovaných zná organizaci nebo úřad, zabývající se ochranou zaměstnanců před diskriminací na trhu práce (Graf 10). Mezi znalostí obou pohlaví panuje vyváženost. Muži znají organizace ve 30 %, ženy ve 31 %. Zbýlých 61 % respondentů nezná žádnou organizaci, tudíž by v případě nutnosti nevěděli, kam se obrátit o pomoc.

Porovnání výsledků na základě věků respondentů

Největší znalosti prokázali respondenti ve věku nad 56 let (50 %). Nejmenší znalosti v této oblasti mají dotazovaní od 25 do 39 let a od 40 do 55 let, v těchto věkových kategoriích znalost uvedlo 23 %.

Porovnání výsledků na základě vzdělanosti respondentů

Největší právní znalosti zaznamenali vysokoškoláci, u kterých 43 % dotazovaných znalo organizaci či úřad, naopak nejmenší znalost prokázali respondenti se základním vzděláním. Odpověď Ano uvedlo pouze 15 % oslovených.

9. Závěr

Cílem bakalářské práce bylo identifikovat závažné problémy týkající se rovných práv zaměstnanců, zvláště diskriminace. Naplnění cíle probíhalo v teoretické části, hlavní poznatky však přinesla praktická část.

Zmapování základních pojmů, směrnic a nařízení v ČR, ale i v EU, se definovalo v teoretické části. Účinnost a rozsah zákonů, směrnic i nařízení tkví ve schopnosti zabránit diskriminaci před jejím vznikem, zamezit rozšíření nerovného zacházení se zaměstnanci a potrestat viníky, kteří se chovají v rozporu s antidiskriminačními opatřeními a zákony.

V praktické části se respondenti, pomocí dotazníku, vyjadřovali ke svým osobním zkušenostem s diskriminací na trhu práce. Znalost zákonů, úřadů či smýšlení o současné legislativě bylo zahrnuto v druhé části dotazníků. Z výsledků je patrné, že 54 % respondentů nemá osobní zkušenost s diskriminačními projevy. Hodnota zamítá stanovenou hypotézu, že více než 50 % respondentů se setkalo s diskriminací na trhu práce. Avšak zkušenost 46 % respondentů s diskriminací je alarmující. Oslovení muži se s ní setkali vícekrát. Důvodem k znevýhodnění u mužů byl věk, ženy se cítí poškozené v důsledku svého pohlaví a mateřství. Ke snížení obav zaměstnavatelů ze zaměstnávání (a následnému znevýhodnění) matek mohou pomoci školky. Větší firmy mohou založit své vlastní podnikové školky, ohlasy ze zahraničí jsou velice pozitivní.

Hypotézu, že nejčastějším důvodem diskriminace je věk, výsledky potvrdily. Věk je diskriminačním důvodem jak u mladší, tak i u starší věkové kategorie. Mladí jsou znevýhodněni pro nedostatek zkušeností, lidé ve středním věku pro své rodiny a starší pro předsudky okolí. Mladým by mohla pomoci větší spolupráce mezi školami, úřady práce a firmami. Fungující spolupráce je mezi výrobními firmami a učilišti. Propojení pracovní a školské sféry je potřeba nadále prohlubovat a rozšiřovat i mezi různé stupně školství a oblasti podnikání. Pro starší zaměstnance je výhodou rozšiřující se trend celoživotního

vzdělávání. Jazykové, počítačové a jiné kurzy mohou přispět k jejich lepší adaptaci na požadavky firem.

Šetření k hypotéze, že alespoň 75 % respondentů zná Antidiskriminační zákon, skončilo velice negativním zjištěním. 60 % oslovených respondentů neví o existenci Antidiskriminačního zákona. 26 % dotazovaných se nesetkalo s žádným právním předpisem, který chrání zaměstnance. 69 % oslovených nezná úřad či organizaci, na kterou se mohou obrátit o pomoc. Přesto 55 % respondentů považuje právní ochranu v České republice za nedostatečnou. Dokonce 48 % respondentů zastává názor, že diskriminace na trhu práce je spíše téma do určité míry opomíjené. Je nutné vzdělávat nejen pověřené osoby, ale i veřejnost. Vzdělávání v oblasti legislativy lze uskutečnit přes úřady práce, inspektoráty práce a samozřejmě především přes kancelář Veřejného ochránce práv. Současně bude zvýšena i informovanost občanů o existenci a náplni práce úřadů a orgánů, které pomáhají a chrání oběti diskriminace na trhu práce.

Ani nejdokonalejší antidiskriminační zákon nevymýtí diskriminaci ze společnosti, pokud bude přetrvávat stav nedokonalé informovanosti. Diskriminace je historicky hluboko zakořeněná. Kořeny vycházejí z předsudků a stereotypů společnosti. Proto je odstranění diskriminace dlouhodobou záležitostí. Nejdůležitější je výchova k toleranci, k životu bez předsudků a dodržování rovných příležitostí bez ohledu na rasu, pohlavní, věk, sexuální orientaci, náboženské a politické smýšlení.

10. Summary

The aim of this bachelor thesis has been identifying of serious problems regarding equal rights of employees, especially discrimination. Furthermore, analysing a question whether the laws, law rules of the Czech Republic and regulations and guidelines of the European Union focus on these problems and other facts related to them.

The thesis is divided into two main chapters. The first, theoretical part focuses on the explanation of important terms. The practical part is focused on collecting facts from the respondents. 290 questionnaires have been collected. 46 % of respondents have personal experience with discrimination in the labour market.

The most widespread reasons of discrimination according to the respondents:

- Age
- Sex
- State of health or disability

The survey has shown poor knowledge of Anti-discrimination law. Furthermore, participants of the survey have evaluated the effect of the laws protecting employees more or less in a negative way. The question of equal treatment with employees is really topical even nowadays. It is necessary to deepen the knowledge of Anti-discrimination law and to monitor observance of these laws.

Key words: discrimination, labour market, equal treatment, law

11. Seznam literatury

Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR: příručka pro zaměstnance veřejné správy. Editor Radka Neumannová. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2006, 78 s. ISBN 80-239-7825-X.

BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo.* 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, xxxv, 575 s. Právnícké učebnice (C.H. Beck). ISBN 978-807-4001-864.

Dokumenty o lidských právech. Z angl. orig. přel. L. Jahoda, J. Šváb. 1. vyd. Praha : Mladá fronta, 1969. 148 s.

Evropský kodex řádné správní praxe. Lucemburk: Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, 2005, 19 s. ISBN 92-950-2231-9.

GERLOCH, Aleš, Jiří HŘEBEJK a Vladimír ZOUBEK. *Ústavní systém České republiky: základy českého ústavního práva.* 4., aktualiz. vyd. Praha: Prospektrum, 2002, 564 s. ISBN 80-717-5106-5.

HAKENBERGOVÁ, Waltraud. *Základy evropského hospodářského práva.* Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2000, 267 s. ISBN 80-717-9301-9.

HOVORKOVÁ, Kateřina. *České podniky s lidmi nad 50 let moc nepočítají. Mladá fronta dnes.* Praha: MAFRA, a.s, 2012, roč. 43, č. 230. ISSN 1210-1168.

HUBÁLEK, Michal, Martina ŠTĚPÁNKOVÁ a Ladislav ZAMBOJ. *Trh práce a diskriminace.* Vyd. 1. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2008, 145 s. ISBN 978-80-254-2662-3.

JOUZA, Ladislav. *Pracovněprávní slovník zaměstnavatele.* Aktualiz. vyd. Český Těšín: Poradce, 2005, 288 s. ISBN 80-736-5021-5.

Postavení a diskriminace seniorů v České republice: sborník z mezinárodní konference, kterou uspořádalo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR ve spolupráci s Českou geriatrickou a gerontologickou společností v rámci XI. Celostátního gerontologického kongresu: v Hradci Králové dne 25. listopadu 2005. Vyd. 1. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2006, 139 s. ISBN 80-868-7852-X.

PROCHÁZKA, Ivan, D. JANÍK a J. HROMADA. *Společenská diskriminace lesbických žen, gay mužů a bisexuálů v ČR.* Praha: Gay iniciativa v ČR, 2003.

Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v ČR. Vyd. 1. Editor Jaroslava Štamberková. Praha: Český helsinský výbor, 2002, 95 s. ISBN 80-864-3611-X.

Příručka pro sociální integraci. 1. vyd. Praha: Odbor pro sociální začleňování v romských lokalitách, Úřad vlády ČR, 2010, 24 s. ISBN 978-80-7440-014-8.

Přístup k dokumentům Evropského parlamentu, Rady a Komise: průvodce pro uživatele. Lucemburk: Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, 2004, 38 s. ISBN 92-894-1904-0.

Rovné zacházení a antidiskriminační opatření: Výroční zpráva 2005. Lucemburk: Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, 2005. ISBN 92-894-9453-0.

Statistická ročenka trhu práce v České republice 2011. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012. ISBN 978-80-7421-043-3.

SVOBODA, Jakub. Průměrná mzda stoupla o pětistovku. *Právo: Nezávislé noviny.* Praha: Borgis, a.s., 2012, roč. 22, č. 60. ISSN 1211-2119.

VAVROŇ, Jiří. Matky s malými dětmi obtížně hledají práci. *Právo: Nezávislé noviny.* Praha: Borgis, a.s., 2012, roč. 22, č. 120. ISSN 1211-2119.

VAVROŇ, Jiří. Ženy berou až o čtvrtinu méně než muži. *Právo: Nezávislé noviny*. Praha: Borgis, a.s., 2012, roč. 22, č. 65. ISSN 1211-2119.

WEISS, Petr a Jaroslav ZVĚŘINA. *Sexuální chování v ČR - situace a trendy*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2001, 159 s. ISBN 80-717-8558-X.

Zásada nediskriminace v právu Evropské unie. Vyd. 1. Editor Jolana Nováková. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2001, 159 s. ISBN 80-865-5213-6.

Internetové zdroje

Český helsinský výbor [online]. [cit. 2012-06-28]. Dostupné z:
<http://www.helcom.cz/>

Průměrná mzda a evidenční počet zaměstnanců - Metodika. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2012-03-14]. Dostupné z:
http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/pmz_m

Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. [online]. [cit. 2012-07-28]. Dostupné z:
<http://www.soc.cas.cz/cz/>

Vyhlášení programu č. j. 23 294/2011-27: Podpora sociálně znevýhodněných romských žáků středních škol a studentů vyšších odborných škol na září – prosinec 2010. In: VYHLÁŠKA MINISTERSTVA ŠKOLSTVÍ, mládeže a tělovýchovy. [online]. [cit. 2012-04-06]. Dostupné z:
<http://www.msmt.cz/socialni-programy>

Zdroje informací: Slovník pojmů. *Evropská komise: Česká republika* [online]. [cit. 2012-10-07]. Dostupné z:
http://ec.europa.eu/ceskarepublika/information/glossary/term_3_cs.htm

Legislativní zdroje

Amsterodamská smlouva

Lisabonská smlouva pozměňující smlouvu o EU a smlouvu o založení ES

Nález Nejvyššího soudu ze dne 30. dubna 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08

Směrnice č. 75/117/EHS o rovném odměňování

Směrnice č. 76/207/EHS o zavedení rovného zacházení pro muže a ženy

Směrnice č. 2000/43/ES, zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ

Směrnice č. 97/80/ES, o přenosu důkazního břemene

Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

Zákon č. 65/1965 Sb., Zákoník práce

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

Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Seznam tabulek, grafů a obrázků

Seznam tabulek

Tabulka 1: Průměrné hrubé mzdy dle pohlaví v krajích ČR v roce 2011	12
Tabulka 2: Věk.....	26
Tabulka 3: Nejvyšší dosažené vzdělání	27
Tabulka 4: Setkání s diskriminací.....	29
Tabulka 5: Diskriminační důvody	31
Tabulka 6: Diskriminační důvody na základě věku respondentů	33
Tabulka 7: Projevy diskriminace	34
Tabulka 8: Ochrana práv.....	35
Tabulka 9: Forma obrany.....	36
Tabulka 10: Pozornost věnovaná diskriminaci	37
Tabulka 11: Právní ochrana před diskriminací	39
Tabulka 12: Znalost Antidiskriminačního zákona.....	42
Tabulka 13: Znalost organizací chránící diskriminované osoby	43

Seznam grafů

Graf 1: Pohlaví (v %).....	26
Graf 2: Setkání s diskriminací (v %)	29
Graf 3: Diskriminační důvody (v %)	32
Graf 4: Projevy diskriminace (v %)	34
Graf 5: Ochrana práv (v %)	35
Graf 6: Forma obrany (v %)	36
Graf 7: Pozornost věnovaná diskriminaci (v %).....	37
Graf 8: Právní ochrana před diskriminací	40
Graf 9: Znalost Antidiskriminačního zákona (v %).....	42
Graf 10: Znalost organizací chránící diskriminované osoby (v %)	44

Seznam obrázků

Obrázek 1: Podíl žen na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání.....	10
---	----

Seznam příloh

Příloha 1: Nález Nejvyššího soudu ze dne 30. dubna 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08.....	1
Příloha 2: Dotazník.....	14

Příloha 1

Nález Nejvyššího soudu ze dne 30. dubna 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08

K diskriminaci z důvodu věku při ukončení pracovního poměru výpovědí z organizačních důvodů

Nález

Ústavního soudu - II. senátu složeného z předsedy senátu Stanislava Balíka a soudců Jiřího Nykodýma a Dagmar Lastovecké - ze dne 30. dubna 2009 sp. zn. II. ÚS 1609/08 ve znění opravného usnesení ze dne 9. července 2009 ve věci ústavní stížnosti doc. Ing. J. H., CSc., proti usnesení Nejvyššího soudu ze dne 15. 4. 2008 č. j. 21 Cdo 2091/2007-145, rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 25. 1. 2007 č. j. 20 Co 447/2006-119 a rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 9. 6. 2006 č. j. 27 C 5/2005-83, kterými bylo rozhodnuto o stěžovatelově žalobě na určení, že jemu daná výpověď z pracovního poměru je neplatná, za účasti Nejvyššího soudu, Městského soudu v Praze a Obvodního soudu pro Prahu 1 jako účastníků řízení a České republiky - Úřadu vlády České republiky, se sídlem Edvarda Beneše 4, Praha 1, jako vedlejšího účastníka řízení.

Výrok

Usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 15. 4. 2008 č. j. 21 Cdo 2091/2007-145, rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 25. 1. 2007 č. j. 20 Co 447/2006-119 a rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 9. 6. 2006 č. j. 27 C 5/2005-83 se ruší.

Odůvodnění

I.

Včas podanou ústavní stížností stěžovatel brojí proti shora uvedeným rozhodnutím, kterými bylo rozhodnuto o jeho žalobě na určení, že výpověď z pracovního poměru daná mu dopisem vedlejšího účastníka ze dne 6. 10. 2004 je neplatná. Podle názoru stěžovatele bylo napadenými rozhodnutími porušeno jeho základní právo na spravedlivý proces a právo na nediskriminační zacházení ve věcech týkajících se vzniku a zániku pracovního poměru.

Stěžovateli byla dána výpověď podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění platném k datu výpovědi, (dále jen "zákoník práce"). Důvodem měla být jeho nadbytečnost v důsledku organizační změny provedené rozhodnutím vedoucího Úřadu vlády České republiky č. 13/2004 ze dne 23. 9. 2004,

kteřá mimo jiné souvisela s tím, že na místo dosavadního náměstka místopředsedy vlády pro vědu, výzkum, lidské zdroje a lidská práva byl jmenován místopředseda vlády pro ekonomiku Martin Jahn. Stěžovatel v žalobě namítl, že na základě organizačních změn došlo pouze k přejmenování některých útvarů a k přesunu jejich agendy do jiných útvarů, avšak úkoly, které zajišťoval, nebyly zrušeny. Nadále existovala potřeba odborníků v oblasti lidských zdrojů, ve které byl činný, a na činnosti v těchto oblastech byli přijati noví zaměstnanci. Dále namítl, že vedlejší účastník vůči němu nesplnil nabídkovou povinnost podle ustanovení § 46 odst. 2 zákoníku práce. Kromě toho stěžovatel tvrdil, že vedlejší účastník porušil zákaz diskriminace z důvodů věku, neboť z dostupných veřejných zdrojů zjistil, že v rámci organizační změny došlo k přijetí většího počtu nových zaměstnanců ve věku do 30 let a proti tomu na základě uvedené organizační změny byli puštěni zaměstnanci nad 50 let věku.

Obvodní soud pro Prahu 1 ústavní stížností napadeným rozsudkem žalobu stěžovatele zamítl. Vzal za prokázáno, že v důsledku organizační změny spočívající ve zrušení dosavadního odboru rozvoje lidských zdrojů celkem se šesti systemizovanými místy a jeho nahrazení oddělením politiky rozvoje lidských zdrojů s redukováným rozsahem úkolů a polovičním počtem systemizovaných míst se stěžovatel stal nadbytečným, přičemž výběr konkrétního nadbytečného zaměstnance je čistě v pravomoci zaměstnavatele. Námitce stěžovatele, že ve skutečnosti nešlo o žádnou skutečnou organizační změnu, neboť úkoly, na kterých se stěžovatel podílel, byly nadále plněny, soud nepřisvědčil. Organizační změna činěná s cílem zefektivnit práci podle něj "již ze své podstaty nemá v úmyslu se nadále pracovními úkoly nezabývat", ale jejím smyslem je naopak "dosáhnout stejného výsledku snazším a úspornějším způsobem". Namítal-li dále stěžovatel, že mu nebyla nabídnuta jiná práce, vzal soud prvního stupně za prokázáno, že vedlejší účastník žádné takové místo neměl k dispozici, neboť na volná místa neměl stěžovatel odpovídající kvalifikaci. Soud prvního stupně odmítl i námitku stěžovatele ohledně diskriminace z důvodů věku. Odkázal na statistické údaje úřadu vlády, které podrobně rozebral, a dovodil z nich, že účinek posuzované organizační změny vůči skupině zaměstnanců nad 50 let diskriminační nebyl.

Proti prvoinstančnímu rozsudku se stěžovatel odvolal. Uvedl, že v řízení před soudem prvního stupně nebylo spolehlivě prokázáno, že vedlejší účastník neměl pro něj jinou vhodnou práci. Posouzení otázky existence jiného vhodného zaměstnání je kategorií objektivní, nejde o subjektivní pocit zaměstnavatele. Stěžovatel ohledně požadavků na vzdělání připustil, že sice nemá právnické vzdělání, ale za 13 let své činnosti ve funkci vedoucího sekretariátu vládního výboru získal znalosti v oblasti práva, které mu umožňují přednášet právní problematiku v oblasti zdravotně postižených na dvou vysokých školách. Poukázal na svoji dlouholetou praxi v oblasti lidských zdrojů na vedoucí pozici. K požadavku ohledně vzdělání v oblasti žurnalistiky uvedl, že může předložit více než 200 článků publikovaných v různých časopisech

a mnohokrát vystoupil v televizi a rozhlase. Ke kvalifikačnímu požadavku na znalost němčiny uvedl, že si vedlejší účastník vůbec nezjistil, že kromě angličtiny a ruštiny ovládá i tento jazyk. Diskriminační jednání své věkové kategorie vedlejším účastníkem spatřuje v jeho opatřeních učiněných v souvislosti s nástupem pana Martina Jahna do funkce a pouze v souvislosti s jím řízeným úsekem, kde nadbytečnými byli shledáni v naprosté většině zaměstnanci starší 50 let, a naopak přijati byli zaměstnanci mladší 28 let. Dle názoru stěžovatele nejsou statistiky celého úřadu rozhodující. V odvolání podrobně rozvedl výhrady k hodnocení důkazů provedených před soudem prvního stupně.

Rozsudkem Městského soudu v Praze ze dne 25. 1. 2007 č. j. 20 Co 447/2006-119 byl rozsudek soudu prvního stupně potvrzen. Odvolací soud se ztotožnil se závěry soudu prvního stupně v otázce nadbytečnosti stěžovatele v důsledku provedených organizačních změn, jakož i se zjištěním, že pro něj vedlejší účastník neměl jiné vhodné místo. Za správný považoval odvolací soud i závěr soudu prvního stupně, že se vedlejší účastník nedopustil diskriminace z důvodů věku. Navíc dle odvolacího soudu okolnost, že pracovní poměr se stěžovatelem byl rozvázán pro nadbytečnost, vylučuje jakoukoliv diskriminaci ze strany vedlejšího účastníka v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru. Odvolací soud dále zdůraznil, že vedlejší účastník přijal stěžovatele do pracovního poměru ve věku 59 let v únoru 2004 a že ve vztahu ke zvolenému kritériu pro odchod zaměstnanců, jímž byla zejména doba působení v příslušném organizačním útvaru, stěžovatel ani netvrdil, že by z útvaru, v němž pracoval, nebyl propuštěn některý ze zaměstnanců s kratší dobou působnosti, než byla jeho.

Proti tomuto rozsudku podal stěžovatel dovolání. Zde namítl, že v řízení prokázal příslušnost ke skupině osob chráněných protidiskriminačními ustanoveními. Bylo totiž prokázáno, že s ním při organizační změně bylo zacházeno jinak než s nově přijímanými zaměstnanci a že na stejné pracovní činnosti, které dříve vykonával on, byli přijati jiní mladší zaměstnanci. Znovu poukázal na statistické údaje ohledně věku zaměstnanců na úseku místopředsedy vlády M. Jahna, kteří z něho museli odejít, a věku zaměstnanců, kteří naopak na tento úsek byli nově přijati. S ohledem na tato fakta přešlo na vedlejšího účastníka důkazní břemeno a na něm bylo prokázat, že o diskriminaci z důvodu věku nešlo. Stěžovatel dále vytkl odvolacímu soudu, že bez dalšího převzal tvrzení vedlejšího účastníka o důvodu přijetí organizačních změn, ačkoliv skutečné snížení počtu zaměstnanců podle jeho názoru prokázáno nebylo. Konečně stěžovatel zopakoval, že vedlejší účastník nesplnil svoji nabídkovou povinnost, přestože on sám uvedl řadu funkčních míst, na nichž by mohl vzhledem ke své kvalifikaci působit. Na závěr pak stěžovatel vyslovil názor, podle něhož z hlediska hierarchie norem má všeobecný princip evropského práva spočívající v zákazu diskriminace a obsahující pravidlo přechodu důkazního břemene přednost před národním pravidlem obsaženým v § 46 zákoníku práce.

Dovolací soud dovolání stěžovatele odmítl s odůvodněním, že po právní stránce nemá potvrzující napadený rozsudek zásadní právní význam, a tudíž je dovolání nepřipustné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) občanského soudního řádu. Pokud jde o stěžovatelem namítanou diskriminaci, ve vztahu k ustanovení § 133a o. s. ř. (skutečnosti tvrzené v tom ohledu, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace, má soud ve věcech pracovních za prokázáno, pokud v řízení nevyšel najevo opak) je dle jeho závěrů rozhodující nikoliv pouhé přesvědčení účastníka o tom, že byl diskriminován, ale jen takové tvrzené skutečnosti, z nichž diskriminace opravdu vyplývá. Opak vyjde najevo tehdy, jestliže druhý účastník prokáže rovné zacházení se všemi zaměstnanci, respektive s těmi, jichž se tvrzená diskriminace týká. V otázce tvrzené diskriminace kvůli věku podle dovolacího soudu soud odvolací důvodně považoval z hlediska úspěchu stěžovatele ve sporu za rozhodující, že v době dání výpovědi pro nadbytečnost nesplňoval kvalifikační požadavky stanovené vedlejším účastníkem pro volná místa a že ve vztahu ke zvolenému kritériu pro odchod zaměstnanců, jímž byla zejména doba působení v příslušném organizačním útvaru, stěžovatel ani netvrdil, že by z útvaru, v němž pracoval, nebyl propuštěn některý ze zaměstnanců s kratší dobou působnosti, než byla jeho. Stěžovatel tedy důkazní břemeno ohledně tvrzené diskriminace neunesl. Pokud jde o ostatní námitky, ty nenaplňovaly dovolací důvod podle ustanovení § 241a odst. 2 písm. b) o. s. ř., ale dovolací důvod podle ustanovení § 241a odst. 3 o. s. ř.; s ohledem na přípustnost dovolání podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř. se jimi proto zabývat nemohl.

Stěžovatel následně podal ústavní stížnost. Zde uvedl, že spor mezi ním a vedlejším účastníkem se týká především věkové diskriminace. V daném případě došlo k rozdílnému zacházení se staršími zaměstnanci oproti zaměstnancům mladším, a to na úseku místopředsedy vlády M. Jahna. Jak zdůraznil, netvrdil nikdy, že k věkové diskriminaci docházelo na Úřadu vlády jako celku. Tuto skutečnost doložil statistickými údaji, avšak obecné soudy k tomu nepřihlédly a daly přednost pouhému tvrzení zaměstnankyně vedlejšího účastníka, že v době výpovědi nebylo žádné místo vhodné pro stěžovatele volné. Údaje jsou dle stěžovatele důkazem o diskriminaci a v takovém případě nemůže být důvodná námitka vedlejšího účastníka, že k diskriminaci nedošlo, neboť v řízení podal důkaz opakem podle ustanovení § 133a odst. 1 o. s. ř.

Podle názoru stěžovatele měly soudy postupovat ve dvou krocích. Nejprve měly zjistit, zda jsou splněny podmínky pro použití ustanovení § 133a o. s. ř., tedy zda s ním bylo zacházeno z důvodu věku hůře než s jinými. Má za to, že tomu tak bylo; ačkoliv měl kvalifikaci jak v oblasti vzdělání, tak v oblasti praxe pro činnost i nadále vykonávanou v úseku vicepremiéra M. Jahna, byli na některá místa přijímáni noví, vesměs mladší zaměstnanci, z nichž někteří neměli vůbec žádnou praxi v daném oboru a někteří neměli

ani ukončené studium. Je-li zjištěno rozdílné zacházení, druhým krokem musí být zjištění, zda žalovaná strana - vedlejší účastník - podala důkaz opaku. V daném případě by takový důkaz musel směřovat k tomu, že ani jedno z volných míst nebylo pro stěžovatele vhodné. Žádný takový důkaz vedlejší účastník nepodal. Na tomto místě také stěžovatel poukazuje na účelové vytvoření některých požadavků, např. znalosti němčiny.

V ústavní stížnosti stěžovatel dále cituje některá rozhodnutí evropských soudů vyjadřujících se k otázce diskriminace a důkaznímu břemenu k jejímu prokázání. Ve světle tam vyslovených závěrů znamená dle jeho názoru postup obecných soudů svévolnou aplikaci podústavního práva, konkrétně ustanovení § 133a o. s. ř. Pokud jím totiž zákon přenáší důkazní břemeno na žalovanou stranu, pak poskytne-li stěžovatel coby žalobce důkazy o diskriminaci své osoby, nelze žalované straně zjednodušit její procesní pozici tím, že nemusí prokazovat svá tvrzení, jimiž tvrzenou diskriminaci vyvrací. To se dle stěžovatele stalo, když soudy bez dalšího uvěřily tvrzení vedlejšího účastníka, že pro stěžovatele neměl žádné vhodné místo. Z provedeného dokazování vyplynuly přinejmenším pochybnosti o (ne)diskriminačním chování vedlejšího účastníka a soudy tyto pochybnosti opomenuly. Tím bylo porušeno právo stěžovatele na spravedlivý proces. Podle názoru stěžovatele jsou právní závěry obecných soudů o nediskriminaci a o nesplňování kvalifikačních předpokladů v extrémním nesouladu s vykonanými skutkovými a právními zjištěními a s rozložením důkazního břemene v otázkách diskriminace.

II.

Ústavní soud si k posouzení ústavní stížnosti vyžádal vyjádření účastníků řízení, vedlejšího účastníka a opatřil si spis Obvodního soudu pro Prahu 1 sp. zn. 27 C 5/2005.

Nejvyšší soud ve vyjádření uvedl, že námitky stěžovatele jsou převážně vyjádřením nesouhlasu s rozhodnutím obecných soudů a pokračováním polemiky neúspěšného účastníka řízení. Obsah námitek směřujících proti vlastnímu rozhodnutí dovolacího soudu neumožňuje přisvědčit názoru stěžovatele o ústavněprávním přesahu napadených rozhodnutí. Jelikož dle názoru Nejvyššího soudu jeho postupem nedošlo k porušení ústavních práv stěžovatele, navrhl ústavní stížnost odmítnout jako zjevně neopodstatněnou.

Dle stanoviska Městského soudu v Praze se stěžovatel jednostranně soustředil na otázku údajné diskriminace z důvodů věku, přičemž opomíjí skutečné důvody ukončení jeho pracovního poměru, jakož i okolnost, že nesplňoval kvalifikační předpoklady pro žádné z volných míst. Tvrzení stěžovatele o údajné pracovněprávní diskriminaci je účelové a bylo skutkovými zjištěními vyvráceno. Námitka, že neměl být připuštěn důkaz opaku, je v rozporu s ustanovením § 133a odst. 2 o. s. ř. i se zásadou rovnosti účastníků

občanskoprávního řízení. Soud odkázal na odůvodnění svého rozsudku a uzavřel, že právo stěžovatele na spravedlivý proces porušeno nebylo. Navrhl, aby ústavní stížnost byla jako zjevně neopodstatněná odmítnuta.

Obvodní soud pro Prahu 1 poukázal ve svém vyjádření na znění ustanovení § 133a odst.1 o. s. ř., z něhož prý nelze dovodit, že osobě, která o sobě tvrdí, že byla v pracovních věcech diskriminována, stačí pouze tvrdit, že došlo k diskriminačnímu jednání. Musí zároveň prokázat, že s ní nebylo zacházeno obvyklým, tedy neznevýhodňujícím způsobem, a dále musí tvrdit, že znevýhodňující zacházení bylo motivováno diskriminací na základě zákonem taxativně stanoveného důvodu a jen tuto motivaci nemusí prokazovat. V tomto směru soud odkázal na nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 37/04 (N 92/41 SbNU 173; 419/2006 Sb.). Dále pak je třeba propuštění nadbytečných zaměstnanců posuzovat samostatně a nelze jej dávat do souvislosti s přijímáním nových zaměstnanců na nově vytvořená místa, pro jejichž výkon nadbyteční zaměstnanci nesplňovali stanovené předpoklady a požadavky. Při posuzování otázky, zda rozhodnutí zaměstnavatele o nadbytečnosti nediskriminuje určitou skupinu zaměstnanců, nelze podle jeho názoru vycházet jen z přehledu propuštěných zaměstnanců, ale je třeba vzít do úvahy i věkové složení zaměstnanců před přijetím organizační změny. Opakuje svou argumentaci z odůvodnění ústavní stížností napadeného rozhodnutí, ve které provedl statistické srovnání věkové úrovně všech zaměstnanců Úřadu vlády České republiky. Konkrétní návrh, jak má být s ústavní stížností naloženo, vyjádření postrádá.

K věci se dále vyjádřil vedlejší účastník. Stěžovatel podle něj v podané ústavní stížnosti neosvědčuje tvrzené porušení práva na spravedlivý proces, ale pouze polemizuje s hodnocením provedených důkazů obecnými soudy a nesouhlasí se zjištěným skutkovým stavem. Závěry obecných soudů považuje za správné. Dále uvedl, že skutečnost, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého věku, má soud v pracovněprávních věcech za prokázanou, pokud v řízení nevyšel najevo opak. Zdůrazňuje povinnost účastníka tvrdit skutečnosti rozhodné pro závěr o diskriminaci. Tvrzení se považuje za prokázané, pokud není prokázán opak, pouze tehdy, má-li tvrzená diskriminace přímou souvislost s předmětem sporu, v tomto případě s podáním výpovědi. Pokud stěžovatel spatřoval diskriminaci ve skutečnosti, že měli být k zaměstnavateli po ukončení jeho pracovního poměru přijímáni zaměstnanci věkově mladší, nejedná se podle názoru vedlejšího účastníka o diskriminační jednání ve vztahu k ukončení pracovního poměru. Za diskriminační jednání by bylo možno považovat pouze situaci, kdy by dosažený věk podmiňoval ukončení pracovního poměru s jinými jeho zaměstnanci. K otázce nabídkové povinnosti vedlejší účastník uvedl, že volná místa, která po organizační změně vznikla, nebyla stěžovateli nabídnuta, neboť nesplňoval stanovené požadavky na tato místa. V závěru vyjádření vedlejší účastník zdůrazňuje, že předmětem sporu byla neplatnost výpovědi

z pracovního poměru, a pokud byla namítána diskriminace, nemohly soudy posuzovat otázku diskriminace samostatně, ale jen ve vztahu k předmětu řízení, tedy k posouzení platnosti výpovědi. Rozhodnutí obecných soudů považuje za správné a navrhl zamítnutí ústavní stížnosti.

Vyjádření účastníků řízení a vedlejšího účastníka byla zaslána stěžovateli, který využil možnosti reagovat na prezentovaná stanoviska. V replice shrnul svoji dosavadní argumentaci a v podstatě zopakoval svoji polemiku s názory těchto soudů, která již odezněla jednak v odvolání proti rozsudku soudu prvního stupně, jednak v dovolání proti rozsudku odvolacího soudu. Na podporu svých názorů ve vyjádření odkázal na zahraniční judikaturu týkající se pracovněprávní diskriminace. Všichni účastníci řízení i vedlejší účastník vyslovili souhlas s upuštěním od ústního jednání.

III.

Ústavní soud již mnohokrát ve svých rozhodnutích konstatoval, že není součástí obecné soudní soustavy, a nepřísluší mu proto právo vykonávat dohled nad rozhodovací činností obecných soudů. Do rozhodovací činnosti obecných soudů je oprávněn zasáhnout pouze tehdy, došlo-li jejich pravomocným rozhodnutím v řízení, jehož byl stěžovatel účastníkem, k porušení jeho základních práv a svobod chráněných ústavním pořádkem České republiky. Vzhledem k tomu, že se stěžovatel dovolával ochrany svého základního práva na spravedlivý proces, které je zakotveno v čl. 36 odst. 1 Listiny základních práv a svobod a v čl. 6 odst. 1 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod, přezkoumal Ústavní soud napadená rozhodnutí i řízení jim předcházející a dospěl k závěru, že podaná ústavní stížnost je opodstatněná. Nosnou námitkou stěžovatele je diskriminační jednání vedlejšího účastníka vůči jeho osobě v rámci pracovněprávního vztahu, které se u obecných soudů neseťkalo s patřičnou odezvou.

Podle čl. 1 Listiny základních práv a svobod jsou lidé svobodní a rovní v důstojnosti i v právech. Princip rovnosti je samotným ohniskem ústavního pořádku České republiky, je stěžejním východiskem pro interpretaci a aplikaci práva a k jeho ochraně je třeba přistupovat s obzvláštní obezřetností. Tento základní postulát doplňuje Listina obecným zákazem nerovného zacházení; dle čl. 3 odst. 1 Listiny se základní práva zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického a jiného smýšlení, národnostního a sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení. V podobě diskriminačních, resp. protidiskriminačních ustanovení, se princip rovnosti promítá do řady právních předpisů, mimo jiné též - což je pro posuzovanou věc podstatné - zákoníku práce.

Ústavní soud se otázkou rovnosti v právech zabýval již v řadě svých rozhodnutí. Vyslovil se především v tom smyslu, že ústavní zásada rovnosti vyjádřená v čl. 1 Listiny neznamená absolutní rovnost. V nálezu sp. zn. Pl. ÚS 6/96 (N 113/6 SbNU 313; 295/1996 Sb.), na který navázala další judikatura, to konkrétně vyjádřil takto: "Ústavní zásadu rovnosti v právech zakotvenou v čl. 1 Listiny nelze pojímat absolutně a rovnost chápat jako kategorii abstraktní. Již Ústavní soud ČSFR vyjádřil své chápání rovnosti, v uvedeném článku zakotvené, jako rovnosti relativní, jak ji mají na mysli všechny demokratické ústavy, požadující pouze odstranění neodůvodněných rozdílů (náleží Ústavního soudu ČSFR uveřejněný pod č. 11 Sbírky usnesení a nálezů ÚS ČSFR). Zásadě rovnosti v právech je proto třeba rozumět také tak, že právní rozlišování v přístupu k určitým právům mezi právními subjekty nesmí být projevem libovůle, nelyne z ní však, že by každému muselo být přiznáno jakékoliv právo".

Ústavní soud obecně interpretuje princip rovnosti z dvojího pohledu [viz např. nálezy sp. zn. Pl. ÚS 16/93 (N 25/1 SbNU 189; 131/1994 Sb.), sp. zn. Pl. ÚS 36/93 (N 24/1 SbNU 175; 132/1994 Sb.), sp. zn. Pl. ÚS 5/95 (N 74/4 SbNU 205; 6/1996 Sb.), sp. zn. Pl. ÚS 9/95 (N 16/5 SbNU 107; 107/1996 Sb.), sp. zn. Pl. ÚS 33/96 (N 67/8 SbNU 163; 185/1997 Sb.), sp. zn. Pl. ÚS 9/99 (N 135/16 SbNU 9; 289/1999 Sb.) a další]. První je dán požadavkem vyloučení libovůle v postupu zákonodárce při odlišování skupin subjektů a jejich práv, druhý pak požadavkem ústavněprávní akceptovatelnosti hledisek odlišování, tj. nepřípustnosti dotčení některého ze základních práv a svobod odlišováním subjektů a práv ze strany zákonodárce. Z postulátu rovnosti sice nevyplývá požadavek obecné rovnosti každého s každým, plyne z něj však požadavek, aby právo bezdůvodně nezvýhodňovalo ani neznevýhodňovalo jedny před druhými. Ústavní soud tedy připouští i zákonem založenou nerovnost, pokud jsou pro to ústavně akceptovatelné důvody.

Posouzení toho, zda zde takové důvody jsou, musí být výsledkem poměřování principu rovnosti a zákazu diskriminace na straně jedné a důvodem pro odlišné zacházení na straně druhé.

Např. v nálezu sp. zn. Pl. ÚS 36/93 (viz výše) Ústavní soud rozhodoval o návrhu skupiny poslanců směřujícím mimo jiné ke zrušení článku II. zákona č. 216/1993 Sb., kterým se mění a doplňuje zákon č. 172/1990 Sb., o vysokých školách; ten stanovil, že učitelům a vědeckým pracovníkům vysokých škol, kteří ke dni nabytí účinnosti tohoto zákona mají sjednaný pracovní poměr na dobu neurčitou, se mění v pracovní poměr na dobu určitou do 30. září 1994. K tomu Ústavní soud uvedl, že stát je povinen vytvářet stejné příležitosti pro všechny odborně a morálně kvalifikované pedagogy, což minulý režim dlouhodobě hrubě porušoval. Šlo o to, že místa byla obsazována pod silným politickým vlivem. Ústavní soud hodnotil uvedené ustanovení zákona jako legitimní snahu o odstranění rezidua minulosti při obsazování pracovních míst učitelů

a vědeckých pracovníků vysokých škol a tím zajištění skutečné objektivitu vyučování. Vyslovil pak tento závěr: "Pokud návrhovač namítal porušení zásady rovnosti s odkazem na článek 1 Listiny, je třeba zdůraznit, že rovnost občanů nelze chápat jako kategorii abstraktní, nýbrž jako rovnost relativní, jak ji mají na mysli všechny moderní ústavy. Jestliže stát poskytne v zájmu zajištění svých funkcí určité skupině méně výhod než jiné, může tak učinit pouze ve veřejném zájmu a pro veřejné blaho. Uvedená situace podle přesvědčení Ústavního soudu nastala, neboť právo na vzdělání (zajištěné citovaným článkem 33 odst. 1 Listiny) je v posuzované věci právem významnějším a hodným silnější ochrany než právo, jehož porušení je namítáno".

V řízení o návrhu Krajského soudu v Ústí nad Labem na zrušení ustanovení § 133a zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění: "Skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého rasového nebo etnického původu, má soud ve věcech poskytování zdravotní a sociální péče, pomoci v hmotné nouzi, přístupu ke vzdělání a odborné přípravě, přístupu k veřejným zakázkám, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství v profesních a zájmových sdruženích a při prodeji zboží v obchodě nebo poskytování služeb za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak", vedeném pod sp. zn. Pl. ÚS 37/04 (zamítavý nálezn publikován pod č. 419/2006 Sb., N 92/41 SbNU 173), použil Ústavní soud jako kritérium svých úvah "objektivní a rozumné ospravedlnění" takovéto úpravy. Uvedl, že "... výkladem ustanovení § 133a odst. 2 o. s. ř. dle názoru Ústavního soudu nelze dovodit, že osobě, která se při nákupu služeb cítila být rasově diskriminována, stačí pouze tvrdit, že došlo k diskriminačnímu jednání. Tato osoba v soudním řízení musí nejen tvrdit, ale i prokázat, že s ní nebylo zacházeno obvyklým, tedy neznevýhodňujícím způsobem. Neprokáže-li toto tvrzení, nemůže v řízení uspět. Dále pak musí tvrdit, že znevýhodňující zacházení bylo motivováno diskriminací na základě rasového nebo etnického původu. Tuto motivaci ovšem prokazovat nemusí, ta se v případě důkazu odlišného zacházení předpokládá, je však vyvratitelná, prokáže-li se (dokazováním) opak. Ostatně požadavek, aby strana žalující musela prokazovat, že byla diskriminována právě a výlučně pro svůj rasový (etnický) původ, a nikoli z důvodu jiného, je zcela zjevně nesplnitelný, neboť prokázat motivaci (pohnutku) žalované strany je z povahy věci vyloučeno".

V této souvislosti je namístě si ujasnit, co se rozumí diskriminací. Původní význam latinského slovesa "discriminare" je rozlišovat. V právu je ovšem zcela běžné, že se rozlišuje mezi různými subjekty práv, a proto ne každé rozlišení je automaticky diskriminací ve smyslu, jaké tomuto pojmu přisuzuje současné právo. Jestliže, jak bylo vyloženo shora, ústavní zásadu rovnosti nelze chápat absolutně jako abstraktní kategorii, ale jako rovnost relativní, pak za diskriminaci nelze považovat jakýkoliv rozdíl v právech a povinnostech různých subjektů práva, ale pouze rozdíly neodůvodněné.

Právní úprava nezná definici přímé ani nepřímé diskriminace. Vymezení těchto pojmů je úkolem právní nauky a rozhodovací činnosti soudů. V publikaci "Rovnost a diskriminace" autorů Bobek, Boučková, Kühn nakladatelství C. H. Beck, Praha 2007, chápou přímou diskriminaci ve vztahu k právní normě jako "vyčlenění jednotlivce v porovnání se srovnatelnou skupinou, které je k tíži danému jednotlivci nebo skupině (ať již uložením dodatečného břemene v porovnání se srovnatelnou skupinou nebo odepřením dobra poskytnutého skupině jiné) a které není možné s ohledem na právem stanovenou metodologii ospravedlnit". Nepřímou diskriminaci chápou tak, že určitá obecná právní úprava, která formálně neobsahuje žádnou zakázanou diskriminační klasifikaci, ve skutečnosti vyvolává diskriminaci při své aplikaci.

Zákonodárci z takto vyjádřeného pohledu doktríny nelze nic vytknout; v oblasti pracovněprávních vztahů byla a je zakázaná diskriminace přímá i nepřímá, mimo jiné i z důvodů věku. V souzeném případě to bylo explicitně vyjádřeno v ustanovení § 1 odst. 4 zákoníku práce takto: "V pracovněprávních vztazích je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci".

Dikce ustanovení je jasná a neměla by vyvolávat výkladové obtíže. Vztaženo na nyní posuzovanou věc je obsahem (a smyslem) citovaného ustanovení zabránit tomu, aby se věk zaměstnance stal kritériem pro ukončení jeho pracovního poměru.

Ústavní soud nehodlá a ani nemůže vyslovit obecně platný závěr, kdy je postup zaměstnavatele ukončujícího svému zaměstnanci pracovní poměr výpovědí z organizačních důvodů diskriminační. To pochopitelně záleží na okolnostech daného případu. S ohledem na své shora vymezené postavení garanta ústavnosti, který není součástí soustavy obecných soudů, Ústavní soud nemůže ani učinit jednoznačný závěr o (ne)diskriminaci stěžovatele v tomto konkrétním posuzovaném případě. Úkolem Ústavního soudu je však posoudit zda se obecné soudy s námitkou stěžovatele ohledně diskriminačního jednání řádným způsobem vypořádaly, a nezasáhly tak do práva zaručeného čl. 36 odst. 1 Listiny, jakož i čl. 1 a čl. 3 odst. 1 Listiny.

Stěžovatel v řízení před obecnými soudy, jakož i nyní v ústavní stížnosti mimo jiné namítá, že k ukončení jeho pracovního poměru došlo v rozporu se zákonem, neboť skutečným důvodem k tomu byl jeho věk.

Podle článku 36 odst. 1 Listiny se každý může domáhat stanoveným postupem svého práva u nezávislého a nestranného soudu a ve stanovených případech u jiného orgánu. Hovoří-li Listina o "stanoveném postupu", míní tím postup podle pravidel obsažených v procesních předpisech. Z tohoto pohledu je pro posuzovanou věc zásadní otázkou interpretace ustanovení § 133a odst. 1 občanského soudního řádu obecnými soudy. Podle daného ustanovení skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace, má soud ve věcech pracovních za prokázáno, pokud v řízení nevyšel najevo opak. Osoba, která o sobě tvrdí, že byla diskriminována, musí v soudním řízení tvrdit a prokázat, že s ní nebylo zacházeno obvyklým, tedy znevýhodňujícím způsobem. Neprokáže-li toto tvrzení, nemůže v řízení uspět. Dále pak musí tvrdit, že znevýhodňující zacházení bylo motivováno diskriminací na základě některého právně relevantního důvodu. Tuto motivaci pak již prokazovat nemusí. Ustanovení § 133a odst. 1 o. s. ř. tedy neznamená, že žalující strana může rezignovat na svou obecnou důkazní povinnost. K procesnímu úspěchu žalobce nestačí pouhé jeho přesvědčení o tom, že byl diskriminován, ale je nutno tvrzené skutečnosti doložit tak, aby z nich nerovné zacházení opravdu vyplývalo. Jen v takovém případě nastupuje povinnost soudů vycházet do doby, než vyjde najevo opak, z domněnky, že zacházení bylo znevýhodňující. Opak vyjde najevo tehdy, jestliže druhý účastník prokáže rovné zacházení se všemi zaměstnanci, respektive s těmi, jichž se tvrzená diskriminace týká.

Stěžovatel v dané věci nerovné zacházení tvrdil. Diskriminaci své věkové kategorie dával do souvislosti s nástupem p. Martina Jahna, jako nového místopředsedy vlády, do funkce k vedlejšímu účastníkovi. Tvrzení opíral především o statistické údaje propuštěných a přijatých zaměstnanců, přičemž kladl po celé řízení důraz na to, že ke znevýhodňujícímu zacházení docházelo pouze v úseku řízeném jmenovaným místopředsedou vlády; zde byli nadbytečnými shledáni v naprosté většině - z 80 % - zaměstnanci starší 50 let, a naopak byli přijati z 93 % zaměstnanci mladší 28 let. Své přesvědčení stěžovatel dále podpíral tvrzením, že měl dostatečnou kvalifikaci pro to, aby byl vedlejším účastníkem na úseku místopředsedy Martina Jahna dále zaměstnáván.

Jak bylo uvedeno, pro závěr obecných soudů vedoucí k zamítnutí žaloby byla rozhodující zjištění, že žalobce v době obdržení výpovědi pro nadbytečnost nesplňoval kvalifikační požadavky stanovené vedlejším účastníkem pro volná místa, dále že ve vztahu ke zvolenému kritériu pro odchod zaměstnanců, jímž byla zejména doba působení v příslušném organizačním útvaru, stěžovatel ani netvrdil, že by z útvaru, v němž pracoval, nebyl propuštěn některý ze zaměstnanců s kratší dobou působnosti, než byla jeho, a konečně že organizační změny prováděné vedlejším účastníkem měly prakticky rovnoměrný účinek na všechny věkové skupiny zaměstnanců.

Ústavní soud konstatuje, že posuzovaný případ s přihlédnutím ke všem okolnostem nepochybně aplikaci § 133a odst. 1 občanského soudního řádu vyžadoval; žalobce (stěžovatel) nerovné zacházení tvrdil a doložil je způsobem, z něhož prima facie vyplývalo, přesto však vedlejší účastník ovšem následně u obecných soudů uspěl s důkazem opaku, ale k jejich přístupu má Ústavní soud zásadní výhrady.

Za klíčový ukazatel přípustného či nepřípustného zacházení se stěžovatelem považuje Ústavní soud statistiku přijatých a propuštěných zaměstnanců v závislosti na jejich věku. Stěžovateli je přitom nutno dát za pravdu v tom, že relevantními údaji mohou být jen ty, které se týkají úseku, na němž pracoval. Dle Ústavního soudu je podstatné při hodnocení diskriminačního přístupu vycházet z údajů vztahujících se jen k této organizační části vedlejšího účastníka, neboť jen zde vykonával faktickou personální pravomoc místopředseda vlády Martin Jahn. A s jeho osobou a vedením byly zkoumané personální změny spojovány, on byl jejich společným jmenovatelem. Tvzenou diskriminaci z důvodu věku nelze vyvracet celkovou statistikou věkové struktury všech zaměstnanců vedlejšího účastníka, neboť v rámci celého úřadu se vzhledem k poměru jejich počtu zcela logicky stanou do očí bijící čísla zcela přirozenými, když - a v tom je nutno samozřejmě s obecnými soudy souhlasit - nelze v rámci provádění organizační změny reálně dosáhnout absolutní vyváženosti věkové struktury zaměstnanců. Jistě, vypovídací hodnotu předmětné statistiky úzce vázané na úsek pod Martinem Jahnem by eliminovalo, pokud by počet jeho zaměstnanců, resp. počet těch, kterých by se dotkla organizační změna, byl příliš nízký. Tak tomu ale nebylo a stěžovatelem uvedené údaje jsou dostačující k tomu, aby podporovaly tvrzení o zřejmé snaze dosáhnout generační obměny příslušného pracoviště. Zde je podle názoru Ústavního soudu nebezpečí, že tato obměna bude vedena podle diskriminačních kritérií, reálné a dokonce velmi pravděpodobné. Již samo o sobě toto zjištění činí postup vedlejšího účastníka vůči stěžovateli problematickým a v rozporu se silícím trendem, který Ústavní soud podporuje, podle něhož hraje věk v pracovněprávních vztazích svou roli jen tehdy, je-li to motivováno potřebou ochrany zaměstnance či třetích osob.

Je samozřejmé, že záleží především na úvaze zaměstnavatele, jakým způsobem hodlá zajistit plnění svých úkolů a jaký tým pracovníků za tím účelem sestaví; i pro organizační složky státu zde přiměřeně platí to, co ve vztahu k zaměstnavatelům-podnikatelům již Ústavní soud konstatoval, totiž že volnost ve vytváření potřebného pracovního kolektivu za účelem podnikání vyplývá z Listinou garantovaného práva svobodně podnikat (viz sp. zn. III. ÚS 547/98, U 30/14 SbNU 295). Na rozhodnutí vycházejícím z konkrétní a aktuální potřeby zaměstnavatele pak musí být ponecháno i to, zda, jak a kdy přistoupí k organizačním změnám, které se mohou promítnout i do personálního obsazení jeho pracoviště. Provádět organizační změny je jistě přirozené a nutné, ovšem tato svoboda zaměstnavatele nutně podléhá korektivě v podobě zákazu rozlišovat osoby, jichž se změny dotknou, podle nepřijatelných kritérií

zapovězených Listinou. V tomto smyslu je nutno usměrnit úvahu obecných soudů, že je věcí zaměstnavatele, které zaměstnance v případě organizačních změn vybere jako nadbytečné. Naopak, obzvláště ve světle stěžovatelem předložené statistiky bylo žádoucí pozorně zkoumat, zda jako kritérium pro výběr nadbytečných nebyl skrytě zvolen jejich věk (eventuálně snad jiný znak, který byl zákoníkem práce vyloučen).

Řešení mohlo pomoci řádné přezkoumání stěžovatelova argumentu, že přes formální zrušení jeho pracovní pozice zůstala u vedlejšího účastníka její náplň reálně zachována, jen byla pro její výkon stanovena nová kvalifikační kritéria. Obecné soudy se v tomto ohledu nezabývaly důkladně realitou předmětné organizační změny; tedy tím, jaké povahy vůbec byla nově vytvořená pracovní místa, jaká byla jejich pracovní náplň, v čem se tato místa lišila od pozic rušených, například té, kterou zastával stěžovatel. Teprve po učinění takovýchto zjištění bylo možno také posoudit, zda nově nastavená kvalifikační kritéria potřebná pro získání pozice, resp. setrvání u vedlejšího účastníka, odpovídala skutečné potřebě při plnění daných úkolů. Jinak samozřejmě není pro zaměstnavatele, který má k dispozici osobní materiály svých zaměstnanců, nic snazšího než nastavit tato kritéria účelově, tedy tak, aby je dosavadní zaměstnanci nesplňovali bez souvislosti se skutečnou potřebou zaměstnavatele při plnění úkolů na dané pozici.

Podle názoru Ústavního soudu ve fázi řízení, kde se již vede dokazování opaku, musí obecný soud mimo jiné posoudit i to, zda nově stanovená kritéria pro zastávání určité pozice, z níž je dáována výpověď, nebyla vytvořena účelově. Vytvořením umělých požadavků a kritérií nelze legitimovat rozlišování zaměstnanců v pracovněprávních vztazích dle jinak zakázaných parametrů. To by z "antidiskriminačních" norem činilo prázdňá ustanovení bez šance vynutit jejich splnění. Těžko lze totiž reálně předpokládat, že v praxi někdy zaměstnavatel otevřeně zdůvodní učinění pracovněprávního úkonu například právě věkem zaměstnance.

IV.

Postupem obecných soudů, jímž nebylo ve vztahu k tvrzením stěžovatele provedeno řádné dokazování k okolnostem, za nichž prováděl vedlejší účastník organizační změny vedoucí k propuštění z pracovního poměru, pročež učiněná skutková zjištění neumožňovala přijmout řádné právní závěry, bylo nepřipustně zasaženo právo stěžovatele na spravedlivý proces garantované čl. 36 odst. 1 Listiny, a tím obecné soudy neposkytly dostatečnou ochranu základnímu právu stěžovatele na rovné, nediskriminační zacházení ve smyslu čl. 1 a čl. 3 odst. 1 Listiny.

Na základě výše vyloženého rozhodl Ústavní soud podle § 82 odst. 1 a odst. 3 písm. a) zákona č. 182/1993 Sb., o Ústavním soudu, tak, jak je uvedeno ve výroku.

Příloha 2

Dotazník

Rovné zacházení se zaměstnanci

Dobrý den, jmenuji se Eva Horecká a jsem studentkou Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích. Ráda bych Vás požádala o vyplnění dotazníku. Informace budou sloužit pouze pro účely vypracování bakalářské práce. Dotazníky jsou zcela anonymní. Vyplnění zabere 2-3 minuty. Vhodnou odpověď, prosím zakřížkujte Děkují

1. Setkal/a jste se někdy při přijímání do zaměstnání nebo v zaměstnání s diskriminací?

Pokud nikdy, přejděte na otázku číslo 6

- Nikdy
- Ano, jednou
- Ano, vícekrát

2. Pokud ano, jaký byl důvod diskriminace?

Možno více odpovědí

- Pohlaví
- Věk
- Mateřství, těhotenství
- Zdravotní stav, postižení
- Rasa, etnický původ
- Národnost
- Jiné

3. Jak se diskriminace projevila?

Možno více odpovědí

- Nepřijetím do zaměstnání
- Nižším platovým ohodnocením
- Zhoršenými pracovními podmínkami
- Propuštěním ze zaměstnání
- Jiné.....

4. Bránil /a jste se proti diskriminaci?

Pokud ne, přejděte na otázku číslo 6

- Ano
- Ne

5. Jakým způsobem jste se bránil/a

- Domluva s nadřízeným

- Opustil/a jsem zaměstnání
- Jiné.....

6. Je diskriminaci na trhu práce věnována pozornost?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

7. Pomáhají zákony zlepšit situaci osob, které se cítí být diskriminovány?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne
- Nevím, tyto zákony neznám

8. Víte, že v České republice existuje od roku 2009 Antidiskriminační zákon?

- Ano
- Ne

9. Znáte organizaci nebo úřad, který pomáhá obětem diskriminace na trhu práce?

- Ano
- Ne

10. Vaše pohlaví?

- Muž
- Žena

11. Váš věk v době vyplnění?

- 15- 25
- 26-39
- 40-55
- 56 a více

12. Vaše nejvyšší ukončené vzdělání?

- Základní
- Střední odborné
- Střední s maturitou
- Vysokoškolské