

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně Ekonomická fakulta

Katedra práva



Diplomová práce

Rovnost příležitostí na trhu práce

Bc. Eva Nenadálová

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra práva

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Nenadálová Eva

Veřejná správa a regionální rozvoj nav.- Litoměřice

Název práce

Rovnost příležitostí na trhu práce

Anglický název

Equal opportunities in the labour market

Cíle práce

Zpracování relevantní právní úpravy, judikatury a literatury.

Charakteristika zkoumané problematiky.

Komparace teoretických zjištění s praxí.

Analýza získaných dat.

Návrh řešení.

Metodika

Soustředění a rozbor právních předpisů a literatury.

Konzultace s vedoucí práce.

Vypracování teoretické části diplomové práce a její zhodnocení.

Získání a prostudování konkrétních materiálů.

Vyhodnocení získaných dat a vypracování praktické části diplomové práce.

Sumarizace poznatků, jejich vyhodnocení a návrhy.

Harmonogram zpracování

Harmonogram:

1. Sběr dat, vyhotovení zadání práce – do 30.6.2013

2. Vypracování teoretické části – do 31.1.2014

3. Vypracování praktické části – do 28.2.2014

4. Odevzdání práce dle závazných pokynů PEF ČZU

Rozsah textové části

60 - 80 stran

Klíčová slova

Zákon, gender, diskriminace, rovnost, rovné zacházení, rovné příležitosti, trh práce, zaměstnání, zaměstnavatel, zaměstnanec.

Doporučené zdroje informací

KOLDINSKÁ K. Gender a sociální právo., 1.vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, ISBN: 978-80-7400-343-1

HAVELKOVÁ B. Rovnost v odměňování žen a mužů, 1. vyd. Praha: Auditorium, 2007, ISBN: 978-80-903786-2-9

BOUČKOVÁ P. a kol., Antidiskriminační zákon, 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, ISBN: 978-80-7400-315-8

BOGUSZAK, Jiří, ČAPEK, Jiří, GERLOCH, Aleš. Teorie práva, 2. přeprac. vyd. Praha: ASPI, 2004. 348 s. ISBN 80-7357-030-0.

BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo, 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 576 s. ISBN 978-80-7400-186-4.

GALVAS, Milan a kol. Pracovní právo, Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2001. 467 s. ISBN 80-210-2665-0.

HOCHMAN, Josef, KOTTNAUER, Antonín, ÚLEHLOVÁ, Helena. Nový zákoník práce s komentářem a použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími, 2. přeprac. vyd. Praha: 2008. 927 s. ISBN 978-80-7201-724-9.

HŮRKA, Petr a kol. Pracovní právo v bodech a příkladech, 2. vyd. Praha: WoltersKluwer ČR, 2010, 136 s. ISBN 978-80-7357-531-1.

Další literatura po domluvě s vedoucí diplomové práce.

Vedoucí práce


Světlíková Daniela, JUDr.

Termín odevzdání

březen 2014


JUDr. Jana Borská
Vedoucí katedry



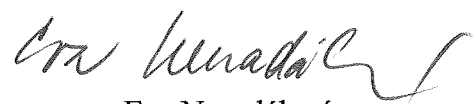

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.
Děkan fakulty

14. 12. 2013 14:30:19

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci „Rovnost příležitostí na trhu práce“ jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze, 25. 3. 2014



Eva Nenadálová

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí mé diplomové práce, paní JUDr. Daniele Světlíkové za konzultace a odborné rady. Dále děkuji všem respondentům dotazníkového šetření za vyplnění dotazníků.

ROVNOST PŘÍLEŽITOSTÍ NA TRHU PRÁCE EQUAL OPPORTUNITIES IN THE LABOUR MARKET

SOUHRN

Diplomová práce pojednávající o tématu „Rovné příležitosti na trhu práce“ je členěna do dvou hlavních textových částí, teoretické a praktické.

V první části jsou vymezena teoretická východiska vztahující se k problematice rovných příležitostí na trhu práce. Pomocí odborné literatury, právních předpisů a ostatních zdrojů vztahujících se k tématu jsou popsány základní pojmy jako je rovnost, rovné zacházení a diskriminace, právní prostředky ochrany před diskriminací atd. Dále pak jsou zde popsány zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace v mezinárodním právu, právu Evropské unie a českém pracovním právu.

V praktické části je využito znalostí získaných v rámci teoretických východisek k popsání zjištěných poznatků z praxe. Praktická stránka byla ověřena pomocí analýzy inzerce volných pracovních pozic a dotazníkového šetření provedeného u zaměstnanců třech různých zaměstnavatelských subjektů. Na základě vyhodnocení výsledků šetření byla navržena antidiskriminační směrnice s komentářem pro malé podniky.

KLÍČOVÁ SLOVA:

Zákon, gender, diskriminace, rovnost, rovné zacházení, rovné příležitosti, trh práce, zaměstnání, zaměstnavatel, zaměstnanec.

SUMMARY

The thesis treat of the theme „Equal opportunities in the labour market“ and it is divided into two main textual parts, theoretical and practical.

The first part defined the theoretical background related to the topic of equal opportunities in the labour market. By using of literature, legislation and other resources related to the topic are described the basic concepts such as equality, equal treatment and discrimination, legal means of protection against discrimination etc. Furthermore, in this part are described the principle of equal treatment and non-discrimination in international law, law of European Union and the Czech labour law.

Based on knowledge derived from the theoretical resources the practical part is to describe the identified practical knowledge. The practical side was verified by analysis of advertising offer of jobs and a questionnaire survey conducted among employees of the three different employers. Based on evaluation of the results from the survey, the suggested measure is an antidiscriminating instruction with commentary for small business.

KEYWORDS:

Law, gender, discrimination, equality, equal treatment, equal opportunities, labour market, employment, employer, employee.

OBSAH

1.	ÚVOD	11
2.	CÍL PRÁCE A METODIKA	13
3.	TEORETICKÁ VÝCHODISKA	15
3.1.	Trh práce - základní zásady pracovněprávních vztahů	15
3.2.	Rovnost/equitas	16
3.2.1.	Formální rovnost	17
3.2.2.	Materiální rovnost	18
3.2.3.	Porušení rovnosti	18
3.3.	Rovné zacházení	19
3.4.	Diskriminace	20
3.4.1.	Pozitivní diskriminace a pozitivní opatření	21
3.4.2.	Negativní diskriminace	21
3.4.3.	Gender a pohlaví	23
3.4.4.	Přípustné formy rozdílného zacházení	23
3.4.5.	Co není diskriminace	24
3.4.6.	Právní úprava	24
3.4.7.	Právní prostředky ochrany před diskriminací	25
3.5.	Implementace mezinárodního práva do českého pracovního práva	27
3.5.1.	Organizace spojených národů	27
3.5.2.	Mezinárodní organizace práce	29
3.5.3.	Rada Evropy	31
3.6.	Rovné zacházení a zákaz diskriminace v právu ES/EU	32
3.6.1.	Zásady evropského komunitárního práva, nyní práva EU	32
3.6.2.	Pracovní právo Evropské unie	33
3.6.3.	Východiska úpravy rovného zacházení a zákazu diskriminace v právu ES/EU	33
3.6.4.	Smlouva Evropského společenství o pojmání rovnosti pohlaví v zaměstnání	34
3.6.5.	Antidiskriminační směrnice Rady ES	34
3.6.6.	Evropský soudní dvůr	35
3.7.	Implementace evropského práva do českého práva	36
3.8.	Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace v českém pracovním právu	37
3.8.1.	Ústava ČR, Listina základních práv a svobod	37

3.8.2.	Vývoj právní úpravy rovného zacházení a zákazu diskriminace v ČR.....	37
3.8.3.	Antidiskriminační zákon	39
3.8.4.	Zákon o zaměstnanosti	40
3.8.5.	Zákon o inspekci práce.....	41
4.	PRAKTICKÁ ČÁST	43
4.1.	Nabídka volných pracovních pozic – inzerce	43
4.1.1.	Ukázky inzerátů z praxe vykazující znaky diskriminace	45
4.2.	Dotazníkové šetření.....	48
4.2.1.	Vyhodnocení dotazníkového šetření	50
5.	ZHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ A DOPORUČENÍ	69
6.	ZÁVĚR	81
7.	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	84
8.	PŘÍLOHY	86

Seznam tabulek a grafů

Tabulka 1 Hypotézy	49
Graf č. 1 Počet zaměstnanců dle pohlaví v jednotlivých organizacích	50
Graf č. 2 Rozdělení dle pohlaví a věku v jednotlivých organizacích.....	51
Graf č. 3 O vaší současné pracovní pozici jste se dozvěděl/a prostřednictvím	52
Graf č. 4 Důvody diskriminace při přijímacím řízení z pohledu uchazečů o zaměstnání..	53
Graf č. 5 Měla diskriminace při přijímacím řízení vliv na průběh zaměstnání	54
Graf č. 6 Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?.....	56
Graf č. 7 Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání? – rozdělení dle společností.	57
Graf č. 8 Pracujete na pozici odpovídající vašemu vzdělání?	58
Graf č. 9 Kategorizace respondentů dle vzdělání, kteří se domnívají, že na jejich pracovišti jsou kolegové, kteří mají stejnou odbornost a stejné pracovní zařazení jako oni, ale jsou lépe ohodnoceni.	58
Graf č. 10 Setkal/a jste se někdy v průběhu výkonu vašeho povolání s diskriminací?.....	60
Graf č. 11 Jaká forma diskriminace se podle vás nejčastěji vyskytuje v pracovněprávních vztazích?	61
Graf č. 12 Jaká forma diskriminace se podle vás nejčastěji vyskytuje v pracovněprávních vztazích - odpovědi muži.....	62
Graf č. 13 Jaká forma diskriminace se podle vás nejčastěji vyskytuje v pracovněprávních vztazích - odpovědi ženy	62
Graf č. 14 Existují pro kariérní postup ve vašem podniku stejná pravidla pro všechny? ..	64
Graf č. 15 Která kategorie je podle vás v kariérním postupu upřednostňována (respondenti z malého podniku).....	65
Graf č. 16 Která kategorie je podle vás v kariérním postupu upřednostňována (respondenti z velkého podniku).....	65
Graf č. 17 Která kategorie je podle vás v kariérním postupu upřednostňována (respondenti z úřadu státní správy)	65
Graf č. 18 Je ve vašem podniku jakkoliv upravena ochrana proti diskriminaci (směrnice apod.?)	67

Seznam použitých zkratk

Apod.	A podobně
Atd.	A tak dále
Atp.	A tak podobně
Č.	Číslo
Čl.	Článek
ČR	Česká republika
ČSSR	Československá republika
EEC	Europa Economic Community
EC/ES	Evropská společenství
ESD	Evropský soudní dvůr
EU	Evropská unie
ILO	International Labour Organization
Listina	Listina základních práv a svobod
MOP	Mezinárodní organizace práce
Např.	Například
Odst.	Odstavec
OSŘ	Občanský soudní řád
Resp.	Respektive
Sb.	Sbírka
SES	Smlouva o založení Evropského společenství
Stol.	Století
Tj.	To je
Tzv.	Tak zvaně
Ust.	Ustanovení
ZPr.	Zákoník práce

1. ÚVOD

Tato diplomová práce je zaměřena na téma „rovné příležitosti na trhu práce“. Toto téma bylo zvoleno záměrně pro jeho vysokou aktuálnost. Moderní doba představuje pro všechny postkomunistické státy v porovnání s dobou nedávno minulou - Česká republika je příkladným představitelem takového státu, nepředstavitelné možnosti, a tedy i možnosti v zapojení a participaci na trhu práce a nové pracovní příležitosti. Bohužel ne vždy tento proces probíhá dle pravidel, tedy podle platné právní úpravy a často vzniká velice tenká hranice mezi naplněním rovných příležitostí a odklonění se od zákona, kdy dochází k diskriminaci. Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace je vedoucí zásadou mezinárodního, evropského i českého pracovního práva.

Pro Českou republiku je zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace v zákonném pojetí věcí relativně novou a hlavním podnětem pro vyzdvihnutí důležitosti této problematiky se stala příprava na vstup do Evropské unie. V souvislosti se vstupem do EU bylo nevyhnutelné přijmout taková opatření v české legislativě, která budou v souladu s právními normami EU.

Pojem „rovné příležitosti“ je zpravidla zmiňován v souvislosti nerovného postavení žen oproti mužům, znevýhodňování nebo diskriminování z důvodu věku popř. rasy, barvy pleti atd. Rovnost, rovné zacházení a diskriminace resp. zákaz diskriminace jsou stěžejními pojmy s ohledem na téma práce. Pojem rovnost je jedním z nejstarších pojmů, které s problematikou této práce souvisí, jako politický princip je znám již ve starověkém Řecku. S rovností souvisí rovné zacházení, které v pracovněprávních vztazích vyjadřuje především povinnost zaměstnavatele zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci tedy jinými slovy zákaz diskriminace. Diskriminace je dalším stěžejním pojmem pro tuto práci. Pro pracovněprávní vztahy diskriminace představuje jakékoliv vyloučení, rozlišování popř. upřednostňování, které by bylo založeno na diskriminačních znacích, a toto jednání by jakkoliv ohrožovalo rovné možnosti zaměstnanců a je povinností zaměstnavatele takovému jednání předcházet. V případě, že by došlo k porušení práva a došlo by k diskriminaci, má dotčený zaměstnanec podle zákona právo domáhat se ochrany a zajištění nápravy. Pokud by na toto zaměstnavatel nereflektoval, může se postižený obrátit na soud, inspektorát práce, popř. na veřejného ochránce práv neboli ombudsmana.

Pro zmapování a analyzování skutečné situace na trhu práce v oblasti rovných příležitostí je nutné nejprve se orientovat v teoretické materii dané problematiky. Proto jedním z cílů práce je prostudování a popsání teoretických východisek, tedy základních pojmů a právní úpravy související s problematikou rovných příležitostí na trhu práce. Zaměstnanec resp. uchazeč o zaměstnání může být vystaven riziku diskriminačního jednání, ať už se jedná o situace, které vzniku pracovního poměru předcházejí (inzeráty, pohovory) nebo samotný průběh pracovního poměru. Analyzovat nakolik je toto riziko reálné a nakolik se nerovné zacházení a diskriminace uchazečů o zaměstnání a zaměstnanců dotýkají, je cílem praktické stránky této práce.

2. CÍL PRÁCE A METODIKA

CÍL PRÁCE

Cílem této diplomové práce je v první hlavní textové části popsat teoretická východiska a zmapovat základní právní úpravu, týkající se zkoumané problematiky rovnosti příležitostí na trhu práce. S pomocí odborné literatury, právních předpisů a dalších zdrojů vztahujících se k tématu charakterizovat zkoumanou problematiku a rozepsat ji v jednotlivých kapitolách. Druhá hlavní textová část by se měla zaměřit na analýzu praktické stránky zkoumané problematiky, detailně ji prostudovat a pomocí dotazníkového šetření zjistit, kde jsou nedostatky. Na základě získaných skutečností navrhnout optimální řešení.

METODIKA PRÁCE

Při vypracování této diplomové práce budou nejprve soustředěny a analyzovány příslušné právní předpisy a dále bude čerpáno z odborné literatury a dalších zdrojů vztahujících se k tématu. Problematika rovných příležitostí na trhu práce bude popsána v jednotlivých kapitolách v teoretické části diplomové práce. Po vypracování teoretické části bude přikročeno k vypracování praktické části. Praktická část práce bude zaměřena na zmapování a analýzu aktuální situace na trhu práce. Jak je problematika rovnosti příležitostí na trhu práce vnímána v praxi. Jaké jsou faktické postupy zaměstnavatelů a nakolik se tyto postupy dotýkají samotných zaměstnanců a jaký názor na rovnost příležitostí na trhu práce zaměstnanci mají.

Zkoumání bude zaměřeno na analýzu inzerce volných pracovních pozic, kde budou rozebrány a okomentovány čtyři konkrétní inzeráty s nabídkou volných pracovních pozic, které vykazují diskriminační znaky. Dále s pomocí dotazníkového šetření bude ověřena praktická stránka procesu výběrových řízení a samotný průběh pracovního poměru z hlediska zaměstnanců. Bude stanoveno sedm hypotéz souvisejících s problematikou rovných příležitostí na trhu práce, které budou s pomocí dotazníkového šetření buď přijaty, nebo zamítnuty. Dotazník bude obsahovat celkem 20 uzavřených otázek souvisejících s problematikou rovných příležitostí a diskriminace. Bude proveden cílený výběr

respondentů. Respondenty budou zaměstnanci tří rozdílných zaměstnavatelských subjektů - malý a velký soukromý podnik a úřad státní správy. Dotazníkové šetření bude zkoumat, jak blízké či vzdálené je zaměstnancům téma rovnosti příležitostí v pracovněprávních vztazích a jak dalece se s touto problematikou dostali sami do kontaktu, popřípadě nakolik jsou v této oblasti informováni. Otázky budou formulované tak, aby bylo možné porovnávat mínění zaměstnanců všeobecně i porovnávat názory zaměstnanců z jednotlivých institucí.

V návaznosti na přijetí či zamítnutí předem definovaných hypotéz budou výsledky dotazníkového šetření znázorněny pomocí grafů a podrobně popsány. Jednotlivé hypotézy budou přijaty nebo zamítnuty s ohledem na výsledky šetření. Poté bude přistoupeno ke konečnému zhodnocení výsledků z analýzy provedené v praktické části práce. Budou popsány konkrétní nedostatky a jako výstup na zjištěné poznatky budou předložena příslušná doporučení.

V průběhu zpracování práce bude obsah konzultován s vedoucím práce.

3. TEORETICKÁ VÝCHODISKA

Výrazy rovnost, rovné zacházení, rovné příležitosti, zákaz diskriminace, gender apod. se vyvíjely jednotlivě každý v rozdílné historické etapě a za odlišných okolností. Rovněž i v nynějších právních řádech jsou zpravidla užívány v rozdílných souvislostech.

Problematika rovného zacházení a zákazu diskriminace je v současnosti tématem velmi naléhavým a klíčovým. V České republice se však jedná o téma poměrně nové. Hlavním podnětem pro vyzdvižení důležitosti a aktuálnosti této problematiky se stala příprava České republiky na vstup do Evropské unie, a to v legislativní oblasti, především v rámci přípravy tzv. harmonizační novely Zákoníku práce (zákon č. 155/2000 Sb.).

3.1. Trh práce - základní zásady pracovněprávních vztahů

Základní zásady pracovněprávních vztahů jsou zakotveny v Zákoníku práce (dále jen „ZPr.“) v hlavě III ust. §13 odst. 1 - 5. Jedná se o soubor všeobecně daných povinností zaměstnavatelů a dále zahrnuje některá práva zaměstnanců. Určitá ustanovení mají skutečně obecný charakter zásady, v některých případech se však jedná spíše o generální klauzuli.

Ust. § 13 Odst. 1) ZPr. *Pracovněprávní vztahy podle tohoto zákona mohou vzniknout jen se souhlasem fyzické osoby a zaměstnavatele.* Tento odstavec definuje smluvní základ pracovněprávních vztahů, jedná se tedy o zásadu skutečně obecně formulovanou.

Ust. § 13 Odst. 2) ZPr. vymezuje povinnosti zaměstnavatele. Pro účel této práce jsou stěžejními pododstavce *b) a c)*, které zakazují jakoukoliv přímou i nepřímou diskriminaci:

- b) Zaměstnavatel musí zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a dodržovat zákaz jakékoli diskriminace zaměstnanců,*
- c) Zaměstnavatel musí dodržovat zásadu poskytování stejné mzdy nebo platu a jiných peněžních plnění a plnění peněžité hodnoty, popřípadě odměny za stejnou práci a za práci stejné hodnoty.*

Podrobněji ZPr. upravuje zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace v odměňování v ust. § 110.

3.2. Rovnost/equitas

Rovnost je pravděpodobně jedním z nejstarších zavedených pojmů souvisejících s problematikou této práce.

Rovnost jako politický princip byla známá již v Řecku (insomia). Objevuje se již v antických filozofických dílech, existuje v Aristotelových pojednáních. Aristotelova filozofie se odráží i v současném uvažování rovnosti jakožto právní kategorii, kdy se na Aristotela navazuje v posuzování tzv. formální rovnosti. Aristotelem zavedený princip, že se stejným se má zacházet stejně a s odlišným odlišně, je používán dodnes, a to nejen v odborné literatuře, ale i soudním rozhodování. Základním vodítkem pro tvorbu právního názoru je přitom posouzení, zda se stejným nebylo zacházeno odlišně či s odlišným stejně. Pokud by došlo k takovému nerovnému zacházení, bývá zpravidla v daném případě identifikována diskriminace.¹

Pojem rovnost je pak převáděn z filozofie na právní zásadu v Římském právu. Jednalo se však o použití ve smyslu rovnosti výhradně mezi občany popř. institucemi nikoliv o rovnost ve významu, v jakém je chápána v současnosti. Rovnost lidí resp. princip rovnosti se vyskytuje rovněž v odkazech velkých světových náboženství např. odkaz Starého a Nového zákona Bible. Ovšem ani náboženské ani filozofické principy neukazují rovnost jako zásadu, kterou by byl řízen sociální život. Trvalo ještě několik staletí, než se rovnost jako princip začlenila do právních norem.

Rovnost lidí, tak jak ji chápeme dnes, vyplývá z přirozenoprávních koncepcí, formulovaných osvícenskými mysliteli. John Locke tehdejší přirozenoprávní postulát formuloval tak, že „lidé jsou od přirozenosti všichni svobodní, rovní a nezávislí.“² O rovnosti se tedy začíná reálně uvažovat v době osvícenství konkrétně ve Francii v 18. stol. Prvním dokumentem, ve kterém je rovnost zakotvena, je Deklarace práv člověka a občana z 26. 8. 1783. Význam tohoto dokumentu, kterým bylo odmítnuto poddanství a jiné formy

¹ KOLDINSKÁ K., Gender a sociální právo, s. 1

² KOLDINSKÁ K., Gender a sociální právo, s. 2

právní závislosti a nerovnosti mezi lidmi, bylo pro další vývoj otázek rovnosti a zákazu diskriminace zcela zásadní.³

Jako mezník pro zakotvení rovnosti v právních řádech lze považovat nástup demokracie – vznik moderního demokratického státu. Základním principem demokracie je předpoklad rovnosti. Nástup demokracie jako moderního společenského řízení tedy znamenal odstranění základních bariér v rovnosti lidí před zákonem.

Rovnost v dnešním významu lze tedy chápat jako výsledek vývoje společnosti. Lidé jsou nestejně individuality, které jsou si však v právech navzájem rovny. Rovnost je zpravidla vázána se spravedlností.

Rovnost je vždy rovností v něčem – v určité problematice, v určitém postavení atd. Jednotlivé typy rovnosti se vždy vztahují k určité společenské situaci. Základní koncepci rovnosti je možno rozdělit na rovnost formální a rovnost materiální.⁴

3.2.1. Formální rovnost

Od dob Aristotelových je formální rovnost postavena na základní premise, že spravedlivě znamená všem stejně. Lze ji charakterizovat principem „stejněmu stejně a odlišnému odlišně“, což znamená rovné zacházení s formálně stejnými subjekty ve formálně stejných situacích. Nepřihlíží k rozdílům, které mezi lidmi existují, ať už jsou dány jejich sociálním původem, fyziologickými dispozicemi atd.⁵

Rovnost formální spadá do kategorie individualistické a abstraktní. Zahrnuje pouze rovnost *de iure*, tedy reprezentuje koncepci rovnosti před zákonem, nikoliv rovnost *de facto*. Rovnost formální tedy vyžaduje totožné zacházení se stejnými ve stejné situaci, bez ohledu na jejich etnickou, sociální či jinou situaci.

³ ŠTANGOVÁ V., Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu, s. 41

⁴ Tamtéž, s. 42

⁵ Tamtéž, s. 42

3.2.2. Materiální rovnost

Rovnost materiální na rozdíl od rovnosti formální bere v potaz nejen rovnost de iure, ale i rovnost de facto. Materiální rovnost není viděna jako abstraktní kategorie, nýbrž je chápána jako kontextuální pojem. Je zohledňována reálná situace každého jednotlivce jako sociální situace, vzdělání, schopnosti atd. a především reálný dopad, který by mohlo abstraktní pravidlo mít.

Podskupinu materiální rovnosti tvoří **rovnost příležitostí neboli rovnost přístupu**. Základem je skutečnost, že opravdová rovnost nemůže být nikdy naplněna, pokud mají jednotlivci od narození rozdílné možnosti, dané především sociálním postavením rodiny.

3.2.3. Porušení rovnosti

Porušení či narušení rovnosti je takové jednání či opomenutí, v jehož důsledku je rovnost mezi lidmi narušena. V některých případech může jít o nerespektování rovnosti, v případech jiných může dojít přímo k tomu, že nebudou vytvořeny podmínky pro její nastolení nebo uplatňování.⁶

Porušení rovnosti lze vykonávat v různých podobách, a tedy toto porušení pak může mít odlišné právní důsledky. V některých případech, pokud se nejedná o porušení povinnosti, které by bylo právně relevantní, může být toto porušení zcela bez právních důsledků.

Porušení rovnosti je takovou intervencí do práv člověka, kdy dochází k zavedení nerovnosti mezi jednotlivce. Jelikož by se jednalo o zásah do základních lidských práv, je takové chování nepřijatelné a znamenalo by snížení těchto práv.

⁶ KOLDINSKÁ K., Gender a sociální právo, s. 9

3.3. Rovné zacházení

Princip rovného zacházení zaujímá eminentní pozici v legislativě Evropských společenství. Důraz je přikládán především na rovnost zacházení s muži a ženami a zákaz diskriminace z hlediska pohlaví.

Rovné zacházení jako právní zásada je významná nejen z hlediska rovnosti pohlaví, ale i pokud se jedná o další kritéria jako věk, státní příslušnost, etnický a sociální původ, náboženské vyznání, zdravotní postižení atd.

V pracovním právu je rovné zacházení vyjadřováno hlavně jako povinnost zaměstnavatele zajišťovat rovné zacházení se zaměstnanci. V Zákoníku práce je tento institut zakotven v ust. § 16 odst. 1 *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.*

Rovným zacházením se rozumí především zákaz diskriminace. Týká se všech pracovněprávních vztahů od jejich vzniku až po skončení včetně předmluvních jednání o vzniku konkrétního pracovněprávního vztahu. Rovné zacházení má být uplatňováno tak, že případy, které jsou typově totožné, mají být posuzovány podle stejných zásad a bez rozlišování účastníků (zaměstnanců). Je-li však pro odchylnou úpravu dán věcný důvod spočívající v povaze práce, nemůže být považován za diskriminující.⁷

⁷ HŮRKA P. a kol., Pracovní právo v bodech s příklady, s. 112

3.4. Diskriminace

Diskriminaci lze přirovnat k specifické podobě odpovědnostního vztahu.

Pokud u odpovědnostních vztahů musí být splněny čtyři znaky odpovědnosti – musí být porušena povinnost, vzniknout škoda, existovat kauzální nexus a dána určitá forma zavinění, u diskriminace můžeme rovněž konstatovat, že subjekt, který diskriminuje:

- porušil povinnost tím, že nezachoval rovnost zakotvenou v právní normě, kterou aplikuje;
- v důsledku toho vznikla škoda ve formě zpravidla morální újmy jedince (může však vzniknout i peněžní újma např. při nerespektování rovnosti v příjmech za stejnou práci);
- zavinění diskriminujícího subjektu bude zřejmě dáno minimálně formou vědomé nedbalosti (věděl či musel z okolností předpokládat, že újma jedinci vznikne).⁸

Diskriminace je zpravidla pojímána jako rozlišování, vyloučení, omezení nebo znevýhodnění jednotlivce či skupiny na základě určitého diskriminačního důvodu či znaku. Za základní diskriminační důvody (znaky) jsou považovány pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, věk, manželský nebo rodinný stav, sexuální orientace, členství nebo činnosti v politických stranách či hnutích, náboženské či politické smýšlení, národnosti nebo sociální původ, majetkové poměry. Diskriminace představuje jednání, které je způsobilé snižovat důstojnost jednotlivce, a proto je základní povinností každé společnosti založené na ideálu demokracie a rovnosti takovému nanejvýš zavrženíhodnému zacházení zabránit.⁹

Za diskriminaci v pracovněprávních vztazích lze obecně považovat jakékoliv rozlišování, vyloučení nebo dávání přednosti založené na diskriminačních znacích, jejichž cílem je znemožnit nebo ohrozit stejné možnosti zaměstnanců nebo stejné zacházení s nimi v pracovněprávních vztazích.¹⁰

Ne každé rozdílné zacházení musí představovat překročení zákazu diskriminace. Rozdílné zacházení, které je objektivně odůvodnitelné, nelze považovat za diskriminační. O diskriminaci se jedná, pokud se mezi jednotlivci činí rozdíl na základě určitého diskriminačního důvodu (např. etnická skupina, věk apod.).

Kategorie diskriminace jsou vymezeny především v antidiskriminačních směrniciích Rady Evropských společenství, které byly přijímány od r. 2000. Diskriminaci lze

⁸ KOLDINSKÁ K., Gender a sociální právo, s. 11

⁹ ŠTANGOVÁ V., Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu s. 48

¹⁰ BĚLINA M. a kol., Pracovní právo, s. 177

rozlišovat na diskriminaci pozitivní a negativní. Negativní diskriminace se dále dělí na diskriminaci přímou a nepřímou.

3.4.1. Pozitivní diskriminace a pozitivní opatření

Pojem **pozitivní diskriminace** představuje určité rozdíly v zacházení s jedinci či skupinami jedinců, tyto rozdíly však nepředstavují zhoršení jejich postavení a toto jednání není mířeno proti nim. Tato jednání či opatření, nazývané „pozitivní opatření, směřují k odstranění neopodstatněně považovaných rozdílů, jako jsou např. věk, zdravotní stav, pohlaví atd.

Pozitivní opatření lze definovat jako záměrné upřednostňování či zvýhodnění jisté skupiny populace.

Cílem pozitivních opatření bývá zvýšit rozsah účasti znevýhodněných či nedostatečně zastoupených skupin ve společenské, politické či ekonomické činnosti v určité oblasti. Pozitivní opatření – např. vyrovnávací opatření z důvodu rasy či etnického původu – bývají zpravidla dočasná a mimořádná.¹¹

Znakem pozitivních opatření je jejich dočasnost. Jsou přijímána na určitou dobu za účelem vyrovnání nerovnosti v určitém pásmu sociálního života.

3.4.2. Negativní diskriminace

Negativní diskriminace představuje situaci, kdy je s jedincem popř. skupinou jedinců v totožné situaci zacházeno či jednáno méně výhodným způsobem než s jinými jedinci resp. skupinou jedinců a pokud se takto děje podle některých diskriminačních důvodů. Toto jednání tedy představuje pro zúčastněné negativní dopad.

Negativní diskriminací se rozumí takové zacházení s jednotlivcem či skupinou, které je společensky neakceptovatelné, protože je založeno na nerovnosti, na upírání určitých práv jednotlivci či skupině, takovéto nerovné zacházení není objektivně zdůvodněno nebo je nepřiměřené.¹²

Negativní diskriminaci lze rozdělit do dvou kategorií, a to diskriminaci přímou a diskriminaci nepřímou.

¹¹ ŠTANGOVÁ V., Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu, s. 44

¹² ŠTANGOVÁ V., Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu, s. 49

Přímá diskriminace

Antidiskriminační zákon definuje přímou diskriminaci v ust. § 2:

Odst. 3 Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.

Odst. 4 Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace.

Odst. 5 diskriminací je také jednání, kdy je s osobou zacházeno méně příznivě na základě domnělého důvodu podle odstavce 3.

Nepřímá diskriminace

Nepřímá diskriminace je vymezena v Antidiskriminačním zákoně ust. § 3 odst. 1 *Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 osoba zvýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.*

Odst. 2 Nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního postižení se rozumí také odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení.

Odst. 3 Při rozhodování o tom, zda konkrétní opatření představuje nepřiměřené zatížení, je třeba vzít v úvahu

- a) míru užítku, kterou má osoba se zdravotním postižením z realizace opatření,*
- b) finanční únosnost opatření pro fyzickou nebo právnickou osobu, která je má realizovat,*
- c) dostupnost finanční a jiné pomoci k realizaci opatření a*

d) způsobilost náhradních opatření uspokojit potřeby osoby se zdravotním postižením.

Odst. 4 *Za nepřiměřené zatížení se nepovažuje opatření, které je fyzická nebo právnická osoba povinna uskutečnit podle zvláštního právního předpisu.*

3.4.3. Gender a pohlaví

Gender a pohlaví jsou dva pojmy, které s problematikou rovnosti a diskriminace úzce souvisí. „Gender“ a „pohlaví“ je nutné mezi sebou odlišit. Většina platných právních předpisů používá pojem „pohlaví“ a tedy diskriminaci zakazují na základě pohlaví. Pojem „gender“ bývá často zcela pomínut, ačkoliv má v mnoha případech silnější vypovídací význam.

Termínem „pohlaví“ je z právního hlediska rozuměna biologická, geneticky podmíněná diferencovanost mezi ženou a mužem.

Gender vzniká v průběhu socializace jedince, který se v jejím rámci učí „být mužem či ženou“. Gender totiž v sobě zahrnuje sociální dimenzi biologického znaku – pohlaví. V lidské společnosti se během staletí vytvořily určité role a společenské úkoly mužů a žen, jež původně vplynuly z jejich biologických vlastností, postupně se však přetvořily v určitá společenská očekávání, jež jsou někdy označována jako „generové role“ či generové stereotypy¹³.

3.4.4. Přípustné formy rozdílného zacházení

Přípustné formy rozdílného zacházení vymezuje Antidiskriminační zákon ust. § 6 odst. 1 - 7. Pro tuto práci stěžejními jsou odstavce 1 – 4.

Odst. 1 definuje, že pro pracovněprávní vztahy diskriminace neznamena odlišné zacházení z hlediska věku v přístupu k zaměstnání, v případě, že pro výkon zaměstnání je vyžadována podmínka odborné praxe nebo podmínka minimálního věku.

Odst. 2 formuluje, že dále se za diskriminaci nepovažuje, takové rozdílné zacházení z důvodu věku, kdy je pro výkon zaměstnání potřebné další vzdělávání, které by přesáhlo hranici důchodového věku uchazeče o zaměstnání dle zvláštního zákona. Za diskriminaci

¹³ KOLDINSKÁ K., Gender a sociální právo, s. 20

není také považováno rozdílné zacházení z hlediska rozdílného důchodového věku stanoveného pro ženy a muže.

Odst. 3 Diskriminací také není rozdílné zacházení ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, ve věcech pracovních, služebních poměrů nebo jiné závislé činnosti, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené. Diskriminací z důvodu pohlaví není rozdílné zacházení ve věcech přístupu nebo odborné přípravy k zaměstnání nebo povolání, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené.

Odst. 4 vymezuje, co není diskriminací z hlediska práce na zaměstnání a přístupu k zaměstnání a povolání, v případě závislé práce, která je vykonávána v církvích nebo náboženských organizacích.

3.4.5. Co není diskriminace

Co není považováno za diskriminaci, je vymezeno Zákoníkem práce ust. § 16 odst. 3. a dále pak Antidiskriminačním zákonem ust. § 7 odst. 1 - 4.

Za diskriminaci v pracovněprávních vztazích není považováno takové rozdílné zacházení, které je vyžadováno povahou pracovních činností a je potřebné pro výkon dané práce. Dále za diskriminaci není považováno takové opatření, jehož účelem je předcházení nebo vyrovnání vzniklých nevýhod.

3.4.6. Právní úprava

Zákaz diskriminace je zakotven v čl. 3 Listiny základních práv a svobod a dalších dokumentech, zejména ve Všeobecné deklaraci lidských práv (není pramenem práva), Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech a Úmluvě č. 111 MOP o zákazu diskriminace v zaměstnání a povolání.¹⁴ V neposlední řadě je zákaz diskriminace vymezen Zákoníkem práce ust. § 16 odst. 2 a Antidiskriminačním zákonem. Zákaz diskriminace je platný pro všechny účastníky pracovněprávních vztahů. České pracovní právo zakazuje upřednostňování nebo rozlišování na základě diskriminačních

¹⁴ GALVAS M a kol., Pracovní právo, s. 71

kritérií resp. důvodů (suspect classes, protecte classes) jako je rasa, víra, národnost, pohlaví, zdravotní stav a sociální původ atd.

3.4.7. Právní prostředky ochrany před diskriminací

V případě, že zaměstnanec v pracovněprávních vztazích pocítuje škody s ohledem na porušení práva na rovné zacházení a v souvislosti se zákazem diskriminace, může se dle Zákoníku práce ust. § 17 s odkazem na úpravu obsaženou v Antidiskriminačním zákoně domáhat ochrany.

Dojde-li v pracovněprávních vztazích k porušování práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo se domáhat, aby bylo upuštěno od tohoto porušování, aby byly odstraněny jeho následky a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění (ust. § 10 Antidiskriminačního zákona). Toto zadostiučinění může mít i povahu morální satisfakce (např. veřejná omluva).¹⁵

V případě, že by takové zjednání nápravy nebylo postačující (např. v případech kdy diskriminací byla snížena důstojnost osoby), má postižený jedinec právo dle ust. § 10 odst. 2 Antidiskriminačního zákona právo na náhradu v penězích. Tato peněžní náhrada může být uznána pouze ze strany soudu, který stanoví i její výši.

Lze očekávat, že v případě porušení práv zaměstnance ze strany zaměstnavatele, se bude poškozený domáhat ochrany a požadovat nápravu nejdříve u zaměstnavatele. Pokud by však tato náprava nebyla dostačující nebo v případě, že by zaměstnavatel žádosti omítl vyhovět, má dotčený zaměstnanec právo podat stížnost u kompetentního inspektorátu práce popř. podat žalobu k soudu.

Od 1. 12. 2009 dále ochranu před diskriminací a působnost ve věcech práva na rovné zacházení vykonává rovněž **veřejný ochránce práv** neboli **ombudsman**. Obětem diskriminace může poskytovat mimo jiné i metodickou pomoc např. při podávání návrhů k zahájení řízení. Ombudsman však nevykonává pozici zastupitele oběti při jednání před soudem.

¹⁵ BĚLINA M. a kol., Pracovní právo, s. 182

Dalším prostředníkem, na kterého se oběť diskriminace může ve věcech ochrany před diskriminací obrátit, může být dle ust. § 11, odst. 1 Antidiskriminačního zákona právnická osoba,

- a) *která byla na ochranu práv obětí diskriminace založena, nebo*
- b) *je-li ochrana před diskriminací předmětem její činnosti uvedené ve stanovách nebo statutu nebo taková skutečnost vyplývá z její činnosti nebo ze zákona, poskytovat informace o možnostech právní pomoci a součinnost při sepsání nebo doplnění návrhů a podání osobám domáhajícím se ochrany před diskriminací.*

Odst. 2 ust. § 11 Antidiskriminačního zákona definuje, že právnická osoba, jež je jmenována v odst. 1 má oprávnění podávat příslušným správním úřadům podněty k zahájení správního řízení popřípadě podněty k provedení kontroly.

3.5. Implementace mezinárodního práva do českého pracovního práva

Normy vnitrostátního práva jsou výrazně ovlivňovány korekcemi v mezinárodním právu.

V návaznosti na nesmírné sociální problémy, které vznikly v průběhu 2. světové války, se začala zvyšovat pozornost v oblasti lidských práv. Po skončení války tedy dochází k novým přístupům v řešení této problematiky s hlavním cílem zabránit vzniku takovéto podobné humanitární tragédie a ke zlepšení ochrany jedinců. Již existující mezinárodní organizace aktivizují svou činnost, další mezinárodní organizace jsou zakládány. Postupně dochází ke stále výraznějšímu pronikání mezinárodního práva do právních úprav vnitrostátních. Rozvíjejí se hospodářské vztahy mezi státy, zvyšuje se migrace obyvatel z jednoho státu do druhého a s ní i související snaha o zachování získaných nároků a rovněž snaha samotných pracovníků společně uplatňovat svá práva. Jsou přijímány mezinárodní právní normy, jejichž hlavním cílem je zajistit lepší pracovní podmínky pracovníků a vyšší standard sociálních práv. Pronikání mezinárodního práva do vnitrostátních právních úprav je tedy důsledkem nejen stále silnější migrace obyvatelstva mezi jednotlivými státy, ale také důsledkem snah upravovat základní lidská práva na širší než národní úrovni a tyto úpravy unifikovat a přizpůsobovat.¹⁶

V koncepci lidských práv se vychází z toho, že základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezničitelné. Mezinárodní smlouvy o lidských právech a základních svobodách jsou bezprostředně závazným vnitrostátním pramenem práva a mají vedle její ústavní úpravy i značný význam.¹⁷

3.5.1. Organizace spojených národů

Organizace spojených národů patří mezi největší mezinárodní politické organizace. Za cíl si klade především udržení mezinárodního míru a bezpečnosti, dále pak rozvíjení přátelské spolupráce mezi národy v oblasti sociální, kulturní, hospodářské a humanitární.

Zakládající listina OSN - Charta spojených národů byla přijata dne 26. 6. 1945 v San Francisku u příležitosti pořádání Mezinárodní konference o poválečném uspořádání

¹⁶ BĚLINA M. a kol., Pracovní právo, s. 43

¹⁷ ŠTANGOVÁ V., Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu, s. 61

světa. V preambuli Charta zdůrazňuje víru v základní lidská práva, hodnotu a důstojnost lidské osobnosti a rovnost práv mužů a žen.

V rámci OSN vzniklo a bylo schváleno pásmo mezinárodních dokumentů, které lidská práva a základní svobody upravují. Pro tuto práci jsou stěžejními:

- Všeobecná deklarace lidských práv;
- Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace;
- Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen.

Všeobecná deklarace lidských práv

Všeobecná deklarace lidských práv podobně jako Charta OSN uznává v preambuli rovná a nezczitelná práva a důstojnost jako základ lidské svobody.

V souvislosti s právem na práci, právem na spravedlivou odměnu atd. uvádí Všeobecná deklarace v několika svých člancích (zejména čl. 1 a 2), že lidé jsou si rovni v důstojnosti a právech a je zakázána jakákoli diskriminace z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, rodu, majetku nebo jiného postavení. Deklaruje i práva realizující se v právních vztazích sociálního zabezpečení – především právo každého na zabezpečení nemoci, při nezpůsobilosti v práci a ve stáří.¹⁸

Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace č. 95/1974 Sb.

Podle preambule Úmluvy je jakékoliv učení o nadřazenosti založené na rasovém rozlišování vědecky falešné, morálně odsouzené, sociálně nespravedlivé a nebezpečné. Diskriminace mezi lidmi podle rasy, barvy pleti nebo národnostního původu je na překážku přátelským a mírovým vztahům mezi národy.¹⁹

¹⁸ ŠTANGOVÁ V., Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu, s. 65

¹⁹ POTOČNÝ M., ONDŘEJ J., Mezinárodní právo veřejné, s. 104

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen z 18. 12. 1979 lze považovat za klíčový nástroj k ochraně lidských práv žen. Je to univerzální, rozsahově a předmětně všestranná mezinárodně závazná úprava.

V tehdejší ČSSR nabyla Úmluva platnost v roce 1981 a byla uveřejněna pod č. 62/1987 Sb.

Pro tuto práci stěžejním je čl. 11. V tomto článku se státy zavazují k přijetí takových opatření, která povedou k odstranění diskriminace žen v zaměstnání. Úmyslem je na základě rovnoprávnosti žen a mužů v zaměstnání zajistit identická práva, a to především právo na svobodný výběr povolání, rovné příležitosti při vstupu do zaměstnání, stejné podmínky v odměňování, kariérní postup, bezpečné pracovní podmínky atd.

3.5.2. Mezinárodní organizace práce

Mezinárodní organizace práce (dále jen „MOP“), založena roku 1919 u příležitosti Pařížské mírové konference, patří mezi největší a nejvýznamnější mezinárodní odborné organizace, které jsou přidruženy k OSN.²⁰

Hlavním záměrem této organizace bylo globální zlepšování pracovních podmínek a sociálního zabezpečení. MOP je jedním z průkopníků, kteří přispěli k zakotvení rovnosti mužů a žen do mezinárodně závazných dokumentů a smluv. Aktivita MOP v současné době zahrnují rozsáhlé pole oblastí, které se zaměstnáním a prací souvisí. Svou činností MOP v mnohém podněcuje a působí i na jiné mezinárodní organizace.

Úmluvy MOP jsou velmi významným pramenem mezinárodního práva. Závaznost úmluv nabývá ratifikací a jejich zveřejněním se stávají částí právního řádu daného členského státu. Povinností tohoto státu je pak uvést v souladu s ustanoveními Úmluvy MOP své zákonodárství.

Některé povinnosti jsou členské státy povinny dodržovat i bez ratifikace příslušné úmluvy. Jde o tzv. základní normy, které jsou dány Ústavou MOP, zejména jejím doplněním Filadelfskou deklarací z roku 1944. Jde o zákaz nucené práce, o právo na svobodné odborové sdružování a o zákaz diskriminace.²¹

²⁰ <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>

²¹ ŠTANGOVÁ V., Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu, s.74

V rámci boje proti diskriminaci se MOP soustředí nejen na rovnost mezi muži a ženami, ale rovněž na rovnost v dalších dimenzích, resp. odstranění diskriminace založené i na jiných oblastech, než je diskriminace na základě pohlaví. Z hlediska diskurzu u materiální rovnosti je důležité zdůraznit, že MOP byla jednou z prvních organizací, které se zabývaly rovností mezi muži a ženami v širším kontextu, se zohledněním i dalších společenských okolností a souvislostí.²²

MOP jako mezinárodní organizace vykonává také činnost kontrolní. V této pozici organizace zajišťuje dohled nad plněním členských států mezinárodních závazků, kterému se zavázaly členstvím v MOP. Členské státy mají povinnost pravidelně informovat podáváním zpráv a souvisejících podkladů o svém zákonodárství a jeho uplatnění v praxi Mezinárodnímu úřadu práce. Tato povinnost platí i pro Českou republiku, která je členem MOP od r. 1993 (předtím od r. 1919 – 1992 jako Československá republika). V ČR bylo ratifikováno více než šedesát úmluv. Úzce souvisejícími s tématem rovností na trhu práce je Úmluva č. 100 a 111.

Úmluva MOP č. 100

Úmluva č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty z r. 1951 požaduje uplatnění pravidla rovného zacházení v oblasti odměňování mužů a žen v pracovněprávních vztazích. Koncepce odměňování zahrnuje minimální, základní nebo průměrnou mzdu nebo plat a dále zahrnuje jakékoli další příplatky, které by byly vypláceny přímo nebo nepřímo zaměstnavatelem zaměstnanci za jeho práci.

Členské státy MOP, které tuto konvenci ratifikovaly, mají povinnost zajištění odstranění veškeré diskriminace v této oblasti a jsou povinni, zajistit rovné odměňování za práci stejné hodnoty.

Úmluva MOP č. 111

Úmluva č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání má rozsáhlejší osobní rozsah než Úmluva č. 100. Rovné odměňování je podmíněno pouze rovností mezi muži a ženami, naproti tomu oblast diskriminace v zaměstnání je mnohem širší a vztahuje se na více skutečností.

²² KOLDINSKÁ K., Gender a sociální právo, s. 24

Konvence o diskriminaci v zaměstnání a povolání zapovídá diskriminaci z mnoha důvodů, jako jsou barva pleti, pohlaví, rasa, náboženství, národnostní nebo sociální původ, politické názory. Za diskriminaci není považováno jakékoli vylučování, rozlišování či dávání přednosti, které by byly spojené s požadováním odborné způsobilosti vyžadované pro výkon určitého zaměstnání.

3.5.3. Rada Evropy

Rada Evropy je oblastní organizací evropských států, která má vliv na všechny oblasti veřejného života mimo obranu.

Členem Rady Evropy může být pouze stát, který uznává zásady právního státu a všem osobám pod jeho jurisdikcí zaručuje dodržování lidských práv a základních svobod. Jejím hlavním cílem je podporovat jednotu mezi členskými zeměmi a tím účinněji zabezpečovat realizaci ideálů zásad, které jsou jejich společným dědictvím, usnadnit jejich ekonomický a sociální pokrok, zlepšit životní podmínky, rozvíjet lidské hodnoty. Rada Evropy přijímá úmluvy, dohody a protokoly, jež jsou závazné pouze pro státy, které je přijaly. Mezi nejvýznamnější dokumenty Rady Evropy patří zejména *Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod* z roku 1950 (publikovaná pod č. 202/1992 Sb.), zaměřená především na občanská a politická práva, pouze 2 její články se dotýkají sociálních práv. Důležitý je rovněž čl. 14, který stanoví, že užívání práv a svobod přiznaných touto úmluvou musí být zajištěno **bez diskriminace** jakéhokoliv druhu.²³

²³ BĚLINA M. a kol., Pracovní právo, s. 48

3.6. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v právu ES/EU

Evropské právo je specifickou částí mezinárodního práva se stále silnějšími prvky federativními. Evropské komunitární právo je tvořeno dvěma úrovněmi. Je to jednak **primární právo**, které představují **mezinárodní smlouvy**, uzavírané mezi členskými státy v základních (zejména též institucionálních) otázkách a smlouvy mezi EU a dalšími státy, dále pak **sekundární právo** tvořené zejména **nařízeními a směrnicemi**.²⁴

Evropské právo je tedy zahrnuto přímo v závazných pramenech práva, kterými jsou nařízení a smlouvy. Dále je pak, v případě parametrů a směrnic unijního práva, evropské právo implementováno do vnitrostátního práva prostřednictvím zákonů.

3.6.1. Zásady evropského komunitárního práva, nyní práva EU

Komunitární právo chápeme jako soubor právních norem zaměřených na vznik a fungování společného trhu členských států evropských společenství, jakož i hospodářské a měnové unie. Má být rámcem zajištění rozvoje hospodářských činností a hospodářského růstu při respektování životního prostředí, ekonomické konvergence, **zaměstnanosti**, zvyšování životní úrovně a kvality života.²⁵

Evropský soudní dvůr formuloval dvě stěžejní zásady evropského komunitárního práva:

- 1) Zásada aplikační přednosti práva Evropských společenství před národním právem, podle níž v případě kolize mezi ustanoveními evropského a národního práva má vždy přednost právo evropské. Zásada „lex posterior derogat priori“ se neuplatní.
- 2) Zásada bezprostředního účinku práva ES znamená, že primární a sekundární evropské právo je přímo závazné ve vztahu k vnitrostátním subjektům. U směrnic to platí pouze v případě, že jejich obsah není řádně a včas implementován do zákonodárství členského státu.²⁶

²⁴ BOGUSZAK J. a kol., Teorie práva, s. 60,61

²⁵ TICHÝ L. a kol., Evropské právo, s. 28

²⁶ ŠTANGOVÁ V., Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu, s. 91

3.6.2. Pracovní právo Evropské unie

Evropské pracovní právo neboli komunitární pracovní právo nemá v současné době podobu ustálené, standardní koncepce a jeho všeobecně respektovaná definice zatím neexistuje. Je prakticky používáno pro nadnárodní úpravu pracovního poměru v Evropských společenstvích. Vychází z primárního a sekundárního evropského práva. Je chápáno jako součást sociální politiky Evropských společenství a jako součást práva základních svobod.

3.6.3. Východiska úpravy rovného zacházení a zákazu diskriminace v právu ES/EU

Pro legislativu Evropských společenství a nyní Evropské unie má zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace zcela zásadní význam. Specifický důraz je kladen v první řadě na zákaz diskriminace z důvodu pohlaví a na rovné zacházení s muži a ženami.

V souladu s čl. 19 Smlouvy o fungování může Rada EU zvláštním legislativním postupem a po obdržení souhlasu Evropského parlamentu jednomyslně přijmout vhodná opatření k boji proti diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.²⁷

Pracovní právo ES/EU činí rozdíl mezi právem na rovné příležitosti a mezi právem na rovné zacházení. Právo na rovné příležitosti je vztahováno pouze na stanovisko k zaměstnání, naproti tomu právo na rovné zacházení zahrnuje celou oblast pracovního života zaměstnance.

²⁷ ŠTANGOVÁ V., Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu, s. 110

3.6.4. Smlouva Evropského společenství o pojmání rovnosti pohlaví v zaměstnání

Zdrojem práva Smlouvy o Evropském společenství (dále „ES“) v oblasti rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání je čl. 141 (původně čl. 119). Záměrem tohoto stanoviska bylo zajišťování a uplatňování pravidla rovné odměny za stejnou práci popř. práci stejné hodnoty, a to na území všech členských států.

Účel zásady obsažené v čl. 141 Smlouvy o ES byl původně chápán ve významu ekonomickém, nikoliv jako ustanovení rovnosti na základě pohlaví. Až později byl judikaturou Evropského soudního dvora povolen dvojí význam resp. charakter čl. 141, nejen ekonomický, ale i sociální.

V souvislosti s čl. 141 Smlouvy o ES mají soukromé osoby možnost odvolávat se vůči státu neboli jeho orgánům – v tomto případě se jedná o vertikální přímý účinek. V případě dovolávání se přímého účinku čl. 141 soukromé osoby (zaměstnanec) vůči jiné soukromé osobě (zaměstnavatel) se jedná o horizontální přímý účinek.

3.6.5. Antidiskriminační směrnice Rady ES

Směrnice jsou hlavním nástrojem harmonizace pracovního práva v rámci Evropského společenství.

V případě, že členský stát neprovede ve lhůtě, která je směrnicí stanovená potřebná opatření k jejímu zavedení do vnitrostátní právní úpravy nebo implementuje opatření, která nejsou úplná či dostačující, mají občané daného státu kompetenci domoci se svých práv tím způsobem, že se na směrnici přímo odvolají.

Nejvýznamnějšími antidiskriminačními směrnicemi v rámci Evropského společenství/ EU v oblasti rovnosti v pracovněprávních vztazích jsou:

- *Směrnice Rady ES č. 75/117 EEC, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejného odměňování mužů a žen.*
- *Směrnice Rady ES č. 76/207 EEC, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zásady rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu, služební postup a pracovní podmínky.*
- *Směrnice Rady ES č. 97/80 EC, o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví.*

- *Směrnice Rady ES č. 92/85 EEC, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zavádění opatření ke zlepšování zdraví a bezpečnosti při práci těhotných pracovníků a pracovníků krátce po porodu nebo kojících.*
- *Směrnice Evropského parlamentu a Rady ES č. 2006/54 EC, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.²⁸*

3.6.6. Evropský soudní dvůr

Evropský soudní dvůr (dále „Soud“ či „ESD“) je vrcholným orgánem soudního přezkumu dodržování práva ES. Jeho posláním je zajistit „dodržování práva při výkladu a provádění“ základních smluv (čl. 220 SES), což zahrnuje nejen primární právo ES, ale také právní akty. Dodržování práva ES zajišťuje Soud jak vůči orgánům ES, tak i členským státům a nepřímo i vůči státním příslušníkům těchto států. Povinné podřízení se členských států a jejich příslušníků Soudu tvoří jeden z podstatných prvků supranacionality ES.²⁹

²⁸ ŠTANGOVÁ V., Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu, s. 115-125

²⁹ TICHÝ L. a kol., Evropské právo, s. 168

3.7. Implementace evropského práva do českého práva

Přípravou České republiky na vstup do Evropské unie (dále „EU“) byly odstartovány rozsáhlé novelizace pracovněprávních předpisů.

První vlna začala již v roce 1999 novelou zákona o zaměstnanosti. Harmonizován byl též Zákoník práce z roku 1965 (dále jen „ZPr. 1965“) a zavedena byla jak povinnost rovně odměňovat ženy a muže, tak zákaz přímé a nepřímé diskriminace. Rok 2000 přinesl další změnu zákona o mzdě a zákona o platu, která do obou předpisů vnesla princip stejné mzdy resp. platu za stejnou práci či práci stejné hodnoty pro muže a ženy, jakož i novelu OSŘ, která v § 133a speciálně upravila rozložení důkazního břemene pro případy diskriminace.³⁰

Druhá vlna přijetí novelizačních předpisů nastává v okamžiku faktického vstupu ČR do EU. Byl znovu novelizován ZPr. 1965, dle požadavků Směrnice 2002/73 a byl přijat nový zákon o zaměstnanosti. Definice přímé a nepřímé diskriminace byla spolu s řadou dalších definic vložena do § 1 ZPr. 1965.

³⁰ HAVELKOVÁ B., Rovnost v odměňování žen a mužů, s. 36,37

3.8. Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace v českém pracovním právu

3.8.1. Ústava ČR, Listina základních práv a svobod

V preambuli Ústavy České republiky stojí, že občané ČR jsou rovnoprávní a svobodní, stát je svobodný a demokratický, založený na úctě k lidským právům.

Podle ust. čl. 1 Listiny základních práv a svobod (dále jen „Listiny“) *jsou lidé svobodní a rovní v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné.* V souladu s ust. čl. 3 odst. 1 Listiny se *základní práva a svobody 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.*

Právo na rovné zacházení a ochranu před diskriminací je v Listině pojato jako právo nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné, jedná se o základní lidské právo, kterému je právním řádem poskytována ochrana. Výjimka z práva na rovné zacházení může být stanovena pouze zákonem a v souladu s mezinárodními úmluvami o lidských právech a svobodách. Povinnosti mohou být ukládány toliko na základě zákona a v jeho mezích a při zachování základních práv a svobod.³¹

3.8.2. Vývoj právní úpravy rovného zacházení a zákazu diskriminace v ČR

Politické změny, které přineslo ukončení komunistické vlády v Československé republice a následný vznik České republiky, si vyžádaly celou řadu změn v právním systému. V neposlední řadě celým pásmem novelizací prošlo i pracovní právo, které bylo nutné přizpůsobit novým ekonomickým, společenským a politickým podmínkám.

Po roce 1989 docházelo prostřednictvím novel zákoníku práce k postupnému uvolnění kogentnosti zákoníku práce. Kogentní normy omezovaly smluvní svobodu mezi účastníky pracovněprávních vztahů. Po roce 1990 dochází k možnosti zaměstnávání

³¹ ŠTANGOVÁ V., Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu, s. 150

občanů fyzickými osobami v rámci soukromého podnikání a dochází k ustálení termínů *zaměstnavatel a zaměstnanec*.

Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace v oblasti pracovního práva je prvně deklarována právním předpisem Zákona č. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti. Tento zákon upravoval však právní vztahy pouze v oblasti zaměstnanosti. V preambuli Zákona č. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti bylo uvedeno, že „*občané mají právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav a věk*“. V samotném textu zákona však tato zásada více konkretizována nebyla.

Až do roku 2000 zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace výslovně upravována nebyla. Pramenem byl pouze čl. 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod o zákazu diskriminace.

Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace se do Zákoníku práce promítla až s tzv. harmonizační novelou zákoníku práce, tzn. zákonem č. 155/2000 Sb. Touto novelou se do Zákoníku práce vnáší 28 směrnic Rady Evropských společenství včetně antiskriminačních směrnic.

S účinností od 1. 1. 2001 se ust. § 1 ZPr. rozšířilo o dva odstavce. Do § 1 odst. 3 se výslovně zakotvila zásada, která definovala rovné zacházení zaměstnavatelů se všemi zaměstnanci. Tímto se do ZPr. promítla Směrnice Rady Evropských společenství (dále „ES“) č. 76/207 EEC o rovném zacházení s muži a ženami a směrnice Rady ES č. 75/117 EEC o uplatňování zásady stejného odměňování žen a mužů. Odst. 4 § 1 ZPr. zakazoval jakoukoliv přímou a nepřímou diskriminaci a dále diskriminaci zaměstnanců z důvodu diskriminačních znaků (barva pleti, rasa a pohlaví). Kromě zákoníku práce se povinnost zákazu diskriminace a zajišťování rovného zacházení doplňovala i do ostatních pracovněprávních předpisů.

Před vstupem České republiky do Evropské unie byla přijata ještě další novela zákoníku práce – druhá harmonizační či druhá euronovela, která byla uskutečněna zákonem č. 46/2004 Sb., jenž nabyl účinnosti dnem 1. 3. 2004, tj. dva měsíce před vstupem České republiky do Evropské unie. Hlavním cílem této novely bylo promítnout do zákoníku práce antidiskriminační směrnice, které byly přijaty po roce 2000, a tím dosáhnout jeho plné slučitelnosti s právem Evropských společenství. Šlo o směrnici Rady

č. 2000/43 EC, kterou se provádí zásada rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ, dále Směrnice Rady č. 2000/78 EC, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání a Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2002/73 EC, kterou se mění Směrnice Rady č. 76/207 EEC o zavedení rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu služební postup a pracovní podmínky.³²

V roce 2006 (23. 5.) byl Poslaneckou sněmovnou Parlamentu České republiky schválen nový Zákoník práce publikovaný pod č. 262/2006 Sb. Zákaz jakékoliv diskriminace a princip rovného zacházení nový zákoník práce rovněž upravuje, ovšem pouze v omezeném rozsahu a to z toho důvodu, že v této problematice odkazuje na antidiskriminační zákon.

3.8.3. Antidiskriminační zákon

První návrh antidiskriminačního zákona byl předložen v roce 2005. Vzhledem ke shledání, že Česká republika v té době nesplňovala nezbytné požadavky obsažené především v sekundárním právu Evropských společenství na zajištění rovného zacházení a ochranu před diskriminací, nebyl zákon Poslaneckou sněmovnou přijat. Česká republika se z tohoto důvodu stala terčem velké kritiky ze strany Evropské unie, kdy se jakožto nový členský stát potýkala s velkými problémy spojenými s implementací právních stanov v oblasti rovnosti mužů a žen.

Druhý návrh byl předložen roku 2007, ovšem znovu ke schválení nedošlo. Česká republika se tak dostala do situace, kdy v podstatě neexistoval účinný a platný pramen práva, který by jednotlivé případy diskriminace řešil podrobněji. Nový zákoník práce z roku 2006 zákaz diskriminace, jak uvedeno výše, ošetřoval pouze v omezeném rozsahu a tedy jediným předpisem, upravujícím diskriminaci podrobněji, byl v této době Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.

Antidiskriminační zákon byl tedy po několikerém odmítnutí přijat v roce 2009 a následně vyhlášen ve Sbírce zákonů pod č. 198/2009 jako zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (dále jen Antidiskriminační zákon).

³² ŠTANGOVÁ V., Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu, s. 154

Jedná se o zastřešující právní předpis, který upravuje obecně zákaz diskriminace, a vyjmenovává diskriminační důvody (rasa, etnický původ, národnost atd.). Zákon, v souladu se směrnicemi EU, definuje přímou a nepřímou diskriminaci, obtěžování a sexuální obtěžování, jakož i pronásledování a pokyn či navádění k diskriminaci, jež jsou považovány za diskriminaci jako takovou, a tedy jsou stejně postižitelné. Antidiskriminační zákon rovněž upravuje přípustné formy rozdílného zacházení, včetně pozitivní akce, jakož i právní prostředky ochrany před diskriminací. Obecná ustanovení zákona tedy skutečně ukazují na obecnou normu, která by měla být použitelná pro posouzení všech případů tvrzené diskriminace, a to i tam kde existuje další, speciální úprava v některých zvláštních zákonech.³³

3.8.4. Zákon o zaměstnanosti

Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti byl přijat v roce 2004. Zákon o zaměstnanosti nahradil v plném rozsahu právní úpravu předchozí a do oblasti zaměstnanosti zakotvil zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace.

Ust. § 4 Zákona o zaměstnanosti vymezuje *Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání*. Tento paragraf definuje povinnosti účastníků pracovněprávních vztahů a zakazuje při uplatňování práva jakoukoliv diskriminaci.

V hlavě IV Zákon o zaměstnanosti vymezuje právo na zaměstnání. V ust. § 10 a § 11 Zákona o zaměstnanosti jsou formulována práva fyzické osoby na zaměstnání a dále pak právo na svobodnou volbu zaměstnání fyzické osoby. Ust. § 12 Zákona o zaměstnanosti definuje povinnosti zaměstnavatele:

1) Účastníkům právních vztahů vznikajících podle tohoto zákona je zakázáno činit nabídky zaměstnání, které

- a) mají diskriminační charakter*
- b) nejsou v souladu s pracovněprávními nebo služebními předpisy, nebo*
- c) odporují dobrým mravům.*

³³ KOLDINSKÁ K., Gender a sociální právo, s. 163,164

2) Zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace, není-li jejich vyžadování v souladu se zvláštním právním předpisem, dále informace, které odporují dobrým mravům a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním předpisem. Na žádost uchazeče o zaměstnání je zaměstnavatel povinen prokázat potřebnost požadovaného osobního údaje. Hlediska pro výběr zaměstnanců musí zaručovat rovné příležitosti všem fyzickým osobám ucházejícím se o zaměstnání.

3.8.5. Zákon o inspekci práce

Podle ust. § 1 Zákona č. 252/2005 Sb. o inspekci práce tento zákon upravuje zřízení a postavení orgánů inspekce práce jako kontrolních orgánů na úseku ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek, působnost a příslušnost orgánů inspekce práce, práva a povinnosti při kontrole a sankce za porušení stanovených povinností.

Správními úřady jsou Státní úřad inspekce práce (v čele je generální inspektor) a oblastní inspektoráty práce (v čele působí vedoucí inspekce). Působnost správních úřadů je vymezena ust. § 3 Zákona č. 251/2005 Sb. o inspekci práce.

Zákon o inspekci práce rozlišuje mezi přestupky a jinými správními delikty. Přestupku se může dopustit pouze fyzická osoba – zaměstnavatel, který není podnikatelem, resp. trestného jednání se nedopustil v souvislosti s výkonem podnikatelské činnosti. Za správní delikt odpovídá zaměstnavatel – právnická osoba, nebo zaměstnavatel – fyzická osoba, pokud naplnil skutkovou podstatu správního deliktu při podnikání nebo v přímé souvislosti s ním. Skutkové podstaty přestupků a správních deliktů jsou formulovány shodně, a to i pokud jde o výši sankce. Rozdíl mezi odpovědností za přestupek a za správní delikt však existuje a je značný. Na přestupky a řízení o nich se vztahuje subsidiárně Zákon č. 200/1990 Sb. o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů. Naopak pro správní delikty platí procesní úprava obsažená ve správním řádu (Zákon č. 500/2004 Sb. ve znění

pozdějších předpisů), který nepodmiňuje spáchání správního deliktu zaviněním na straně zaměstnavatele.³⁴

³⁴ BĚLINA M. a kol., Pracovní právo, s. 529, 530

4. PRAKTICKÁ ČÁST

Praktická část je zaměřena na zmapování aktuální situace na trhu práce. Jak je problematika rovnosti příležitostí na trhu práce vnímána v praxi. Jaké jsou faktické postupy zaměstnavatelů a nakolik se tyto postupy dotýkají samotných zaměstnanců a jaký názor na rovnost příležitostí na trhu práce zaměstnanci mají.

Zkoumání se zaměřuje na analýzu inzerce volných pracovních pozic a dále pomocí dotazníkového šetření bude ověřena praktická stránka procesu výběrových řízení a samotný průběh pracovního poměru z hlediska zaměstnanců. Jak blízké či vzdálené je jim téma rovnosti příležitostí v pracovněprávních vztazích a jak dalece se s touto problematikou dostali sami do kontaktu, popřípadě nakolik jsou v této oblasti informováni.

Výsledky dotazníkového šetření budou použity na přijetí či vyvrácení předem stanovených hypotéz. Data budou zhodnoceny pomocí grafů a okomentovány. Jako výstup na zjištěné poznatky provedených šetření budou navržena příslušná opatření.

4.1. Nabídka volných pracovních pozic – inzerce

Moderní doba nabízí stále nové a nové možnosti ve všech oblastech lidské společnosti. Nové trendy vznikají i v oblasti HR (Human Resources) neboli lidských zdrojů. V současnosti mají firmy několikero možností při nábore nových zaměstnanců. S tím je samozřejmě spojené i zveřejňování nabídek volných pracovních pozic.

Zatímco v dobách minulých bylo v podstatě jedinou možností zveřejňování nabídek volných pracovních pozic prostřednictvím inzerce v tisku, popř. úřadem práce nebo tzv. prostřednictvím přátelských vazeb, dnešní doba nabízí podstatně rozšířenější škálu možností. Pravděpodobně nejrozšířenějším prostředkem inzerce je internet s portály specializujícími se na nabídku práce (např. www.prace.cz, www.jobs.cz atp.). Rozrůstá se i počet personálních agentur, které si mnohé firmy najímají s konkrétními požadavky a ty zprostředkovávají vyhledávají nové pracovní síly. Inzerce pomocí tisku samozřejmě i nadále plní svou funkci a nezastupitelné zůstávají i úřady práce, které plní funkci zejména v regionech s vysokou mírou nezaměstnanosti.

Novými možnostmi se tak zvyšuje dostupnost nabídky i poptávky. Situace je jednodušší nejen pro potenciální zaměstnavatele, ale i pro samotné uchazeče o zaměstnání. Jak již bylo řečeno výše, internet je v tomto směru nenahraditelným pomocníkem. Uchazeči o zaměstnání mohou využívat nejrůznější portály, kde pouze vyplní své osobní a profesní údaje, popř. vloží svůj životopis a personální agentury popř. přímo potenciální zaměstnavatelé je kontaktují. Další možností je, že uchazeči mohou sami vybírat z aktuální nabídky volných pracovních pozic a kontaktovat zaměstnavatele resp. personální agentury, které je následně po prostudování životopisů buď zařadí do výběrového řízení či nikoliv.

Nové možnosti ve zveřejňování volných pracovních pozic, ale nepřinášejí jenom pozitiva. S vyšší nabídkou roste i riziko vzniku tenké hranice, kdy může docházet k diskriminaci a porušení rovnosti. Bohužel ne každá společnost – tedy potenciální zaměstnavatel nebo personální agentura mají k dispozici personalisty, kteří by byli skutečnými znalci v oblasti pracovněprávních vztahů. V řadě případů tak dochází ke zveřejňování inzerátů nabízejících volné pracovní pozice vykazující diskriminační znaky.

Dohled, v oblasti inzerce pracovních míst, nad dodržováním zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace je svěřena Inspektorátům práce podle Zákona č. 252/2005 Sb. o inspekci práce, který vymezuje jejich pravomoci a působnost.

4.1.1. Ukázky inzerátů z praxe vykazující znaky diskriminace

1. Diskriminace z důvodu věku

Ukázka inzerátu nabízející volné pracovní místo:

„Na hlavní pracovní poměr do obchodu se sportovním oblečením v centru Prahy hledáme mladé uchazeče na pozici asistentek/asistentů prodeje. Nabízíme zajímavou práci v příjemném prostředí, požadujeme věk do 30 let, aktivní znalost anglického popř. ruského jazyka. Uvítáme optimismus, zodpovědnost, kultivované vystupování a zkušenost s maloobchodním prodejem.“³⁵

Tento inzerát vykazuje přímou diskriminaci na první pohled, a to požadavkem, který konkrétně vyžaduje určitou věkovou hranici, bez toho aniž by zaměstnavatel uvedl důvod tohoto požadavku. Zaměstnavatel se tak dle § 2 odst. 3 Antidiskriminačního zákona dopouští diskriminace z důvodu věku.

2. Diskriminace z důvodu pohlaví

Ukázka inzerátu nabízející volné pracovní místo:

„Pro našeho klienta hledáme uchazeče na pozici obchodního ředitele.“

Popis pracovní činnosti:

- vedení obchodní společnosti do 20 pracovníků,
- přehodnocení stávající obchodní strategie s cílem využít současných hodnot
- vytvoření dlouhodobé koncepce rozvoje a její naplnění (marketingové a personální)
- podpora, koordinace a kontrola obchodních manažerů
- aktivní vedení obchodních jednání.

Očekáváme:

- VŠ vzdělání ekonomického zaměření
- Praxi v oboru
- Manažerské a analytické schopnosti
- Pracovitost, spolehlivost, loajalitu, komunikační dovednosti
- Reprezentativní vystupování, bezúhonnost

³⁵ www.prace.cz

- *Aktivní znalost AJ*
- *Řidičský průkaz sk. B*³⁶

Tímto inzerátem je nepřímou řečeno, že na pozici se očekává nástupce mužského pohlaví – „*hledáme uchazeče na pozici ředitele*“, ačkoliv uvedené požadavky by mohla splňovat i žena.

Znění inzerátu lze vyložit dvojím způsobem:

- a) Zadavatel inzerátu si neuvědomil, že znění inzerátu je zavádějící, jelikož uvedením spojení „*hledáme ředitele*“ oslovuje pouze uchazeče mužského pohlaví.
- b) Zadavatel inzerátu cíleně uvedl spojení „*hledáme ředitele*“, jelikož se skutečně domnívá, že na danou pozici vyhovuje lépe zástupce mužského pohlaví a žena by takovou pozici nemohla vykonávat. Vzhledem k uvedeným požadavkům, toto ale není pravděpodobné a dochází tak k diskriminaci z hlediska pohlaví dle ust. § 2 odst. 3 Antidiskriminačního zákona.

3. Diskriminace z důvodu pohlaví a národnosti

Ukázka inzerátu nabízející volné pracovní místo:

*„Na pozici skladníka přijmeme muže české národnosti. Podmínkou je trestní bezúhonnost. Nabízíme odpovídající platové ohodnocení a příspěvek na stravování. Nástup možný ihned.“*³⁷

Zaměstnavatel se dopouští v první řadě diskriminace z hlediska pohlaví – není uveden důvod proč je pozice vhodná pouze pro muže. Dalším diskriminačním znakem vyskytujícím se v uvedeném inzerátu je diskriminace z důvodu národnosti dle ust. § 2 odst. 3 Antidiskriminačního zákona. Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel požaduje, aby zaměstnanec byl české národnosti, lze usuzovat, že chce odradit zájemce z řad národnostních menšin žijících na území České republiky.

³⁶ www.jobs.cz

³⁷ www.dobraprace.cz

4. Diskriminace z důvodu mateřství nebo otcovství

Ukázka inzerátu nabízející volné pracovní místo:

„Do nově vzniklé společnosti hledáme uchazeče a uchazečky na pozici realitního makléře. Požadujeme naprostou časovou flexibilitu a schopnost přizpůsobit se každé situaci. Základní znalost AJ výhodou, znalost PC podmínkou. Vhodné i pro absolventy. Nabízíme dobré platové ohodnocení, možnost kariérního růstu a týden dovolené navíc.“³⁸

Zaměstnavatel nepřímo tímto inzerátem říká, že uchazeči o nabízenou pracovní pozici, by měli být osoby bez jakýchkoliv závazků, jelikož by těmito závazky mohla být narušena uvedená „naprostá časová flexibilita“. Je jisté, že pro matky nebo otce takováto časová flexibilita představuje problém a neshoduje se s péčí o nezletilé dítě (děti). Zaměstnavatel se takto dopouští diskriminace z důvodu mateřství nebo otcovství, která spadá do kategorie diskriminace z důvodu pohlaví dle ust. § 2 ods. 4 Antidiskriminačního zákona.

³⁸ www.hledampraci.cz

4.2. Dotazníkové šetření

Pro šetření byla zvolena metoda dotazníků s uzavřenými otázkami.

Pomocí dotazníkového šetření bude ověřena praktická stránka naplňování rovných příležitostí na trhu práce. Jak zaměstnanci vnímají svoji pozici, zda se s problematikou diskriminace někdy setkali, a to buď přímo, nebo zprostředkovaně.

Dotazování proběhlo v prosinci 2013, ve třech rozdílných institucích ve Středočeském kraji a hlavním městě Praze:

- 1. Obchodní společnost spadající do kategorie malých podniků (do padesáti zaměstnanců), dále označována jako „malý podnik“.**
- 2. Obchodní společnost spadající do kategorie velkých podniků (nad 250 zaměstnanců)³⁹, dále označována jako „velký podnik“.**
- 3. Úřad státní správy.**

Důvodem pro toto rozdělení byla možnost zjištění případného rozdílu ve vnímání rovných příležitostí v očích zaměstnanců různých zaměstnavatelských subjektů, a to nejenom z hlediska vykonávané profese, ale také z hlediska prostředí, ve kterém k výkonu zaměstnání dochází.

Dotazník byl sestaven tak, aby pokryl hned několik oblastí ze zkoumané problematiky rovnosti příležitostí. Otázky směřované na věk, úroveň dosaženého vzdělání můžeme zařadit do kategorie všeobecného přehledu. Dále dotazník obsahuje otázky zaměřené na samotný výběr zaměstnání – inzeráty a přijímací pohovory. Další kategorií je část zaměřená na aktuální průběh zaměstnání resp. jak respondenti pociťují aktuální situaci, zda se setkávají s diskriminací na svém pracovišti a dále pak otázka rovných příležitostí v kariérním postupu. Poslední část dotazníku se týká problematiky samotného řešení situací, kdy k diskriminaci dochází, zda je vnitropodnikově jakkoliv upravena ochrana před diskriminací.

Bylo definováno celkem sedm hypotéz, které budou na základě výsledků z dotazníkového šetření přijaty, popřípadě zamítnuty.

³⁹ http://www.prahafondy.eu/cz/oppa/pro-prijemce/325_pomucka-pro-urceni-velikosti-podniku.html

Dotazníkové šetření – hypotézy

Následující hypotézy neboli domněnky budou ověřeny prostřednictvím dotazníkového šetření.

Tabulka 1 Hypotézy

č.	HYPOTÉZA
1	Nejrozšířenější formou hledání volného pracovního místa je internet.
2	Uchazeči o zaměstnání jsou mnohdy diskriminováni již při výběrovém řízení na pracovní pozici.
3	Dosažené vzdělání odpovídá zařazení na pracovní pozice a v tomto směru panuje rovnost.
4	Neexistuje rozdíl ve vnímání a přístupu k diskriminaci a rovným příležitostem v závislosti na typu podniku.
5	Zaměstnanci považují za nejčastější diskriminační důvod věk a pohlaví.
6	Muži jsou upřednostňováni v kariérním postupu před ženami.
7	Vnitřní předpisy zaměstnavatelů dostatečně nezakotvují ochranu zaměstnanců před diskriminací.

Zdroj: vlastní zpracování

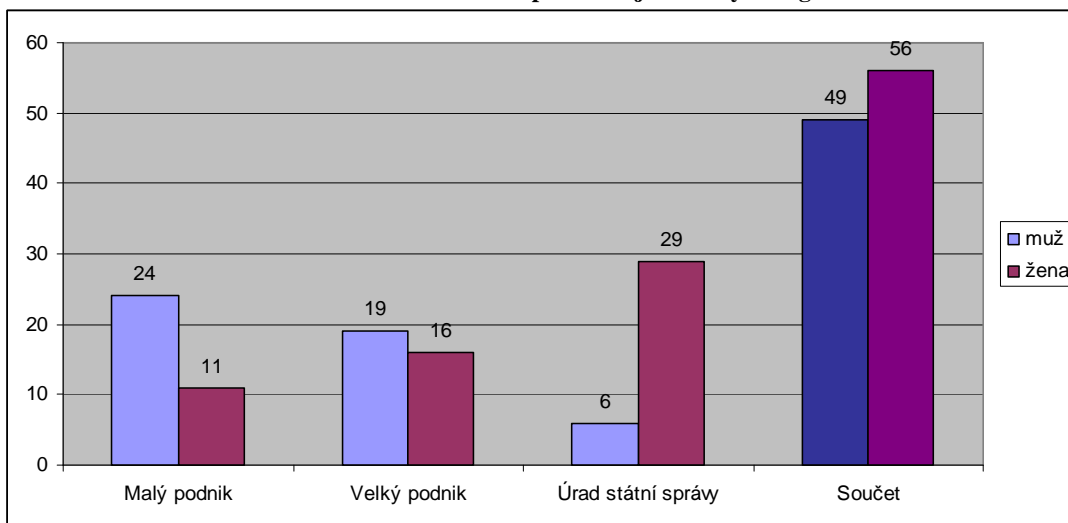
Na základě výsledků budou tyto hypotézy přijaty nebo zamítnuty a výsledky budou interpretovány.

4.2.1. Vyhodnocení dotazníkového šetření

Celkem bylo do každé instituce rozdáno náhodně zvoleným zaměstnancům 45 dotazníků. Jelikož ne všechny dotazníky splňovaly kritéria pro konečné vyhodnocení (částečně vyplněné dotazníky, apod.) musely, být některé dotazníky vyřazeny. Celkově do konečného vyhodnocení vstupovalo z každé instituce 35 dotazníků, celkem tedy bylo vyhodnocováno 105 dotazníků.

V následujícím grafu (č. 1) je znázorněno rozdělení respondentů dle pohlaví a dle jednotlivých organizací – související otázka č. 1 a otázka č. 6 dotazníkového šetření.

Graf č. 1 Počet zaměstnanců dle pohlaví v jednotlivých organizacích

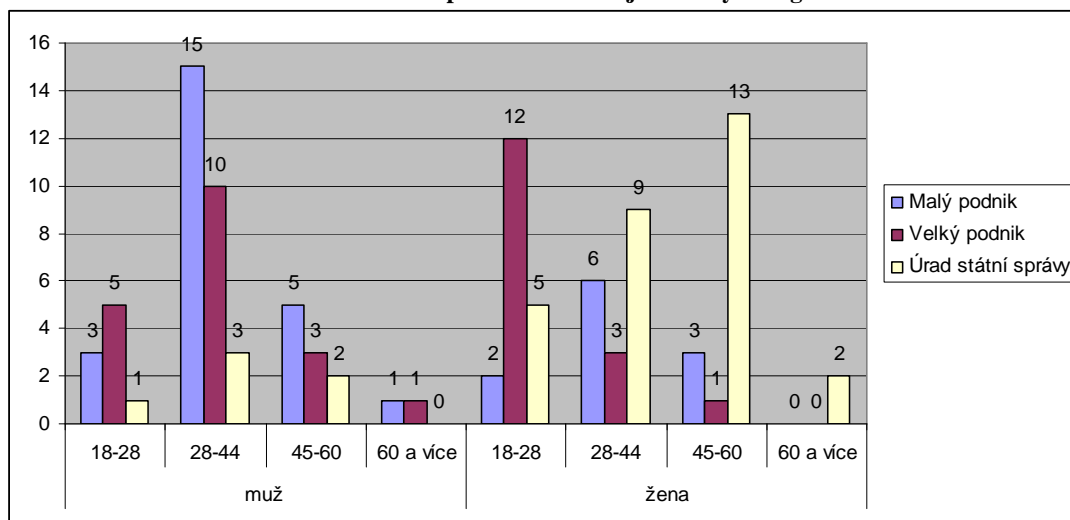


Zdroj: zpracováno dle vlastního šetření

Vyšší zastoupení celkového dotazování mají ženy (53%). Ovšem v rozdělení můžeme vidět, že ženy převládají na úřadě státní správy a v soukromém sektoru v zastoupení převyšují muži.

Rozdělení dle pohlaví a věku v jednotlivých organizacích je znázorněno v grafu č. 2

Graf č. 2 Rozdělení dle pohlaví a věku v jednotlivých organizacích



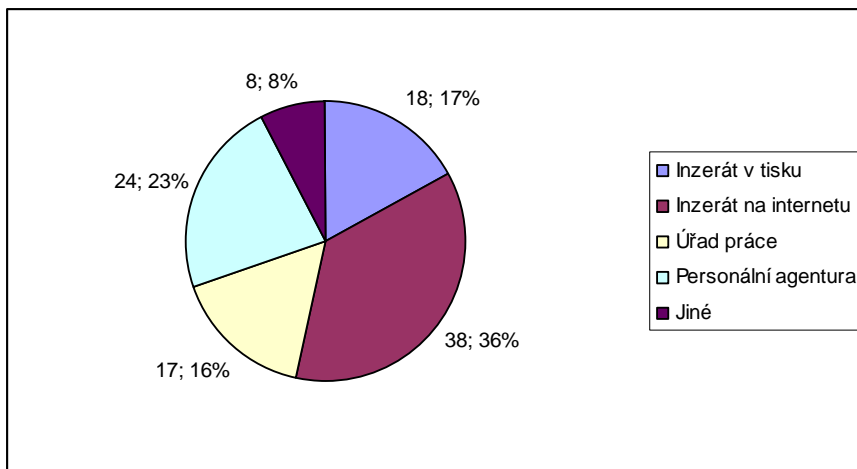
Zdroj: zpracováno dle vlastního šetření

V malém podniku je nejpočetnější věkovou skupinou kategorie 28 - 44 let, a to pro muže i ženy. Ve velkém podniku je nejpočetnější zastoupení mužů ve věkové kategorii 28 - 44 let a žen 18 – 28 let. Úřad státní správy má nejvyšší zastoupení žen ve věkové kategorii 45 - 60 let a mužů ve věkové kategorii 28 - 44 let.

Hypotéza č. 1: Nejrozšířenější formou hledání volného pracovního místa je internet.

Tato hypotéza by měla potvrdit nebo vyvrátit tvrzení uvedené v kapitole č. 4.1, kde je uvedeno, že v současné době je nejvyhledávanějším prostředkem k hledání volných pracovních pozic internet.

Graf č. 3 O vaší současné pracovní pozici jste se dozvěděl/a prostřednictvím



Zdroj: zpracováno dle vlastního šetření

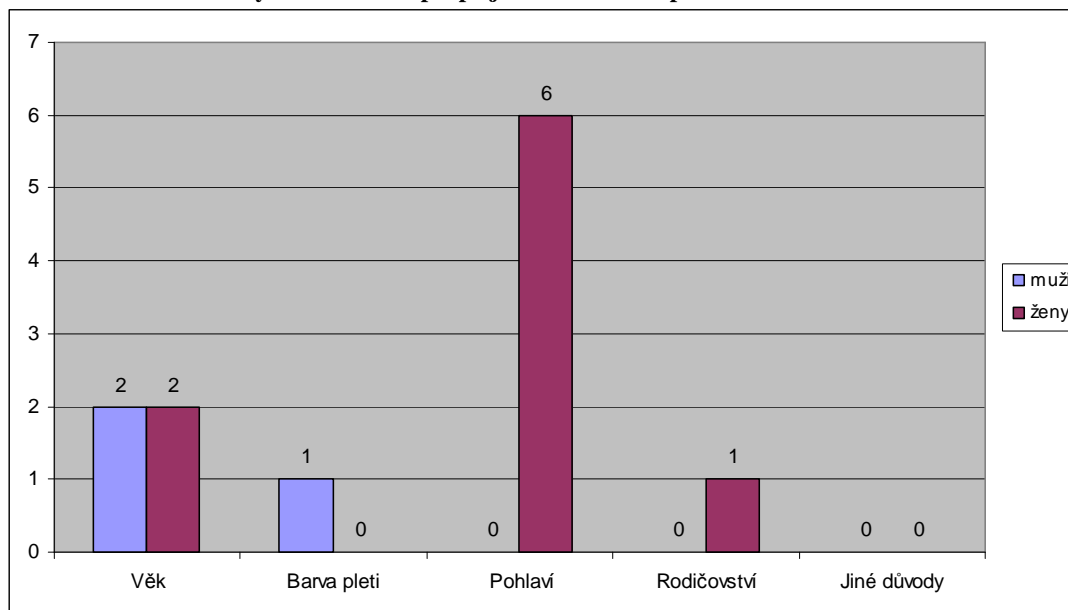
Z grafu je patrné, že hypotézu č. 1 můžeme na základě vyhodnocení zjištěných informací potvrdit. Jako nejčastější formou hledání volného pracovního místa se jeví skutečně internet. 36% respondentů se o svojí současné pracovní pozici dozvědělo prostřednictvím internetu. 23% respondentů využilo služeb personální agentury a jako třetí nejčastější způsob hledání volných pracovních míst jsou inzeráty v tisku (17% respondentů).

Hypotéza č. 2: Uchazeči o zaměstnání jsou mnohdy diskriminováni již při výběrovém řízení na pracovní pozici.

S touto hypotézou souvisí otázka č. 5, 6, 7, 8 a 9 z dotazníkového šetření. Tyto otázky byly zaměřeny na analýzu procesu, který předchází vzniku samotného pracovního poměru, tedy výběrové resp. přijímací řízení.

Šetření ukázalo, že 6 % dotázaných mužů a 16% dotázaných žen se domnívá, že byli diskriminováni v průběhu přijímacího řízení. Důvody jsou zobrazené v následujícím grafu (č. 4).

Graf č. 4 Důvody diskriminace při přijímacím řízení z pohledu uchazečů o zaměstnání.



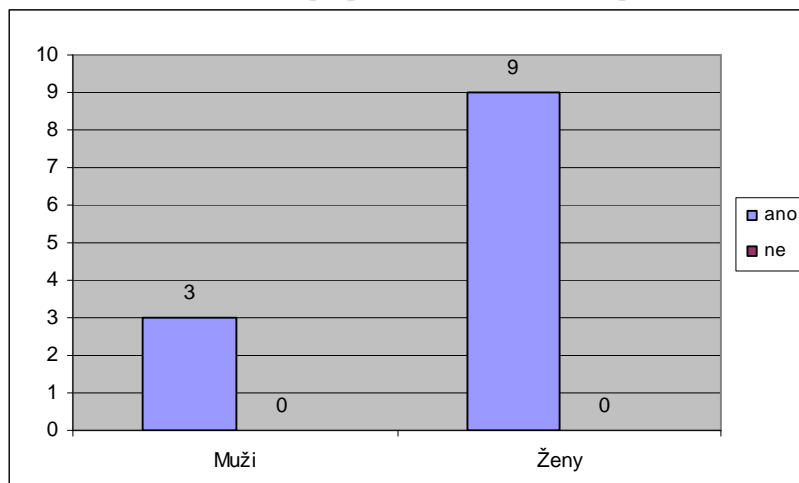
Zdroj: zpracováno dle vlastního šetření

2 dotázaní muži se domnívají, že byli diskriminováni z důvodu věku a 1 muž spatřuje za důvod diskriminace barvu pleti.

2 z dotázaných žen považují za důvod diskriminace věk, 6 žen pohlaví a 1 žena rodičovství.

V následujícím grafu (č. 5) se promítá otázka, zda se dotázaní domnívají, že diskriminace při výběrovém řízení měla vliv na zařazení na pracovní pozici či na mzdové/platové ohodnocení.

Graf č. 5 Měla diskriminace při přijímacím řízení vliv na průběh zaměstnání



Zdroj: zpracováno dle vlastního šetření

100% mužů i žen, kteří se domnívají, že byli při přijímacím řízení diskriminováni z důvodů výše uvedených, se domnívá, že tato diskriminace při výběrovém řízení měla vliv na zařazení na pracovní pozici, popřípadě se toto jednání odrazilo v platovém či mzdovém ohodnocení.

Z výsledků je patrné, že většina dotázaných diskriminaci při výběrovém řízení na pracovní pozici nezaznamenala. Toto se dalo předpokládat především z toho důvodu, že 100% dotázaných bylo aktuálně v pracovním poměru v konkrétní společnosti, tudíž je evidentní, že výběrovým řízením na pracovní pozici úspěšně prošli. Přesto se určité procento dotázaných (konkrétně 6% mužů a 16% žen) domnívá, že diskriminováni při výběrových řízeních byli a toto jednání ovlivnilo zařazení na pracovní pozici nebo následné platové/mzdové ohodnocení. Ženy jako důvod diskriminace uvádějí nejčastěji věk a pohlaví, muži potom věk.

Hypotézu č. 2 lze zamítnout, jelikož převážná část respondentů se domnívá, že při výběrovém řízení diskriminováni nebyli. Ovšem je důležité zmínit, že určité procento

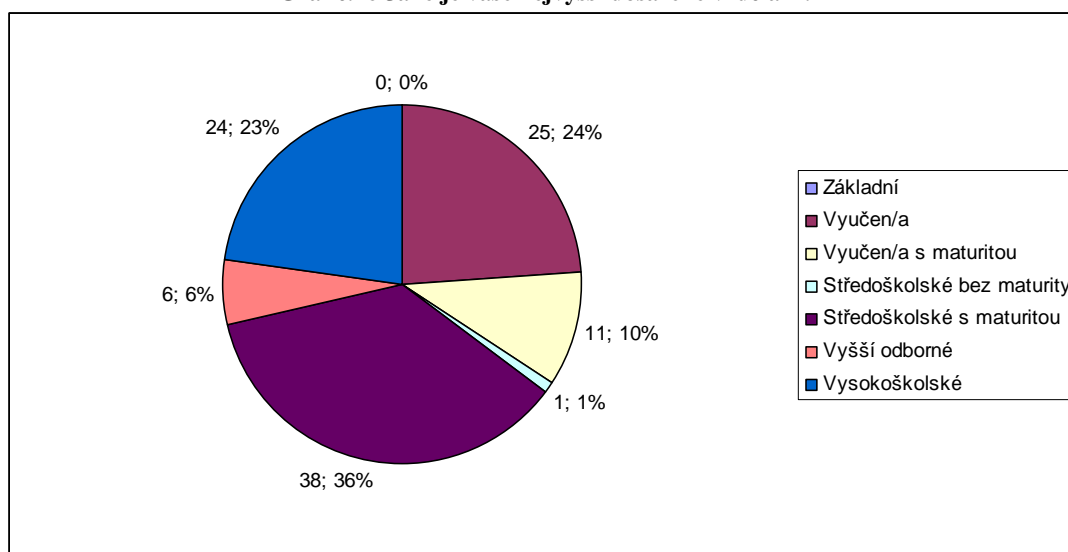
dotázaných se s diskriminací při přijímacím řízení setkala, a to celkem 11% respondentů.

Hypotéza č. 3: Dosažené vzdělání odpovídá zařazení na pracovní pozice a v tomto směru panuje rovnost.

S hypotézou č. 3 souvisí otázka č. 3, 10 a 11 dotazníkového šetření. Tato hypotéza by měla potvrdit či vyvrátit tvrzení, že zařazení na pracovní pozice odpovídá dosaženému vzdělání zaměstnanců.

Graf č. 6 znázorňuje dosažené vzdělání všech respondentů.

Graf č. 6 Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

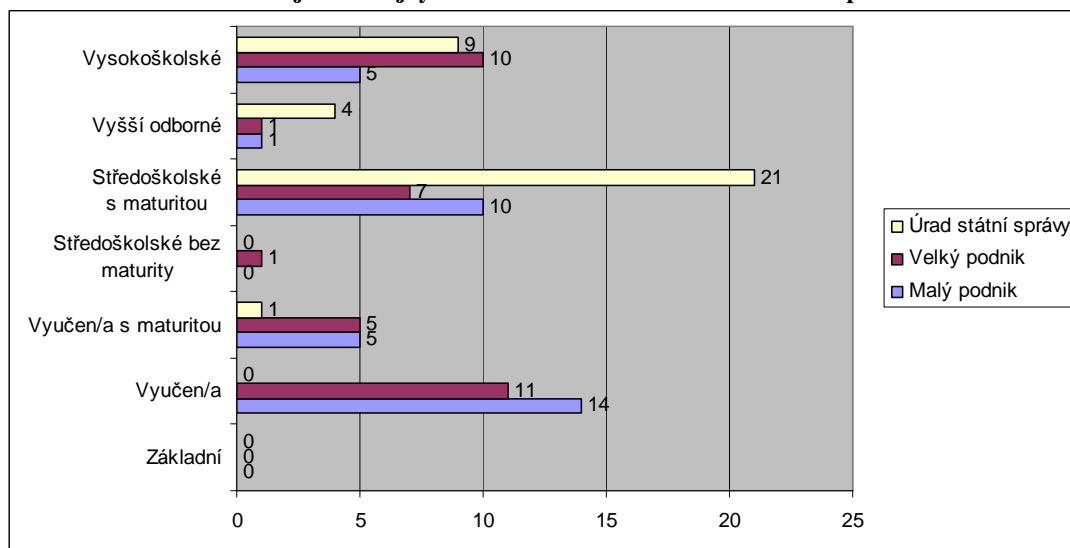


Zdroj: zpracováno dle vlastního šetření

Nejčastěji zastoupenými respondenty byli ti, kteří absolvovali středoškolské vzdělání s maturitou (36%), následují respondenti s výučním listem (24%) a vysokoškolsky vzdělání (23%).

Graf č. 7 představuje znázornění dosaženého vzdělání při pohledu na jednotlivé společnosti.

Graf č. 7 Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání? – rozdělení dle společností.

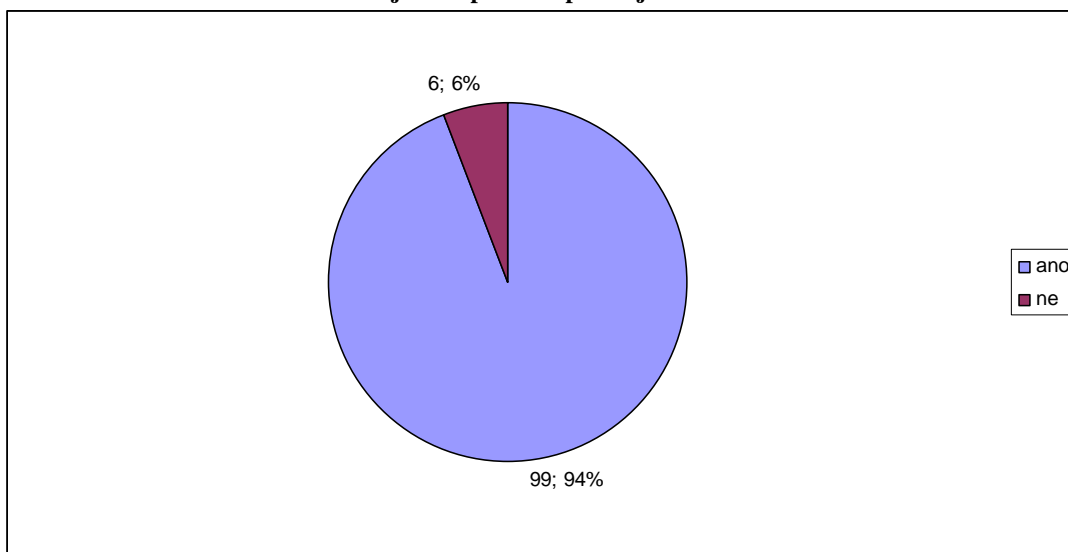


Zdroj: zpracováno dle vlastního šetření

Z grafu č. 7 je patrné, že v soukromém sektoru převládá počet zaměstnanců s dosaženým středoškolským vzděláním s maturitou popřípadě s výučním listem. Úřad státní správy pak představují v nejpočetnějším zastoupení respondenti s dosaženým středoškolským vzděláním s maturitou.

Otázka promítnutá v grafu č. 8 znázorňuje, mínění respondentů, zda pracují na takové pozici, která koresponduje s jejich dosaženým vzděláním.

Graf č. 8 Pracujete na pozici odpovídající vašemu vzdělání?

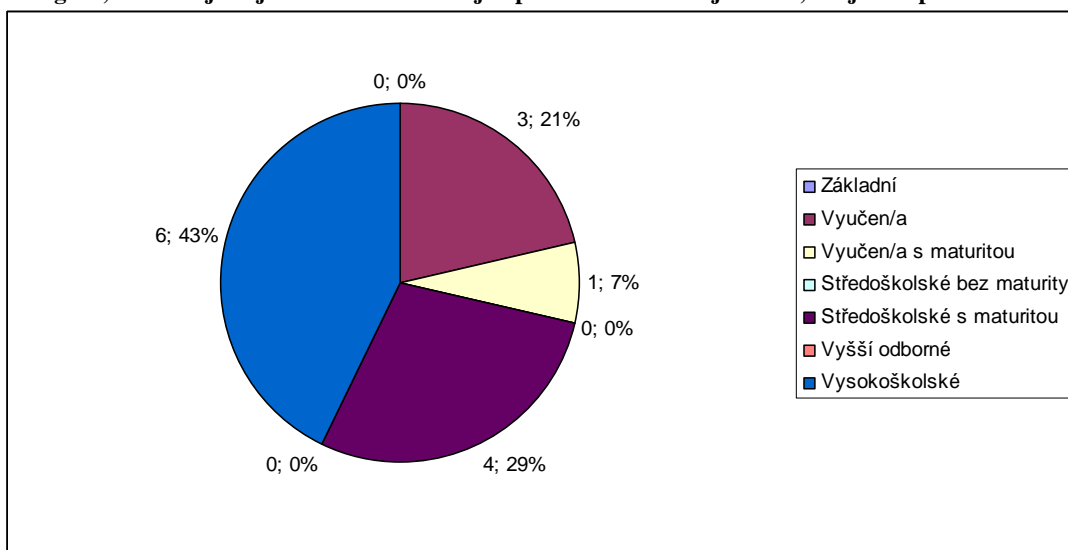


Zdroj: zpracováno dle vlastního šetření

Z grafu č. 8 je evidentní, že 99% dotázaných, se domnívá, že jsou zařazeni na pracovní pozici, která odpovídá jejich dosaženému vzdělání.

Graf č. 9 souvisí s dotazem „Jsou na vašem pracovišti kolegové, kteří mají stejnou odbornost a stejné pracovní zařazení jako vy, ale jsou lépe ohodnoceni?“. Respondenti, kteří odpověděli „ano“ jsou v grafu rozdělení dle dosaženého vzdělání.

Graf č. 9 Kategorizace respondentů dle vzdělání, kteří se domnívají, že na jejich pracovišti jsou kolegové, kteří mají stejnou odbornost a stejné pracovní zařazení jako oni, ale jsou lépe ohodnoceni.



Zdroj: zpracováno dle vlastního šetření

Graf č. 9 uvádí, že celkově 13% dotázaných se domnívá, že jejich kolegové jsou lépe ohodnoceni, ačkoliv mají stejnou odbornost a stejné pracovní zařazení jako oni.

Nejpočetněji zastoupenou skupinou, která se domnívá, že v tomto směru v jejich zaměstnání nepanuje rovnost, jsou respondenti s vysokoškolským vzděláním a středoškolským vzděláním s maturitou.

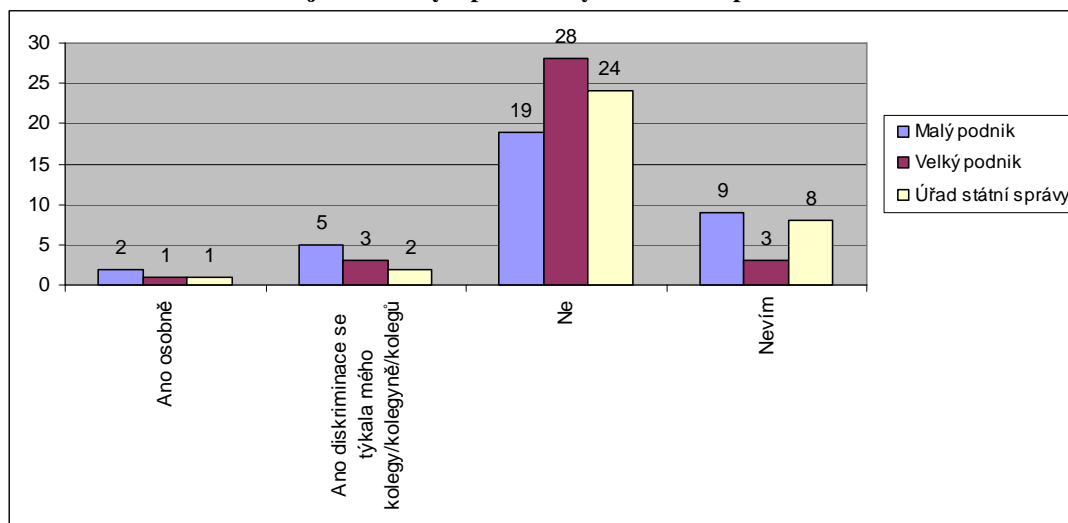
Hypotézu č. 3, týkající se tvrzení, že dosažené vzdělání odpovídá zařazení na pracovní pozice a v tomto směru panuje rovnost, lze s odkazem na provedené šetření potvrdit. 94% respondentů se domnívá, že pracují na pozici, která odpovídá jejich dosaženému vzdělání a 87% respondentů se domnívá, že ve směru rovných příležitostí v oblasti zařazení na pracovní pozice a následnému ohodnocení panuje v jejich společnosti rovnost.

Hypotéza č. 4: Neexistuje rozdíl ve vnímání a přístupu k diskriminaci a rovným příležitostem v závislosti na typu podniku.

S touto hypotézou souvisí otázky číslo 4, 13 a 14 z dotazníku.

V následujícím grafu (č. 10) se promítá otázka, pomocí, které bylo zkoumáno, zda se zaměstnanci při výkonu svého povolání setkávají s diskriminací.

Graf č. 10 Setkal/a jste se někdy v průběhu výkonu vašeho povolání s diskriminací?

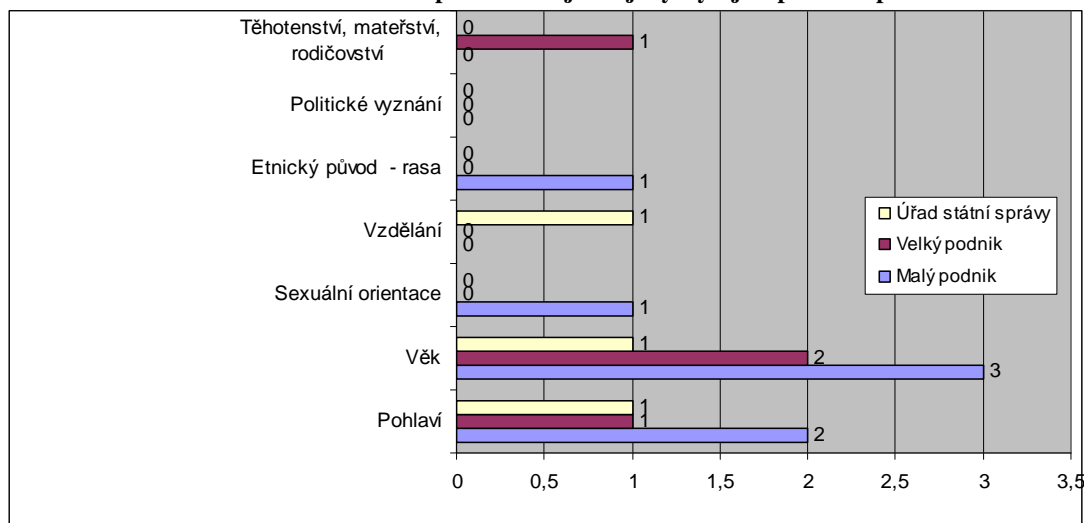


Zdroj: zpracováno dle vlastního šetření

Z grafu č. 10 vyplývá, že 20% zaměstnanců z malého podniku, 11% zaměstnanců z velkého podniku a 9% zaměstnanců z úřadu státní správy se s diskriminací na pracovišti setkali, a to buď osobně, nebo se diskriminace týkala jiných kolegů.

Následující graf č. 11 kategorizuje typy diskriminačních znaků, se kterými se zaměstnanci osobně či nepřímo setkali.

Graf č. 11 Jaká forma diskriminace se podle vás nejčastěji vyskytuje v pracovněprávních vztazích?



Zdroj: zpracováno dle vlastního šetření

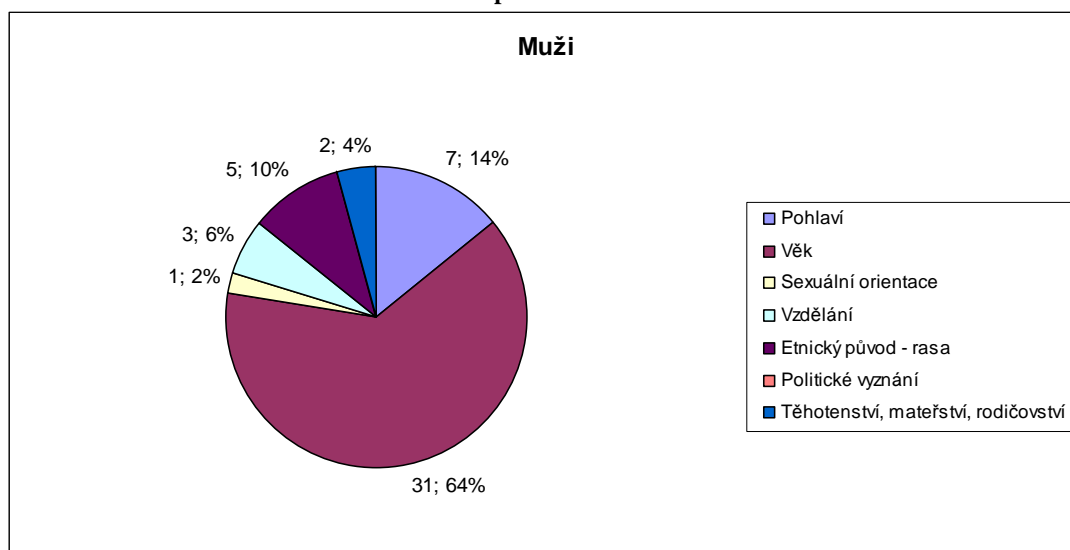
Zaměstnanci malého podniku za důvod diskriminace se, kterým se setkali ať osobně nebo u svých kolegů uvádějí věk, pohlaví, sexuální orientaci a etnický původ. Zaměstnanci velkého podniku uvádějí diskriminační znaky věk, pohlaví a diskriminaci z důvodu těhotenství, mateřství či rodičovství. Zaměstnanci úřadu státní správy se pak nejčastěji setkali s diskriminací z důvodu pohlaví, věku a vzdělání.

Z provedené analýzy je patrné, že zaměstnanci v rozdílných organizacích mají odlišné zkušenosti s diskriminací a nerovným zacházením. Hypotézu č. 4 lze tedy na základě uvedených zjištění zamítnout. Zaměstnanci z jednotlivých sektorů mají odlišné zkušenosti s diskriminací. Největší a tedy rizikovou skupinu, která se s diskriminací setkala, a to buď osobně, nebo byla jejím svědkem, je skupina zaměstnanců malého podniku.

Hypotéza č. 5: Zaměstnanci považují za nejčastější diskriminační důvod věk a pohlaví.

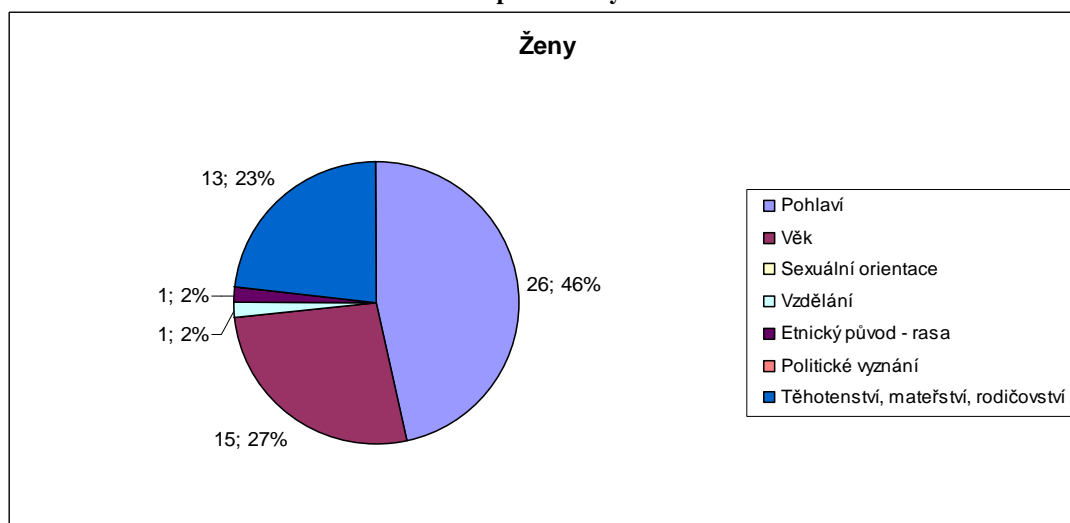
V následujících grafech je promítnuta otázka č. 15 související s tématem jaký nejčastější znak je důvodem diskriminace podle mínění dotázaných mužů a žen.

Graf č. 12 Jaká forma diskriminace se podle vás nejčastěji vyskytuje v pracovních vztazích - odpovědi muži



Zdroj: zpracováno dle vlastního šetření

Graf č. 13 Jaká forma diskriminace se podle vás nejčastěji vyskytuje v pracovních vztazích - odpovědi ženy



Zdroj: zpracováno dle vlastního šetření

14% mužů a 46% dotázaných žen považuje za nejčastější diskriminační znak pohlaví. 64% mužů a 27% žen se domnívá, že nejčastějším důvodem diskriminace v pracovněprávních vztazích je věk.

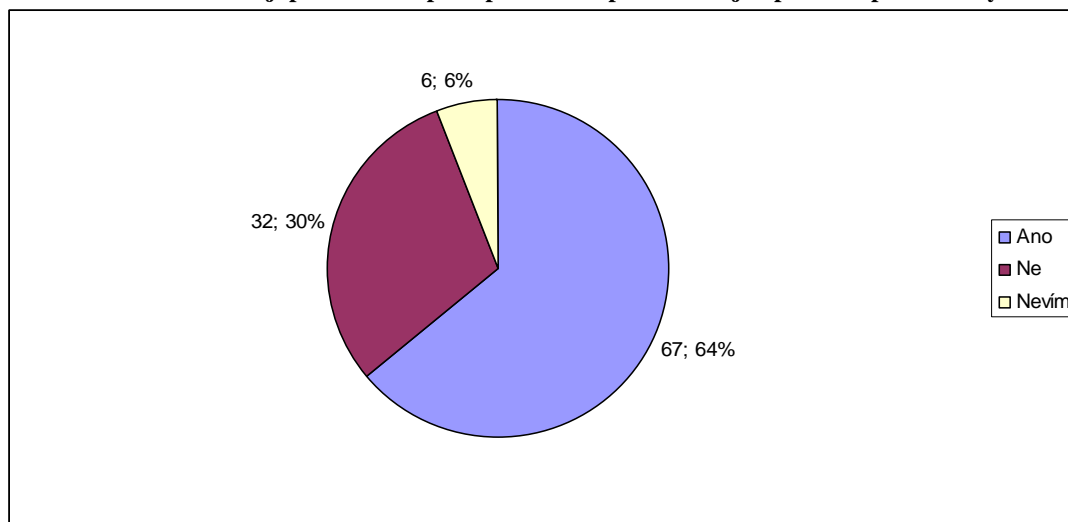
Z výsledků vyplývá, že za nejčastější důvod diskriminace se považuje skutečně věk a pohlaví. Přičemž diskriminační znak věk byl nejčastěji zvolen dotazovanými muži a dotazované ženy se shodují, že nejčastějším důvodem diskriminace je pohlaví.

Hypotézu č. 5, která interpretovala tvrzení, že zaměstnanci považují za nejčastější diskriminační znak věk a pohlaví, lze vzhledem ke zjištěným skutečnostem potvrdit.

Hypotéza č. 6: Muži jsou upřednostňováni v kariérním postupu před ženami.

Hypotéza č. 6 souvisí s otázkami č. 18 a 19 z dotazníku. Otázkou č. 18 bylo zjišťováno, zda existují pro všechny zaměstnance v jejich zaměstnání rovné příležitosti pro kariérní postup. V případě, že respondenti zvolili odpověď „ne“ na otázku č. 18, v otázce č. 19 pak volili kategorie, které jsou podle nich v kariérním postupu upřednostňovány (muži, ženy, věk atd.)

Graf č. 14 Existují pro kariérní postup ve vašem podniku stejná pravidla pro všechny?

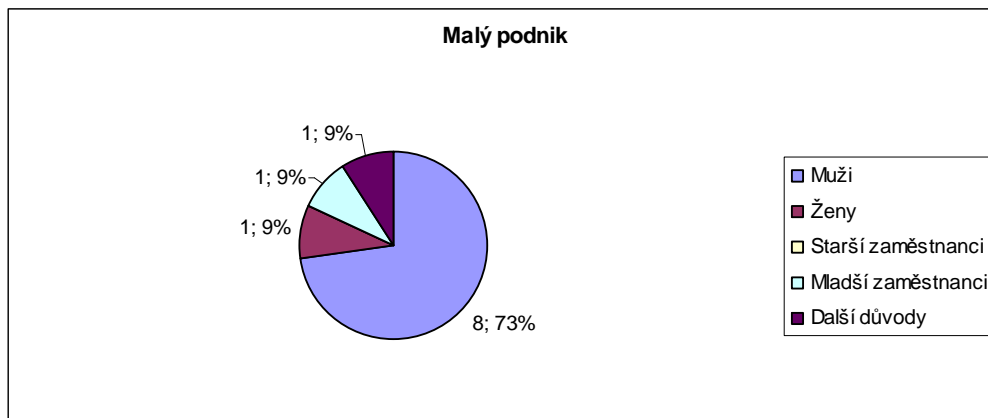


Zdroj: zpracováno dle vlastního šetření

64% zaměstnanců se domnívá, že pro kariérní postup v jejich společnosti jsou stejná pravidla pro všechny.

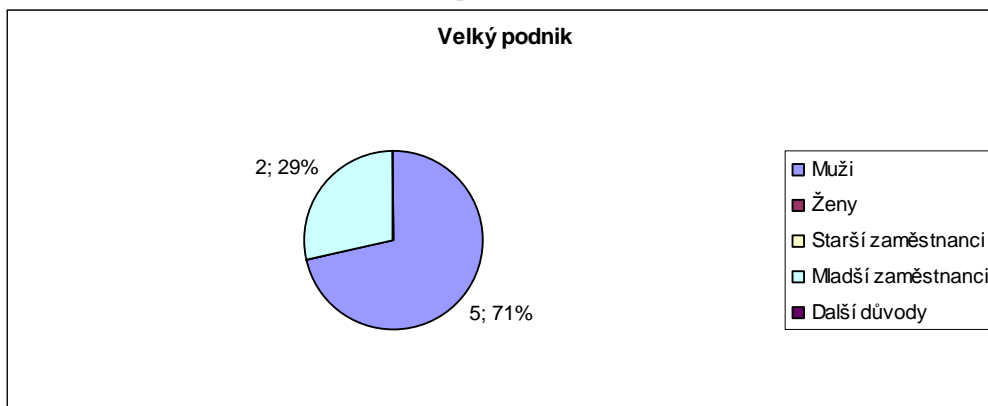
32% zaměstnanců s tvrzení nesouhlasí a uvádějí následující důvody (graf č. 15, 16, 17) proč v oblasti kariérního růstu nepadají rovnost.

Graf č. 15 Která kategorie je podle vás v kariérním postupu upřednostňována (respondenti z malého podniku).



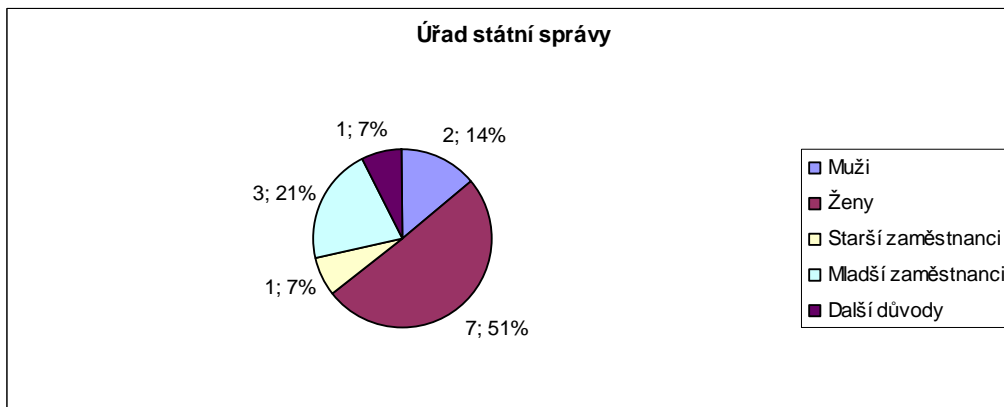
Zdroj: zpracováno dle vlastního šetření

Graf č. 16 Která kategorie je podle vás v kariérním postupu upřednostňována (respondenti z velkého podniku)



Zdroj: zpracováno dle vlastního šetření

Graf č. 17 Která kategorie je podle vás v kariérním postupu upřednostňována (respondenti z úřadu státní správy)



Zdroj: zpracováno dle vlastního šetření

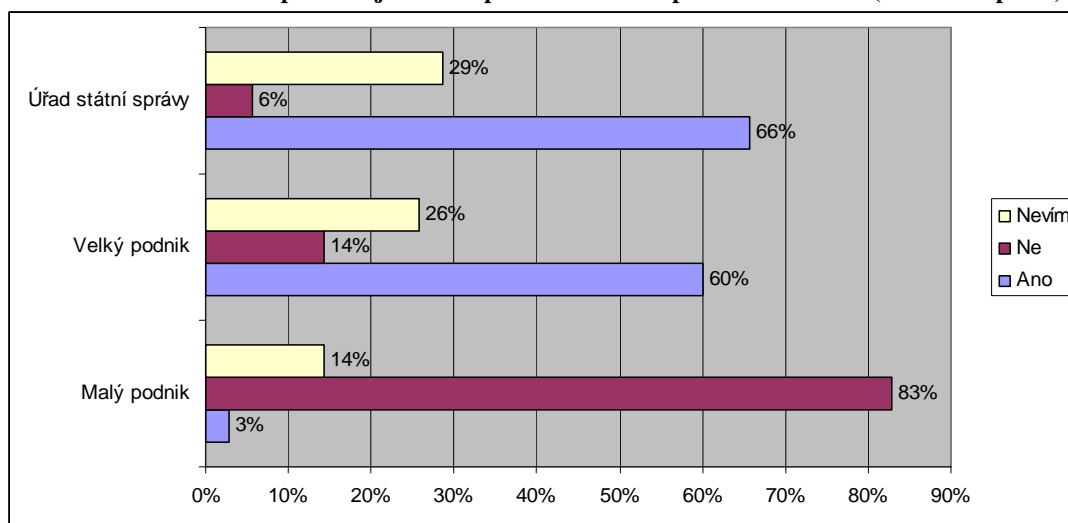
Z grafů 15, 16 a 17 je patrné, že zaměstnanci malého a velkého podniku se shodují, že v kariérním postupu mají přednost muži. Naopak zaměstnanci úřadu státní správy se domnívají, že přednost při kariérním postupu mají ženy. Za další kategorii zaměstnanců, která je podle mínění zaměstnanců v postupu v zaměstnání upřednostňována je kategorie mladších zaměstnanců. V tomto tvrzení se shodují zaměstnanci všech třech rozdílných institucí.

Hypotézu č. 6, která tvrdí, že muži jsou upřednostňováni v kariérním postupu před ženami, by bylo možné na základě uvedených skutečností potvrdit, jelikož větší část zaměstnanců, kteří se domnívají, že v tomto směru u nich v podniku rovnost nepanuje, se skutečně domnívá, že upřednostňovanou skupinou jsou muži. Avšak je nutné zohlednit, že nadpoloviční většina, konkrétně 64% respondentů, na dotaz, zda u nich v zaměstnání existují pro všechny rovné příležitosti v kariérním postupu, odpovědělo, že ano. Pouze 30% dotázaných se domnívá, že rovné příležitosti v tomto směru u nich v podniku nejsou. Za upřednostňovanou skupinu jsou v malém a velkém podniku považováni muži (13 respondentů), naproti tomu zaměstnanci úřadu státní správy se domnívají, že naopak ženy mají v kariérním postupu přednost (7 respondentů). Určité procento zaměstnanců ze všech tří podniků uvádí za další důvod upřednostňování v profesním růstu věk.

Hypotéza č. 7: Vnitřní předpisy zaměstnavatelů dostatečně nezakotvují ochranu zaměstnanců před diskriminací.

S touto hypotézou souvisí otázka č. 20 z dotazníku, která měla za úkol prověřit zabezpečení ochrany zaměstnanců, popřípadě uchazečů o zaměstnání před diskriminací ze strany zaměstnavatele, a to prostřednictvím vnitropodnikových předpisů.

Graf č. 18 Je ve vašem podniku jakkoliv upravena ochrana proti diskriminaci (směrnice apod.?)



Zdroj: zpracováno dle vlastního šetření

Z uvedeného grafu je patrné, že ne všichni zaměstnanci v jednotlivých společnostech se ve svých odpovědích na dotaz, zda u nich v zaměstnání existuje vnitropodnikově ochrana před diskriminací, shodují.

Zaměstnanci velkého podniku se z 60% shodují, že ochrana před diskriminací vnitropodnikově existuje, avšak 26% si není jistá a volila odpověď „nevím“. Obdobně odpovídali i zaměstnanci úřadu státní správy, 66% zaměstnanců se domnívá, že ochrana upravena je a 29% zaměstnanců neví.

Důvodem těchto odpovědí může být nedostatečná informovanost ze strany zaměstnavatele popř. nedostatek zájmu o problematiku diskriminace ze strany zaměstnance, a to např. z toho důvodu, že se s diskriminací a nerovným zacházením doposud nesetkali.

Největší shoda panuje v odpovědích zaměstnanců malého podniku, kde se 83% dotazovaných domnívá, že tato problematika u nich v podniku upravena není.

Hypotéza č. 7 byla potvrzena u malého podniku, kde se celkem 83% respondentů shoduje, že jejich zaměstnavatel dostatečně nezakotvuje ochranu zaměstnanců či uchazečů o zaměstnání před diskriminací. U velkého podniku a úřadu státní správy byla tato hypotéza vyvrácena.

5. ZHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ A DOPORUČENÍ

V souvislosti s definovaným cílem zmapovat aktuální situaci na trhu práce byla v praktické části provedena analýza inzerce volných pracovních pozic a dotazníkové šetření, jehož respondenty byli zaměstnanci tří rozdílných zaměstnavatelských subjektů.

Analýza inzerce volných pracovních pozic byla provedena na internetových portálech s nabídkou práce. Byly vybrány celkem čtyři inzeráty, které vykazují diskriminační znaky.

Prvním inzerátem, jehož zveřejněním se zaměstnavatel dopustil diskriminace, byl inzerát s nabídkou volného pracovního místa, kde jedním z požadavků byla věková hranice do třiceti let. Zaměstnavatel se tak dle ust. § 2 odst. 3 Antidiskriminačního zákona dopustil diskriminace z důvodu věku, jelikož nebyl uveden důvod pro tuto požadovanou věkovou hranici.

Druhým inzerátem, vykazujícím diskriminační znak, byl inzerát na pozici obchodního ředitele. Zaměstnavatel neuvedl z jakého důvodu je pozice vhodná pouze pro muže a diskriminuje tak uchazeče o zaměstnání ženského pohlaví. Dle ust. § 2 odst. 3 Antidiskriminačního zákona se tak zaměstnavatel dopustil diskriminace z důvodu pohlaví.

Třetí inzerát s nabídkou volného pracovního místa nese znaky diskriminace hned ze dvou důvodů. Zaměstnavatel uvádí, že nabízí pracovní pozici mužům české národnosti, bez uvedení objektivních důvodů pro tyto požadavky. Dle ust. § 2 odst. 3 Antidiskriminačního zákona tak dochází k diskriminaci z důvodu pohlaví a národnosti.

Ve čtvrtém inzerátu zaměstnavatelský subjekt nabízí pracovní místo osobám s naprostou časovou flexibilitou a schopností přizpůsobit se každé situaci. Zaměstnavatel tímto nepřímou signalizuje, že uchazeči o tuto pracovní pozici by měli být pouze osoby bez jakýchkoliv závazků a neudává objektivní důvod pro tyto podmínky. Tato časová flexibilita se neshoduje s povinností rodičů péče o nezletilé dítě/děti a zaměstnavatel se tak dopouští diskriminace z důvodu rodičovství nebo otcovství, která dle ust. § 2 odst. 4 Antidiskriminačního zákona spadá do kategorie diskriminace z důvodu pohlaví.

Všechny čtyři uvedené inzeráty vykazují diskriminační znaky, a to z důvodu věku, pohlaví, rodičovství nebo národnosti. I přes veškerá právní opatření – vstoupení v platnost Antidiskriminačního zákona v roce 2009 a kontrolu Inspektorátu práce dle Zákona o

inspekci práce č. 252/2005, který upravuje zřízení a postavení orgánů inspekce práce jako kontrolních úřadů, k diskriminaci ve zveřejňování inzerátů s nabídkou volných pracovních pozic dochází.

Jako zjednáání nápravy by tak mělo docházet k větší důslednosti odpovědnosti a respektování zákona ze strany zaměstnavatelů, ale i ze strany subjektů, prostřednictvím, kterých jsou inzeráty s nabídkou volných pracovních pozic zveřejňovány.

Dalším zvoleným nástrojem pro analýzu praktické stránky naplňování rovných příležitostí a zákazu diskriminace na trhu práce byla dotazníková metoda. Obsahem dotazníku bylo 20 uzavřených otázek. Tyto dotazníky byly postoupeny zaměstnancům tří rozdílných institucí – soukromý podnik spadající do kategorie malých podniků, soukromý podnik spadající do kategorie velkých podniků a třetím zaměstnavatelským subjektem byl úřad státní správy.

Cílem dotazníkového šetření bylo zhodnotit mínění zaměstnanců všeobecně, ale i zda se liší názor zaměstnanců, podle toho u, kterého zaměstnavatelského subjektu jsou zaměstnaní. Zodpovězené dotazníky byly vyhodnoceny a na základě výstupů bylo přijato nebo zamítnuto sedm předem definovaných hypotéz týkající se problematiky rovných příležitostí a diskriminace.

Vyhodnocení dotazníkového šetření ukázalo, že na úřadě státní správy je vyšší počet zástupců ženského pohlaví, v soukromém sektoru převyšují v zastoupení muži. Celkem 36% respondentů se o své současné pracovní pozici dozvědělo prostřednictvím inzerátu na internetu. 23% respondentů využilo služeb personální agentury (23% respondentů) a třetím nejčastějším způsobem hledání volného pracovního místa jsou dle výsledků z dotazníkového šetření inzeráty v tisku (17% respondentů).

I přes skutečnost, že 100% respondentů bylo v době dotazování v pracovním poměru, dotazníkové šetření ukázalo, že 6% dotázaných mužů a 16% dotázaných žen se domnívá, že byli diskriminováni v průběhu přijímacího řízení na výkon stávající pracovní pozice. 2 z dotázaných mužů se domnívají, že diskriminačním důvodem byl věk a 1 muž považuje za důvod diskriminace barvu pleti. 6 dotázaných žen se domnívá, že byly diskriminovány z důvodu pohlaví, 2 ženy spatřují důvod diskriminace ve věku a 1 žena, uvádí, že byla diskriminována z důvodu rodičovství. Muži i ženy se shodují v názoru, že tato diskriminace při přijímacím řízení měla vliv na zařazení na pracovní pozici popř. na

platové/mzdové ohodnocení. Z tohoto vyplývá, že k diskriminaci a nerovnému zacházení mnohdy dochází před samotným vznikem pracovního poměru. Ačkoliv jsou uchazeči následně do zaměstnání přijati, nemusí se vždy jednat o odpovídající, ať už platové či profesní zařazení z různých diskriminačních důvodů. V takových případech se jedná o evidentní pochybení na straně zaměstnavatele, nerespektování zákona, mnohdy z důvodu případné nedostatečné odbornosti pracovníka, který přijímací pohovor vede.

Další analýza ukázala, že celkově 20% zaměstnanců malého podniku, 11% zaměstnanců velkého podniku a 9% zaměstnanců úřadu státní správy se setkalo s diskriminací při vlastním výkonu svého současného povolání, a to buď osobně, nebo se diskriminace týkala někoho z kolegů. Za nejčastější diskriminační důvody jsou považovány věk a pohlaví ve všech třech institucích. Nejvíce postiženou se jeví skupina respondentů z malého podniku.

Otázka ohledně rovných příležitostí z hlediska kariérního postupu staví soukromou a veřejnou sféru do protichůdných pozic. Zaměstnanci soukromých institucí se domnívají, že v kariérním postupu jsou upřednostňováni spíše muži, naproti tomu respondenti z řad zaměstnanců úřadu státní správy se domnívají, že v kariérním postupu mají přednost spíše ženy.

Dotazníkové šetření prokázalo, že velká část zaměstnanců malého podniku se shoduje, že u nich v podniku neexistuje předpis, který by upravoval ochranu před diskriminací. Naproti tomu zaměstnanci velkého podniku a zaměstnanci úřadu státní správy se spíše shodují, že tato problematika je u nich v zaměstnání vnitropodnikově upravena.

Dle výše uvedeného je patrné, že zaměstnanci různých institucí vnímají otázku týkající se problematiky rovných příležitostí a diskriminace na trhu práce rozdílně. Ze zkoumání vyplynulo, že nejrizikovější skupinou jsou malé podniky. Příčinou tohoto může být i fakt, že většina větších zaměstnavatelských subjektů je na situaci týkající se diskriminace připravena resp. je zde větší prevence a informovanost, jelikož tyto subjekty mají svá specializovaná oddělení, ať už se jedná o oddělení lidských zdrojů nebo právní oddělení. Naproti tomu malé zaměstnavatelské subjekty takto specializovaná oddělení nemají a oblast zákazu diskriminace a zásad rovných příležitostí častokrát vůbec neřeší.

S ohledem na výsledky šetření je navrhovaným doporučením antidiskriminační směrnice s komentářem pro malé podniky. Vzhledem k tomu, že, jak je výše zmíněno, tyto podniky zpravidla nezaměstnávají odborníky z řad právníků a personalistů, bude součástí směrnice výše zmiňovaný podrobný výkladový komentář zásad rovného zacházení a zákazu diskriminace. Tato směrnice by tedy měla sloužit malým podnikům k snadnější orientaci v problematice. Naplňování zásad rovného zacházení a zákazu diskriminace bude mít pak na starosti statutární orgán či pověřený zaměstnanec.

DOPORUČENÍ: Antidiskriminační směrnice s komenářem

Vnitropodniková směrnice s komentářem č/2014

Společnost....., tímto vydává

VNITROPODNIKOVOU SMĚRNICI O ZÁKAZU DISKRIMINACE A ZAJIŠTĚNÍ ROVNÉHO ZACHÁZENÍ SE VŠEMI ZAMĚSTNANCI

1. Vedoucí zaměstnanci 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 a přijímat taková opatření ve své řídicí činnosti, aby nedocházelo k přímé ani nepřímé diskriminaci zaměstnanců z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.
2. Přímou diskriminací je takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jedním zaměstnancem zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jiným zaměstnancem ve srovnatelné situaci, a to z některého důvodu uvedeného v bodě 1.
Nepřímou diskriminací je takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v bodě 1 zaměstnanec znevýhodněn oproti ostatním.
Za diskriminaci se považuje také obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.
Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace.
3. Zaměstnanec, který se cítí být diskriminován z některého z důvodů uvedených v bodu 1, se může obrátit se stížností na(*uvést jméno či funkci pověřeného vedoucího zaměstnance*), který je povinen stížnost prošetřit.

4. V případě, že došlo k diskriminaci, je příslušný vedoucí zaměstnanec povinen zajistit, aby od diskriminačního jednání nebo opomenutí bylo neprodleně upuštěno a přijmout taková opatření, aby k diskriminaci již na pracovišti nemohlo dojít.
5. Zaměstnanci (*uvést zaměstnance zajišťující přijímání nových zaměstnanců*) jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání tak, aby nedocházelo k přímé ani nepřímé diskriminaci 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.
6. Fyzická osoba uplatňující právo na zaměstnání, která se cítí být diskriminována z některého z důvodů uvedených v bodu 5, se může obrátit se stížností na(*uvést jméno či funkci pověřeného vedoucího zaměstnance*), který je povinen stížnost prošetřit a došlo-li k diskriminaci, zjednat nápravu.
7. Součástí této směrnice je komentář vycházející z platné právní úpravy.
8. Tato směrnice nabývá účinnosti dnem

.....
razítko a podpis statutárního orgánu

Antidiskriminační zákon s účinností od 1. 9. 2009, vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace mimo jiné i ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, ve věcech pracovních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování a ve věcech členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují. Fyzická osoba má právo v právních vztazích, na které se vztahuje Antidiskriminační zákon (tedy i zaměstnanec v pracovněprávním vztahu), na rovné zacházení a na to, aby nebyla diskriminována.

Antidiskriminační zákon je zákon obecný, ostatní právní předpisy, které upravují rovné zacházení např. **Zákon o zaměstnanosti** (č. 435/2004 Sb.) a **Zákoník práce**, jsou ve vztahu k němu ve vztahu speciálním a v případě rozporu se použijí přednostně.

Zákon o zaměstnanosti upravuje problematiku rovného zacházení a zákazu diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání *v ust. § 4, odst. 1, je stanoveno, že účastníci pracovněprávních vztahů podle § 3 odst. a), c) a d) jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání. Dle odst. 2 je při uplatňování práva na zaměstnání zakázána jakákoliv diskriminace.*

Zákoník práce upravuje problematiku rovného zacházení a zákazu diskriminace zejména v ust. § 16, § 17 a § 110.

Ust. § 16 ZPr. odst. 1 stanoví, že *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.*

Odst. 2 *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.*

Odst. 3 *Za diskriminaci se však 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.*

Ust. § 17 ZPr. stanoví, že *Právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje Antidiskriminační zákon.*

V ust. § 110 ZPr. odst. 1 je stanoveno, že *za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.*

Zákoník práce, jak výše uvedeno, některé pojmy nedefinuje a odkazuje na právní úpravu uvedenou v Antidiskriminačním zákoně.

Antidiskriminační zákon ust. § 2 vymezuje základní pojmy:

Odst. 1 *Pro účely tohoto zákona se právem na rovné zacházení rozumí právo nebýt diskriminován z důvodů, které stanoví tento zákon.*

Odst. 2 *Diskriminace je přímá a nepřímá. Za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.*

Odst. 3 *Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.*

Odst. 4 *Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace.*

Odst. 5 *Diskriminací je také jednání, kdy je s osobou zacházeno méně příznivě na základě domnělého důvodu podle odstavce 3.*

V ust. § 3 Antidiskriminační zákon vymezuje pojem nepřímé diskriminace

Odst. 1 *Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.*

Odst. 2 *Nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního postižení se rozumí také odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení.*

Odst. 3 *Při rozhodování o tom, zda konkrétní opatření představuje nepřiměřené zatížení, je třeba vzít v úvahu*

- a) míru užítka, kterou má osoba se zdravotním postižením z realizace opatření,*
- b) finanční únosnost opatření pro fyzickou nebo právnickou osobu, která je má realizovat,*
- c) dostupnost finanční a jiné pomoci k realizaci opatření a*
- d) způsobilost náhradních opatření uspokojit potřeby osoby se zdravotním postižením.*

Odst. 4 *Za nepřiměřené zatížení se nepovažuje opatření, které je fyzická nebo právnická osoba povinna uskutečnit podle zvláštního právního předpisu.*

Dále v ust. § 6 Antidiskriminační zákon vymezuje přípustné formy rozdílného zacházení

Odst. 1 *Diskriminací není rozdílné zacházení z důvodu věku v přístupu k zaměstnání nebo povolání, pokud je:*

- a) vyžadována podmínka minimálního věku, odborné praxe nebo doby zaměstnání, která je pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání nebo pro přístup k určitým právům a povinnostem spojeným se zaměstnáním nebo povoláním nezbytná, nebo*
- b) pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání potřebné odborné vzdělávání, které je nepřiměřeně dlouhé vzhledem k datu, ke kterému osoba, ucházející se o zaměstnání nebo povolání dosáhne důchodového věku podle zvláštního zákona.*

Odst. 3 *Diskriminací není rozdílné zacházení ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, ve věcech pracovních, služebních poměrů nebo jiné závislé činnosti, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené. Diskriminací z důvodu pohlaví není rozdílné zacházení ve věcech přístupu nebo odborné přípravě k zaměstnání nebo povolání, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené.*

Odst. 4 *Diskriminací není rozdílné zacházení uplatňované ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, v případě závislé práce vykonávané v církvích nebo náboženských společnostech, jestliže z důvodu povahy těchto činností nebo souvislosti, v níž jsou vykonávány, představuje náboženské vyznání, víra či světový názor osoby podstatný, oprávněný a odůvodněný požadavek zaměstnání se zřetelem k etice dané církve či náboženské společnosti.*

Odst. 5 *Diskriminací není rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství, osob se zdravotním postižením a za účelem ochrany osob mladších 18 let nad rámce stanovené zvláštními právními předpisy, jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné.*

Za diskriminaci se dále nepovažují opatření, jejichž legitimním cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby ke skupině osob, která je vymezena některým z dále uvedených důvodů a zajistit této osobě rovné zacházení a rovné příležitosti. Jde o důvody rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru. Ve věcech přístupu k zaměstnání nebo povolání však nesmí tato opatření vést k upřednostnění osoby, jejíž kvality nejsou vyšší pro výkon zaměstnání nebo povolání, než mají ostatní současně posuzované osoby.

Antidiskriminační zákon rovněž upravuje **právní prostředky ochrany před diskriminací v ust. § 10 a § 11.** Těchto právních prostředků může využít i zaměstnanec (viz ust. § 17 Zpr.).

§ 10 Antidiskriminační zákon [**Soudní ochrana**]

Odst. 1 *Dojde-li k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen (např. zaměstnanec), právo se u soudu zejména domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění.*

Odst. 2 *Pokud by se nejevilo postačujícím zjednání výše uvedené nápravy, zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby (např. zaměstnance) nebo její vážnost ve společnosti, má tato osoba též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.*

Odst. 3 *Výši této náhrady určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.*

Z § 133 písm. a) **občanského soudního řádu vyplývá**, že pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim, povolání, podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti včetně přístupu k nim, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství a činnosti v profesních komorách, je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení. Jde o obrácené důkazní břemeno, kdy nikoli žalobce, ale žalovaný musí prokazovat, že k porušení práva (zásady rovného zacházení) nedošlo. Žalobce však musí uvést skutečnosti nasvědčující tomu, že k diskriminaci došlo.

§ 10 Antidiskriminační zákon [**Právní pomoc**]

Odst. 1 *Ve věcech ochrany před diskriminací může právnická osoba,*

a) která byla na ochranu práv obětí diskriminace založena, nebo

b) je-li ochrana před diskriminací předmětem její činnosti uvedené ve stanovách nebo statutu nebo taková skutečnost vyplývá z její činnosti nebo ze zákona,

poskytovat informace o možnostech právní pomoci a součinnost při sepsání nebo doplnění návrhů a podání osobám domáhajícím se ochrany před diskriminací.

Odst. 2 *Právnícká osoba uvedená v odstavci 1 je oprávněna podávat správním úřadům vykonávajícím kontrolu nad dodržováním právních předpisů, včetně práva na rovné zacházení, podněty k provedení kontroly, popřípadě podněty k zahájení správního řízení.*

Orgánem, který od 1. 12. 2009 vykonává působnost ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací, je Veřejný ochránce práv, který bude přispívat k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor a za tím účelem mimo jiné bude poskytovat metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace.

Za přestupky a správní delikty na úseku rovného zacházení mohou orgány inspekce práce podle ust. § 4 a ust. § 24 **Zákona o inspekci práce** uložit zaměstnavateli pokutu až do výše 400 000,- Kč.

Za přestupek a správní delikt, kterého se fyzická nebo právnícká osoba (zaměstnavatel) dopustí tím, že poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení **podle Zákona o zaměstnanosti** ust. § 139 odst. 1 a) a ust. § 140 odst. 1 a), lze uložit pokutu do 1 000 000,- Kč.

Přestupkem (správním deliktem) na úseku rovného zacházení se zaměstnavatel dopustí tím, že:

- nezajistí rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, a odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání,
- diskriminuje zaměstnance,
- postihne nebo znevýhodní zaměstnance proto, že se zákonným způsobem domáhal svých práv a nároků vyplývajících z pracovněprávních vztahů,
- neprojedná se zaměstnancem nebo na jeho žádost se zástupci zaměstnanců jeho stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu.

6. ZÁVĚR

Tato práce pojednává o vysoce aktuálním tématu rovných příležitostí na trhu práce. S cílem zmapovat aktuální situaci na trhu práce v oblasti zásad rovného zacházení a zákazu diskriminace bylo nutné nejprve se seznámit s odbornou literaturou a právními předpisy souvisejícími se tématem. S pomocí těchto zdrojů byla popsána teoretická východiska představující základní pojmy a právní úpravu. Získané znalosti byly pak použity pro zhodnocení vlastní analýzy praktické stránky rovných příležitostí na trhu práce.

Pro pracovněprávní vztahy je zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace stěžejním tématem nejen v rámci práva České republiky, ale i v právu evropském a mezinárodním. Pro Českou republiku se toto téma stalo aktuálním především v souvislosti s přípravou na vstup do EU. Tato příprava představovala rozsáhlé novelizace pracovněprávních předpisů. Česká republika jakožto členský stát mezinárodních organizací (OSN, MOP, EU atd.) musí respektovat a implementovat korekce, týkající se mezinárodního a evropského práva, i do svých vnitrostátních právních norem.

Stěžejními právními předpisy pro problematiku rovných příležitostí na trhu práce v ČR, vycházejícími mimo jiné z Listiny základních práv a svobod, jsou Zákoník práce, Zákon o zaměstnanosti a především Antidiskriminační zákon. Antidiskriminační zákon je v České republice právním předpisem relativně novým a jeho přijetí provázela řada problémů spojených s implementací právních stanov v oblasti rovnosti mužů a žen. Vstoupením Antidiskriminačního zákona v platnost v roce 2009 byl doplněn právní řád ČR, a došlo tak k implementaci právních norem „antidiskriminačního práva“ v souladu s požadavky práva EU.

Pro zjištění naplňování zásad rovného zacházení a zákazu diskriminace je důležitá komparace teoretických východisek z praxí.

Šetření provedené v praktické části práce ukázalo, že i přes ustanovení platné právní úpravy se diskriminace a nerovné zacházení na trhu práce stále vyskytují. Konkrétně byla provedena analýza inzerce s nabídkou pracovních pozic na internetových portálech a dotazníkové šetření zaměřené na zjištění konkrétních problémů.

Analýzou inzerce s nabídkou pracovních pozic bylo zjištěno, že jsou nadále zveřejňovány inzeráty vykazující diskriminační znaky. Konkrétně byly vybrány 4 inzeráty vykazující diskriminaci, a to z důvodu pohlaví, mateřství nebo otcovství, věku a

národnosti. Je tedy evidentní, že i přes zákonná opatření zaměstnavatelé porušují zákon již při samotném hledání zaměstnanců. Je třeba větší odpovědnosti a respektování právních stanov ze strany zaměstnavatelů a subjektů, které inzerci zveřejňují a důslednějšího dohledu ze strany pověřených institucí, jimiž jsou v tomto případě inspektoráty práce postupující dle Zákona o inspekci práce.

Dalším nástrojem pro zmapování aktuální situace na trhu práce bylo dotazníkové šetření. Dotazování bylo provedeno cíleně ve třech zaměstnavatelských subjektech (malý a velký soukromý podnik a úřad státní správy) pomocí dotazníků, kdy cílovou skupinu představovali zaměstnanci těchto subjektů. Dotazník obsahoval 20 uzavřených otázek formulovaných tak, aby bylo možné zhodnotit několik oblastí ze zkoumané problematiky a také porovnávat názory zaměstnanců z různých institucí.

Vyhodnocení výsledků prokázalo, že řada zaměstnanců se s diskriminací potýkala již při samotném přijímacím řízení a toto jednání ovlivnilo, jejich následné zařazení na pracovní pozici popřípadě finanční ohodnocení. Pokud k takovému jednání dochází, jedná se o evidentní pochybení na straně zaměstnavatele, nerespektování zákona, mnohdy z důvodu nedostatečné odbornosti pracovníka, který vede přijímací pohovor.

Z dotazníkového šetření dále vyplývá, že celkově 20% zaměstnanců malého podniku, 11% zaměstnanců velkého podniku a 9% zaměstnanců úřadu státní správy se setkalo s diskriminací při vlastním výkonu svého současného povolání, a to buď osobně, nebo se diskriminace týkala někoho z kolegů. Za nejčastější diskriminační důvody jsou považovány věk a pohlaví ve všech třech institucích. S diskriminací se dále zaměstnanci potýkají i v dalším profesním rozvoji jako je kariérní postup. Zaměstnanci soukromých institucí se domnívají, že v kariérním postupu jsou upřednostňováni spíše muži, naproti tomu respondenti z řad zaměstnanců úřadu státní správy se domnívají, že v kariérním postupu mají přednost spíše ženy.

Jako zásadní se jeví zjištění, že velká část zaměstnanců malého podniku se shoduje, že u nich v podniku neexistuje předpis, který by upravoval ochranu před diskriminací. Naproti tomu zaměstnanci velkého podniku a zaměstnanci úřadu státní správy se spíše shodují, že tato problematika je u nich v zaměstnání vnitropodnikově upravena.

Ze zkoumání vyplynulo, že nejrizikovější skupinou jsou malé podniky. Příčinou tohoto může být i fakt, že většina větších zaměstnavatelských subjektů je na situaci týkající se diskriminace připravena resp. je zde větší prevence a informovanost, jelikož tyto

subjekty mají svá specializovaná oddělení, ať už se jedná o oddělení lidských zdrojů nebo právní oddělení.

S ohledem na výsledky šetření byla jako navrhované doporučení představena antidiskriminační směrnice s komentářem pro malé podniky, která by měla sloužit k naplňování zásad rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích.

I přes všeobecný boj proti diskriminaci, zákonná ustanovení a další opatření, však hraje důležitou roli v oblasti rovných příležitostí na trhu práce i morální odpovědnost jednotlivců popř. skupin a je nutné uvědomovat si odpovědnost za své jednání, kdy diskriminační jednání může poškodit postiženou osobu nejen po hmotné, ale i duševní stránce.

7. SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

KNIŽNÍ PUBLIKACE

BOGUSZAK, Jiří, ČAPEK, Jiří, GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*, 2. přeprac. vyd. Praha: ASPI, 2004. 348 s. ISBN 80-7357-030-0.

BOUČKOVÁ, Pavla a kol., *Antidiskriminační zákon s komentářem*, 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, 405 s. ISBN 978-80-7400-315-8

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*, 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 576 s. ISBN 978-80-7400-186-4.

GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*, Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2001. 467 s. ISBN 80-210-2665-0.

HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo v bodech a příkladech*, 2. vyd. Praha: WoltersKluwer ČR, 2010, 136 s. ISBN 978-80-7357-531-1.

HOCHMAN, Josef, KOTTNAUER, Antonín, ÚLEHLOVÁ, Helena. *Nový zákoník práce s komentářem a použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*, 2. přeprac. vyd. Praha: 2008. 927 s. ISBN 978-80-7201-724-9.

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

KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*, 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, 256 s. ISBN 978-80-7400-343-1

POTOČNÝ, Miroslav, ONDŘEJ Jan., *Mezinárodní právo veřejné, zvláštní část*, 5. vydání, Praha: C. H. Beck, 2006, 536 s. ISBN 80-7179-536-4

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

TICHÝ, Luboš a kol. *Evropské právo*, 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2004, 869 s. ISBN 80-7179-449-X

PŘÁVNÍ PŘEDPISY

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů,

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

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů,

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Listina základních práv a svobod

Ústava ČR

INTERNETOVÉ ZDROJE

<http://www.smernice.com/>

<http://www.smrov.cz/wysiwyg/Analyza%200108.pdf>

<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast1.aspx>

<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>

http://www.prahafondy.eu/cz/oppa/pro-prijemce/325_pomucka-pro-urceni-velikosti-podniku.html

http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z251_2005

<http://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-435-2004-sb-o-zamestnanosti/uplne/>

<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-251>

<http://www.sbirkazakonu.info/listina-zakladnich-prav-a-svobod/>

8. PŘÍLOHY

Příloha č. 1 Dotazník

Vnímání rovných příležitostí na trhu práce očima zaměstnanců.

Dobrý den, jsem studentkou 5. ročníku České zemědělské univerzity. V rámci vypracování diplomové práce na téma rovné příležitosti na trhu práce bych vás tímto ráda požádala o vyplnění následujícího dotazníku. Vyplnění je dobrovolné a anonymní. Předem děkuji za váš čas a spolupráci.

1. Dotazník vyplnil
 - a) Muž
 - b) Žena

2. Věk
 - a) Méně než
 - b) 18-24
 - c) 28-44
 - d) 45-54
 - e) 64 a více

3. Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání
 - a) Základní
 - b) Vyučen/a
 - c) Vyučen/a s maturitou
 - d) Středoškolské bez maturity
 - e) Středoškolské s maturitou
 - f) Vyšší odborné
 - g) Vysokoškolské

4. Odvětví, ve kterém pracujete
 - a) Velký podnik - soukromá organizace
 - b) Malý podnik - soukromá organizace
 - c) Úřad státní správy

5. O vaší současné pracovní pozici jste se dozvěděl/a prostřednictvím
 - a) Inzerát v tisku
 - b) Inzerát na internetu
 - c) Úřad práce

- d) Personální agentura
 - e) Jiné
6. Bylo výběrové řízení (pohovor) vedeno podle vašeho názoru objektivně?
- a) Ano
 - b) Ne
7. Měl/a jste během přijímacího řízení pocit, že jste byl/a diskriminován/a nebo jakkoliv znevýhodněn/a?
- a) Ano
 - b) Ne
 - c) Nevím
8. Pokud ano, popište prosím proč: souvisí s předchozí otázkou
- a) Věk
 - b) Barva pleti
 - c) Pohlaví
 - d) Rodičovství
 - e) Jiné důvody
9. Měla tato diskriminace vliv na zařazení na pracovní pozici či na mzdové/platové ohodnocení?
- a) Ano
 - b) Ne
10. Pracujete na pozici odpovídající vašemu vzdělání?
- a) Ano
 - b) Ne
11. Jsou na vašem pracovišti kolegové, kteří mají stejnou odbornost a stejné pracovní zařazení jako vy ale jsou lépe ohodnoceni?
- a) Ano
 - b) Ne
12. Máte povědomí o otázkách rovných příležitostí mužů a žen?
- a) Ano
 - b) Spíše ano
 - c) Spíše ne
 - d) Ne
13. Setkal/a jste se někdy v průběhu výkonu vašeho povolání s diskriminací?
- a) Ano osobně
 - b) Ano diskriminace se týkala mého kolegy/kolegyně/kolegů
 - c) Ne
 - d) Nevím

14. V případě, že jste se s diskriminací setkal/a, kterého z diskriminačních znaků se týkala:
- a) Pohlaví
 - b) Věk
 - c) Sexuální orientace
 - d) Vzdělání
 - e) Etnický původ - rasa
 - f) Politické vyznání
 - g) Těhotenství, mateřství, rodičovství
15. Jaká forma diskriminace se podle vás nejčastěji vyskytuje v pracovněprávních vztazích?
- a) Pohlaví
 - b) Věk
 - c) Sexuální orientace
 - d) Vzdělání
 - e) Etnický původ - rasa
 - f) Politické vyznání
 - g) Těhotenství mateřství rodičovství
16. Jsou v řadových pracovních místech ve vaší firmě zastoupeni muži i ženy ve stejném poměru?
- a) Ano
 - b) Ne
 - c) Nevím
17. Jsou ve vedení vaší organizace zastoupeny muži i ženy?
- a) Ano
 - b) Ne
 - c) Nevím
18. Existují pro kariérní postup ve vašem podniku stejná pravidla pro všechny?
- a) Ano
 - b) Ne
 - c) Nevím
19. v případě že jste v předchozí otázce uvedl/a odpověď „Ne“ uveďte prosím která kategorie je podle Vás upřednostňována:
- a) Muži
 - b) Ženy
 - c) Starší zaměstnanci
 - d) Mladší zaměstnanci
 - e) Další důvody
20. Je ve vašem podniku jakkoliv upravena ochrana proti diskriminaci (směrnice apod.?).

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nevím