

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ PREZENČNÍ STUDIUM
2013 – 2014

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Michaela Procházková

Zásada rovného chování při odměňování práce

Praha 2014

Vedoucí bakalářské práce:
JUDr. PhDr. René Petráš Ph.D.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR FULL-TIME STUDIES

2013 - 2014

BACHELOR THESIS

Michaela Procházková

The principle of equal behaviour when rewarding job

Prague 2014

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

JUDr. PhDr. René Petráš Ph.D.

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 14. 3. 2014

.....*Michaela Procházková*.....

Poděkování

Ráda bych poděkovala panu JUDr. PhDr. René Petrášovi Ph.D., že mi umožnil zpracovat toto téma, za cenné rady, připomínky a za odborné vedení během konzultací, které bylo pro moji bakalářskou práci velmi přínosné. Dále bych ráda poděkovala konzultantům, kteří osobně poskytli cenné informace pramenící z jejich praxe.

Anotace

Bakalářská práce se zabývá problematikou diskriminace. Konkrétněji je zaměřena na zásadu rovného chování při odměňování práce. Cílem práce je popsat a vysvětlit základní pojmy týkající se dané problematiky a dále zjistit pomocí dotazníku, zda se lidé z diskriminací na pracovišti setkávají. Hlavním cílem je zhodnotit rozdíly průměrných mezd mužů a žen dle právního řádu České republiky. Práce poskytuje ucelený souhrn informací o základních druzích diskriminace, o vybraných legislativních dokumentech a o zjištěných výsledcích průzkumu. Dále rozebírá konkrétní případy a jejich výsledky.

Klíčové pojmy

Diskriminace, odměňování práce, pracovní právo, právní předpisy, právní řád, průměrná mzda, zaměstnanec, zaměstnavatel.

Annotation

The bachelor thesis deals with discrimination. More specifically focuses on the principle of equal remuneration behaviour at work. The goal is to describe and explain the basic concepts related to the issue and determined using a questionnaire, whether the people with discrimination in the work place meet. The main objective is to evaluate the differences in average wages between men and women according to the law of the Czech republic. The work provides a comprehensive summary of the basic types of discrimination, the selected legislative documents and the results of the survey findings. Further analyses specific cases and their outcomes.

Key words

Average wage, discrimination, employee, employer, labor law, legal order, legislation, remuneration of work.

OBSAH

ÚVOD	8
TEORETICKÁ ČÁST	9
1 ZÁKLADNÍ POJMY	9
2 DRUHY DISKRIMINACE.....	15
2.1 Diskriminace v povolání.....	19
3 PRÁVNÍ ÚPRAVA A JEJÍ ZMĚNY	21
3.1 Mezinárodní úroveň.....	22
3.2 Vnitrostátní úroveň.....	26
4 PRACOVNÍ PRÁVO A DISKRIMINACE	30
4.1 Úřad práce	31
4.2 Inspektorát práce	32
4.3 Soudní cesta.....	32
4.4 Mediace	34
4.5 Kam se obrátit v případě diskriminace ?	34
4.6 Pracovní soudy	36
5 VYBRANÉ PŘÍPADY.....	38
5.1 Případy domácí.....	38
5.2 Případy zahraniční	40
PRAKTICKÁ ČÁST	42
6 METODIKA.....	42
6.1 Dotazníkové šetření	43
7 HODNOCENÍ	55
ZÁVĚR.....	57
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	59
SEZNAM ZKRATEK	66
SEZNAM OBRÁZKŮ, SCHÉMÁT A TABULEK	67
SEZNAM PŘÍLOH	68

ÚVOD

Zásada rovného chování při odměňování práce patří mezi velice aktuální téma dnešní doby. Pro zajištění rovného zacházení na pracovišti je zapotřebí znát co je a co není diskriminace. Na toto téma mě přivedla skutečnost, že znám osobně lidi, kteří se s nerovným odměňováním setkali na pracovišti v přímém styku. Je zjevné, že do takové situace se může dostat každý z nás, ať se jedná o diskriminaci z důvodu pohlaví, věku či rasy. Diskriminace je a bude. Záleží jen na naší vyspělé společnosti, jak se k danému problému postaví, jelikož dokázat nerovné chování je velice obtížným jevem.

Cílem bakalářské práce je porovnat rovnost v odměňování mužů a žen. Práce poskytuje ucelený souhrn vybraných právních předpisů České republiky, judikatury i názory lidí, kteří se s diskriminací setkali a poskytli rozhovor. Práce je doplněna o dotazník, který ukázal, že proti diskriminaci na pracovišti není snadné se ubránit.

Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická část je zaměřena na vymezení určitých základních pojmů, které je nutné pro pochopení této problematiky znát. Druhá kapitola je věnována druhům diskriminace, kterých je mnoho. Práce je obohacena i o názorné příklady, které pomáhají se v dané oblasti dobře orientovat. Předmětem zkoumání byly i právní předpisy. Dále práce přibližuje možnosti, kam se obrátit v případě nerovného zacházení, a pojednává o eventuálním vytvoření pracovních soudů v České republice.

Výzkumnou otázkou je, zda by bylo jednodušší čelit diskriminaci, kdyby se pracovní soudy zřídily i v České republice, a zda by ubylo případů s diskriminační povahou. Hypotéza k položené výzkumné otázce je, zda právní řád České republiky poskytuje dostatečnou ochranu pro ženy, muže, etnické menšiny a věkové kategorie. Poslední kapitolou je zhodnocení, zda je diskriminace na pracovišti.

V závěru bude uvedeno, zda se hypotéza potvrdila či ne a autorčin osobní pohled na danou situaci.

TEORETICKÁ ČÁST

1 ZÁKLADNÍ POJMY

Rovné chování při odměňování práce je velice komplikovanou problematikou dnešní doby, proto je důležité vymezit základní pojmy tak, aby byla usnadněna orientace v daném tématu. Rovné zacházení nespočívá pouze v platovém ohodnocení či rovném zastoupení mužů a žen v dané organizaci, ale také v odstraňování dalších druhů diskriminace, která může být založena na rozlišování rasy, věku, národnosti atd. Mezi vybrané základní pojmy, které je zapotřebí vysvětlit se řadí například: zásada rovného chování, rovné zacházení z hlediska odměňování za práci, pozitivní opatření, diskriminace, diskriminační rys, účastníci pracovně právních vztahů, odměna či mediace.

Odměňování za práci hraje v oblasti pracovního práva zásadní úlohu. Důvodem uzavření pracovního vztahu je potřeba ekonomické nezávislosti. Je zapotřebí, především ze zmíněného důvodu, dodržovat zákaz diskriminace a rovné zacházení. V opačném případě nemusí být pracovník dostatečně motivován a upadá efektivita práce, což není ve firmě žádoucí. Ke snížení výkonu zaměstnance může docházet například při nerovném odměňování, protěžování konkrétního zaměstnance aj. V závažnějších případech, kdy dochází k diskriminaci na základě diskriminačního rysu, může být organizace ohrožena žalobou. Tento stav pro firmu je negativní. Lze říci, že je nutné dodržovat zásady a zákony, které danou problematiku upravují, a tím předejít možným potížím.

Aby bylo zajištěno rovné odměňování, firmy dělají průzkumy (audity) rovnosti v odměňování. Účelem takového průzkumu je především zjistit, zda se objevují nerovnosti v odměňování, analyzovat povahu a diagnostikovat příčiny vzniku nerovností a určit řešení, které povede k odstranění nerovností.¹

¹ Zpracováno na základě: AMSTRONG, M. Odměňování pracovníků. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a. s., 2009. s. 186. ISBN 978-80-247-2890-2.

Zásada rovného chování může být každým jedincem vysvětlena odlišně. Je důležité ji správně definovat tak, aby nedošlo k potencionálním rozporům při aplikaci. Pojem spadá do oblasti pracovně právních vztahů. Dále mezi základní zásady pracovně právních vztahů spadají: zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce, spravedlivé odměňování zaměstnance a řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Právě tyto zásady určují hodnoty, které chrání veřejný pořádek. Úpravu základních zásad nalezneme v hlavě III, zákoníku práce.²

Při rovném zacházení v pracovně právních vztazích můžeme hodnotit dva a více případů, které jsou podobné či zcela shodné tak, aby byla dodržena zásada rovnosti mezi oběma stranami a nedocházelo k diskriminaci jednoho z účastníků. Jednou ze zásad v této problematice je i zásada rovného zacházení se všemi zaměstnanci. V zákoníku práce je zakotvena zásada jako rovné pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a příležitost dosáhnout postupu v zaměstnání.³

Tzv. **pozitivní opatření**, při kterém můžeme strany rozlišovat, by mohlo být bráno jako diskriminace, pouze tehdy pokud není předložen věcný a ospravedlnitelný důvod. V opačném případě tomu tak není, a je zachována rovnost.

Rovné zacházení z hlediska odměňování za práci může být taktéž vysvětlováno rozličně. Jeden z možných výkladů uvádí specialista na pracovní a obchodní právo Bělina: *„Zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, přísluší stejná mzda, plat nebo odměna z dohody. Stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.“*⁴

² Zpracováno na základě: Zákon č. 262/2006 Sb., ze dne 21. 4. 2006, Zákoník práce. In: Sbírka zákonů České republiky. 2006, částka 84, s. 3149. Dostupné z: aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=262/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy.

³ Zpracováno na základě: HROUZKOVÁ, V. Pracovní právo. 1.vyd. Praha: VŠEM, 2009,s.10. ISBN 978-80-86730-44-8.

⁴ BĚLINA, M.: Pracovní právo. 4.vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, s.178. ISBN 978-80-7400-186-4.

Podobně jak je tomu i u předchozích pojmů, není jednoznačně definována ani **diskriminace**. Jedním z možných výkladů je například: Diskriminace je závažným jevem, protože zasahuje do základních lidských práv porušováním rovnosti. Dále můžeme uvést vysvětlení daného pojmu právničkou K. Koldinskou, která se zaměřuje na sociálně právní problematiku: „*Pod pojmem diskriminace lze tedy chápat poměrně širokou škálu forem aktivity či naopak pasivity – od preferencí až po vyloučení. Tyto aktivity jsou vždy směřovány na lidské jedince nebo na jejich skupiny.*“⁵ Nebo definici: Diskriminace je takové jednání, při kterém je jednotlivec či určitá skupina v důsledku postižena újmou peněžité či nepeněžité povahy.

Pozoruhodné ovšem je, že v antidiskriminačním zákoně tento pojem charakterizován není. Jednotlivé druhy diskriminace jsou však vymezeny v právních předpisech národních i mezinárodních.

Národnostní menšina může být jednou z diskriminovaných skupin. V České republice nyní má status národnostní menšiny 14 komunit. Mezi ně patří: Bulhaři, Chorvati, Maďaři, Němci, Poláci, Slováci, Srbové, Romové, Rusíni, Rusové, Řekové, Ukrajinci. A nyní od 3. července 2013 stát uznal jako oficiální národnostní menšiny také Vietnamce a Bělorusy. Status národnostní menšiny jim umožňuje rozvíjet jejich kulturu, tradice a také jazyk. Pokud se v obci vyskytne výrazné zastoupení komunit, tak je možné, aby se jejich děti mohli učit v rodném jazyce. Jejich oficiální jazyk smějí používat ve styku s úřady i před soudy.⁶ Příslušníkem národnostní menšiny je občan České republiky. Za příslušníka je označována osoba, jiné národnosti než české, která projevuje přání být považována za člena národnostní menšiny spolu s ostatními, stejné národnosti. Účelem vytvoření národnostní menšiny je především ochrana vlastní svébytnosti, kultury a historie.⁷

⁵ KOLDINSKÁ, K. Gender a sociální právo: Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, s. 12. ISBN 978-80-7400-343-1.

⁶ JAN JIŘIČKA. Česko má nové oficiální národnostní menšiny. Vietnamce a Bělorusy. [online]. ©3. 7. 2013. [2014-03-06]. Dostupné z: zpravy.idnes.cz/vietnamci-oficialni-narodnostni-mensinou-fiq-domaci.aspx?c=A130703_1333019_domaci_jj

⁷ VLÁDA ČR. Národnostní menšiny. [online]. ©2009-2014. [2014-03-06]. Dostupné z: www.vlady.cz/cz/pracovni-a-poradni-organy-vlady/rnm/mensiny/narodnostni/mensiny-15935/

Abychom se v problematice pracovního práva, mohli dobře orientovat, je nutné znát vymezení pojmů **zaměstnanec** a **zaměstnavatel**. Oba dva jsou zařazováni jako účastníci pracovně právních vztahů. Zaměstnanec je jakákoli osoba dlouhodobě vykonávající práci pro jinou osobu nebo pracující sama na sebe (OSVČ – osoba samostatně výdělečně činná) a za vykonanou činnost pobírá odměnu. Formálně sjednaný druh vztahu nehraje roli. Může jít o pracovněprávní vztah i dohodu mimo pracovní poměr.⁸ Zaměstnavatelem se rozumí právnická osoba (PO) nebo fyzická osoba (FO), která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu. Za zaměstnavatele se považují i organizační složky státu, v nichž jsou začleněny fyzické osoby v pracovním poměru. Konkrétní vymezení účastníků pracovněprávních vztahů obsahuje i hlava II. zákoníku práce.⁹

V zásadě rovného chování při odměňování práce je nejdůležitější charakterizovat odměnu. **Odměna** zahrnuje mzdu nebo plat a všechna další plnění udělovaná zaměstnavatelem přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo naturálně zaměstnanci ve spojitosti se zaměstnáním. Mzda či plat jsou poskytovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, dle náročnosti pracovních podmínek či pracovní výkonnosti a pracovních výsledků. Mzdy můžeme rozlišit na několik typů. Při rovném odměňování je podstatná **průměrná mzda**, která je vypočítána jako souhrn všech pracovních příjmů¹⁰, které byly v určitém období pracovníkům zúčtovány k výplatě a představují podíl připadající na jednoho zaměstnance za měsíc.¹¹

⁸ Zpracováno na základě: BOUČKOVÁ, P., M. HUBÁLEK, A. KŘÍSTEK, M. ŠTĚPÁNKOVÁ. Manuál pro vedení pracovněprávních sporů v oblasti rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty. Praha: Poradna pro občanství/ Občanská a lidská práva, 2007.

⁹ Zpracováno na základě: Zákon č. 262/2006 Sb., ze dne 21. 4. 2006, zákoník práce. In: Sbirka zákonů České republiky. 2006, částka 84, s. 3148. Dostupné z: aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=262/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy.

¹⁰ Souhrnný příjem pracovníků obsahuje: základní mzdu/ plat, příplatky a doplátky ke mzdě nebo platu, prémie a odměny, náhrady mezd a platů, bonusy.

¹¹ Zpracováno na základě: FINANCE. Co to je, když se řekne průměrná mzda. [online]. [2014-02-16]. Dostupné z: www.finance.cz/zpravy/finance/42752-co-to-je-kdyz-se-rekne-prumerna-mzda/.

Na základě dohody o provedení práce nebo o pracovní činnosti je udělována odměna z dohody. Blíže specifikace ke mzdám, platům a odměnám udává §109 Zákoníku práce.¹²

Část 6 Zákoníku práce, § 109 udává že: „*Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.*“¹³ Plat je zde vymezen jako peněžité plnění poskytované za práci, kde zaměstnavatel je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace nebo školská PO zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy.¹⁴

Rovné odměňování můžeme považovat za shodnou odměnu pro ženy a muže, za stejnou práci prováděnou pro jednoho zaměstnavatele.¹⁵

Pokud by k diskriminaci došlo a měli bychom se rozhodnout jak vzniklý problém řešit, existuje několik možností. První rozhodnutí obsahuje, zda řešení bude probíhat soudní či mimosoudní cestou. **Mediace** je metoda řešení sporu mimosoudní cestou prostřednictvím třetí osoby tzv. mediátora. Každý mediátor je akreditován v jiné oblasti působení např.: spotřebitelské spory, občanské spory, rodinná mediace, mediace v trestním řízení, internetická mediace, vnitřní firemní spory, obchodní spory, komunitní spory, zaměstnanecké spory, týmová mediace, rozvodové spory a jiné. Know how této techniky v netrestní oblasti dovezli mediátoři z USA z podnětu nadace Partners for Democratic Change (Partneři pro demokratickou změnu). Mediace je šířena v Čechách od počátku 90. let především ze západních demokracií, skupinami odborníků, kteří mají požadované znalosti téměř 30. let.¹⁶ Podrobněji je soudní i mimosoudní řešení rozebráno v kapitole 4.

¹² Zpracováno na základě: HAVIT s.r.o. Zákoník práce: Zákon č. 262/ 2006 Sb., zákoník práce. [online]. © 1998-2014 [2014-01-15]. Dostupné z: business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/cast6h1.aspx.

¹³ Zákon č. 262/2006 Sb., ze dne 21. 4. 2006, zákoník práce. In: Sběrka zákonů České republiky. 2006, částka 84, s. 3171. Dostupné z: aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=262/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy.

¹⁴ Tamtéž, s. 3171.

¹⁵ Zpracováno na základě: BOUČKOVÁ, P., M. HUBÁLEK, A. KŘÍSTEK, M. ŠTĚPÁNKOVÁ. Manuál pro vedení pracovněprávních sporů v oblasti rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty. Praha: Poradna pro občanství / Občanská a lidská práva, 2007.

¹⁶ Zpracováno na základě: ASOCIACE MEDIÁTORŮ ČESKÉ REPUBLIKY. Co je to mediace. [online]. © 2011 [2014-01-18]. Dostupné z: www.amcr.cz/co-je-to-mediace/.

Všechny zmiňované pojmy jsou vysvětleny nejen v odborných knihách, ale především v zákonech, které jsou v České republice uspořádány dle právního řádu. **Právním řádem** se rozumí pořádek, uspořádání právních předpisů podle určité formy. Dá se považovat za soubor všech právních předpisů určitého státu. Je uspořádán stupňovitě, dle závažnosti jednotlivých druhů právních norem. Skládá se ze zákonů a dalších právních předpisů, ratifikovaných a vyhlášených mezinárodními smlouvami. Právními předpisy, které jsou obsaženy v kompletním právním řádu a zabývají se problematikou diskriminace, odměňování a rovnosti je věnována jedna z následujících kapitol.

2 DRUHY DISKRIMINACE

Různé definice diskriminace jsou již zmíněny v předchozí kapitole. Není jednoduché ji definovat, ale lze ji rozdělit do určitých druhů. Na základě rozdělení je možné lépe chápat, co vše slovo diskriminace zahrnuje či v jakých oblastech a jak se projevuje. Diskriminaci můžeme rozdělit do následujících kategorií:

- pozitivní (relativní);
- negativní (absolutní)
 - přímá;
 - nepřímá;
- právní;
- faktická;
- odvozená diskriminace;
- vícenásobná diskriminace.

Pozitivní (relativní) diskriminaci můžeme pojímat jako rozlišování, jehož základem je vyzdvihování určité skupiny nebo jednotlivce na úkor jiných. U této problematiky můžeme hovořit, o tzv. pozitivní akci (pozitivním opatření) což znamená, že pro znevýhodněné skupiny jsou vytvářeny lepší podmínky. Dalo by se říci, že vybraným jedincům, jsou přidávána práva na úkor požadované rovnosti. Zmíněná preference může být negativní. Pokud se jedná o skupinu, která není znevýhodněná, příležitosti se nevyrovnávají. K pozitivním opatřením se v dnešní době vrací především evropská politika ve snaze o materiální rovnost. Pozitivní opatření jsou přijímána pouze dočasně, a to k vyrovnání nerovnosti v určité oblasti společenského života, či pokud se jedná o diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického (národnostního) původu¹⁷, věku, zdravotního postižení, sexuální orientace, náboženství, rodinného stavu apod.

¹⁷ KOLDINSKÁ, K. Gender a sociální právo: Rovnost mezi muži a ženami v sociálně právních souvislostech. 1.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-343-1.

Negativní diskriminace se projevuje omezováním, někdy i vylučováním některých subjektů (skupin), což je chování, které narušuje rovné postavení ve společnosti. Tento druh diskriminace je nejvíce rozšířen v široké společnosti, neboť lidé mnohé z druhů diskriminace ani neznají.¹⁸ V případě negativní diskriminace, jde o ubírání práv určitým subjektům, proto je tento druh důkladněji právně ošetřen. Podrobněji diskriminaci negativní lze rozdělit na přímou a nepřímou.

Přímá diskriminace bývá snadno rozpoznatelná, protože si lidé uvědomují, že se s nimi zachází tak, jak by se nemělo a oproti jiným jsou zvýhodňováni či znevýhodňováni neoprávněně. V případě odměňování jsou zvýhodněny osoby jednoho pohlaví před osobami pohlaví opačného. I když vykonávají stejnou práci pro téhož zaměstnavatele. Z ostatních příkladů můžeme uvést: servírka v baru neobslouží hosta z důvodu jeho etnické příslušnosti; na zaměstnání s vysokozdvížným vozíkem ve skladu nepřijme zaměstnavatel ženu, která má dostačující kvalifikaci, s důvodem, že ženy na tuto práci nepřijímá; vedoucí reklamní agentury odmítne pracovníka s vyhovujícími proporcemi pro danou práci, z důvodu věku, aj.¹⁹

Nepřímá diskriminace nastává v případě, pokud je aplikován navenek neutrální předpis, ustanovení nebo praxe a opět dochází k znevýhodnění subjektu, skupiny s diskriminačním rysem. Do příkladů diskriminačních rysů můžeme zahrnout starší osoby, gaye a lesbičky, muslimy, budhisty, Romy či Asiaty a mnoho dalších. Nejen, že tento druh diskriminace se obtížně prokazuje, ale povětšinou není na první pohled zjevný a zasažené osoby si své postavení mnohokrát ani neuvědomují.²⁰

¹⁸ Zpracováno na základě: ŠTANGOVÁ, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. ISBN 978-80-7380-277-6

¹⁹ Zpracováno na základě: ČLOVĚK V TÍSNĚ. Právo a terénní sociální práce. [online]. [2014-02-12]. Dostupné z: www.clovekvpravu.cz/diskriminace-aktualizovano-k-112012-398/kdy-se-jedna-o-diskriminaci-podle-antidiskriminacniho-zakona-406/druhy-diskriminace-409/prima-diskriminace-411

²⁰ Zpracováno na základě: ŠTĚPÁNKOVÁ, M. Co je to diskriminace? Výklad základních pojmů. Praha. Multikulturální centrum Praha.

Nepřímou diskriminaci můžeme uvést na příkladu: hotel vyhlásí přísný zákaz vstupu psů, čímž zakáže vstup osobám se zdravotním postižením, kteří používají vodící nebo asistenční psy; v inzerátu na pozici pomocného zedníka je od uchazečů vyžadován ruský jazyk, inzerát dále uvádí, do mladistvého a flexibilního kolektivu přijmeme; tím jsou automaticky vyřazeni starší uchazeči o práci.

Tento druh diskriminace, se neopírá o konkrétní důvod či znak. Je možné ji považovat za neutrální chování, kdy v důsledku diskriminace je poškozena osoba znevýhodněním. Dalším možným příkladem je častěji uzavíraný pracovní poměr na dobu určitou u žen, než u mužů.²¹

Právní diskriminace nastává v případě, že v právním předpisu je začleněno diskriminační ustanovení. Této formě diskriminace je nutné předcházet nebo ji sankcionovat, popřípadě určitý právní předpis zrušit.

Faktická diskriminace vzniká porušením právního předpisu, který zakotvuje zásady rovnosti. Diskriminační chování, v tomto případě zachování rovnosti ohrožuje nebo nastoluje nerovnost.

Odvozená diskriminace je nekompetentní, nerovné zacházení z důvodu blízkého vztahu s osobou s diskriminačním rysem. V podstatě je diskriminována osoba, která sama nemá diskriminační rys, ale je pouze vázána na takovouto osobu. Příkladem můžeme uvést výpověď matky, která se stará o postiženého syna. Své pracovní povinnosti plní v řádném termínu a nevykazuje nadměrné absence v práci. I přesto dostala výpověď, která byla odůvodněna jako výpověď z organizačních důvodů.²²

Vícenásobná diskriminace je ovlivněná rozvojem společnosti. Nasvědčuje tomu skutečnost, že za poslední léta se vyskytly naprosto nové tendence v určení diskriminace. Soustava poznatků je vytvářena novými teoriemi, s cílem diskriminaci lépe definovat a získat vhodné prostředky k nápravě.

²¹ Zpracováno na základě: ŠTANGOVÁ, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. ISBN 978-80-7380-277-6

²² Zpracováno na základě: VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV – OMBUDSMAN. Dosavadní zkušenosti veřejného ochránce práv s problematikou rovného zacházení. Praha: Veřejný ochránce práv. s. 10-15.[online]. [2014-02-18]. Dostupné z: www.poradna-prava.cz/folder03/Polak.ppt

V průběhu let se společnost stávala komplikovanější, a tudíž se objevovali nové formy diskriminace např. Spojené Státy a Velká Británie se potýkali s diskriminací černošských žen, na základě pohlaví i rasy. Právě v tomto případě se jedná o vícenásobnou diskriminaci.

Průkopníci vícenásobné diskriminační teorie je Kimberlé Crenshaw.²³ Právě vznik této teorie pomohl rozvoji antidiskriminačního evropského práva. Přesto doposud neexistuje jednotné právní řešení. S vícenásobnou diskriminací vyvstaly nové otázky, na které bylo potřeba odpovědět a tudíž prozkoumat nové cesty, odstranění diskriminace, která je založená nejen na jednom důvodu.

Všechny zmíněné druhy diskriminace je nutné řešit a popřípadě právně ošetřit, především proto, aby byla co nejvíce zachována základní práva lidí.²⁴ V některých případech je snazší určit, co diskriminací není, než naopak co je. Jednou ze státních institucí zabývajících se problematikou diskriminace je i úřad veřejného ochránce práv neboli ombudsman. S jeho pomocí se lidé mohou domáhat spravedlnosti, když sami nevědí co v nastalé situaci dělat, na koho se obrátit či jak se bránit. Jediným požadavkem, v případě že se na ombudsmana chcete obrátit je správné sepsání stížnosti. Lepší označení by mohlo být formuláře, který obsahuje základní informace k danému případu. Poté už jen potřeba počkat na vyjádření, zda bude případ přijat či nikoli.

Na webových stránkách ombudsmana je shrnuto, co není považováno za diskriminaci následovně. Požadavek minimálního věku, odborné praxe či délky zaměstnání, pokud je pro úkon v zaměstnání nezbytně nutné. Dále odlišné zacházení za záměrem ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství nebo ochrana osob se zdravotním handicapem a občanů mladších 18 let.

Dle antidiskriminačního zákona se musí jednat o zásah do lidské důstojnosti, aby se jednalo o diskriminaci, proto nikdy nemůže být diskriminována obec nebo třeba obchodní společnost.²⁵

²³ Kimberlé Crenshaw je významná profesorka práva, působí na Columbia School of law, je zakladatelkou Critical Race Theory.

²⁴ KOLDINSKÁ, K. Gender a sociální právo: Rovnost mezi muži a ženami v sociálně právních souvislostech. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-343-1.

²⁵ Zpracováno na základě: VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV OMBUDSMAN. Co je diskriminace? [online]. [2014-02-10]. Dostupné z: www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/co-je-co-neni-diskriminace/.

V antidiskriminačním zákoně dále můžeme nalézt, ve kterých oblastech nesmí k diskriminaci docházet. Dle zmíněného zákona je zákaz diskriminačního zacházení v oblastech povolání, vzdělávání, sociální oblasti, zdravotní péče, poskytování služeb a zboží, v rámci služeb je zahrnuto i bydlení, pokud se nabízí veřejnosti a je ve veřejné správě.²⁶

2.1 Diskriminace v povolání

V oblasti povolání je leckdy těžké zákaz diskriminace dodržet, neboť příčinou nevyhovujícího stavu může být přetrvávající stereotyp. Jednou z překážek jsou také přetrvávající společenské předsudky, které jsou patrné již při výběru povolání. I dnešní společnosti jsou některé pracovní oblasti rozdělovány na typicky mužná a typicky ženská povolání. Můžeme uvést umělecké truhláře jako mužské povolání či dělníka v dole. Žena by takové povolání mohla provozovat také, ale předpokládá se, že není dostatečně silná. Opakem můžou být švadleny v sériové výrobě. Muži o takovéto druhy povolání zájem buď vůbec neprojevují, nebo jen minimální.

Oproti velkému výčtu, který bychom mohli uvést jako typicky mužské povolání, bychom mohli říct, že v dnešní době typicky ženské povolání již prakticky neexistuje. Dříve ženy vařily, pletly, staraly se o děti, šily a pracovaly v manufakturách a tak dále. Dnes sice mají své rovné postavení ve společnosti, ale pracovních míst pro ně ubývá, nebo se musí více prosadit. Vzniká vysoká nezaměstnanost a podzaměstnanost žen a jejich malá účast na rozhodování v řídicích pozicích. Ženy se nedokáží tak dobře ohodnotit jako muži.

Pan M. M. právník pro významné české i zahraniční společnosti s dlouholetou praxí v oboru pracovního práva, uvádí příkladem ze své praxe: *„Když má ve firmě probíhat výběrové řízení, musí podle směrnice z genderu být 40% účastníků ženského pohlaví. Je nutné ženy vyhledat, ale není to jednoduché, jelikož se jedná o práci, nejen ve vysokém postavení, ale také časově náročnou. Hodně se v těchto pozicích cestuje a málokterá žena tuto odpovědnost chce snášet.*

²⁶ Zpracováno na základě: Zákon č. 198/2009Sb., ze dne 23. 4. 2008, o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). In: Sbírka zákonů České republiky. 2008, částka 58/2009 Sb. Dostupné z: www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198_2009.

Když tedy přijde na pohovor, žena a muž a ucházejí se o stejnou pracovní pozici, tak žena se podhodnotí. Není schopná si říci o stejnou mzdu jako muž.

*Často si řekne o mzdu až o jednu pětinu menší než muž.*²⁷ Důležitým faktorem v tomto případě je i nutnost, potřeba práci sehnat. Většina žen práci chce za jakoukoli odměnu a jakkoli časově rozvrženou. Muži jsou v tomto ohledu více vybíraví. Záleží jim na čase stráveném v práci, na platových podmínkách, benefitech, příležitostech, firemních výhodách aj.

I dnes můžeme říci, že rovnost v odměňování, není zcela prosazena ani ve státech Evropské unie (EU). Právě Evropská unie se snaží o prosazování principu rovnosti v právní praxi i běžném životě.²⁸

²⁷ Zdroj vlastní.

²⁸ Zpracováno na základě: PORADNA PRO OBČANSTVÍ, OBČANSKÁ A LIDSKÁ PRÁVA. Rovné odměňování mužů a žen ve srovnávací perspektivě. [online]. © 2001 – 2007. [2014-02-15]. Dostupné z: poradna-prava.cz/diskriminace/srovnani.phtml.htm.

3 PRÁVNÍ ÚPRAVA A JEJÍ ZMĚNY

Právní úprava problematiky diskriminace, odměňování, rovného postavení atd. je obsažena v mnoho legislativních dokumentech nejen vnitrostátních, ale i mezinárodních. Pro jedince postiženého diskriminací, je leckdy velmi obtížné se orientovat v nespočetném množství zákonů, směrnic, smluv či úmluv. Sledovat stálé změny, které probíhají v rámci zákonů, není jednoduchým úkolem ani pro odborníky.

Jen v roce 2014 se můžeme setkat hned s několika úpravami, které se v oblasti pracovněprávních vztahů objevily. Nově přibyla oblast změn spojená se vstupem nového občanského zákoníku v platnost na počátku roku 2014 či změny ohledně náhrady mzdy při pracovní neschopnosti uvedené ve vyhlášce Ministerstva práce a sociálních věcí č. 331/2023 Sb.²⁹ Pro účely této práce byly zvoleny k deskripci pouze vybrané předpisy, které je nutné znát, v případě, že dojde k diskriminaci, nejen v oblasti pracovního práva.

Právní předpisy upravující základní lidská práva, vzájemné vztahy v pracovním poměru a další jsou například: Všeobecná deklarace lidských práv, Evropská sociální charta, Lisabonská smlouva, různé směrnice vydávané Evropskou Unií či právní úprava de lege ferenda v oblasti mezinárodní úrovně. A z domácích předpisů bychom měli zmínit Listinu základních práv a svobod, zákoník práce, antidiskriminační zákon či občanský zákoník.

Některé z těchto právních předpisů mají již mnohaletou historii. Již v 19. století probíhaly boje proti diskriminaci, například kauza volebního práva žen, či diskriminace žen na pracovním trhu aj.

²⁹ Zpracováno na základě: EPRAVO.CZ., a.s. 93667. Změny v oblasti právní úpravy pracovního práva a práva sociálního zabezpečení s účinností od 1. ledna 2014. [online]. © 1999 – 2014. [2014-02-18]. Dostupné z: www.epravo.cz/top/clanky/zmeny-v-oblasti-pravni-upravy-pracovniho-prava-a-prava-socialniho-zabezpeceni-s-ucinnosti-od-1-ledna-2014-93667.html.

Ve 20. století docházelo na evropském kontinentu k postupnému sjednocování zemí do entity nazývané nejprve Evropské společenství uhlí a oceli, od roku 1957 Evropské hospodářské společenství a dnes již Evropská Unie. Česká republika vstoupila do EU v roce 2004 společně s dalšími devíti zeměmi, což zapříčinilo četné změny v právním řádu a vynutilo si implementaci mnoha směrnic v různých oblastech práva.³⁰

3.1 Mezinárodní úroveň

Všeobecná deklarace lidských práv se dá považovat za jeden z nejnámějších dokumentů upravující lidská práva na světě. K základním informacím můžeme uvést, že byla přijata Valným shromážděním Organizace spojených národů (OSN) v roce 1948.

Článek 2 této listiny výslovně obsahuje: *„Každý má všechna práva a všechny svobody, bez jakéhokoli rozlišování, zejména podle rasy, barvy, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, majetku, rodu nebo jiného postavení.“*³¹ Každý stát by tyto práva a rovnost měl mít na paměti a právě to je hlavním cílem deklarace.

Všeobecná deklarace lidských práv se stala jako prvním mezinárodním uznáním práv a svobod každého člověka bez rozdílu. O všeobecné deklaraci lidských práv lze říci, že má hromadný úkol pro všechny národy a všechny státy. Záměrem je, aby každý jedinec i instituce, tuto deklaraci měly stále na vědomí a snažily se výukou a výchovou zvýšit úctu k těmto právům a svobodám. Zároveň je snahou zabezpečit její dodržování postupnými nařízeními vnitrostátními i mezinárodními.

Prostřednictvím deklarace se usiluje o všeobecné a účinné uznávání a respektování jak mezinárodně, tak i mezi lidmi na stejném území, kteří jsou pod záštitou daného vyhlášení. Deklarace obsahuje: právo hospodářské, politické, občanské, sociální i kulturní.

³⁰ FONTAINE, P. Evropa ve 12 lekcích. Lucemburk: Úřad pro publikace evropské unie, 2010. ISBN 978-92-17501-5.

³¹ AMNESTY INTERNATIONAL. Všeobecná deklarace lidských práv. [online]. [cit. 2014-01-20]. Dostupné z: www.lidskaprava.cz/student/uvod-do-lidskych-prav/clanky/vseobecna-deklarace-lidskych-prav.

Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod je dalším důležitým dokumentem. Můžeme ji nalézt pod číslem 209/1992 Sb. K této úmluvě tzv. Evropské úmluvě v posledních letech vzniklo velké množství novelizací. Poslední změnou bylo roku 1998 novelizování protokolu č. 9, který vstoupil v platnost v roce 1994 a protokol č. 10 pozbyl významu. 1. listopadu 1998 byl přidán schválený protokol č. 11, který platí dodnes. Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod byla podepsána vládou a členy Rady Evropy, vyhlášena byla Valným shromážděním OSN a to 10. prosince 1948.

Deklarace se zaměřuje na ochranu všeobecného a účinného uznávání a zachovávání oprávnění v ní vyhlášených. Cílem Rady Evropy je získat větší jednotu mezi jejími zeměmi a jedním z postupů, jak by se měl cíl splnit je ochrana a další vývoj lidských práv a základních svobod.³²

Evropská sociální charta byla ratifikována i Českou republikou a uložena u Rady Evropy 3. listopadu 1999. Samotná charta vznikla mnohem dříve, a to v roce 1961 v Turínu, v platnost vstoupila dne 16. 2. 1965. Charta přinesla souhlas členských států, že zajistí obyvatelům práva obsažená v Úmluvě a protokolu patřících k chartě. Především jde o dodržování sociálních práv bez diskriminace z důvodu: rasy, barvy, pohlaví, náboženství, politického názoru, národního původu nebo sociálního původu. Dnes ji můžeme nalézt pod číslem 14/2000 Sb.

Smluvní strany se dále zavazují uznávat právo pracovníků na spravedlivou odměnu. Konkrétně se této problematice věnuje čl. 4, který uvádí: „*Uznávat právo pracujících mužů a žen na stejnou odměnu za práci stejné hodnoty.*“³³ Zajistit tyto práva je možné prostřednictvím kolektivních smluv, zákonnými metodami nebo dalšími vnitrostátními podmínkami.³⁴

³² Zpracováno na základě: ÚSTAV PRO STUDIUM TOTALITNÍCH REŽIMŮ. Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod. [online]. ©2008-2014 [2014-01-21]. Dostupné z: <http://www.ustrcr.cz/data/pdf/projekty/usmrceni-hranice/umluva.cz>

³³ RADA EVROPY. Revidovaná evropská sociální charta (Štrasburk, 3. května 1996). Štrasburk: Rada evropy, 1996. [online]. [2014-02-18]. Dostupné z: www.euroskop.cz/gallery/5/1684-b9639fb5_72e4_4560_9489_dc6ddb5a898.pdf

³⁴ Zpracováno na základě: MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Sdělení ministerstva zahraničních věcí. [online]. [cit.2014-02-01]. Dostupné z: www.mpsv.cz/files/clanky/1218/esch.pdf

Úmluva mezinárodní organizace práce vznikla na základě generální konference, která se konala 28. června 1930 v Ženevě. Stejně datum je uváděno i jako datum vyhlášení úmluvy. V platnost vstoupila až o dva roky později, tj. roku 1932. V České republice vstoupila v platnost až v roce 1958. Součástí této úmluvy je i Úmluva č. 111 o diskriminaci, která byla přijata 25. 6. 1958. Dnes bychom ji hledali pod číslem 506/1990 Sb. Výraz diskriminace v úmluvě pojímá o pozitivní, nebo negativní diskriminaci s určitým diskriminačním rysem. Každá členská země, která úmluvu podepsala a zavedla do účinnosti, musí uskutečňovat vnitrostátní politiku zaměřenou na rovnost příležitostí a zacházení v povolání tak, aby diskriminace byla odstraněna.³⁵

Jedním z pramenů primárního evropského práva je **Lisabonská smlouva**, která byla podepsána 27 členskými státy EU 13. prosince 2007 a nabyla právní účinnosti 1. prosince 2009. Můžeme ji považovat za novelizující smlouvu Maastrichtské smlouvy z roku 1993. V průběhu let došlo již k několika novelizacím původní smlouvy zakládající EU, tedy Maastrichtské smlouvy. Lisabonská smlouva je nejnovější právní úpravou této smlouvy.

Zabezpečuje Evropské unii moderní ustanovení a optimalizovaný pracovní vývoj tak, aby mohla účinně zabraňovat výzvám, kterým dnes čelí. V této souvislosti se hovoří především o celosvětových problémech, jako je změna klimatu. Dále jsou zmiňovány světová recese nebo mezinárodní přeshraniční trestná činnost.³⁶

Smlouva zajišťuje, aby EU byla transparentnější, demokratičtější, účinnější a způsobilá vymáhat zájmy svých občanů. Lisabonská smlouva umožňuje efektivně dosáhnout hodnot EU. Zakotvuje Listinu základních práv jako složku primárního evropského práva a dává možnost zajištění solidarity a lepší ochrany občanů. Listina respektuje práva a vytváří nová, zajišťuje svobody a zásady, a právě proto je důležitou součástí Lisabonské smlouvy.³⁷

³⁵ Zpracováno na základě: EVROPSKÁ AGENTURA PRO BEZPEČNOST A OCHRANU ZDRAVÍ PŘI PRÁCI. Úmluvy mezinárodní organizace práce. [online]. [2014-02-05]. Dostupné z: https://osha.europa.eu/fop/czech-republic/cs/legislation/files/umluva_111.pdf.

³⁶ Zpracováno na základě: EVROPSKÁ KOMISE. Váš průvodce Lisabonskou smlouvou. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2009. ISBN 978-92-79-12930-8.

³⁷ Zpracováno na základě: EUROPA: Lisabonská smlouva. Smlouva pro Evropu 21. století. [online]. [2014-02-06]. Dostupné z: http://europa.eu/lisbon_treaty/glance/index_cs.htm.

Směrnice Rady č. 75/117 EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy byla podepsána dne 10. února 1975 v Bruselu, týká se sblížení právních předpisů členských zemí. Hlavní je zásada odměňování za práci pro muže a ženy, která musí být v souladu s vnitrostátními podmínkami a právními řády.

Členské země zruší diskriminaci mezi muži a ženami, to nařizují právní a správní předpisy, proto se musí zavést nevyhnutelná ustanovení. Ty umožní všem zaměstnancům, kteří jsou poškozeni v důsledku neuplatnění zásady stejné odměny, domáhat se svých nároků soudní cestou. Případně po využití opravných prostředků, mají možnost domáhat se nároků u jiných příslušných orgánů. Jestliže se používá pro vymezení odměny systém klasifikace prací, tak má povinnost mít stejné rysy jak pro muže, tak i pro ženy, je povinen zabránit diskriminaci na základě pohlaví.³⁸

Směrnice Rady č. 76/207 EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, ze dne 9. února 1976, ve znění Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2006/54 ES ze dne 5. července pojednává o zavedení rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání. Uvedení rovnosti vycházejí především z judikatury soudního dvora Evropské unie a nesmí být v rozporu se Smlouvou o založení ES. Rovnost mezi muži a ženami je ve smlouvě označována přímo cílem a posláním Společenství. Soudní dvůr ustanovil obsáhlejší výklad, než ten, který byl obsažen ve Smlouvě před zavedením směrnice – Rovné zacházení je nově rozšířena i na osoby, které jsou diskriminovány na základě změny pohlaví. Ustanovení čl. 141 Smlouvy dále nově ustanovuje právní základ pro přijímání opatření ES, který zajišťuje uplatnění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení v povolání a zaměstnání, zahrnující také zásadu stejné odměny za totožnou práci.

³⁸ Zpracováno na základě: MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Směrnice rady 75/117 EHS. [online]. [2014-02-07]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/2501/31975L0117EN_CS.pdf

Dále upravuje problematiku sexuálního obtěžování, od roku 2002, kdy byla definice sexuálního obtěžování doplněna a nově je chápáno jako diskriminace na základě pohlaví. Také se směrnice zabývá systémem rovného zacházení při odměňování z hlediska důchodových příspěvků, sociálního zabezpečení. Nebo zde můžeme najít úpravu pro případy nepříznivého zacházení s těhotnými ženami a další. Samostatná kapitola směrnice je věnována opravným prostředkům a zahrnuje např. ochranu práv a náhrady nebo vyrovnání.³⁹

Zavedení **právní úpravy de lege ferenda** je významným mezníkem. Vznikla dne 24. listopadu 2012, kdy Evropská komise odsouhlasila návrh směrnice, která má za úkol zabránit diskriminaci žen. Toto nařízení má vymezit, že každá početná společnost bude muset mít ve svém výběrovém řízení zastoupeno nejméně 40 % žen. Evropská unie se snaží řešit situaci, která je na trhu práce prakticky už od dob vzniku trhu. Aby žena získala místo ve vedení společnosti, musí se velmi snažit a „zdolat“ přesilu mužů, kteří podle jistých a zažitých tradic tam patří už od nepaměti. Jedním z cílů této směrnice by mělo být zmenšení disproporce v průměrných výdělcích mužů a žen. Jedná se o genderovou problematiku⁴⁰, jejíž řešením by se měl zabývat spíše student sociologie. Právní zástupci by se měli zaměřit na následek a cestu právní obrany. Jedná se o velkou změnu, ovšem není jisté, zda tato směrnice nabude v budoucnosti účinnosti. Schvalovací řízení, při kterém směrnice prochází Evropským parlamentem a Radou EU, je proces velmi zdoluhavý a náročný.

3.2 Vnitrostátní úroveň

Mezi vnitrostátní právní předpisy, které upravují problematiku diskriminace, zahrnujeme různé dokumenty, listiny atd., které jsou obsaženy v právním řádu České republiky.

³⁹ Zpracováno na základě: ÚŘEDNÍ VĚSTNÍK EVROPSKÉ UNIE. Směrnice evropského parlamentu a rady 2006/54 ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění). Štrasburk: Evropská unie, 5. července 2006. [online]. [2014-02-07]. Dostupné z: eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:cs:PDF.

⁴⁰ Genderová otázka: vyjadřuje výhradně biologickou, genetickou, anatomickou a fyziologickou odlišnost mezi muži a ženami.

Listina základních práv a svobod, která vznikla na základě usnesení předsednictva České národní rady dne 16. prosince 1992 jako součást ústavního pořádku České republiky. Je vedena jako ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb. Prezidium České národní rady se usneslo, že: „*Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezczitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné.*“⁴¹

Základní práva a svobody se zaručují všem bez diskriminačních rysů. Pracovníci vlastní právo na poctivou odměnu za sjednanou činnost a na uspokojující pracovní podmínky.⁴²

Zákoník práce č. 262/2006 Sb., vznikl dne 21. 4. 2006 a účinný je od 1. 1. 2007, je součástí soukromého práva a urovnává právní vztahy počínající při výkonu závislé činnosti mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Skládá se ze 14 částí, pro naši problematiku je důležitá Hlava IV. Rovné zacházení a zákaz diskriminace §16 – Zaměstnavatelé jsou zavázáni zabezpečovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, ať jde o zaměstnanecké podmínky, hodnocení za práci a poskytování jiných peněžitých plnění, specializovanou přípravu a možnost udělat funkční, nebo jiný postup v zaměstnání. V pracovně právních vztazích není povolena jakákoliv diskriminace, ovšem za diskriminaci se nepovažuje odlišné zacházení, pokud je to nezbytným požadavkem pro výkon práce.⁴³

Antidiskriminační zákon je dalším důležitým českým zákonem, který je nutno dodržovat v oblasti pracovní diskriminace. Nalezneme ho ve sbírce zákonů pod číslem 198/2009 Sb. Tento zákon obsahuje obecná ustanovení pojednávající o základních pojmech (právo na rovné zacházení, diskriminace, obtěžování, odměňování aj.). Předmětem úpravy Antidiskriminačního zákona je především začlenění předpisů ES s ohledem na LZPS a mezinárodní smlouvy.

⁴¹ Zákon č. 2/1993 Sb., ze dne 16. 12. 1992 Listina základních práv a svobod ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb. (Listina základních práv a svobod). In: Sbíрка zákonů České republiky. 1993, částka 1, s.17. Dostupné z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=2/1993&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy.

⁴² Zpracováno na základě: POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY. Listina základních práv a svobod. [online]. [cit. 2014-02-08]. Dostupné z: www.psp.cz/docs/laws/listina.html.

⁴³ Zpracováno na základě: Zákon č. 262/2006 Sb., ze dne 21. 4. 2006, Zákoník práce. In: Sbíрка zákonů České republiky. 2006, částka 84, s. 3149. Dostupné z: aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=262/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy.

Vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace. V oblastech práva na zaměstnání, přístupu k povolání, pracovních poměrů, členství v odborových organizacích, sociálním zabezpečení a další. Je zde také obsaženo ustanovení o přípustných formách rozdílného zacházení nebo zásada rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků. Důležitou částí tohoto zákona je část obsahující právní prostředky ochrany před diskriminací. Jedním ze zmíněných práv je právo poškozeného domáhat se, aby bylo od diskriminace upuštěno a aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu. Komplexně můžeme právní ochranu nalézt v §10 a 11 zmíněného zákona.⁴⁴

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti je v souladu s oprávněním Evropské unie a uspořádává zajištění státní politiky zaměstnanosti, jejíž hlavním cílem je dosažení úplné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. Dle §4 zákona je uvedeno: Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání jsou všichni zaměstnavatelé povinni zajistit ke všem fyzickým osobám, které uplatňují právo na zaměstnání, přičemž je zakázána jakákoliv diskriminace. Pokud dojde k přestupku, kterým zaměstnavatel poruší zákaz diskriminace a nezabezpečí rovné zacházení dle zákona, může mu být vyčíslena pokuta až ve výši 1 000 000 Kč.⁴⁵

Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech, tzv. služební zákon ze dne 26. dubna 2002, uspořádává právní poměry zaměstnanců konajících ve správních úřadech státní správu, kterou Česká republika zabezpečuje pro veřejnost.⁴⁶

⁴⁴ Zpracováno na základě: Zákon č. 198/2009Sb., ze dne 23. 4. 2008, o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). In: Sbírká zákonů České republiky. 2008, částka 58. Dostupné z: www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198_2009.

⁴⁵ Zpracováno na základě: Zákon č. 435/2004 Sb., ze dne 13. 5. 2004, o zaměstnanosti. In: Sbírká zákonů České republiky. 2004, částka 143, s 8271. Dostupné z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=435/2004&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy.

⁴⁶ Zpracováno na základě: Zákon č. 218/2002 Sb., ze dne 26. 4. 2002, o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon). In: Sbírká zákonů České republiky. 2002, částka 84, s 4914. Dostupné z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=218/2002&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce vznikl 3. května 2005, v účinnost vstoupil 1. července 2005. Ustanovení urovnává zřízení a postavení orgánů inspekce práce a dalších kontrolních orgánů a to v části ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek, působnost a příslušnost orgánů inspekce práce, práva a povinnosti při kontrole a sankce za nedodržení určených povinností. 4. část se věnuje přestupkům a správním deliktům FO a v §11 upravuje přestupky na úseku rovného zacházení. FO musí zajistit všem rovné zacházení, ať jde o pracovní podmínky, odměňování nebo poskytování jiných peněžitých plnění i o možnost dospět k funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání. Při nedodržení lze stanovit penále až do výše 400 000 Kč.

Dále zákon upravuje v §13 přestupky na úseku odměňování zaměstnanců. Pokud FO připustí, že jednomu zaměstnanci umožní větší výdělek než jinému zaměstnanci a to za stejnou práci může být penalizován. Právníkové osoby jsou řešeny v §24 a §26, které jsou obdobné jako §11 a §13 zmíněného zákona.⁴⁷

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád vznikl dne 4. prosince 1963 a je účinný od 1. dubna 1964. Občanský soudní řád je složkou práva soukromého a patří mezi procesní nástroje. Díky němu soudy poskytují ochranu narušeným nebo ohroženým subjektům. Ve věcech ochrany z diskriminačních důvodů je možné se nechat zastupovat v řízení právníkou osobou. Pokud dojde k řízení v prvním stupni, musí se prokázat, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci.⁴⁸

Zákon č. 40/1964, aktuální znění č. 89/2012 Sb.; zákon upravující občanský zákoník (NOZ) upravuje pouze všeobecné záležitosti soukromého práva (soukromoprávních vztahů). K otázce diskriminace odkazuje na zvláštní zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který je rozebrán již v předchozím textu. Zmíněný Nový Občanský Zákoník je účinný od 1. 1. 2014.⁴⁹

⁴⁷ Zpracováno na základě: Zákon č. 251/2005 Sb., ze dne 3. 5. 2005, o inspekci práce. In: Sbíрка zákonů České republiky. 2005, částka 94, s. 5124 – 5130. Dostupné z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=251/2005&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy.

⁴⁸ Zpracováno na základě: Zákon č. 99/1963 Sb., ze dne 4. 12. 1963, občanský soudní řád. In: Sbíрка zákonů České republiky. 1963, částka 56. Dostupné z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=99/1963&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy.

⁴⁹ Zpracováno na základě: Zákon č. 89/2012 Sb., ze dne 3. 2. 2012, občanský zákoník. In: Sbíрка zákonů České republiky. 2012, částka 33. Dostupné z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=89/2012&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy.

4 PRACOVNÍ PRÁVO A DISKRIMINACE

Pracovní právo je v České republice upraveno zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Stanovuje vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Je snahou chránit zaměstnance. Patří mezi tzv. kogentní normy⁵⁰ a jeho kodifikace je výhradní. Při širším začlenění můžeme pracovní právo zahrnout do soukromého práva hmotného společně s občanským či obchodním právem. Soukromé právo hmotné je postaveno na základě rovnosti účastníků se stran a přednosti vůle stran. Typický projevem v této oblasti práva je uzavírání smluv nebo kompromis mezi stranami. V dnešní době jsou do zákoníku práce zahrnuty i směrnice Rady Evropské Unie.

Zákaz diskriminace, opatření týkající se rovnosti a další opatření jsou ustanovena v mnoha právních dokumentech. Antidiskriminační zákon stanovuje, že takovéto chování je nepřípustné. Zákoník práce nám ukotvuje zásadu rovného zacházení se všemi zaměstnanci, nároky i povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele, zákaz diskriminace a další. Listina základních práv a svobod určuje práva a svobody všech jedinců bez rozdílu. Nebo směrnice Rady č. 76/207 EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy uvádí rovnost založenou na judikatuře Evropského soudního dvora.

I přes začlenění ve směrnících, zákonech a dalších legislativních dokumentech dochází k diskriminaci v pracovních poměrech. Důležité je si uvědomit co vlastně je považováno za diskriminaci. Zejména diskriminací je chápáno jiné zacházení ve srovnatelných situacích bez racionálního odůvodnění. Orientaci v problematice, co je diskriminací a co není, nám pomáhá objasnit ombudsman.

Otázkou zůstává, jaké možnosti mají osoby, které se s diskriminací setkali, a chtějí se bránit. V takovém případě existuje několik různých možností. Za nejjednodušší postup jak se hájit můžeme považovat rozpravu mezi zaměstnancem (který se cítí být dotčen na svých právech) a zaměstnavatelem (který údajně porušuje nárok na rovné chování).

⁵⁰ Kogentní norma je právní norma, u které se není možné odchýlit od její dispozice, je charakteristická pro právo veřejné.

Pokud ovšem zaměstnanec nemá odvahu vyřešit konflikt se zaměstnavatelem osobně, je možnost podat stížnost. Povětšinou se však zaměstnavatel nedozná, že porušil právo zaměstnance na rovné odměňování. V takovém případě je situace obvykle řešena ukončením pracovního poměru, nebo soudní či jinou cestou.

4.1 Úřad práce

Úřad práce je správním úřadem s celostátní působností a je organizační složkou státu, byl zřízen 1. dubna 2011, zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. Nadřízeným orgánem Úřadu práce je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Úřad plní úkoly v následujících oblastech: zaměstnanost, ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, státní sociální podpora, dávky pro osoby se zdravotním postižením, pomoc v hmotné nouzi, dávky péstounské péče aj. Dále je přístupovým místem, které zajišťuje elektronickou komunikaci s ostatními státy EU v oblasti sociálního zabezpečení a zaměstnanosti. Organizačně se dělí na generální ředitelství a krajské pobočky.⁵¹ Vstupem České republiky do EU, se český Úřad práce stal součástí systému EURES. Základním úkolem tohoto systému je usnadňovat mezinárodní mobilitu pracovních sil.

Úřad práce je jedno z míst, kde se může diskriminovaný zaměstnanec domáhat svého práva. Úřad musí nastalou situaci řádně prověřit. Pokud podáme u daného úřadu stížnost, je pro zaměstnance významný §134 zákona o zaměstnanosti, kde je dáno: *„Zjistí-li orgán kontroly porušení povinností, jejich dodržování je oprávněn kontrolovat, je zaměstnanec orgánu kontroly, který kontrolu provádí, povinen vyžadovat na kontrolované osobě odstranění zjištěných nedostatků ve lhůtách jím k tomu určených a podání písemné zprávy o přijatých opatřeních.“*⁵² Jestli zaměstnavatel poruší zákaz diskriminace a nezajistí rovné chování, dopouští se přestupku, kde mu může být uložena sankce až do výše 1 000 000 Kč podle §139 odst. 3 písm. a) zákona o zaměstnanosti.

⁵¹ Zpracováno na základě: ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. O úřadu práce České republiky. [online]. [2014-02-12]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

⁵² Zákon č. 435/2004 Sb., ze dne 13. 5. 2004, o zaměstnanosti. In. Sbírka zákonů České republiky. 2004, částka 143, s. 8308 – 8309. Dostupné z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=435/2004&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

4.2 Inspektorát práce

Inspektorát práce můžeme zařadit mezi další řešení diskriminace v pracovním poměru mimosoudní cestou. Můžeme se obrátit na Státní úřad inspekce práce, který sídlí v Opavě. Zaměstnanec má možnost podat stížnost na zaměstnavatele, kdy inspektorát na tomto základě zákonného zmocnění celou věc prošetří. Pokud je zjištěno, že zaměstnavatel nedodržel práva na rovné ohodnocení, uloží pokutu, která může dosahovat částky až 500 000 Kč dle §13 odst. 1 písm. a) ze zákona o inspekci. *„Prováděl-li inspektorát na základě písemného podnětu u zaměstnavatele kontrolu, má povinnost toho, kdo takový podnět podal, písemně informovat o výsledku kontroly. Zaměstnancům, kteří se cítí poškozeni na svých právech, je tak ze zákona poskytnuto právo dozvědět se, byla-li tato jeho práva porušena, či nikoliv, a zároveň ukládá státnímu orgánu povinnost se stížností zabývat.“*⁵³

Úřad inspekce práce je oprávněn dohlížet u zaměstnavatelů na zachování povinností vyplývajících z právních předpisů, požadovat odstranění zjištěných nedostatků a udělovat sankce.⁵⁴

4.3 Soudní cesta

Případy řešené **soudní cestou**, povětšinou nemají rychlý konec. V dnešní době bychom mohli soudy označit za přetížené, a proto než se na jednotlivé případy vymezí požadovaný termín, může žalující/ stěžovatel čekat i několik měsíců. Přesněji když k soudnímu řízení dojde, stále nemůžeme říci, jak dlouho proces potrvá. Různá odročení a čekací doby mohou proces prodloužit i na dobu několika let. Právě zdoluhavá řešení soudní cestou, by mohlo být vysvětlením, proč v České republice nebývají inkriminované spory řešeny pomocí soudu. Když už se na soud žalující obrátí, mezi jeho možnosti patří řízení u Okresního soudu.

⁵³ FIALOVÁ, Eva, SPOUSTOVÁ, Ivana, HAVELKOVÁ, Barbara. Diskriminace a právo. Praha: Gender Studies, o.p.s., [cit. 2014-02-12]. 2007, s. 17

⁵⁴ Zpracováno na základě: STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE. Kompetence orgánů inspekce práce. [online]. ©2014. [2014-02-12]. Dostupné z: www.suip.cz/pracovnepravni-vztahy/kompetence-organu-inspekce-prace/

Dále nastává možnost odvolání se ke Krajskému soudu, Vrchnímu soudu či Ústavnímu soudu. Ústavní soud, je postaven mimo soustavu obecných soudů. Je poslední odvolací možností v rámci ČR. Pokud bychom přesto pochybovali i o rozhodnutí tohoto nejvyššího osudu naší soudní soustavy, máme ještě další možnost.

Díky vstupu ČR do EU, vzniká další cesta v soudním řešení. Evropský soudní dvůr pro lidská práva (European court of human rights) sídlící ve Štrasburku, je další možnou institucí, na kterou se lze obrátit. Takto může učinit zaměstnanec pouze v případě, že rozhodnutí nejvyšší, konečné vnitrostátní instituce je stále nepříznivé. Pokud byste se dostali do situace, ve které by bylo potřeba se obrátit na Evropský soudní dvůr pro lidská práva, je nejprve třeba zjistit, zda vůbec existuje možnost přijetí vaší žádosti. Je tedy nutné konkrétní žádost vyplnit dle požadavku zmíněného soudního dvora a zároveň se snažit podat co nejúplnější a stručné údaje, aby bylo předmětu vaší žádosti porozuměno.

Konkrétněji musí být stížnost vyplněna podle jednacího řádu soudu, který je obsažen v článku č. 47., který zaznamenal poslední novelizaci 6. května 2013 a v účinnost vstoupil 1. 1. 2014.⁵⁵

Tento článek zahrnuje všechny nezbytné informace, které jsou k žádosti požadovány. Všechny vyžadované informace musí být uvedeny z důvodu, aby soud určil předmět a obsah stížnosti, bez zkoumání dalších dokumentů. Existuje ovšem i možnost, že nebudou splněny všechny požadavky a přesto bude stížnost projednána. K tomu dojde jen v případě, že stěžovatel požadavek řádně odůvodní, stížnost se týká pouze předběžného opatření, anebo pokud soud se rozhodne na základě vlastní iniciativy. Dalším požadavkem soudu je, aby žadatel informoval o změnách, v jeho nastalé právní situaci. I když se tyto změny týkají pouze změny bydliště, změny rodinného stavu atd.⁵⁶

⁵⁵ Zpracováno na základě: EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS. How to make a valid application. [online]. [2014-02-15]. Dostupné z: www.echr.coe.in/Pages/home.aspx?p=applicants&c=

⁵⁶ Zpracováno na základě: EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS. Jednací řád Soudu. Strasbourg: Council of Europe, 2014.

Soud byl založen již v roce 1959 Radou Evropy, která přijala několik protokolů k Evropské úmluvě o lidských právech. Nejnovější reforma byla zaznamenána roku 2013, kdy protokoly č. 15 a 16 k Úmluvě byly nahrazeny jedním protokolem, který je zaveden v preambuli Úmluvy.

4.4 Mediace

Mediace je další mimosoudní cestou. Z předchozího textu již víme, že jde o metodu řešení sporu prostřednictvím třetí osoby tzv. mediátora.

Nicméně je důležité vědět, že existuje zákon č. 202/ 2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů (zákon o mediaci) ze dne 2. května 2012 na které se usnesl Parlament České republiky.⁵⁷ Zákon o mediaci upravuje základní pojmy, základní ustanovení, zahájení, odmítnutí a ukončení mediace, mediační dohody, výkon činnosti mediátora, povinnost mlčenlivosti mediátora, odměny a náhrady nákladů mediátora, dohled nad činností mediátora, správní delikty (přestupky) a správní delikty PO a podnikajících FO a vztah k právu EU. V dalších částech jsou obsaženy změny občanského soudního řádu, občanského zákoníku, obchodního zákoníku, notářského řádu, zákona o advokacii, živnostenského zákona a další. Celý zákon je rozdělen do čtyř hlav.⁵⁸

4.5 Kam se obrátit v případě diskriminace?

I přes uvedení vybraných institucí, může být pro diskriminované těžké určit, na který orgán se může obrátit. V praxi se můžeme setkat s dalšími institucemi poskytujícími pomoc.

V případech různých druhů diskriminací je možnost obrátit se na další specializované orgány. Pro lepší přehlednost, můžeme některé shrnout do následující tabulky.

⁵⁷ Zpracováno na základě: ASOCIACE MEDIÁTORŮ ČESKÉ REPUBLIKY. Zákon č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů (zákon o mediaci). [online]. ©2011 [2014-02-16]. Dostupné z: www.amcr.cz/dokument/hp/A120620_VR_202_2012_MEDIACE.pdf

⁵⁸ Zpracováno za základě: Zákon č. 202/2012 Sb., ze dne 2. 5. 2012, o mediaci a o změně některých zákonů (zákon o mediaci). In: Sbírka zákonů České republiky. 2012, částka 70. Dostupné z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=202/2012&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy.

Tabulka 1: Kam je možné podat stížnost v případě diskriminace

Kde došlo k diskriminaci	Orgány poskytující pomoc
Diskriminace před pracovním poměrem	Úřad práce portal.mpsv.cz/sz/local
Diskriminace v pracovním poměru	Oblastní inspektorát práce www.suip.cz
Diskriminace na škole	Inspektorát České školní inspekce v kraji www.csicr.cz Zřizovatel školy (obec,kraj)
Diskriminace na vysoké škole	Vedení fakulty nebo univerzity, akademický senát
Diskriminace při zřizování služeb (obchody, restaurace, bary, ubytovací zařízení)	Česká obchodní inspekce www.coi.cz/cs/epodatelna-1
Diskriminace při zřizování služeb volných povoláních	Profesní komory: Česká advokátní komora www.cak.cz Notářská komora ČR www.nkcr.cz Komora auditorů ČR www.kacr.cz
Diskriminace při poskytnutí zdravotní péče	Ředitel zdravotnického zařízení Zřizovatel zdravotnického zařízení Profesní komora: Česká lékařská komora www.lkcr.cz Česká stomatologická komora www.dent.cz
Diskriminace ve veřejné správě, kdy diskriminujícím je veřejný orgán	Veřejný ochránce práv www.ochrance.cz

Zdroj: vlastní zpracování⁵⁹

⁵⁹ Zpracováno na základě: ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina. Tabulka: kam se obrátit v případě diskriminace. Ing. SKÁLOVÁ, Helena (ed.). Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v praxi. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2010, s. 27.

Úřady práce a Inspektorát práce je podrobněji rozveden již v předchozím textu. Nové oblasti, které tabulka uvádí, jsou například: diskriminace ve školách, při poskytování služeb, v oblasti zdravotní péče a diskriminace ve veřejné správě.

Diskriminace ve školách je nejen v poslední době velmi rozšířena. Vzniká nutnost i tuto problematiku řádně řešit, čemuž napomáhají Česká školní inspekce či Akademický senát, pokud se jedná o diskriminaci na vysokých školách.

Česká obchodní inspekce (ČOI), která řeší diskriminaci při poskytování služeb obchodních, restauračních, klubových, ubytovacích atd., je státní orgán podléhající Ministerstvu průmyslu a obchodu České republiky. Je ustanovena zákonem č. 64/1986 Sb. o české obchodní inspekci. ČOI dohlíží a kontroluje PO a FO, prodávající nebo dodávající výrobky a zboží na vnitřní trh, poskytující služby nebo vyvíjející jinou podobnou činnost. Dále dohlíží na osoby poskytující spotřebitelský úvěr nebo provozující tržiště, pokud není zákonem stanoveno, že takovýto dozor bude vykonávat jiná správní instituce. Má pravomoc udělovat sankce až do výše 50 milionů Kč. Na místě může udělit pokutu do 5000 Kč.⁶⁰

V boji proti diskriminaci ve veřejné správě je zřízen úřad ombudsmana.

4.6 Pracovní soudy

Pro vytížené české soudy by mohlo být přínosné zřízení pracovního soudu. Takové soudy operují v mnoha státech Evropy, např. v Německu či Rakousku. Pracovní soudy řeší převážně pracovní právní neshody, které vznikají na základě smluvních vztahů mezi pracovníky a zaměstnavateli. Dále řeší neshody mezi stranami kolektivní smlouvy, například rozpory odborů a zaměstnavatelů (kolektivní pracovní právo). Pracovní soudy (zemské soudy) jsou soudy prvního stupně. Určujícím tělesem pracovního soudu je senát tvořen jedním náležitým soudcem, jakožto předseda a dva neodborní soudci, kdy jeden z nich zastupuje pracovníka a druhý zaměstnavatele. O námitkách a stížnostech proti rozhodnutím pracovních soudů rozhodují zemské pracovní soudy.⁶¹

Co konkrétně řeší pracovní soudy, můžeme uvést na příkladu z praxe.

⁶⁰ Zpracováno na základě: ČESKÁ OBCHODNÍ INSPEKCE. Působnost úřadu. [online]. [2014-02-22]. Dostupné z: www.coi.cz/cz/o-coi/pusobnosturadu/

⁶¹ Zpracováno na základě: EUROPEAN JUSTICE. Pracovní soudnictví. [online]. [2014-02-17]. Dostupné z: https://e-justice.europa.eu/content_specialised_courts-19-de-cs.do?member=1

Dne 26. února 2014 pracovní soud v Leuvenu uznal jako možnost nepřímé diskriminace výpověď zaměstnance z důvodu zdravotního postižení jeho dítěte. Pan V.H. dostal výpověď z fitness centra poté, co svému zaměstnavateli sdělil emailem skutečnost, že se mu narodilo dítě s vážným zdravotním handicapem vyžadující speciální péči. Příčinou výpovědi bylo, že handicap dítěte by mohlo otřást nadšením pana V.H. pro práci a vyvolat, že si bude muset brát dny volna ve větší míře. Pan V.H. se poté obrátil na centrum pro rovné příležitosti a boj proti rasismu, které ho podnítilo k podání žaloby na nezákonné propuštění a samo se účastnilo řízení jako vedlejší účastník na jeho oporu.

Dne 10. prosince 2013 pracovní soud v Leuvenu ustanovil, že zaměstnavatel je vinným a jedná se o případ přímé diskriminace na základě zdravotního postižení dítěte zaměstnance a přiznal panu V.H. odškodné ve výši šestiměsíčního platu a náhradu škody. Jde o tzv. odvozenou diskriminaci neoprávněného nerovného zacházení z důvodu úzkého vztahu s osobou charakterizovanou zakázaným diskriminačním rysem.⁶²

Prostřednictvím pracovních soudů by se mohl dožadovat spravedlnosti větší počet diskriminovaných. Zda dojde k jejich zavedení je dnes stále otázkou budoucnosti. Záleží i na dalším vývoji v rámci celosvětové hospodářské krize. Která vznikla ve Spojených státech roku 2008. Fiskální politika se právě kvůli krizi obrací na závažnější, především ekonomické otázky. V důsledku toto je pozastaveno řešení zavedení pracovních soudů.

⁶² Zpracováno na základě: VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV OMBUDSMAN. Diskriminace. [online]. [2014-02-26]. Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/diskriminace/aktuality-z-diskriminace/aktuality-z-diskriminace-2014/belgicky-soud-poprve-rozhodl-o-odvozene-diskriminaci/>

5 VYBRANÉ PŘÍPADY

Případy vybrané pro přiblížení se k problematice diskriminace a rovného odměňování, jsou nejen ze soudní oblasti, ale i praxe různých expertů, kteří se s diskriminací v pracovním právu setkali osobně. Převážná většina poznatků dokazuje domněnku, že v dnešní společnosti stále přebývá stereotyp předešlé doby. Metody některých zaměstnavatelů nejsou jen diskriminační, ale někdy je lze považovat i na hranici lidské slušnosti. Zajímavá myšlenka, která byla vyslovena v průběhu šetření, poukazovala na základní lidské pudy: „*Lidé se stále snaží využívat situace ve svůj prospěch, i když dobře vědí, že se dopouštějí diskriminace.*“⁶³ Na druhou stranu diskriminovaný o své situaci nemusí vědět, nebo pouze netuší, že jde o specifický druh diskriminace.

V praxi je častokrát porušována i zásada rovného chování při odměňování práce. Prioritní upřednostňování mužů či žen, je i v dnešní době aktuálním problémem. Vyšší platy určené pro jednu skupinu daného pohlaví, jsou v mnoha případech brány jako pozitivní diskriminace. Abychom jen nekritizovali, je uveden případ, kdy směrnice EU ukazuje, že zavedená opatření ve státních podnicích jsou dodržována.

5.1 Případy domácí

Případ z praxe pana J. P. ukazuje na porušení zásady rovného chování při odměňování a je příkladem přímé diskriminace. Paní S. V. byla zaměstnána jako dispečerka v mezinárodní firmě u pana J. P., který přiznal, že v rámci úspor byla paní S. V. platově podhodnocena, až o částku 5 000 Kč na mzdě. Pí S. V. nastalou situaci nikterak neřešila, neboť u ní převažovala obava ze ztráty pracovního místa. V podniku pravidelně docházelo k valorizaci mezd, načež ona nikdy nedosáhla dorovnání své mzdy na hranici stanovenou pro ostatní zaměstnance na stejné pracovní pozici.

⁶³ Vlastní zdroj: J.P., rozhovor.

Pan J. P. uvedl následovně: „*Vím, že jsem diskriminoval svou zaměstnankyni, ale věděl jsem, že ona situaci určitě nebude řešit soudní cestou. V té době všichni věděli, že mám plno známých a soud bych stejně vyhrál. Myslím, že diskriminaci by mi stejně neprokázali. Mohla si říct o zvýšení mzdy a neřekla, stejně po několika letech odešla.*“⁶⁴ Uvedený případ dokazuje, že lidé využívají situace ve svůj prospěch. U slabších jedinců převažují obavy, proto se záměrně podhodnocují, aby se na danou pozici dostali a práci si udržely, při dnešní vysoké míře nezaměstnanosti.

Paní profesorka E. H. v osobním rozhovoru uvedla, že ve školství jsou platy velmi nízké v porovnání s kvalifikací daných kantorů. Pí E. H. sdělila, že se ve školství setkala s přímou diskriminací, když do daného institutu, byl přijat nový profesor. Nejenže nový kantor měl o čtvrtinu vyšší mzdu, ale následně se prokázalo, že pro danou pozici neměl kvalifikaci. Pí E. H. uvádí, že nový kolega byl přijat na základě vyššího stavu zaměstnaných žen než mužů: „*Kolegu jsme si rychle oblíbili, ale situace s jeho platovými podmínkami byla poněkud zarážející. I když jsme si s kolegyněmi stěžovali u vedení školy, byl návrh zamítnut jako neopodstatněný.*“⁶⁵

Kauza udává porušení zásady rovného chování při odměňování práce ve státní sféře. I když se jednalo o pozitivní diskriminaci na straně muže, docházelo i k diskriminaci na straně žen.

Ekonom J. H. sdělil informace o výběrovém řízení společnosti XY. J. H. pracoval ve vrcholovém managementu ve společnosti XY. Ze zjištěných informací bylo zjevné, že ve vedoucích pozicích jsou upřednostňováni muži, protože zastoupení bylo 5:1. J. H. řekl: „*Pokud se žena na takovéto pozice chce dostat, musí mít ostré lokty. Asi jsem poněkud stereotypní, ale myslím si, že jsou typická mužská povolání a typická ženská. Neumím si představit, že by žena vyměňovala kolo u kamionu. Vy snad ano? Navíc je zákonem dáno, že žena nemůže nosit věci, které mají více než 15 kg. V naší firmě byli všichni odměňováni stejně, pokud jejich výkon odpovídal požadavkům.*“⁶⁶

⁶⁴ Vlastní zdroj: J. P., rozhovor.

⁶⁵ Vlastní zdroj: E. H., rozhovor.

⁶⁶ Vlastní zdroj: J. H., rozhovor.

Dále pan J. H. hodnotil na základě těchto kritérií výběrové řízení. Vdaná žena je brána jako handicapovaná, neboť se předpokládá, že bude mít děti. Svobodná, mladá žena má větší šance dostat se na danou pozici. Oproti tomu ženy nad 35 let, mají šanci nejvyšší, jelikož už děti mají a nepředpokládá se, že budou vyžadovat úlevy z práce. Pan J. H. se osobně vyjádřil k problematice diskriminace žen na pracovišti následovně: „*Byly i případy, kdy žena po mateřské očekávala návrat do firmy, ale já nemohl pracovní místo držet 2 nebo 3 roky. Na její místo jsem vzal podstatně starší. Kdybyste se chtěli zeptat, jestli jsem se nebál žaloby, tak nebál. Důvod výpovědi se uvedl jako nadbytečnost, dané pozice jsem zrušil a ostatní byly obsazené. (...) Ale i u mužů jsme občas vymýšlely podobné, jak to slušně říci, no obcházení. Když nám někdo kradl naftu, dostal padesát pětku.⁶⁷ A že by ženy byly podhodnocené? Naši řidiči měli výpočet hrubé mzdy poměrně slušný, ale čistá mzda 9 500 Kč, není moc. Co myslíte?*“⁶⁸

V tomto konkrétním případě, nemůžeme hovořit o rovném zacházení či zásadě rovného chování, protože docházelo k diskriminaci ve všech možných oblastech.

5.2 Případy zahraniční

Soudní případ 43/75 G. Defrenne kontra Sociétés Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena ze dne 8. dubna 1976 rozebírá princip, podle kterého mají muži a ženy nárok na rovnou odměnu za stejnou práci. Tento případ je jednou z nejznámějších kauz k dané problematice.

Paní Defrenné se obrátila na pracovní soud v Bruselu se žalobou na náhradu škody z výdělků, příspěvek při ukončení pracovního poměru a penzi. Důvodem bylo, že letušky i mužské zastoupení letového personálu, vykonávající stejné pracovní povinnosti, nedostávají stejnou odměnu za práci. Dne 17. listopadu 1970 byly práva pí. Defrenné zamítnuty, jako neopodstatněné.

⁶⁷ Padesát pětku: výpověď po které nemá zaměstnanec nárok na podporu.

⁶⁸ Vlastní zdroj: J. H., rozhovor.

V lednu roku 1971 se pí. Defrenné odvolala proti tomuto rozsudku k vyššímu pracovnímu soudu v Bruselu. Ten výrok první instance ve druhém a třetím bodě žaloby potvrdil. Pí. Defrenné byla odkázána na předběžný výrok soudního dvora. Evropský soudní dvůr (ESD) na základě článku 177 Smlouvy o založení EHS rozhodl o zavedení článku 119 Smlouvy o založení EHS, kde mají právo ženy dostávat rovnou odměnu za stejnou práci jako muži. ESD následně rozhodl ve prospěch paní Defrenné, na základě článku 119.⁶⁹

Dalším případem ESD je kauza C-409/95 Hellmut Marschall kontra Land Northeim-Westfalen ze dne 11. listopadu 1997, která se zabývá stejnou kvalifikací kandidátů při obsazování pracovních pozic. V tomto konkrétním případě vzniká tzv. pozitivní akce prioritizace kandidátek žen.

Pan Marschall pracuje jako učitel v platové třídě A12. Dne 8. února 1994 zažádal o povýšení do funkce odměňované ve stupni A 13. Okresní soud v Arnbergu odpověděl, že pro danou pozici je upřednostňována žena. P. Marschall podal stížnost k soudu. Firma zamítla jeho povýšení s odůvodněním, že v daném odvětví je málo žen. Výsledek řízení závisel na rozhodnutí shora. Soud zohlednil Směrnici č. 76/207 EHS – pokud je ve vyšších důležitých funkcích kariérních tříd ve státní správě zaměstnáno méně žen než mužů, při stejné kvalifikaci na danou pozici, bude dáována přednost ženským kandidátům. Soud rozhodl v neprospěch p. Marschalla.⁷⁰

⁶⁹ Zpracováno na základě: MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen. 2. upravené vyd. Praha: Vydavatelství KUFR, 2005. s. 24 – 27. ISBN 80-86878-12-0

⁷⁰ Zpracováno na základě: MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen. 2. upravené vyd. Praha: Vydavatelství KUFR, 2005. s. 151 – 154. ISBN 80-86878-12-0

PRAKTICKÁ ČÁST

6 METODIKA

Pomocí kvantitativní metody bylo zjišťováno, zda se lidé setkávají s diskriminací a na základě, jakých důvodů k diskriminaci došlo. Dotazníkové šetření bylo prováděno anonymně. Cílem tohoto dotazníku je potvrdit, že problematika diskriminace není dostatečně ošetřena v právním řádu České republiky. Dále bylo prověřováno, jaký diskriminační rys se objevuje na pracovištích při nerovném zacházení nejvíce, zda se diskriminace vůbec objevuje, a která věková skupina je nejvíce ochotna sdělovat informace. Kompletní dotazník je uveden v příloze A.

Byla použita výzkumná technika face-to face, zaměřena na větší cílovou skupinu, široké spektrum populace. Konkrétně byla použita metoda pen & paper. Tato metoda byla zvolena, aby bylo zabráněno zneužití daného dotazníku. Pokud šetření probíhá na webových sítích, tazatel nemá přehled o skutečných faktech. Dochází ke zkreslení zjištěných informací, a tím šetření pozbývá svého významu.

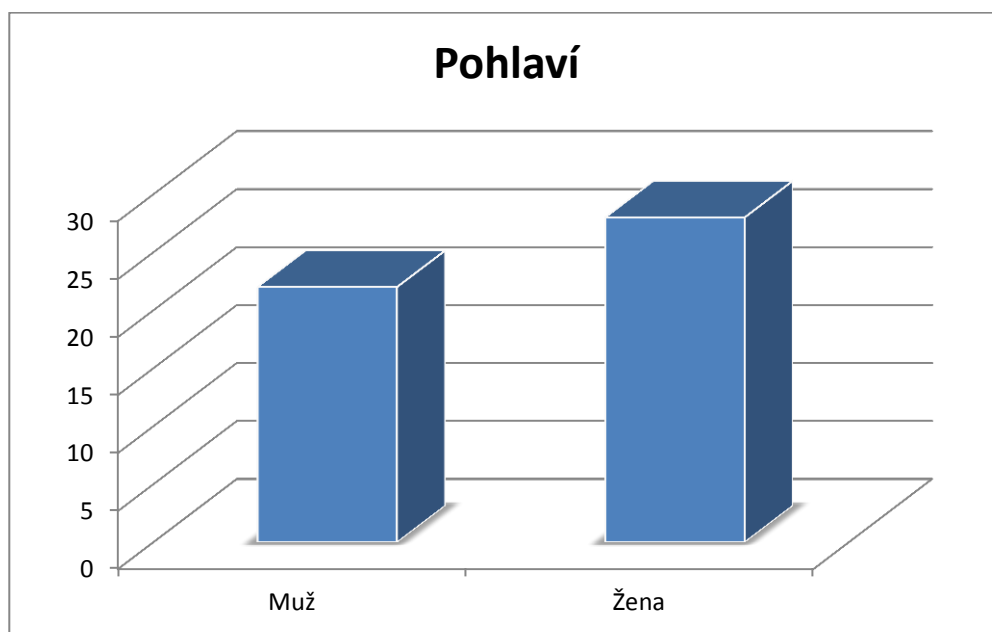
Dotazníkové šetření bylo provedené v období leden – únor 2014. Celkový počet respondentů byl 100 a to na území celé České republiky. Ochota respondentů vyjadřovat se k danému tématu byla 50 %. Zbýlých 50 % uvádělo nejčastěji důvod, že se bojí veřejně odpovědět (nevěří anonymitě).

Oproti tomu nastaly i případy, kdy vybrané téma dotazovaného velmi zaujalo, a byl ochoten sdělit informace nad rámec dotazníkových otázek. V předchozím textu již bylo uvedeno několik kauz z praxe dotazovaných. Některé nasbírané informace se týkaly natolik závažných případů, že je nebylo možné z důvodu ochrany zde publikovat. Méně závažné případy, je nutné uvést pouze anonymně, jsou označeny iniciály.

6.1 Dotazníkové šetření

První otázka se týkala pohlaví respondentů. Zúčastněných mužů bylo 22 a žen 28.

Graf 1: Pohlaví respondentů

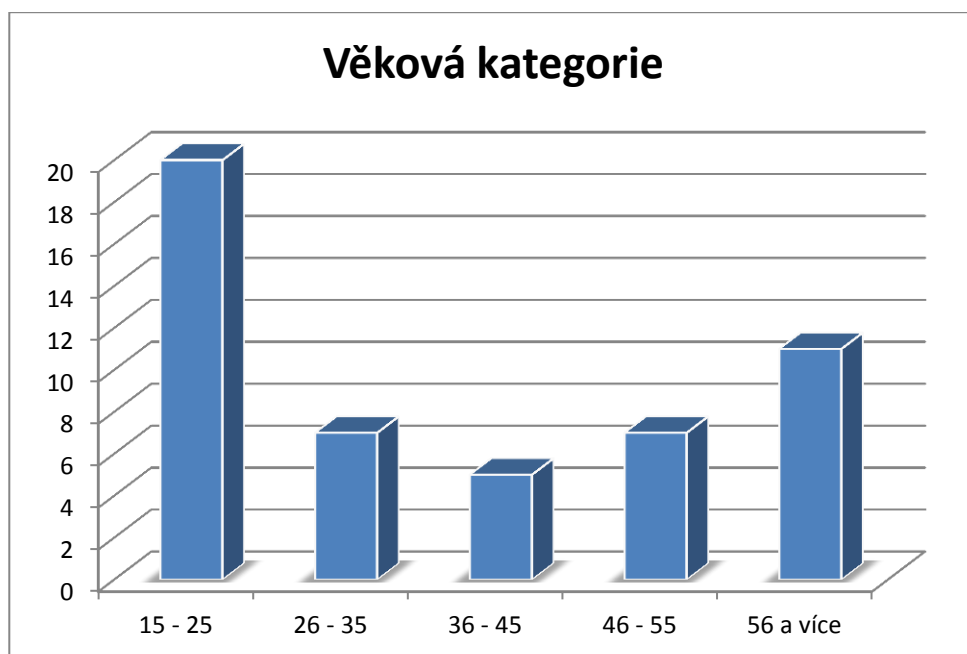


Zdroj: vlastní zpracování.

Pohlaví bylo zjišťováno z důvodu, zda se s diskriminací setkávají více muži či ženy, neboť je nepravděpodobné, že by mohlo dojít k rovnosti. Z grafu vyplývá, že muži jsou méně ochotni se k dané problematice vyjadřovat. Ovšem pokud se s diskriminací setkali osobně, byli mnohem sdílnější než ženy. Celkový počet respondentů byl 100, z toho bylo rozdáno 50 mužům a 50 ženám. Odpovědělo pouze 28 žen a 22 mužů. Dotazníkové šetření bylo i prováděno i v mém rodném městě, kde národnostní menšiny dali najevo svůj jasný postoj a neumožnili mi možnost se dostat k jakýmkoliv dalším informacím. Internet je sice plný zdrojů, ale dá se konstatovat, že informace jsou ve většině případů zkreslené.

Otázka 2 se týkala věku respondentů. Zjištění věkové skupiny bylo důležité k určení v jakém věku, se člověk nejčastěji potýká s diskriminací.

Graf 2: Věk respondentů

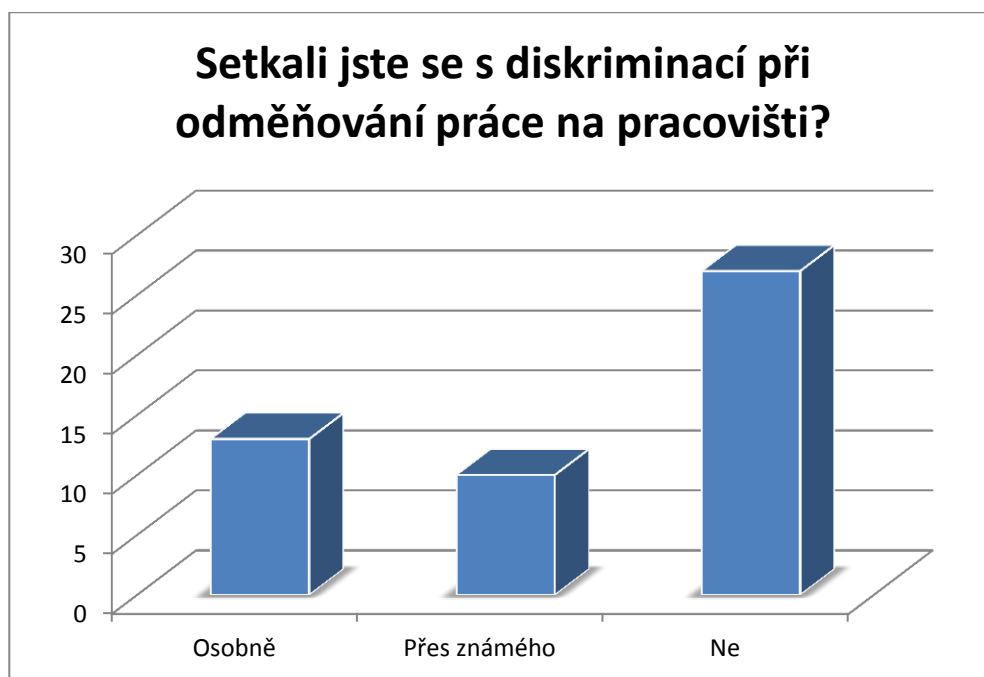


Zdroj: vlastní zpracování

Věkové skupiny byly rozděleny po deseti letech. Ochotni odpovídat byly nejvíce respondenti ve věku od 15 do 25 let. Hranice od 15 let byla navrhována do dotazníkového šetření z důvodu, že dnešní studenti už mají možnost pracovat od 15 let, bez hmotné odpovědnosti. Nejmenší zájem projevila věková skupina od 36 do 45 let. Obava o své povolání je pro ně příliš silná, než aby se k danému problému vyjádřili. Jak již bylo uvedeno, nevěří anonymitě dotazníku. Za další příčinu neochoty spolupracovat můžeme považovat prostý nezájem nebo časovou vytíženost.

Otázka 3 zkoumá, kteří z dotazovaných se setkali s diskriminací při odměňování práce.

Graf 3: Setkali jste se s diskriminací na pracovišti?

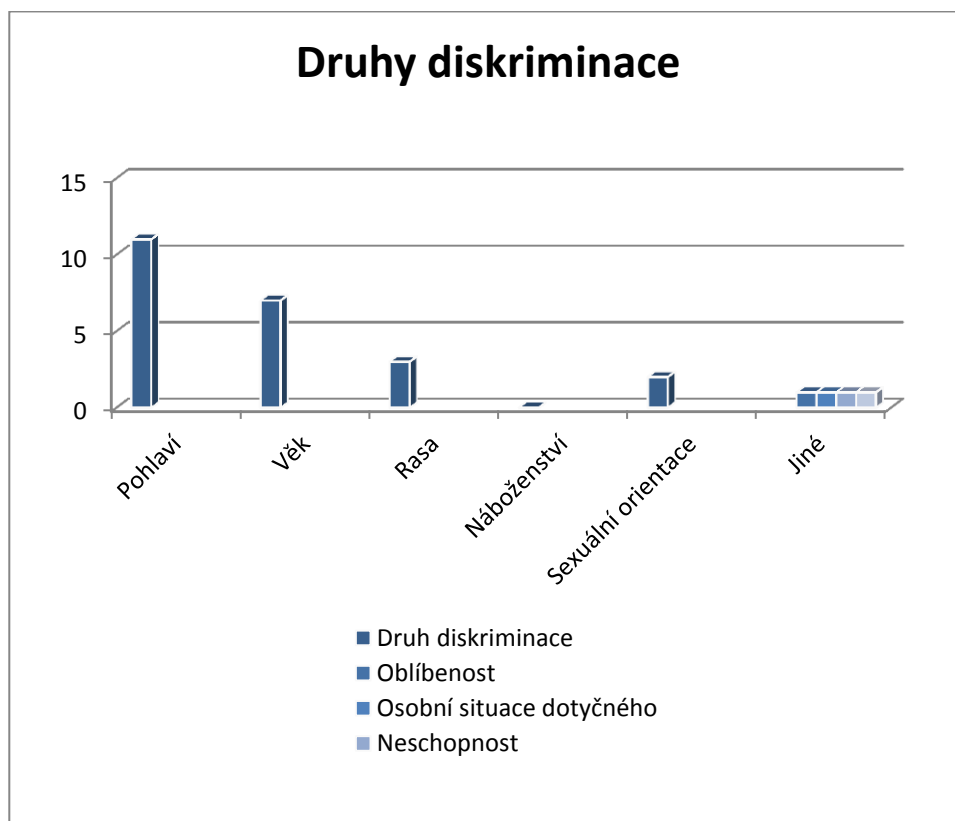


Zdroj: vlastní zpracování

Z grafu lze vyčíst, že 27 respondentů se s diskriminací na pracovišti zatím nesetkalo. Tyto údaje mohou být zavádějící, protože existuje určitá pravděpodobnost, že s diskriminací byli konfrontováni, ale nepřiznají pravdu. Další možností je, že se s diskriminací setkali, ale netušili, že jsou diskriminováni. V přímém styku s diskriminací se setkalo pouhých 13 respondentů, ale existuje určitá pravděpodobnost, že zbylých 10 respondentů, kteří se setkali s diskriminací přes známého, pouze nechtěli sdělit vlastní názor kvůli průběhu dotazníkové šetření metodou face – to face.

Otázka 4 byla vyplňována pouze v případě, že v předchozí otázce se dotýčný setkal s diskriminací ať už osobně nebo přes známého. Orientovala se na druh diskriminace na pracovišti.

Graf 4: O jaký druh diskriminace při odměňování práce se jednalo.

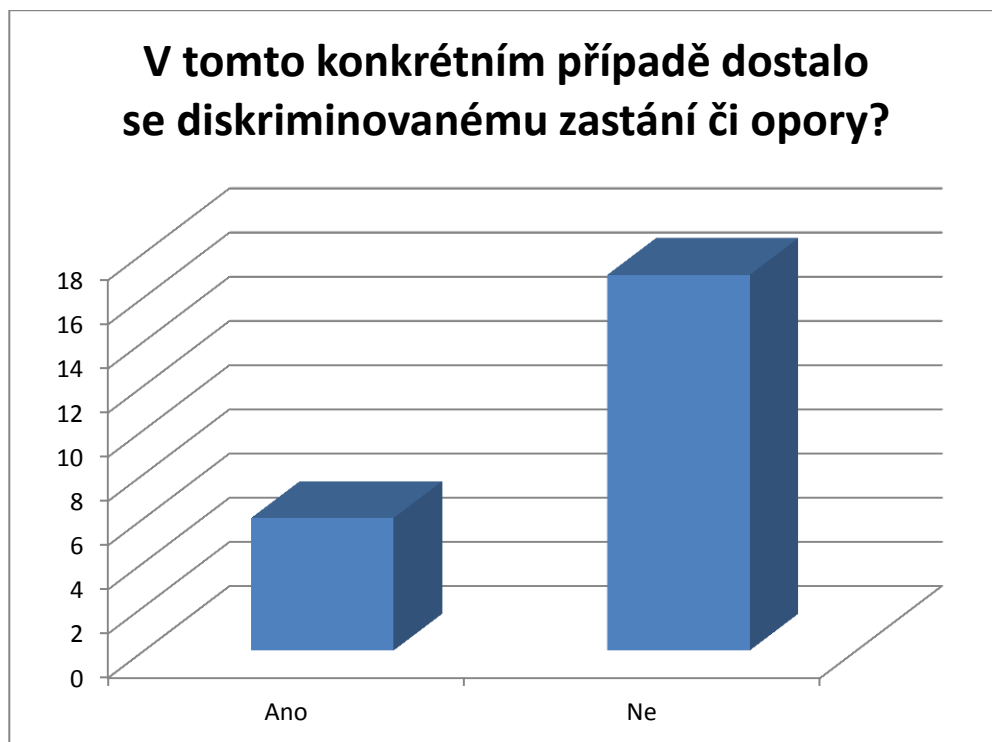


Zdroj: vlastní zpracování

Z grafu je vidno, že respondenti se nejvíce setkali s diskriminací z důvodu pohlaví a to v 11 případech. Můžeme také ukázat na to, že důvod náboženství nevedl nikdo. Zajímavé bylo, že pár dotazovaných nám uvedlo i jiné možnosti a to například oblíbenost, neschopnost při práci nebo i osobní situace dotyčného a známosti. Je důležité si uvědomit, že nám poskytla vyplněný dotazník pouhá polovina dotazovaných, tudíž nejsou zahrnuty všechny diskriminační rysy.

Otázka 5 byla položena se záměrem zjistit, zda při diskriminaci byla oběť podpořena.

Graf 5: Dostalo se diskriminovanému zastání či opory?

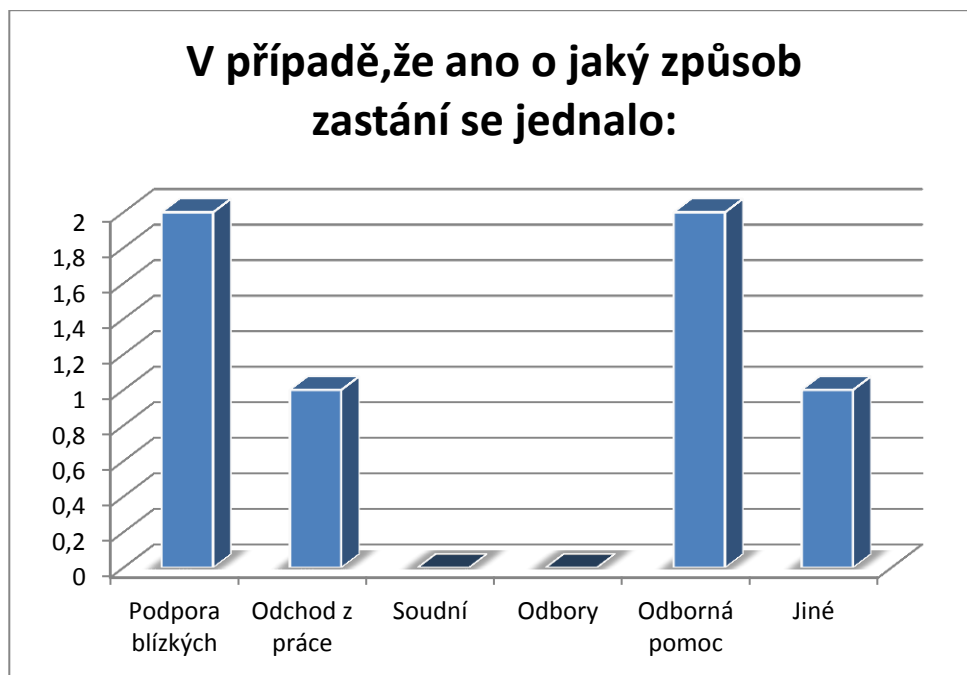


Zdroj: vlastní zpracování

Častější odpovědí, bylo, že se nedostalo zastání či opory dotazovanému. Důvodem může být, že oběť diskriminace se ani nesevěřila s nerovným zacházením na pracovišti, tudíž ani nemohla být poskytnuta pomoc či podpora. Další možností může být to, že diskriminovaný nechce řešit svou situaci z obavy ztráty svého zaměstnání nebo se bojí zhoršení situace na pracovišti.

Otázka 6 rozvádí způsoby zastání. Navazuje na předchozí otázku, pokud tedy respondent odpověděl, že se mu zastání dostalo.

Graf 6: O jaký způsob zastání se jednalo:

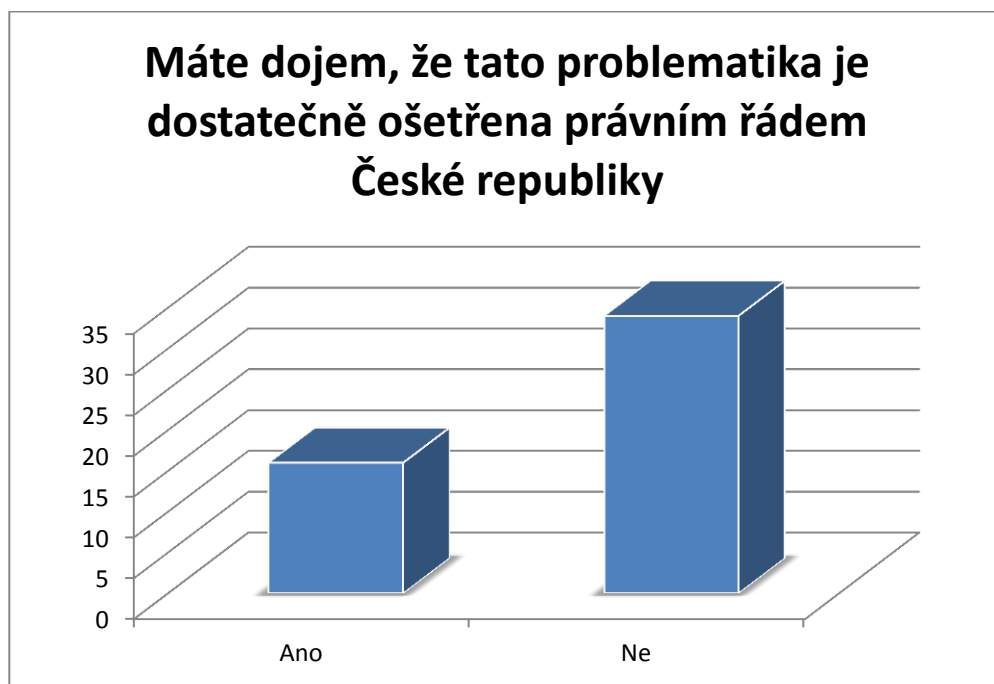


Zdroj: vlastní zpracování

Graf ukazuje, že pokud bylo poskytnuto zastání či opora nejčastěji se jednalo podporu blízkých a odbornou pomoc. Příklad soudního vyjednávání a odborů v uvedených možnostech nebylo využito. Důvodem může být, že soudní vyjednávání se v určitých případech prodlouží až na několik měsíců popřípadě let. Odbory v dnešní době nejsou využívány především pro ztrátu důvěry.

Otázka 7 byla určena celé skupině respondentů a týkala se problematiky právního řádu České republiky.

Graf 7: Je diskriminační problematika dostatečně ošetřena právním řádem České republiky?

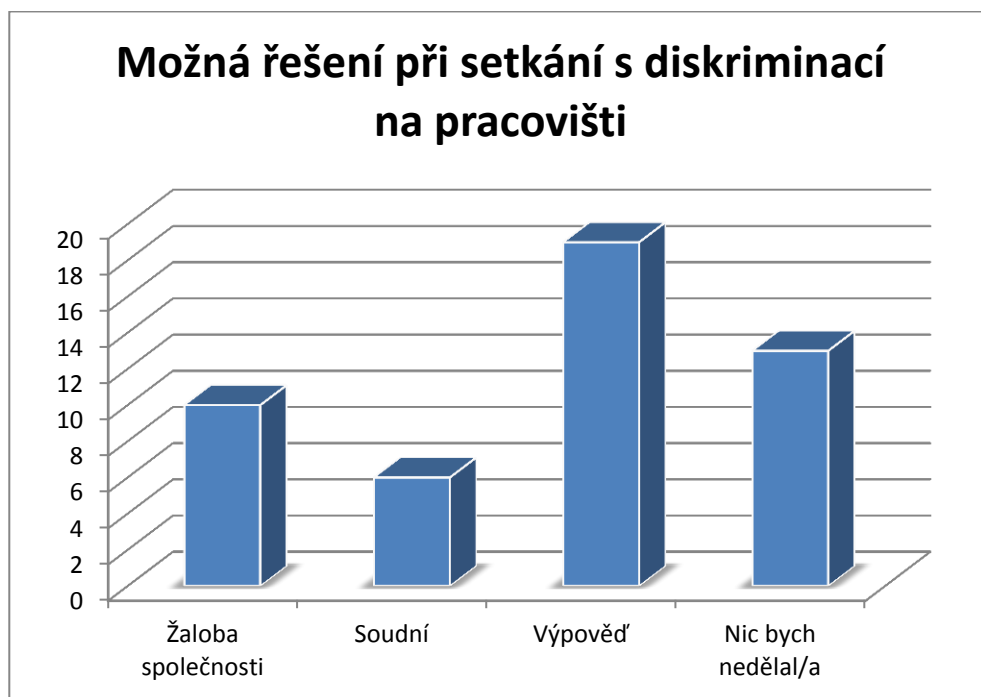


Zdroj: vlastní zpracování

Že není, problematika diskriminace dostatečně ošetřena v právním řádu ČR uvedlo 34 respondentů. V lidském povědomí je, že stát dostatečně neusiluje o vymýcení diskriminace. Otázkou je, zda respondenti, kteří odpověděli, že není diskriminace v právním řádu dostatečně ošetřena, vůbec vědí, co právní řád ČR obsahuje. V právním řádu ČR jsou zahrnuty všechny zákony, nařízení vlády, vyhlášky atd. Konkrétně obsahuje na ochranu proti diskriminaci antidiskriminační zákon a také zákon o zaměstnanosti či zákoník práce.

Otázka 8 zkoumá možná řešení jak by diskriminovaní reagovali na nerovné zacházení na pracovišti.

Graf 8: I když jste se s diskriminací na pracovišti nesetkali, jaké by bylo Vaše řešení?



Zdroj: vlastní zpracování

Z grafu vyplývá, že 19 respondentů by takovou situaci řešilo výpovědí. Druhou nejčastější odpovědí bylo, že na vzniklou situaci by nereflektovali. Na soudy by se obrátilo pouhých 6 respondentů. Pravděpodobnost, že při vzniku pracovních soudů, by respondentů reagujících soudní cestou přibýlo, je poměrně vysoká. 10 respondentů označilo za odpověď žalobu společnosti, protože představa, že může soudní cesta trvat, až několik let není uspokojivá. Proto by raději volili žalobu společnosti a doufali v mimosoudní vyrovnání.

Otázka 9 se týká situace, kdy diskriminaci řeší soud. Respondenti hodnotí, zda je soudní cesta pozitivní či negativní.

Graf 9: Myslíte si, že když diskriminační případy řeší soud je to pro diskriminovaného pozitivní?



Zdroj: vlastní zpracování

Ve 20 případech respondenti uvedli odpověď, ano, pokud soud řeší diskriminaci je to pozitivní. Opak uvedlo 27 dotazovaných, z nichž 2 rozvedli svoji odpověď. Bylo uvedeno, že diskriminace je těžko dokazatelná, ani u kolegů nelze najít svědeckou podporu z obavy, že sami ztratí práci. Uvedená výpověď potvrzuje předchozí domněnku ze ztráty zaměstnání. Druhou odpovědí bylo, že soudy řeší pouze důsledek diskriminace, ale neřeší její příčinu. Vlastní názor sdělili dva respondenti. Jeden z názorů byl, že záleží na tom, v jak velké a vlivné společnosti diskriminovaný pracuje, je možnost korupce. V tomto případě korupcí může být myšleno, že dojde k dohodě mezi soudcem a obžalovaným. Druhý uvedl, že se obává, že výsledek pro žalujícího je stejně v mnoha případech odchod ze zaměstnání, ať už soud rozhodne jakkoliv.

Otázka 10 nám sděluje, kde by diskriminovaná osoba hledala pomoc v rámci právních dokumentů.

Graf 10: Pokud byste se s diskriminací na pracovišti setkali, kde byste hledali pomoc?

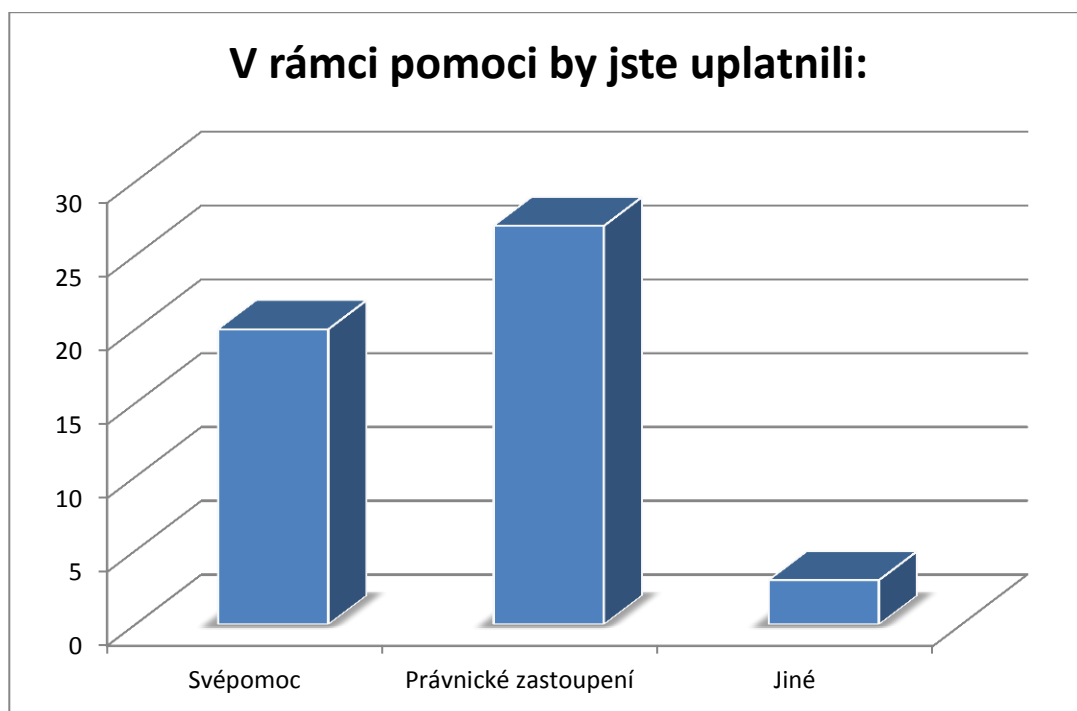


Zdroj: vlastní zpracování

Pokud bychom se měli zaměřit na Antidiskriminační zákon je správnou odpovědí právní řád ČR, ovšem možnost také nahlédnutí do občanského zákoníku a Listiny základních práv a svobod není špatnou možností. Občanský zákoník nás odkazuje na zákoník práce, který spolu s Antidiskriminačním zákonem se touto problematikou zaobírají nejvíce. Respondenti by se nejčastěji obraceli na občanský zákoník a to v 28 případech a druhou nejvíce volenou variantou byla Listina základních práv a svobod. Pouhých 9 dotazovaných vypovědělo, že by nejdříve zkoumali právní řád ČR.

Otázka 11 v této otázce bylo zkoumáno, jakou pomoc by respondenti využili, pokud by se s diskriminací setkali, nebo s ní byli už seznámeni.

Graf 11: Jakou pomoc byste v rámci diskriminace uplatnili?

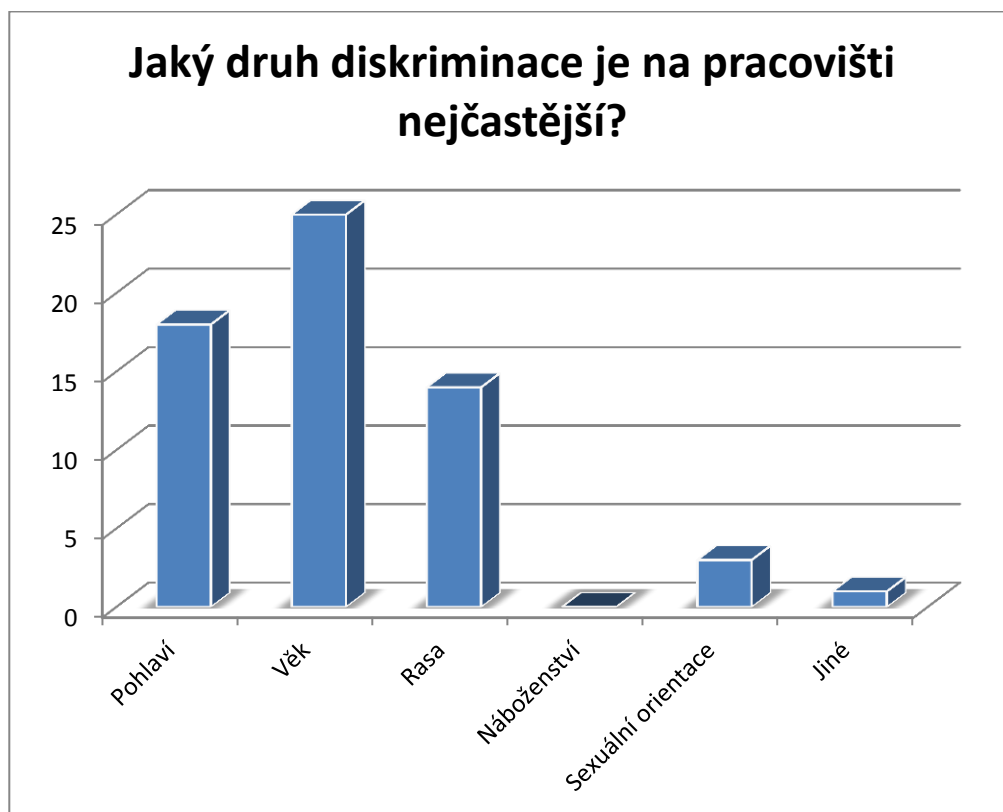


Zdroj: vlastní zpracování

Z grafu je vidno, že 27 dotazovaných by v rámci pomoci využili právnícké zastoupení. A pouhých 20 uvádí jako možnost svépomoc. Z toho vyplývá, že v dnešní době lidé vyhledávají více právnícké zastoupení, než aby vzniklou situaci řešili sami. V povědomí je myšlenka, že by se svépomocí nemuseli případný soud vyhrát. Tato doba se dá považovat za zkorumpovanou a bez právního zastoupení šance na výhru při soudním řízení je velmi nízká.

Otázka 12 nám sděluje s jakou diskriminací se lidé setkávají nejvíce na pracovišti a je podle nich nejčastější. Dané odpovědi nám ukazují souhrnný názor lidí, kteří se s diskriminací setkali ať osobně přes známého nebo nikoliv.

Graf 12: Jaký druh diskriminace je podle Vás nejčastější?



Zdroj: vlastní zpracování

Dle grafu můžeme říci, že respondenti považují za nejčastější diskriminační rys věk a to podle 25 dotazovaných. Dalším nejčastějším způsobem je pohlaví a rasa. V rámci možnosti jiné, dva respondenti sdělili svůj vlastní diskriminační rys, kvůli kterému byly obětí diskriminace. Anonymní dotazovaný uvedl, že pokud má osoba psychopatické sklony, tak si druh diskriminace nevybírá, což považují za zajímavý poznatek. Druhý diskriminovaný uvedl, že důvodem proč na pracovišti byl obětí diskriminace, je oblíbenost v kolektivu.

7 HODNOCENÍ

K dotazníkovému šetření bylo poskytnuto mnoho informací nad rámec položených otázek. Některé navíc získané informace byly rozebrány již v předchozím textu. Souhrnně bylo zjištěno, že s nerovným zacházením na pracovišti se setkalo 14 žen a 9 mužů jak osobně tak přes známého. Z toho vidíme, že ženy jsou diskriminované mnohem častěji než muži. V jedné z rozšířených výpovědí bylo i uvedeno, že konkrétní žena byla diskriminovaná na platu a teď bych to ráda doplnila o informaci, že daná osoba nebyla české národnosti.

Dotazovaní si myslí, že nejčastějším důvodem diskriminace na pracovišti bývá věk, ale z nasbíraných informací můžu říci, že nejčastějším důvodem diskriminace bylo pohlaví, jelikož v každé věkové kategorii se s diskriminací někdo setkal. Ze všech nabytých a zpracovaných poznatků lze vyvodit, že ve většině situací, které jsou v práci rozebrány, bylo nerovně zacházeno právě s ženami. Ať už šlo o situaci, kdy paní S. V. byla zaměstnána jako dispečerka a pan J. P. ji diskriminoval na platě až o částku 5 000 Kč nebo o paní profesorku E. H., která byla taktéž diskriminována na své výplatě až o čtvrtinu než nový kantor nebo u ekonoma pana J. H., který ve společnosti XY měl ve vrcholových zastoupení zaměstnáno 5 mužů a pouze 1 vrcholovou manažerku. Můžeme i říci, že diskriminovaná byla žena, která se chtěla vrátit po mateřské dovolené zpátky do zaměstnání, ale daný pan J. H. dané pozice zrušil, aby jí nemusel vzít zpátky.

V dotazníkovém šetření nám jedna anonymní žena sdělila informaci, že byla diskriminována osobně z důvodu pohlaví a zastání se jí dostalo v dorovnání platu ve formě odměn a to díky jednoho z majitelů.

Všeobecné je známo, že mzdová nerovnost existuje. Není problémem jen České republiky, ale celé Evropy. Jak uvádí internetový článek: „Mzdová nerovnost pohlaví je trnem v oku i eurounijním úředníkům, kteří se snaží najít efektivní řešení.“⁷¹ Již v roce 2007 bylo uvedeno dle Evropské komise, že ženy ve všech oblastech hospodářství Evropské unie vydělávají v průměru o 15 % méně než muži. Jak se situace vyvinula do roku 2013 konkrétně v České republice můžeme vidět v příloze B.⁷² Nejvíce postiženou skupinou jsou vysokoškolačky u kterých se průměrná mzda může lišit až o 12 000 Kč.⁷³

V rámci Evropské unie vznikl plán pro dosažení rovného postavení mužů a žen. Samotná veřejnost (průzkum eurobarometru) poukazuje na fakt, že nejen v manažerských pozicích, ale i v parlamentu, je zapotřebí více žen. Evropská unie vytyčila určité kroky, které by měly situaci na trhu práce a mzdové nerovnosti odstraňovat.

- Lepší používání stávajících právních předpisů (implementace nových);
- Boj proti rozdílům jako nedílná součást politik zaměstnanosti;
- Důkladnější prosazování zásady rovných platů u zaměstnavatelů.

I přes snahu Evropské unie odstranit platovou diskriminaci bylo uvedeno, že v roce 2013 v České republice je rozdíl na platu muže a ženy 28,8 %.⁷⁴

⁷¹ LUKÁŠ BUŘÍK. Evropská unie bojuje s mzdovou diskriminací žen. [online]. © 20. 7. 2007. [cit. 2014-03-01]. Dostupné z: www.finance.cz/zpravy/finance/120734-evropska-unie-bojuje-s-mzdovou-diskriminaci-zen/

⁷² Zpracováno na základě: ZDENĚK NĚMEC. Ženy musí mít vyšší vzdělání než muži, aby měly stejný plat. [online]. ©25. 11: 2013. [2014-03-01]. Dostupné z: www.platy.cz/analyzy/zeny-musi-mit-vyssi-vzdelani-nez-muzi-aby-mely-stejny-plat/50110#.Ux-gJj95Nid

⁷³ Zpracováno na základě: JANA BARTOŠOVÁ. Diskriminace žen na trhu práce. [online]. ©3. 12. 2003. [2014-03-01]. Dostupné z: www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=172&lst=108

⁷⁴ Zpracováno na základě: TÝDEN.CZ. Rozdíly mezi platy mužů a žen klesly pod 30 procent. [online]. ©20. 8. 2013. [2014-03-02]. Dostupné z: www.tyden.cz/rubriky/byznys/podnikani-a-prace/rozdily-mezi-platy-muzu-a-zen-klesly-pod-30-procent_280017.html#.Ux-e3D95Nic

ZÁVĚR

Práce se věnuje druhům nerovného zacházení a rozebírá diskriminační rysy jednotlivců i národnostních menšin. Hlavním cílem bakalářské práce bylo zhodnotit průměrné mzdy mužů a žen podle právního řádu České republiky. Díky dotazníkovému šetření jsem byla obohacena i o názory lidí, kteří se s diskriminací na pracovišti setkali tváří v tvář a někteří mi pomohli ji doplnit o názorné příklady.

Uvedené příklady se týkají zejména přímé diskriminace na pracovišti s nerovným zacházením, ať už se jedná o diskriminaci na platu nebo rasovou. Platí tedy zásada rovného chování na pracovišti? Nebo se spíše změnila na zásadu nerovného chování? Na danou problematiku jsem od začátku zpracovávání práce nahlížela z laického pohledu, ale rozhovory s dotyčnými osobami ve mně vzbudily údiv, že vůbec k něčemu takovému může docházet v dnešní době.

V úvodu jsem uvedla, že téma pro mě bylo výjimečné v tom, že osobně znám lidi, kteří byli obětmi diskriminace, ale dnes musím konstatovat, že výpovědi, o které jsem byla obohacena, mě šokovaly. Některé nebylo ani možné uvést, sama jsem se potýkala s osobou národní menšiny, která při vyplňování dotazníku mě nařkla z rasismu.

Závěrem je, že nezaměstnanost v ČR vzniká díky najímání levné pracovní síly, kterou představují především národnostní menšiny Ukrajinců a Vietnamců, tudíž ubývá pracovních míst pro Čechy. Zaměstnavatelé by měli upřednostnit české obyvatele a hlavně by měli umožnit těhotným ženám i ženám na mateřské dovolené flexibilnější pracovní dobu, která je trendem v ostatních zemích např. v USA a Francii. Podstatou je, aby v organizacích byla udržena rovnost, která ze zákona ukládá držet pracovní místo ženě, která je na mateřské dovolené. A proto navrhuji zavedení dělené pracovní doby, která spočívá v rozdělení jedné pracovní pozice pro dva zaměstnance.

Do budoucna bude nutné zavést pracovní soudy i v České republice. K této myšlence mě přivádí názor jednoho z respondentů, který uvedl, příčina – důsledek. Pokud jsou pouze krajské, vrchní a nejvyšší soudy, diskriminovaný může dosáhnout odškodnění. Zkoumá se ovšem příčina nerovného zacházení? Je možné dokázat, že k podobným případům nebude docházet v dané firmě nadále? I z výsledků šetření vyplývá, že právní řád ČR problematiku nerovného odměňování a diskriminace nešetřuje dostatečně a i přes implementaci směrnic, nařízení a dalších právních dokumentů vydávaných Evropskou unií je nutná novelizace. Myslím si, že by měli být lidé více seznámeni s možnostmi, kam se obrátit v případě diskriminace a to například formou odborných seminářů.

Můžeme se jen domnívat, zda odpověď na otázku: V rámci pomoci byste uplatnili?, odpověď vyjednávání, domluva byla myšlena vážně. Toto si může myslet jen někdo, kdo se s diskriminací nasetkal, protože z informací víme, že i soudy jsou zkorumpované nehledě na to, že ani kolega se vás nezastane, z obavy ze ztráty pracovního místa a co dalšího k tomu dodat, každý má někde své známé. Poslední důvěryhodnou institucí pro mě zůstává už pouze jen Evropský soudní dvůr pro lidská práva.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

AMSTRONG, M. Odměňování pracovníků. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2009. ISBN 978-80-247-2890-2

HROUZKOVÁ, V. Pracovní právo. 1. vyd. Praha: VŠEM, 2009. ISBN 978-80-86730-44-8

BĚLINA, M. Pracovní právo. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-186-4

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

BOUČKOVÁ, P., M. HUBÁLEK, A. KRÍSTEK, M. ŠTĚPÁNKOVÁ. Manuál pro vedení pracovněprávních sporů v oblasti rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty. Praha: Poradna pro občanství/ Občanská a lidská práva, 2007

ŠTANGOVÁ, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. ISBN 978-80-7380-277-6

ŠTĚPÁNKOVÁ, M. Co je to diskriminace? Výklad základních pojmů. Praha. Multikulturní centrum Praha.

FONTAINE, P. Evropa ve 12 lekcích. Lucemburk: Úřad pro publikace evropské unie, 2010. ISBN 978-92-17501-5

EVROPSKÁ KOMISE. Váš průvodce Lisabonskou smlouvou. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2009. ISBN 978-92-79-12930-8

FIALOVÁ, Eva, SPOUSTOVÁ, Ivana, HAVELKOVÁ Barbara. Diskriminace a právo. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2007

ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina, Ing. SKÁLOVÁ, Helena. Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v praxi. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2010

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen. 2. upravené vyd. Praha: Vydavatelství KUFR, 2005. ISBN 80-86878-12-0

EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS. Jednací řád Soudu. Strasbourg. Council of Europe, 2014

Seznam použitých zahraničních zdrojů

EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS. How to make a valid application. [online]. [2014-02-15]. Dostupné z: echr.coe.in/Pages/home.aspx?p=applicants&c=

UCLA/SCHOOL OF LAW. Kimberle W. Crenshaw. [online]. ©2013. [2014-02-20]. Dostupné z: www.law.ucla.edu/faculty/all-faculty-profiles/professors/Pages/kimberle-w-crenshaw.aspx

Seznam použitých internetových zdrojů

FINANCE. Co to je, když se řekne průměrná mzda. [online]. [2014-02-16]. Dostupné z: www.finance.cz/zpravy/finance/42752-co-to-je-kdyz-se-rekne-prumerna-mzda/

HAVIT s.r.o. Zákoník práce: Zákon č. 262/ 2006 Sb., zákoník práce. [online]. ©1998-2014 [2014-01-15]. Dostupné z: business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/cast6h1.aspx

ASOCIACE MEDIÁTORŮ ČESKÉ REPUBLIKY. Co je to mediace. [online]. ©2011 [2014-01-18]. Dostupné z: www.amcr.cz/co-je-to-mediace/

ČLOVĚK V TÍSNI. Právo a terénní sociální práce. [online]. [2014-02-12]. Dostupné z: www.clovekvpravu.cz/diskriminace-aktualizovano-k-112012-398/kdy-se-jedna-o-diskriminaci-podle-antidiskriminacniho-zakona-406/druhy-diskriminace-409/prima-diskriminace-411

VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV – OMBUDSMAN. Dosavadní zkušenosti veřejného ochránce práv s problematikou rovného zacházení. Praha: Veřejný ochránce práv. [online]. [2014-02-18]. Dostupné z: www.poradna-prava.cz/folder03/Polak.ppt

VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV OMBUDSMAN. Co je diskriminace? [online]. [2014-02-10]. Dostupné z: www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/co-je-co-neni-diskriminace/

PORADNA PRO OBČANSTVÍ, OBČANSKÁ A LIDSKÁ PRÁVA. Rovné odměňování mužů a žen ve srovnávací perspektivě. [online]. ©2001-2007. [2014-02-15]. Dostupné z: poradna-prava.cz/diskriminace/srovnani.phtml.htm

EPRAVO.CZ., a.s. 93667. Změny v oblasti právní úpravy pracovního práva a práva sociálního zabezpečení s účinností od 1. ledna 2014. [online]. ©1999-2014. [2014-02-18]. Dostupné z: www.epravo.cz/top/clanky/zmeny-v-oblasti-pravni-upravy-pracovniho-prava-a-prava-socialniho-zabezpeceni-s-ucinnosti-od-1-ledna-2014-93667.html

AMNESTY INTERNATIONAL. Všeobecná deklarace lidských práv. [online]. [2014-01-20]. Dostupné z: www.lidskaprava.cz/student/uvod-do-lidskych-prav/clanky/vseobecna-deklarace-lidskych-prav

ÚSTAV PRO STUDIUM TOTALITNÍCH REŽIMŮ. Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod. [online]. ©2008-2014 [2014-01-21]. Dostupné z: <http://www.ustrcr.cz/data/pdf/projekty/usmrceni-hranice/umluva.cz>

RADA EVROPY. Revidovaná evropská sociální charta (Štrasburk, 3. května 1996). Štrasburk: Rada Evropy, 1996. [online]. [2014-02-18]. Dostupné z: www.euroskop.cz/gallery/5/1684-b9639fb5_72e4_4560_9489_dc6ddba5a898.pdf

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Sdělení ministerstva zahraničních věcí. [online]. [2014-02-01]. Dostupné z: www.mpsv.cz/files/clanky/1218/esch.pdf

EVROPSKÁ AGENTURA PRO BEZPEČNOST A OCHRANU ZDRAVÍ PŘI PRÁCI. Úmluvy mezinárodní organizace práce. [online]. [2014-02-05]. Dostupné z: https://osha.europa.eu/fop/czech-republics/cs/legislation/files/umluva_111.pdf

EUROPA. Lisabonská smlouva. Smlouva pro Evropu 21. století. [online]. [2014-02-06].
Dostupné z: http://europa.eu/lisbon_treaty/glance/index_cs.htm

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Směrnice rady 75/117 EHS. [online].
[2014-02-07].

Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/2501/31975L0117EN_CS.pdf

ÚŘEDNÍ VĚSTNÍK EVROPSKÉ UNIE. Směrnice evropského parlamentu a rady 2006/54 ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepřacované znění). Štrasburk: Evropská unie, 5. července 2006. [online]. [2014-02-07].

Dostupné z: eur-lex.europa.eu/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:cs:PDF

POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY. Listina základních práv a svobod. [online]. [2014-02-08].

Dostupné z: www.psp.cz/docs/laws/listina.html

ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. O úřadu práce České republiky. [online]. [2014-02-12]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE. Kompetence orgánů inspekce práce. [online]. ©2014 [2014-02-12]. Dostupné z: www.suip.cz/pracovnepravni-vztahy/kompetence-organu-inspekce-prace/

ASOCIACE MEDIÁTORŮ ČESKÉ REPUBLIKY. Zákon č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů (zákon o mediaci). [online]. ©2011 [2014-02-16]. Dostupné z: www.amcr.cz/dokument/hp/A120620_VR_202_2012_MEDIACE.pdf

ČESKÁ OBCHODNÍ INSPEKCE. Působnost úřadu. [online]. [2014-02-22]. Dostupné z: www.coi.cz/cz/o-coi/pusobnosturadu/

EUROPEAN JUSTICE. Pracovní soudnictví. [online]. [2014-02-17]. Dostupné z: https://e-justice.europa.eu/content_specialised_courts-19-de-cs.do?member=1

VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV OMBUDSMAN. Diskriminace. [online]. [2014-02-26]. Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/diskriminace/aktuality-z-diskriminace/aktuality-z-diskriminace-2014/belgicky-soud-poprve-rozhodl-o-odvozene-diskriminaci/>

LUKÁŠ BUŘÍK. Evropská unie bojuje s mzdovou diskriminací žen. [online]. ©20. 7. 2007. [2014-03-01]. Dostupné z: www.finance.cz/zpravy/finance/120734-evropska-unie-bojuje-s-mzdovou-diskriminaci-zen/

ZDENĚK NĚMEC. Ženy musí mít vyšší vzdělání než muži, aby měly stejný plat. [online]. ©25. 11. 2013. [2014-03-01]. Dostupné z: www.platy.cz/analyzy/zeny-musi-mit-vyssi-vzdelani-nez-muzi-aby-mely-stejny-plat/50110#.Ux-gJj95Nid

JANA BARTOŠOVÁ. Diskriminace žen na trhu práce. [online]. ©3. 12. 2003. [2014-03-01]. Dostupné z: www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=1728lst=108

TÝDEN.CZ. Rozdíly mezi platy mužů a žen klesly pod 30 procent. [online]. ©20. 8. 2013. [2014-03-02]. Dostupné z: www.tyden.cz/rubriky/byznys/podnikani-a-prace/rozdily-mezi-platy-muzu-a-zen-klesly-pod-30-procent_280017.html#.Ux-e3D85Nic

JAN JIŘIČKA. Česko má nové oficiální národnostní menšiny. Vietnamce a Bělorusy. [online]. ©3. 7. 2013. [2014-03-06]. Dostupné z: zpravy.idnes.cz/vietnamci-oficialni-narodnostni-mensinou-fiq-/domaci.aspx?c=A130703_1333019_domaci_jj

ARSEN LAZAREVIČ. Mzdy mužů a žen se sjednocují, rozdíly jsou ale pořád vysoké. [online]. ©25. 11. 2013. [2014-03-04]. Dostupné z: www.mesec.cz/aktuality/mzdy-muzu-a-zen-se-sjednocuji-rozdily-jsou-ale-porad-vysoke/

VLÁDA ČR. Národnostní menšiny. [online]. ©2009-2014. [2014-03-06]. Dostupné z: www.vlady.cz/cz/pracovni-a-poradni-organy-vlady/rnm/mensiny/narodnostni-mensiny-15935/

Seznam ostatních zdrojů

Zákon č. 262/2006 Sb., ze dne 21. 4. 2006, Zákoník práce. In: Sbíрка zákonů České republiky. 2006, částka 84. Dostupné z: aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=262/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

Zákon č. 198/2009 Sb., ze dne 23. 4. 2008, o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). In: Sbíрка zákonů České republiky. 2008, částka 58/2009 Sb. Dostupné z: www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198_2009

Zákon č. 2/1993 Sb., ze dne 16. 12. 1992 Listina základních práv a svobod ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb. (Listina základních práv a svobod). In: Sbíрка zákonů České republiky. 1993, částka 1. Dostupné z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=2/1993&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

Zákon č. 435/2004 Sb., ze dne 13. 5. 2004, o zaměstnanosti. In: Sbíрка zákonů České republiky. 2004, částka 143. Dostupné z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=435/2004&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

Zákon č. 218/2002 Sb., ze dne 26. 4. 2002, o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon). In: Sbíрка zákonů České republiky. 2002, částka 84. Dostupné z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=218/2002&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

Zákon č. 251/2005 Sb., ze dne 3. 5. 2005, o inspekci práce. In: Sbíрка zákonů České republiky. 2005, částka 94. Dostupné z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=251/2005&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

Zákon č. 99/1963 Sb., ze dne 4. 12. 1963, občanský soudní řád. In: Sbíрка zákonů České republiky. 2005, částka 56. Dostupné z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=99/1963&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

Zákon č. 89/2012 Sb., ze dne 3. 2. 2012, občanský zákoník. In: Sbíрка zákonů České republiky. 2012, částka 33. Dostupné z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=89/2012&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

Zákon č. 202/2012 Sb., ze dne 2. 5. 2012, o mediaci a o změně některých zákonů (zákon o mediaci). In: Sbírka zákonů České republiky. 2012, částka 70. Dostupné z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=202/2012&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy.

SEZNAM ZKRATEK

- ČOI – Česká obchodní inspekce
- ČR – Česká republika
- EHS – Evropské hospodářské společenství
- ES – Evropské společenství
- ESD – Evropský soudní dvůr
- EU – Evropská unie
- FO – fyzická osoba
- LZPS – Listina základních práv a svobod
- OSN – Organizace spojených národů
- OSVČ – osoba samostatně výdělečně činná
- PO – právnická osoba
- Předpisy ES – předpisy Evropského společenství
- Rada EU – rada Evropské unie
- USA – Spojené státy americké

SEZNAM GRAFŮ A TABULEK

Seznam grafů

Graf 1: Pohlaví respondentů	43
Graf 2: Věk respondentů	44
Graf 3: Setkali jste se s diskriminací na pracovišti?	45
Graf 4: O jaký druh diskriminace při odměňování práce se jednalo.	46
Graf 5: Dostalo se diskriminovanému zastání či opory?	47
Graf 6: O jaký způsob zastání se jednalo.	48
Graf 7: Je diskriminační problematika dostatečně ošetřena právním řádem České republiky?	49
Graf 8: I když jste se s diskriminací na pracovišti nesetkali, jaké by bylo Vaše řešení?	50
Graf 9: Myslíte si, že když diskriminační případy řeší soud je to pro diskriminovaného pozitivní?	51
Graf 10: Pokud byste se s diskriminací na pracovišti setkali, kde byste hledali pomoc?	52
Graf 11: Jakou pomoc byste v rámci diskriminace uplatnili?	53
Graf 12: Jaký druh diskriminace je podle Vás nejčastější?	54

Seznam tabulek

Tabulka 1: Kam je možné podat stížnost v případě diskriminace	35
---	----

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Dotazník.....	I
Příloha B – Tabulka průměrných platů mužů a žen za rok 2013.....	IV

Příloha A – Dotazník

Dobrý den, chtěla bych Vás požádat o vyplnění krátkého anonymního dotazníku k bakalářské práci na téma: **Zásada rovného chování při odměňování práce.**

1. Pohlaví

- muž
- žena

2. Věk

- 15 – 25
- 26 – 35
- 36 – 45
- 45 – 55
- 56 – a více

3. Setkali jste se s diskriminací při odměňování práce na pracovišti?

- osobně
- přes známého
- ne

Pokud jste vyplnili **v přechozí otázce odpověď ne**, pokračujte **otázkou č. 7**

4. Jestli jste zaškrtnuli osobně nebo přes známého o jaký druh diskriminace při odměňování práce se jednalo:

- pohlaví
- věk
- rasa
- náboženství
- sexuální orientace

5. V tomto konkrétním případě dostalo se diskriminovaného zastání či opory?
- ano
 - ne
6. V případě, že ano, o jaký způsob zastání se jednalo:
- podpora rodiny/ blízkých
 - odchod z práce
 - soudní
 - odbory
 - odborná pomoc
 - jiné (rozepište)
7. Máte dojem, že tato problematika je dostatečně ošetřena právním řádem České republiky?
- ano
 - ne
8. I když jste se s diskriminací při odměňování práce na pracovišti nesetkali, jaké by bylo Vaše řešení:
- žaloba společnosti
 - soudní
 - výpověď
 - nic bych nedělal/a
9. Myslíte si, že když diskriminační případy řeší soud je to pro diskriminovaného pozitivní (soud je na jeho straně)?
- ano
 - ne
 - napište vlastní názor

10. Pokud byste se s diskriminací na pracovišti setkali, kde byste hledali pomoc:

- občanský zákoník
- Listina základních práv a svobod
- Právní řád
- Trestní zákoník

11. V rámci pomoci byste uplatnili:

- svépomoc
- právní zastoupení
- jiné

12. Jaký druh diskriminace na pracovišti je podle Vás nejčastější:

- pohlaví
- věk
- rasa
- náboženství
- sexuální orientace
- jiné

Příloha B – Tabulka průměrných platů mužů a žen za rok 2013

Ukončené vzdělání	Průměrný plat mužů (v Kč)	Průměrný plat žen (v Kč)	Poměr platů mužů a žen (v %)
Základní	18 300	12 900	142
Středoškolské bez maturity	19 700	14 300	138
Středoškolské s maturitou	26 000	20 500	127
Nástavbové/vyšší odborné vzdělání	27 800	21 400	130
Vysokoškolské 1. stupně	32 300	24 700	131
Vysokoškolské 2. stupně	37 500	28 600	131
Postgraduální	45 400	32 500	140

Zdroj: ARSEN LAZAREVIČ. Mzdy mužů a žen se sjednocují, rozdíly jsou ale pořád vysoké. [online]. ©25. 11. 2013. [2014-03-04]. Dostupné z: www.mesec.cz/aktuality/mzdy-muzu-a-zen-se-sjednocuji-rozdily-jsou-ale-porad-vysoke/

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Michaela Procházková

Obor: Evropská hospodářskosprávní studia

Forma studia: prezenční studium

Název práce: Zásada rovného chování při odměňování práce

Rok: 2014

Počet stran textu bez příloh: 51

Celkový počet stran příloh: 4

Počet titulů českých použitých zdrojů: 13

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 2

Počet internetových zdrojů: 30

Počet ostatních zdrojů: 9

Vedoucí práce: JUDr. PhDr. René Petráš Ph.D.