

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Ekonomická fakulta

Katedra práva

Studijní program: Ekonomika a management

Studijní obor: Účetnictví a finanční řízení podniku

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Diskriminační prvky v pracovněprávních vztazích

Vedoucí bakalářské práce

JUDr. PaedDr. Věra Švejdová

Autor bakalářské práce

Petra Tauschová

2013

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

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Petra TAUSCHOVÁ**
Osobní číslo: **E10126**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Účetnictví a finanční řízení podniku**
Název tématu: **Diskriminační prvky v pracovněprávních vztazích**
Zadávající katedra: **Katedra práva**

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

Při vypracování bakalářské práce zpracujte celkový pohled na diskriminační prvky v pracovněprávních vztazích. Vlastním smyslem je provést šetření v této oblasti, které by ukazovalo na nejčastější případy diskriminace a na základě zpracování tohoto šetření a také s ohledem na předepsaný rozsah bakalářské práce se podrobně zaměřte na problematiku jednoho z nich. Možná je i spolupráce s Úřadem práce.

Osnova:

1. Úvod a přehled dané problematiky.
2. Vlastní šetření s obecnými závěry v návaznosti na zákoník práce.
3. Specifika vybraného problému, jeho úprava v zákoně a projevy v praxi.
4. Závěr, vyhodnocení situace, návrhy a doporučení.
5. Přehled literatury, přílohy.

Rozsah grafických prací: **dle potřeby**
Rozsah pracovní zprávy: **40-50 stran**
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**
Seznam odborné literatury:

Listina základních práv a svobod.

Zákon č.262/2006 Sb., zákoník práce, v aktualizovaném znění s komentářem.

Hůlka, P. a kol.: Pracovní právo. Vydavatel A. Čeněk, Plzeň 2011.

Štanglová, V.: Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu.

Vydavatel A. Čeněk, Plzeň 2011.

Jihočeská rozvojová o.p.s.: Ochrana práv občanů a diskriminační problematika,


ICOS Český Krumlov o.s., 2010.

Směrnice 77/187/ESD, a 1999/70/ES.


Vedoucí bakalářské práce: **JUDr. PaedDr. Věra Švejdová**
Katedra práva

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

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


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

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
Studentská 13
370 05 České Budějovice


JUDr. Rudolf Hrubý
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 8. března 2012

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci na téma „Diskriminační prvky v pracovněprávních vztazích“ jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

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

V Českých Budějovicích 23. 4. 2013

.....

Tauschová Petra

Poděkování

Děkuji vedoucí JUDr. PaedDr. Věře Švejdové za její ochotu a odborné vedení při zpracování této práce.

Obsah

1. Úvod	4
2. Cíle a metodický postup práce	5
2.1. Cíl.....	5
2.2. Dílčí cíle	5
2.3. Metodický postup práce	5
3. Základní pojmy	6
3.1. Pracovněprávní vztah	6
3.2. Rovnost.....	7
3.2.1. Rovnost formální	7
3.2.2. Rovnost materiální.....	8
3.3. Diskriminace.....	8
3.4. Gender	9
3.5 Historický vývoj	9
4. Právní úprava principu rovnosti a zákazu diskriminace	11
4.1. Mezinárodní legislativa	11
4.1.1. Organizace spojených národů	11
4.1.2. Mezinárodní organizace práce	12
4.1.3. Rada Evropy.....	12
4.2. Evropská legislativa	13
4.2.1. Primární a sekundární právo Evropské unie	13
4.2.2. Směrnice Evropské unie	14
4.3. Česká legislativa	14
4.3.1. Ústava ČR a Listina základních práv a svobod.....	15
4.3.2. Zákon o zaměstnanosti.....	15
4.3.3. Zákoník práce.....	16
4.3.4. Antidiskriminační zákon.....	17
5. Formy diskriminace.....	19
5.1. Přímá diskriminace	19
5.2. Nepřímá diskriminace	19
5.3. Další formy diskriminace	20
5.4. Nediskriminace	21
5.5. Pozitivní a negativní diskriminace	22

6. Právní prostředky ochrany před diskriminací v zaměstnání	23
6.1. Vyjednávání a podání stížnosti nadřízenému	24
6.2. Mediace	24
6.3. Žaloba k soudu.....	25
6.3.1. Přenesení důkazního břemene	26
6.4. Nevládní neziskové organizace	26
6.5. Veřejný ochránce práv	27
7. Diskriminace podle jednotlivých diskriminačních důvodů	29
7.1. Na základě věku.....	29
7.1.1. Věk důvodem k diskriminaci	30
7.1.2. Průzkumy a příklady.....	31
7.2. Na základě pohlaví.....	32
7.2.1. Genderové stereotypy	33
7.2.2. Muži vs. ženy v zaměstnání	34
7.2.3. Případ Marie Čauševič.....	35
7.3. Na základě rasy, etnického původu.....	35
7.3.1. Rasa, etnický původ, rasová diskriminace	36
7.3.2. Diskriminace Romů a zaměstnání	36
7.4. Na základě sexuální orientace	37
7.4.1. Homosexualita, postoj, přístup.....	38
7.4.2. Průzkumy	39
7.5. Na základě zdravotního postižení	39
7.5.1. Zdravotně postižená osoba.....	40
7.5.2. Povinný podíl zaměstnávat osoby se zdravotním postižením.....	41
7.5.3. Chráněné pracovní místo	41
7.5.4. Zdravotně postižení a zaměstnání	42
8. Diskriminace v pracovněprávních vztazích	43
8.1. Diskriminace při přijímání do zaměstnání	43
8.2. Diskriminace v průběhu pracovního poměru	44
8.3. Diskriminace při ukončení pracovního poměru	45
9. Šetření diskriminace v pracovněprávních vztazích	47
9.1. Oblastní inspektorát práce	47
9.2. Výroční zprávy Veřejného ochránce práv.....	48

10. Zaměřeno na muže a ženy.....	50
10.1. Nezaměstnanost mužů a žen.....	50
10.2. Rozdílné pracovní pozice mužů a žen.....	52
10.3. Medián mezd mužů a žen.....	54
11. Závěr	56
12. Summary	58
13. Seznam použitých zdrojů.....	59
Literatura, příručky, publikace, brožury, kvalifikační práce.....	59
Zákony, směrnice, vyhlášky, úmluvy	62
Internetové portály a články	64
Seznam tabulek	
Seznam grafů	
Seznam příloh	
Příloha	

1. Úvod

Většina jedinců jednoho dne ukončí proces vzdělávání a bude usilovat o zaměstnanecký poměr. Toto úsilí však může být narušeno některou z forem diskriminace. Nerovné zacházení v zaměstnání je běžně se vyskytujícím jevem, který je často neviditelný a těžko prokazatelný.

Nicméně každý z nás je nezávislou osobností, která se narodila s určitými schopnostmi, dovednostmi, znalostmi a jinými vlastnostmi, které tvoří lidskou podstatu. Některé z nich jsme schopni v průběhu života ovlivnit, ale některé nám zůstávají po celý život. Proto by každý z nás, právě při snaze získat zaměstnání, měl být hodnocen a posuzován podle těchto rysů, nikoliv podle předsudků a stereotypů, které se ve společnosti stále vyskytují. Nerovné zacházení je spojováno s negativními sociálními důsledky a zásahy do důstojnosti osob. Zároveň tyto osoby omezuje při získávání prostředků na obživu, a tím se diskriminace, zasahováním do pracovněprávních vztahů, vměšuje do uspokojování jedné z hlavních lidských potřeb.

Dopady diskriminace na společnost donutily vládu k prohloubení právní ochrany obětí diskriminačního zacházení, přijetím antidiskriminačního zákona a též přijímáním pozitivních opatření k předcházení či odstraňování nerovného zacházení. Je potřeba si uvědomit, že sice existuje antidiskriminační legislativa, která by měla jedince před diskriminací ochránit, ale je důležité se této ochrany též domáhat samostatně. Podle antidiskriminačního zákona existuje několik důvodů, na základě kterých je zakázáno rozdílné zacházení.

Proto má tato práce za úkol vysvětlit základní pojmy, jako je rovnost a diskriminace, vymezit právní úpravu rozdílného zacházení v mezinárodním, evropském a českém legislativním rámci. Dále definovat formy diskriminace a možnosti ochrany před takovým diskriminačním jednáním. Primárně se zaměří na vybrané diskriminační charakteristiky a jejich podrobnější rozbor. Uvede názorné příklady diskriminačního jednání zaměstnavatelů a seznámí s rozdíly v zaměstnávání a přístupu k zaměstnání pro muže a ženy.

2. Cíle a metodický postup práce

2.1. Cíl

Cílem bakalářské práce je provést šetření v oblasti diskriminace v pracovněprávních vztazích a poukázat na nejčastější případy diskriminačního jednání v návaznosti na legislativní úpravu. Praktická část bakalářské práce se bude zabývat jednotlivými diskriminačními důvody, názornými příklady, údaji získanými při šetření v této oblasti a srovnání nezaměstnanosti, pracovních pozic a platových podmínek mužů a žen.

2.2. Dílčí cíle

Cíl 1: Vymezení základních pojmů souvisejících s diskriminací.

Cíl 2: Zmapování právní úpravy zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace.

Cíl 3: Definování jednotlivých forem diskriminace podle současné právní úpravy v České republice.

Cíl 4: Popis právních prostředků ochrany proti diskriminačnímu jednání v České republice.

Cíl 5: Analýza vybraných diskriminačních důvodů.

Cíl 6: Zmapování některých případů diskriminace v jednotlivých etapách pracovního procesu.

Cíl 7: Vlastní šetření diskriminace v pracovněprávních vztazích.

Cíl 8: Určení rozdílů mezi muži a ženami v oblasti práce a mezd.

2.3. Metodický postup práce

Součástí tvorby práce bylo podrobné nastudování odborné literatury, publikací a jiných odborných zdrojů, které s danou problematikou úzce souvisejí. Jedná se především o zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), zákoník práce č. 262/2006 Sb. v aktuálním znění a o zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Snahou práce bylo vymezit právní úpravu diskriminace, definovat jednotlivé formy diskriminace a specifikovat právní ochranu proti diskriminaci. Praktická část práce zpřesňuje vybrané diskriminační důvody, poukazuje na nejčastější případy diskriminačního jednání a provádí srovnání mužů a žen v zaměstnání a v přístupu k zaměstnání.

3. Základní pojmy

Pro lepší pochopení celé diskriminační problematiky je podstatné znát některé základní pojmy a několik historických milníků z oblasti lidských práv. Mezi základní pojmy bylo vybráno především pojetí rovnosti, diskriminace, genderu a v neposlední řadě pracovněprávního vztahu, který vymezuje, mezi kým tento vztah vzniká a jaká práva a povinnosti z něho vyplývají.

3.1. Pracovněprávní vztah

Pracovněprávní vztah je základním předmětem pracovního práva, jakožto vztah mezi jednotlivými účastníky tohoto vztahu, tedy zaměstnancem a zaměstnavatelem. Koncepti pracovněprávního vztahu¹ upravuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce jako vztah, který vzniká při výkonu závislé činnosti mezi těmito účastníky. „*V pracovněprávních vztazích se uplatňuje několik základních zásad:*

- a) *zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,*
- b) *uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce,*
- c) *spravedlivé odměňování*
- d) *řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele*
- e) *rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.*“²

Pracovněprávní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vzniká při uzavření pracovní smlouvy nebo dohod o práci konané mimo pracovní poměr, kterými se zakládá pracovní poměr. Z pracovního poměru vyplývají určitá práva a povinnosti zaměstnanců, ale i zaměstnavatelů. „*Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.*“³

¹ Též pracovněprávní vztahy upravují služební předpisy, jako je zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

² VYSOKAJOVÁ, M.; KAHLE, B.; RANDLOVÁ, N.; HŮRKA, P.; DOLEŽÍLEK, J. *Zákoník práce. Komentář*. 3. aktualizované a rozšířené vydání Praha: Wolters Kluwer ČR a.s., 2012.

³ VYSOKAJOVÁ, M.; KAHLE, B.; RANDLOVÁ, N.; HŮRKA, P.; DOLEŽÍLEK, J. *Zákoník práce. Komentář*. 3. aktualizované a rozšířené vydání Praha: Wolters Kluwer ČR a.s., 2012.

V souvislosti s povinnostmi zaměstnavatelů a jednou ze základních zásad pracovněprávního vztahu byl zmíněn pojem „rovné zacházení“. Rovné zacházení se úzce váže na pojetí rovnosti.

3.2. Rovnost

Pro rovnost neexistuje jednotné vysvětlení, jelikož každý jedinec důsledkem výchovy, sociálního původu, vzdělání a jiných faktorů vnímá tento pojem subjektivně. Vnímání principu rovnosti je ve většině případů spojeno s jinými hodnotami. Např. rovnost v přístupu ke vzdělání, zboží, zdravotní péči, též např. v otázkách rovnosti daňového zatížení obyvatelstva.

S rovností se váže pojem rovnoprávnost, který lze vnímat jako rovnocenná práva pro všechny osoby ve společnosti, kterým náleží určitá právní norma. Rovnost by neměla být porušena, kdežto porušení rovnoprávnosti je právní normou povoleno.⁴ Jednalo by se o stav obsahující rovnost mezi všemi lidmi ve všech aspektech jejich života. Tuto základní koncepci rovnosti lze rozlišit na dva druhy rovnosti, formální a materiální.

3.2.1. Rovnost formální

Podstatou rovnosti formální je volba univerzálního komparátora, tedy univerzálního vzorku, podle kterého se posuzují srovnatelní jedinci. Základní princip lze charakterizovat: „*stejnému stejně a odlišnému odlišně*“⁵.

Cílem formální rovnosti je rovnost zákonná, zohledňující jedince jako bytost s individuálními vlastnostmi. V praxi si pod formální rovností lze představit např. stanovení lhůt pro určitý právní úkon, bez skutečné možnosti změny jedincem, jenž právní úkon činí.

Jedním z problémů formální rovnosti je již zmíněná volba komparátora, protože subjekt nemusí existovat ve společnosti vůbec, nebo jich existuje více. Dalším negativem je určení toho, co je považováno za stejné. Tedy jestli je s jedinci zacházeno stejně dobře, nebo stejně špatně.

⁴ KOLDINSKÁ, K. Pojmy a koncepty související s rovností. In *Neviditelný problém : Sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR*. Praha : Gender studies, o.p.s. , 2010.

⁵ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010.

3.2.2. Rovnost materiální

Naproti tomu rovnost materiální zohledňuje určité okolnosti, které jedince obklopují, jako je vzdělání, společenské a sociální skutečnosti, ke kterým se snaží přihlídnout. Cílem je rovnost reálná nikoli jen zákonná. Rovnost materiální můžeme rozlišit na:

- **Rovnost příležitostí**

Jejíž základní myšlenkou je vyrovnávání „startovních“ pozic individuálních osob. Stanovení takových podmínek, díky nimž by jednotlivec měl možnost, dle svých schopností, určitého cíle dosáhnout. V praxi se jedná o tzv. afirmativní opatření, jež jsou pozitivními opatřeními vedoucími k vyvážení výchozích pozic potenciálně diskriminovaných osob. Model rovnosti příležitostí se snaží činně hledat možnosti, které by vedly k likvidaci, nebo alespoň omezení nerovností mezi jedinci v prvotních pozicích.

- **Rovnost výsledků**

Na druhé straně ideou rovnosti výsledků je zjednodušeně snaha o to, aby všichni dosáhli stejného výsledku v „cíli“. Největším negativem tohoto přístupu je skutečnost, že nerozlišuje, zda se jednotlivec do nezáhodněného postavení dostal sám v důsledku okolností, které mohl změnit nebo svým zapříčiněním ovlivnit. A také zda vykazoval nebo nevykazoval znaky k dosažení určitého cíle individuálními schopnostmi a vlastnostmi.

Dokonalý přístup k rovnosti nelze definovat. Všeobecně lze říci, že dosažení úplné rovnosti je utopií společnosti. Je potřeba posuzovat případ od případu souhrnně, nikoli odděleně – tím je možné odstranit záporné dopady jednotlivých přístupů rovnosti.

3.3. Diskriminace

Obecně je rovnost považována za opak diskriminace. Pojem diskriminace pochází z latinského slova „discriminare“, jehož významem je rozlišovat, dělat rozdíl. Pro diskriminaci existuje několik definic. Jednou z nich může být: zvýhodňování či nezvýhodňování jednoho člověka či skupiny lidí před druhou, které bývá spojeno s nespravedlností, omezením osobních práv a nerovností mezi těmito jednotlivci či skupinami. Zvýhodnění nebo nezvýhodnění může být dáno věkem, pohlavím, rasou, etnickým původem, sexuální orientací, náboženstvím nebo vírou, zdravotním postižením, jazykem, národností, politickým smýšlením, rodem, sociálním původem a jiným postavením.

Kanadský Nejvyšší soud při aplikaci Kanadské charty práv a svobod z roku 1982 se pokusil formulovat pojem diskriminace takto: „*Je úmyslné či neúmyslné rozlišení, učiněné na základě osobních znaků jednotlivce nebo skupiny, které má za následek uložení břemene, závazků nebo jiné nevýhody, uvalené pouze na znevýhodněného jednotlivce nebo skupinu a nikoliv na druhé, anebo odepření přístupu k příležitosti, dobru či přednosti, které jsou přístupné pouze ostatním členům společnosti. Rozlišení zakládající se na osobních znacích, které jsou jednotlivci přiřčeny pouze na základě jeho příslušnosti k určité skupině, uniknou jen vzácně podezření z diskriminace, zatímco ty, které se zakládají na zásluhách a schopnostech, budou jen zřídka podezřelé.*“⁶

V současné době je diskriminace často spojována s označením „gender“, které je používáno k pojmenování rozdílů mezi muži a ženami.

3.4. Gender

Gender do českého jazyka překládáme jako „rod, druh“. Vyjadřuje rozdílnost mužů a žen. Nicméně neměl by být chápán jako genetická rozdílnost mezi pohlavími, ale zcela výhradně jako rozlišnost sociální a kulturní. Tyto odlišnosti jsou měnné v čase a prostoru, kdy žena má určitá práva, povinnosti a funkce po celý život stejně jako muž.

Základním pojetím je genderová rovnost, která znamená vyrovnané pravomoci i úkoly ve společenském, pracovním i osobním životě pro muže a ženy. Rovnost mezi pohlavími, ale i rovná lidská práva pro všechny osoby ve společnosti, byla v historickém kontextu velmi omezována.

3.5 Historický vývoj

Otázkou rovnosti, v souvislosti s přirozenými právy lidí, se zabývali již řečtí myslitelé a filosofové, kteří znali určitou formu rovnosti. Řečtí občané mohli rovnoprávně hovořit a volit do veřejných úřadů. Nicméně tato práva platila pouze pro občany, nikoli pro otroky. Ve starověkém Řecku, ale i Římě, nebyli otroci považováni za osoby (občany), nýbrž za věci. Poté na přirozenou podstatu práv navázalo období křesťanství, které označuje rovnost, jako rovnost všech lidí před Bohem. Prvním písemným dokumentem upravujícím základní lidská práva a svobody byla Velká listina práv a svobod podepsána v roce 1215 králem v Anglii.

⁶ BOUČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K., KÜHN, Z., KÜHNOVÁ, E., WHELANOVÁ, M. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010.

Za první významný dokument v novodobé historii je třeba zmínit Deklaraci nezávislosti Spojených států amerických z roku 1776. O pár let později vznikla ve Francii v roce 1789, díky Francouzské revoluci, Deklarace práv člověka a občana, která se zabývala lidskými právy jako přirozenými právy člověka. V přibližně té samé době bylo za vlády Josefa II. zrušeno tuhé poddanství, byl vydán toleranční patent, který připouštěl další 2 náboženská vyznání vedle katolicismu (luteránství a kalvinismus), a bylo zrušeno prohlášení Romů za psance. Prosincová ústava z roku 1867 zaručovala základní lidská práva, jako je svoboda shromažďování, slova, vyznání, pohybu a nedotknutelnost majetku. Tato ústava byla v platnosti až do roku 1918.

Největší újmu princip rovnosti utřžil během 2. světové války. V roce 1935 byly vydány Norimberské zákony, jimiž byla prováděna rasová diskriminace, převážně na Židech. Na základě negativních důsledků 2. světové války, byla na půdě Organizace spojených národů v roce 1948, přijata Všeobecná deklarace lidských práv. Ve stejném roce v Československé republice byla deklarace publikována pod ústavním zákonem č. 150/1948 Sb. Později roku 1960 vznikla Ústava Československé socialistické republiky. Tato ústava zaručovala vedoucí úlohu Komunistické straně Československa. Po rozdělení Československa na Českou republiku a Slovenskou republiku byl v roce 1993 vyhlášen zákon č. 1/1993 Sb., jako Ústava České republiky, který je platný dodnes.

4. Právní úprava principu rovnosti a zákazu diskriminace

Nicméně dosahování, uplatnění, vymáhání a dodržování právních předpisů, které se dovolávají zákazu diskriminace a zavádění principu rovnosti, je utopií každého právního státu. Současná legislativní úprava diskriminace a rovnosti je zakotvena v právních pramenech s odlišnou právní silou.

Na nejvyšší hierarchické úrovni je v českém právu již zmíněná Ústava a s ní spojené ústavní zákony. Právní normy nižší právní síly, jako jsou zákony a podzákonné předpisy, nesmí být nikdy v rozporu s ustanoveními Ústavy ČR a ústavními zákony. Dalšími nejvíce závaznými normami, které jsou obsaženy v právním řádu České republiky, jsou ratifikované mezinárodní smlouvy, které jsou schváleny až po vyloučení rozporu těchto smluv s Ústavou a ústavními zákony. Mezinárodními smlouvami jsou převážně pakty, úmluvy a dohody. Některé tyto smlouvy jsou obsahem uceleného celku mezinárodní legislativy zabývající se základními lidskými právy a svobodami.

4.1. Mezinárodní legislativa

Prostupování mezinárodní legislativy do vnitrostátních právních řádů se dělo důsledkem migrace obyvatelstva a vznikajícími hospodářskými vztahy mezi státy. Hlavním cílem mezinárodních právních norem je zlepšování pracovních podmínek zaměstnanců a vyšší sociální úroveň obyvatelstva.

Největší rozvoj zájmu o lidská práva či základní svobody, mezi něž patří i princip rovnosti a zákaz diskriminace, začíná na mezinárodní úrovni především po 2. světové válce. Svět se snažil o takovou úpravu lidských práv, která by přispěla k zamezení jakékoliv další světové katastrofě, a též ke zvýšené ochraně samotného jedince ve společnosti. K tomuto cíli měla a stále má dopomoci Organizace spojených národů.

4.1.1. Organizace spojených národů

V roce 1948 přijala Organizace spojených národů⁷ (dále jen „OSN“) Všeobecnou deklaraci lidských práv, která je mezinárodní smlouvou. Nicméně její obsah nemá závazný a vymahatelný charakter, ale má velmi vysokou morální prestiž. Na deklaraci

⁷ Organizace spojených národů (OSN) - Charta spojených národů zakládající OSN byla přijata dne 26. června 1945 v San Francisku. Československo bylo jedním ze zakládajících členů. Po rozdělení na Českou a Slovenskou republiku byla Česká republika uznána jako členský stát OSN od 19. ledna 1993. Mezi základní cíle patří mezinárodní mír a bezpečnost, rozvíjení přátelských vztahů mezi národy, mezinárodní spolupráce (hospodářská, kulturní, sociální a humanitární). V OSN je 193 členských států.

navazuje v roce 1966 OSN vydáním mezinárodních paktů, které jsou nejvýznamnějšími nástroji mezinárodní ochrany lidských práv člověka ustanovující orgány pověřené nad jejich dohledem. Jedná se o Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a o Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Oba tyto pakty, společně se Všeobecnou deklarací lidských práv, tvoří určitý právní celek, který je sumárně nazýván jako Mezinárodní listina lidských práv.

Dalšími mezinárodními dokumenty upravující lidská práva a základní svobody, které schválila OSN a souvisí se zájmem této práce, jsou Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace, Úmluva o politických právech žen a Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen.

4.1.2. Mezinárodní organizace práce

K OSN je od roku 1946 přidružena Mezinárodní organizace práce⁸ (dále jen „MOP“), která je jednou z nejrozsáhlejších a nejdůležitějších mezinárodních odborných organizací.

MOP definuje mezinárodní pracovní standardy v oblastech odstraňování nucené práce, rovnosti příležitostí a zacházení, politiky zaměstnanosti, kolektivního vyjednávání a jiných. Dále se zabývá školicími, poradenskými a publikačními činnostmi, přijímá mezinárodní úmluvy a doporučení. Úmluvy MOP nabývají účinnosti ratifikací a chovají se jako mezinárodní smlouvy. Doporučení MOP pouze připravují daný právní řád na zavedení úmluvy MOP.

Nejdůležitějšími úmluvami v této problematice, ke kterým je Česká republika zavázána, jsou Úmluva MOP č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty a Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání. Obě tyto úmluvy MOP upravují oblast pracovního práva. Zejména se jedná o stejné odměňování za stejnou práci a stejný přístup k zaměstnání a povolání, jako i k odbornému výcviku. Z těchto úmluv tedy plyne povinnost: nenapomáhat, neprovádět, odstranit a zakázat diskriminaci.

4.1.3. Rada Evropy

Za třetí nevýznamnější mezinárodní organizaci působící v oblasti lidských práv a svobod lze označit Radu Evropy.⁹ Cílem Rady Evropy je podpora v hledání řešení

⁸ Mezinárodní organizace práce (MOP). Byla založena v roce 1919 při Pařížské mírové konferenci. Jejím hlavním cílem je zlepšovat pracovní, životní podmínky a sociální zabezpečení na celém světě. Členy MOP je 179 zemí světa.

problémů, kterým obyvatelstvo evropských států čelí, posílení mladých demokratických států a sociální soudržnost. V neposlední řadě je to hlavně ochrana lidských práv, čemu se tato organizace věnuje a také jí legislativně upravuje.

Významnými mezinárodními právními akty z tvorby Rady Evropy jsou Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, jež byla doplněna a změněna v roce 2000 Protokolem č. 12, a Revidovaná Evropská sociální charta, která obsahuje práva stanovená v původní Evropské sociální chartě a práva, která byla přijata pozdějšími protokoly.

4.2. Evropská legislativa

Za mezinárodní právo lze označit i Evropské komunitární právo, které se však v průběhu času stále více vyznačuje určitými prvky i práva vnitrostátního. S vnitrostátními právními předpisy České republiky upravujícími rovné zacházení a zákaz diskriminace souvisí i právní předpisy vydané Evropskou unií¹⁰ (dále jen „EU“). Jsou označovány jako sekundární právo EU. Evropské právo má ale i podobu primárního práva EU.

4.2.1. Primární a sekundární právo Evropské unie

Primární právo EU je dáno především čtyřmi zakládajícími smlouvami EU. První smlouva, díky které vzniklo Evropské společenství uhlí a oceli, byla vytvořena v roce 1951. Evropské hospodářské společenství a Evropské společenství pro atomovou energii vznikly přijetím tzv. Římské smlouvy členskými státy v roce 1957. Splynutím těchto společenství v roce 1967 vzniklo Evropské společenství, tedy Evropská unie. Tyto čtyři zakládající smlouvy byly změněny, doplněny a upřesněny zejména díky Jednotnému evropskému aktu z roku 1986, Smlouvě o Evropské unii z roku 1992, Amsterodamské smlouvě z roku 1997, Niceské smlouvě z roku 2001 a Lisabonské smlouvě z roku 2009.

Naproti tomu sekundární právo EU je tvořeno nařízeními, směrnici, rozhodnutími, doporučeními a stanovisky. Tyto možné formy komunitárních právních předpisů jsou přijímány na základě výše zmiňovaných zakládajících smluv, tedy nesmí s nimi být v rozporu. Rozhodnutí o přijetí daného nařízení, směrnice a dalších přísluší Radě a Evropské komisi za součinnosti Evropského parlamentu.

⁹ Regionální organizace evropských států. Působí v oblastech veřejného života kromě obrany. Vznikla v roce 1949. V současné době má 46 členů. Česká republika je členským státem od roku 1993.

¹⁰ Evropská unie vznikla v roce 1967 sloučením tří orgánů jako Evropské společenství (ES). Nyní má 27 členů. Česká republika je členem od roku 2004. V letech 1998 – 2004 probíhala harmonizace právního řádu ČR s právem EU.

4.2.2. Směrnice Evropské unie

Směrnice přijaté Radou a Evropskou komisí, za součinnosti Evropského parlamentu, jsou pro Českou republiku závazné a musí být zahrnuty do právního řádu ČR. Je podstatné zmínit jednotlivé směrnice EU, jejichž obsahem je primárně princip rovnosti a zákaz diskriminace. Nejjobecnější právní normou, která zakazuje nejvíce diskriminačních důvodů v oblasti zaměstnání a povolání, je směrnice Rady 2000/78/ES, ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanovuje obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Jako diskriminační důvody vyjmenovává náboženské vyznání či víru, věk, zdravotní postižení i sexuální orientaci. Cílem této směrnice je zavést v členských státech zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích.

Druhým základním právním předpisem z rukou Evropské unie je směrnice Rady č. 2000/43/ES, ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ. Tato směrnice neupravuje pouze oblast zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti a povolání. Má rozsáhlý věcný rozsah týkající se především sociální ochrany a zabezpečení, zdravotní péče, vzdělání, výchovy a přístupu ke zboží a službám.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění), je poslední jmenovanou významnou směrnicí zabývající se zákazem diskriminace v pracovněprávních vztazích. Ještě před jejím vznikem existovalo velmi mnoho směrnic, které upravovaly problematiku rovného zacházení a zákazu diskriminace mezi muži a ženami. Vlivem těchto okolností se daná právní úprava stala dost nepřehlednou, což vedlo k přepracování několika směrnic a vzniklo toto přepracované znění. Směrnice upravuje zejména oblast zaměstnání a sociálního zabezpečení.

4.3. Česká legislativa

Doposud se právní úprava diskriminace zabývala právními předpisy, které jsou pro Českou republiku závazné a jsou obsaženy v jejím právním řádu díky ratifikaci a implementaci. Nyní bude pozornost věnována vnitrostátním právním předpisům modifikující rovnost, lidská práva a svobody a diskriminaci.

4.3.1. Ústava ČR a Listina základních práv a svobod

Nezákladnějším právním předpisem, který upravuje lidská práva a postoje, jako práva na rovné zacházení, je usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod (dále jen „LZPS“) jako součásti ústavního pořádku České republiky. Ústava ČR v preambuli označuje všechny občany České republiky za rovnoprávné a svobodné jedince.

LZPS je v definici, modifikaci a konkretizaci lidských práv o špetku rozmanitější. Již v čl. 1 označuje jedince za svobodné a rovné v důstojnosti i právech, jež jsou právy a svobodami nezadatelnými, nezcizitelnými, nepromlčitelnými a nezrušitelnými. Vyjmenovává kategorie obyvatelstva, podle diskriminačních důvodů, jimž se práva a svobody zaručují bez rozdílu. V čl. 3 vyjmenovává LZPS diskriminační důvody pouze národně a formulkou „jiného postavení“ si nechává tak trochu otevřená tzv. zadní vrátka, pro zohlednění dalších zákonem nevyjmenovaných diskriminačních důvodů.

Pro tuto práci z hlediska diskriminačních prvků v pracovněprávních vztazích jsou významné jiné právní normy upravující rovnost či diskriminaci v zaměstnání.

4.3.2. Zákon o zaměstnanosti

Základním právním předpisem, který deklaroval zákaz diskriminace a princip rovného zacházení v zaměstnání, byl zákon č. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti. V případě této právní normy sice ihned v § 1 došlo k definování rovného zacházení v oblasti zaměstnávání a vyjmenování důvodů, kvůli nimž nelze občanu odeprít právo na zaměstnání, ale v dalším textu zákona již nedošlo k upřesnění tohoto zákazu.

K nahrazení výše zmíněného zákona o zaměstnanosti došlo v roce 2004 novým zákonem o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Podle § 2 odst.1 písm. j) státní politika zaměstnanosti zahrnuje zejména „opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a opatření pro zaměstnávání těchto osob.“¹¹

V § 4 uvádí, že účastníci právních vztahů mají povinnost zajistit rovné zacházení s osobami, jež uplatňují své právo na zaměstnání. Při uplatňování tohoto práva je zaká-

¹¹ Zákon o zaměstnanosti. Zákon č. 435/2004 Sb. Dostupné z <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>>

zána jakákoliv diskriminace. Nicméně zákon ve svých ustaveních diskriminační důvody neuvádí a odkazuje se na jiný právní předpis, kterým je zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) (dále jen „antidiskriminační zákon“). Dále se zákon o zaměstnanosti zmiňuje o diskriminaci v oblastech nabídek práce, při kontrole a při správních deliktech.

4.3.3. Zákoník práce

Další právní normou, která upravuje pracovněprávní vztahy v celé jejich šíři, je zákoník práce, který od 1. ledna 2007 nabyl účinnosti jako zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, který tak zrušil zákoník práce č. 65/1965 Sb., jenž byl v účinnosti 41 let. Do původního zákoníku práce byla zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace vložena zákonem č. 155/2000 Sb., jež je označován za tzv. první euronovelu. Zákoník práce je uceleným právním kodexem pracovního práva, který se doplňuje a mění zejména novelami, nikoliv přijetím kodexu nového. Je tak druhým právním předpisem, po zákonu o zaměstnanosti, který upravuje princip rovnosti a zákaz diskriminace poněkud omezeně.

V § 16 tohoto zákona se ukládá zaměstnavatelům povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci. Ustanovení § 30 odst. 2 zákoníku práce upravuje problematiku diskriminace při přijímacím pohovoru, totiž stanovuje, že zaměstnavatel smí vyžadovat před vznikem pracovního poměru jen údaje, které jsou důležité v souvislosti s uzavřením pracovní smlouvy. Také § 316 odst. 4 uděluje zaměstnavatelům povinnost, že nesmí od zaměstnance vyžadovat informace, které bezprostředně nesouvisí s výkonem pracovní činnosti, jedná se zejména o informace o těhotenství, sexuální orientaci, původu, členství v organizacích, hnutích, ale také trestněprávní bezúhonnosti.

Zákoník práce tedy zakazuje jakoukoliv diskriminaci v pracovněprávních vztazích. Zaměstnavatelé jsou povinni zajistit práva zaměstnanců, která se týkají pracovních podmínek, odměně za práci, poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžitých hodnot, odborné přípravy a příležitosti dosáhnout postupu v zaměstnání. Také definuje výjimky či opatření, při kterých se rozdílné zacházení za diskriminaci nepovažuje. Jedná se o případy, kdy již z povahy vykonávané práce vyplývá, že nerovné zacházení je nutným požadavkem zaměstnavatele. Účel takového jednání se zaměstnancem, musí být oprávněný, stejně tak jako daný požadavek přiměřený. Jedná se zejména o dosažené

vzdělání, počet let praxe či bezúhonnost. Za rozdílné zacházení se taktéž nepovažují opatření, jejichž cílem je předcházení a vyrovnávání nevýhod, které jsou důsledkem příslušnosti jedince k některé z diskriminovaných skupin obyvatelstva, taxativně vyjmenovaných v antidiskriminačním zákoně.

V § 16 a § 17 tohoto zákona je odkázáno na antidiskriminační zákon v problematice vymezení jednotlivých forem diskriminace a definování právních prostředků ochrany před diskriminací ve vztazích ze zákona vyplývajících. Je však zajímavé že antidiskriminační zákon je v účinnosti od roku 2009 a zákoník práce od roku 2006. Původní plán zákonodárců byl takový, že oba zákony projdou projednáním a schválením v Parlamentu ČR nastejno. V tomto „nechráněném“ období právní prostředky ochrany před diskriminací zajišťoval zákon o zaměstnanosti podle § 4 odst. 10–12, které již v dnešní podobě zákona neexistují a odkazují se na antidiskriminační zákon.

4.3.4. Antidiskriminační zákon

Jak již bylo napsáno výše, antidiskriminační zákon, celým názvem zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, nabyl účinnost od 1. září 2009. Tímto krokem Česká republika splnila svou povinnost, jako členský stát EU a implementovala evropské směrnice týkající se diskriminace a rovného zacházení do svého právního řádu. Významný vliv, na přijetí antidiskriminačního zákona, měly zejména hrozící sankce od EU za nepřijetí antidiskriminační legislativy. V ČR i tak byla dosavadní právní úprava diskriminace velmi roztržštěná, nesourodá a zásada rovnosti a zákazu diskriminace byla upravena pouze v pracovněprávní oblasti a v LZPS. Avšak směrnice Rady 2000/43/ES převýšila tuto oblast a zaměřila se i na oblast vzdělání, sociálního zabezpečení, bydlení, přístupu ke zboží či službám a jiné. Tím pádem pracovněprávní oblasti překročil i antidiskriminační zákon.

Díky antidiskriminačnímu zákonu vznikalo hodně politických i veřejných diskuzí. Odpůrci návrhů antidiskriminačního zákona hlásali myšlenku zbytečnosti, dostatečné úpravě v LZPS, praktické nevyužitelnosti a také faktem pozitivních opatření, která podle některých názorů jsou diskriminací většiny. Přes všechny tyto těžkosti, kterými si od roku 2005 antidiskriminační zákon prošel, od prvního návrhu zákona, byl v roce 2008 přijat Poslaneckou sněmovnou i přes veto tehdejšího prezidenta Václava Klause.

Současná úprava antidiskriminačního zákona, která se v zásadě zaměřuje na každodenní život všech lidí ve společnosti, upravuje otázky diskriminace komplexně. Je všeobecným právním předpisem, který upravuje zásadu rovnosti a zákaz rozdílného zacházení v nejobecnější rovině. Právní úprava zákazu diskriminace obsažena ve zvláštních zákonech je upřednostněna při rozporu zvláštního právního předpisu a antidiskriminačního zákona. Z čehož vyplývá, že v otázkách pracovněprávních vztahů budou použita ustanovení podle zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti.

Obsahuje řadu pojmů, jako je přiměřenost či legitimní důvod, které nechávají prostor pro objektivní zhodnocení každého konkrétního případu případné diskriminace. Vymezuje pojmy diskriminace, přímou a nepřímou diskriminaci, obtěžování, pronásledování, navádění k diskriminaci, přípustné formy rozdílného zacházení. Dále v § 10 tento zákon definuje právní prostředky ochrany před diskriminací, kdy jedinec, se kterým bylo rozdílně zacházeno, má právo se u soudu domáhat, aby bylo od diskriminace upuštěno, aby byly odstraněny důsledky diskriminace a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění. V § 11 je Veřejný ochránce práv ustanoven jako instituce, která zprostředkovává právní pomoc, vydává doporučení, provádí výzkum a poskytuje informace z oblasti diskriminace veřejnosti. Rozsáhlá část antidiskriminačního zákona je věnována zásadě rovného zacházení pro muže a ženy.

5. Formy diskriminace

Antidiskriminační zákon je významný zejména z důvodu definování jednotlivých forem diskriminace. Za nezákladnější formy rozlišování, na základě jednotlivých diskriminačních důvodů, jsou považovány přímá a nepřímá diskriminace.

5.1. Přímá diskriminace

Přímá diskriminace je charakterizována podle § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona jako *„jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo, nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.“*¹²

Přímé diskriminační jednání je líčeno z důvodu rasy, etnického původu, pohlaví, zdravotního postižení, věku, sexuální orientace, náboženství nebo víry nebo i pro ateismus. Dalšími důvody pro přímou diskriminaci mohou být: politické nebo jiné smýšlení, jazyk, členství jakož i činnost v politických stranách nebo hnutích, odborových organizacích a ostatních sdruženích, sociální původ, národnost, rodinný stav, majetek nebo rod.

Dle publikace ICOS Český Krumlov¹³ lze uvést jako příklad přímé diskriminace odmítnutí obsloužit v pohostinství osoby romského původu, nebo odmítnutí registrace cizince praktickým lékařem, ačkoli lékař nemá plný stav a cizinec si zdravotní pojištění platí.

5.2. Nepřímá diskriminace

Druhá forma diskriminace je označována za diskriminaci nepřímou. Takovou formou diskriminace se rozumí jednání, ačkoliv navenek neutrální, které je diskriminující podle vyjmenovaných důvodů v přímé diskriminaci. Zamítnutí přijmutí určitých opatření, která by zajišťovala přístup k zaměstnání a jeho výkonu, pro osoby se zdravotním postižením, je též považováno za nepřímou diskriminaci.

¹² BOUČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K., KÜHN, Z., KÜHNOVÁ, E., WHELANOVÁ, M. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010.

¹³ FALTOVÁ, M.; ZUNT, T. *Malý průvodce diskriminační problematikou. Manuál pro zvidavé občany pro snadnou orientaci v oblasti diskriminace*. Český Krumlov: Informační centrum občanského sektoru – ICOS Český Krumlov, o. s. 2008. Dostupné z <http://css.krumlov.cz/DOC/145_Pruvodce_diskriminacni_problamatikou.pdf>

Za určitou formu nepřímé diskriminace lze označit diskriminaci skrytou, která je určitě nejčastější formou diskriminace. Právě proto, že je skrytá, je hůře zjištělná a řešitelná. Souvisí především s nabídkou práce a se stejnými platovými a pracovními podmínkami pro muže a ženy.

Příkladem nepřímé diskriminace může být inzerát hledající osobu na pozici pomocné síly v kuchyni, na kterou klade nárok ovládnutí českého jazyka. Domněle se jedná o splnitelné kritérium pro české občany, nicméně tento nárok má nepřímý diskriminační dopad proti etnickým skupinám.

5.3. Další formy diskriminace

Dalšími formami diskriminačního jednání je antidiskriminačním zákonem vyjmenováno obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.

Obtěžováním se obecně rozumí nevhodné, urážlivé, ponižující, nepřátelské chování nebo vytváření takového prostředí ostatními zaměstnanci nebo zaměstnavatelem, které je zaměstnancem chápáno jako nepřijatelné. Za takové diskriminační jednání lze považovat pomluvy, nadávky, dvojsmysly a jiné.

Dle směrnice Rady¹⁴ se „*obtěžováním rozumí, pokud dojde k nežádoucímu chování souvisejícímu s pohlavím osoby, které má za účel nebo za následek narušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážlivé atmosféry.*“

Do oblasti obtěžování jsme schopni zařadit i pojmy mobbing a bossing. Mobbing je forma teroru na pracovišti, ve většině případů ze strany jiného zaměstnance nebo jejich skupin. Podstatou bossingu je forma teroru ze strany nadřízeného pracovníka.¹⁵ Nejčastěji se jedná o pomluvy, snahu znepríjemňovat zaměstnancům práci natolik, aby odešli, přetěžování úkoly ve srovnání s ostatními zaměstnanci, ponižování, zastrašování či zatajování informací. Právní řád České republiky však problematiku mobbingu a bossingu systematicky neupravuje. K řešení těchto těžkostí na pracovišti, může zaměstnanec využít hlavně prostředky ochrany uvedené v zákoníku práce.

¹⁴ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepřevzaté znění).

Dostupné z <http://www.mpsv.cz/files/clanky/3005/32006L0054_recast_EN_CS.pdf>

¹⁵ BUŘÍNSKÁ, B. *Zaměstnavatel vás šikanuje? Poradíme vám, jak se bránit.* Idnes.cz. 3. 11. 2011. [cit. 2013-02-21]. Dostupné z <http://finance.idnes.cz/zamestnavatel-vas-sikanuje-poradime-vam-jak-se-branit-pfd-/podnikani.aspx?c=A111101_083632_podnikani_bab>

S obtěžováním se úzce pojí obtěžování sexuální, jež má stejné charakteristické rysy jako obtěžování samotné, akorát se sexuálním podtextem. Sexuální obtěžování může vznikat mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, nadřízenými a podřízenými, ale i mezi spolupracovníky na stejných funkčních pozicích. Může se jednat o návrh mocensky vyšší osoby, osobě podřízené na zlepšení její pracovní pozice za sexuální protislužbu.

Pronásledování je neblahé zacházení s osobou, jež se dovolala svého práva v boji proti diskriminačnímu jednání. Pokynem k diskriminaci se rozumí, takové chování jedné osoby, jež zneužívá svého postavení vůči osobě druhé k diskriminaci osoby třetí. Přesvědčování, podněcování k určitým názorům a úkonům je označováno jako navádění k diskriminaci, které vede ke znevýhodňování osob druhých.

Nicméně v některých případech je diskriminační jednání pouze vsugerované potenciálně postiženou osobou, proto antidiskriminační zákon a zákon o zaměstnanosti poukazují na nejčastější nerovné zacházení, při kterém se o diskriminaci nejedná.

5.4. Nediskriminace

„ Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení z diskriminačních důvodů, pokud z povahy zaměstnání nebo souvislosti vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon zaměstnání, které má fyzická osoba vykonávat, a který je pro výkon tohoto zaměstnání nezbytný; cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. “¹⁶

Diskriminací rovněž nejsou opatření, jež mají za úkol předcházet a vyrovnávat nevýhody mezi určitými skupinami obyvatel. Podle antidiskriminačního zákona není rozdílné zacházení z důvodu věku v přístupu k zaměstnání, pokud je vyžadován minimální věk pro výkon daného povolání či počet let praxe a doba zaměstnání, která je pro konání této pracovní činnosti nezbytná. Za diskriminaci též není považováno rozdílné zacházení při stanovení rozdílného důchodového věku pro muže a ženy. Stejně tak může být rozdílně zacházeno s některými skupinami zaměstnanců, a to se ženami kvůli těhotenství a mateřství, s osobami se zdravotním postižením a také s osobami mladšími 18 let, a to za účelem jejich ochrany.

Například požadavek potenciálního zaměstnavatele na dosažené vysokoškolské vzdělání pro pozici finančního vedoucího pracovníka není možné brát jako diskriminaci

¹⁶ Zákon o zaměstnanosti. Zákon č. 435/2004 Sb. Dostupné z <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>>

vůči uchazečům se základním vzděláním. Taková pracovní pozice si vyžaduje určitý stupeň vzdělání.

5.5. Pozitivní a negativní diskriminace

Za specifickou skupinu je považována pozitivní a negativní diskriminace. Nejsou to však pojmy právně zakotvené, ale ve společnosti a odborných publikacích běžně užívané. Na negativní diskriminaci není nic zvláštního, jedná se o diskriminaci takovou, která již v této práci byla definována.

Nicméně za protipól negativní diskriminace je označována diskriminace pozitivní. Za ní jsou považována tzv. pozitivní opatření, jejichž úkolem je vyrovnat rozdílné příležitosti znevýhodněných skupin obyvatelstva a zbytku společnosti. Afirmativní neboli pozitivní opatření jsou mnohými kritiky považována za diskriminaci „naruby“. Vychází ze skutečnosti, že je „diskriminovaná“ majorita obyvatelstva, protože daná pozitivní opatření se této většiny netýkají a jsou pro ně nedostupná.

Pozitivní opatření však nelze chápat jako diskriminaci, jejich cílem je totiž předcházet nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby k určité skupině osob, které jsou vymezené diskriminačními důvody. Je důležité sáhnout sami sobě do svědomí a uvědomit si fakt, že obecně jsou lidé spokojeni, pokud jsou „výhody“ poskytovány jim samotným, nikoliv jejich sousedovi.

Pokud se přece jen osoba domnívá, že je s ní rozdílně zacházeno podle některé z forem diskriminace a diskriminačního důvodu, je oprávněna se proti takovému zacházení bránit.

6. Právní prostředky ochrany před diskriminací v zaměstnání

Diskriminovaná osoba má možnost domáhat se svých práv díky právním prostředkům ochrany, které má právo využít k ochraně své snížené důstojnosti důsledkem diskriminačního jednání. V těchto situacích ještě před promítnutím antidiskriminačního zákona do zákona o zaměstnanosti a zákoníku práce docházelo k určité duplicitě, která vytvářela nepřehlednou strukturu v oblasti právní ochrany před diskriminací v českém právním řádu. Dnes již právní úprava diskriminace vykazuje určitou míru jednotnosti.

Antidiskriminační zákon se nesoustřeďuje ve své působnosti pouze na oblast zaměstnání, ale i na oblasti každodenního lidského života. V těchto oblastech působí zejména Veřejný ochránce práv, jakožto specialista v otázkách diskriminace, poskytuje osobám, jež se cítí diskriminací dotčeny, ať už v práci, sociálním zabezpečení, vzdělání či přístupu ke zboží, odbornou pomoc. Oběť diskriminace se může se svou stížností obrátit i na kontrolní orgán jako je oblastní inspektorát práce, Česká školská inspekce, Česká obchodní inspekce a další.¹⁷ V problematice rovného zacházení a zákazu diskriminace poskytují poradenskou činnost, popřípadě i právní zastupování, nejrůznější nevládní neziskové organizace.

Jestliže dojde v pracovněprávních vztazích k porušení práv zaměstnance na rovné zacházení a zákaz diskriminace ze strany zaměstnavatele a takový zaměstnanec se cítí takovým jednáním dotčen, má k dispozici několik možností řešení této situace. První možností je obrana mimosoudní cestou, tedy smírným řešením. Druhá možnost zahrnuje žalobu k soudu a následné řešení sporů soudní cestou.

Při smírném řešení sporů není možné ze zákona žádat zadostiučinění, tedy případnou omluvu či majetkovou nebo nemajetkovou náhradu za vzniklou újmu, ale pouze zanechání diskriminačního jednání. Smírné řešení umožňuje řešit spory v soukromí, má kratší dobu trvání oproti soudnímu řízení v České republice a vykazuje jistě nižší předpoklad narušení vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Jedná se o vyjednávání, podání stížnosti nadřízenému a řešení sporů mediací.

¹⁷ FIALOVÁ, E., SKÁLOVÁ, H. Tabulka: Kam se obrátit v případě diskriminace. *Neviditelný problém: Sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR*. Praha: Gender studies, o.p.s., 2010.

6.1. Vyjednávání a podání stížnosti nadřízenému

Vyjednávání je jednou z forem obrany v případech diskriminace v přístupu k zaměstnání, která by měla být uskutečněna jako první ze všech možností obrany proti nerovnému zacházení. Slouží především k nashromáždění všech podkladů, které dokazují diskriminační jednání. Je k němu potřeba přistoupit co nejdříve po uskutečnění diskriminačního jednání ze strany zaměstnavatele a donutit ho vhodnými otázkami k přiznání pravého důvodu nepřijetí uchazeče o zaměstnání. Je doporučeno si rozhovor s diskriminujícím zaměstnavatelem nahrávat. Tyto důkazní prostředky je možno dále využít pro zjednání nápravy soudním řízením.¹⁸

Druhou možností řešení vzniklých sporů smírným způsobem je podání podnětu (stížnosti) k příslušnému kontrolnímu či nadřízenému orgánu. V případech, kdy se nerovného zacházení dopouští zaměstnavatel vůči uchazeči o zaměstnání nebo zaměstnanci, mohou se poškozené osoby obrátit na oblastní inspektoráty práce. Pokud se zaměstnanec dopouští diskriminačního jednání vůči jinému zaměstnanci, měl by se diskriminovaný jedinec obrátit na svého nadřízeného, tedy zaměstnavatele.¹⁹ Pokud se nepodařilo vyřešit vzniklý problém mezi účastníky pracovního vztahu, měla by se diskriminovaná osoba obrátit na příslušný oblastní inspektorát práce s podnětem na možné nerovné zacházení. Oblastní inspektoráty práce jsou oprávněny, při zjištění neplnění zásady rovného zacházení se všemi zaměstnanci, uložit pokutu za tento přestupek do výše 400 000 Kč.

6.2. Mediace

Jestliže zaměstnavatel na podanou stížnost nereaguje a nečiní žádná rozhodná opatření pro zlepšení situace, nastává další možnost, jak vzniklý problém se zaměstnavatelem řešit, mediace.

Mediace je alternativní metodou řešení vzniklých sporů, které jsou řešeny prostřednictvím rozhodčího orgánu, v podobě nezávislého prostředníka tzv. mediátora, který je odborně vyškolený k tomu, aby dopomohl oběma stranám dospět ke vzájemné dohodě. Úkolem mediátora je podpořit vzájemnou komunikaci mezi konfliktními stranami, jež by vedla k nalezení řešení sporné situace. Obě dvě strany musí s mediačním setká-

¹⁸ Poradna pro občanství/občanství a lidská práva. *Diskriminace v přístupu k zaměstnání*. Dostupné z <<http://zamestnanost.poradna-prava.cz/diskriminace-v-pristupu-k-zamestnani.html>> [cit. 2013-04-04]

¹⁹ Veřejný ochránce práv. *Jak se bránit?* Dostupné z <<http://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/jak-se-branit/>> [cit. 2013-04-04]

ním souhlasit, nelze nikoho nutit. Výhody této metody se jeví zejména v její rychlosti, efektivnosti a stabilitě nalezeného řešení.

Mediaci upravuje zákon č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů (dále jen „zákon o mediaci“), který je v účinnosti od 1. září 2012. Tímto krokem vznikl první právní předpis, který upravuje mediaci i v jiných oblastech než jen trestních. Podle tohoto zákona mediace vzniká uzavřením smlouvy o provedení mediace. Povinností mediátora je mediaci vykonávat osobně, nezávisle a s odbornou péčí, respektovat názory stran konfliktního sporu a též zachovávat mlčenlivost o všech skutečnostech, které se během mediačního sezení dozvěděl. Mediátor musí podle zákona o mediaci splňovat určité požadavky, jako je bezúhonnost, způsobilost k právním úkonům, vysokoškolské vzdělání a složení zkoušky na mediátora. Náleží mu odměna za provedenou mediaci, kterou platí konfliktní strany rovným dílem (pokud není ve smlouvě o provedení mediace uvedeno jinak). Mediace je ukončena především při nalezení řešení, které je k prospěchu oběma stranám konfliktu a o takovém řešení je uzavřena mediační dohoda.

6.3. Žaloba k soudu

Jestliže se nastalá konfliktní situace nevyřešila mimosoudní cestou, zejména mediací, je poškozená osoba oprávněna obrátit se se žalobou na soud. Nicméně osoba poškozená diskriminačním jednáním se může na příslušné soudy obrátit ihned, bez předchozí snahy o smírné řešení sporů. Ve většině případů diskriminace je třeba se obrátit na okresní, místně příslušný soud žalovaného, tedy k místně příslušnému soudu sídla zaměstnavatele. Diskriminační spory jsou velmi komplikované, a proto veřejný ochránce práv nedoporučuje zastupování u soudu bez pomoci právníka, i přesto že zákon tuto možnost připouští.

Jedinec, který byl diskriminačním jednáním dotčen, má právo podle § 10 odst. 1 antidiskriminačního zákona se u soudu domáhat, aby bylo od diskriminace upuštěno, aby byly odstraněny následky diskriminačního jednání a aby mu bylo dáno přiměřeného zadostiučinění. Pokud se mu náprava ve smyslu upuštění od diskriminace, nebo omluva jako zadostiučinění, nezdá dostatečná zejména díky snížení jeho dobré pověsti, důstojnosti či byla snížena jeho vážnost ve společnosti, má nárok na náhradu nemajetkové újmy v penězích. Když by se jednalo o diskriminační jednání mimo působnost antidiskriminačního zákona, postupovalo by se podle § 11 občanského zákoníku. V takovém

případě by postižená osoba podávala žalobu na ochranu osobnosti podle ustanovení tohoto paragrafu.

6.3.1. Přenesení důkazního břemene

Spory z oblasti diskriminace jsou specifické tzv. děleným důkazním břemenem. Je nazýváno též jako přenesené či sdílené důkazní břemeno, nebo také důkaz opaku. Jedná se o situaci, kdy obě dvě strany sporu podávají důkazy o tom, zda k rozdílnému jednání došlo či nikoliv. Děje se tak na základě ustanovení § 133a, občanského soudního řádu (předpis č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád).

Oběť diskriminace (žalobce) musí nejen tvrdit skutečnost diskriminačního jednání, ale musí takové tvrzení o nerovném zacházení, ze strany zaměstnavatele (žalovaného), i do jisté míry prokázat. Jestliže žalobce, tj. možná oběť diskriminace prokáže, že s ní bylo zacházeno méně příznivě, než s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě některého z diskriminačních důvodů, je na žalovaném, aby tvrdil a prokázal, že se diskriminačního jednání nedopustil. Zaměstnavatel (žalovaný) se musí tzv. vyvinut. Musí dokázat, že takové jednání mělo legitimní cíl a také fakt, že prostředky, které vynaložil na dosažení tohoto legitimního cíle, byly přiměřené a nezbytné.

6.4. Nevládní neziskové organizace

Diskriminovaná osoba se může nechat zastupovat u soudu i právnickou osobou, vzniklou na základě zákona č. 83/1990 Sb. o sdružování občanů ve znění pozdějších předpisů, která vykonává činnosti na ochranu osob před diskriminací, jež jsou obsaženy v jejích stanovách. Jedná se většinou o právníky nejruznějších nevládních neziskových organizací, které se specializují na ochranu občanů před diskriminací.

Nevládní neziskové organizace jsou velmi zkušenými aktéry v diskriminační problematice, a proto je velmi efektivní požádat je o pomoc. Poskytují převážně bezplatné právní poradenství a snaží se zvyšovat právní povědomí občanů o právních prostředcích ochrany před diskriminací. Pokud jsou tyto organizace přesvědčeny o diskriminačním zacházení, poskytují obětem diskriminace v některých případech právní zastupování zdarma.

Při šetření se často používá tzv. situační testing²⁰, jedná se o postup, který je využíván k prokazování diskriminačního jednání při přijímání do zaměstnání. Inicium se situ-

²⁰ Veřejný ochránce práv. *Situační testování*. Více na <<http://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/situačni-testování/>>

ace, ve které se příslušníci znevýhodňované skupiny záměrně vystavují diskriminačnímu jednání ze strany zaměstnavatele k dokázání rozdílného zacházení. Jsou většinou vybaveni nahrávacím zařízením, jehož nahrávka může sloužit jako důkazní prostředek při soudním řízení. Za diskriminujícím zaměstnavatelem také chodí s dotazem na pracovní místo osoby z většinové populace (nejčastěji právě pracovníci nevládních neziskových organizací), které plní funkci osob ve srovnatelné situaci.

Neziskovými organizacemi působícími v oblasti lidských práv, diskriminace a nerovného zacházení jsou většinou obecně prospěšné společnosti a poradny, jako je například Liga lidských práv, Český helsinský výbor, Gender studies nebo Poradna pro občanství, občanská a lidská práva. S těmito organizacemi často spolupracuje veřejný ochránce práv, pro jejich nesporné zkušenosti v dané problematice a přímého kontaktu s diskriminovanými osobami. Tyto zkušenosti a informace od občanů mohou být cenným zdrojem poznatků o znevýhodňovaných skupinách pro další stanoviska a výzkumy veřejného ochránce práv.

6.5. Veřejný ochránce práv

Veřejný ochránce práv²¹ (dále jen „ochránce“) je nezávislým, monokratickým a nestranným státním orgánem, který není úřadem. Nabytím účinnosti antidiskriminačního zákona v roce 2009 se rozšířila působnost ochránce o oblast boje proti diskriminaci. Do té doby se ochránce zabýval především nerovným zacházením vůči orgánům veřejné správy. Jednalo by se o prošetřování činnosti oblastních inspektorátů práce a úřadů práce. Od prosince 2009 však může ochránce i v soukromoprávních věcech posuzovat, zda se jedná o nerovné zacházení.

Činnost ochránce je upravena zákonem č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv. Podle § 21b tohoto zákona „*přispívá jeho činnost k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor*“²². Ochránce především poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace, uskutečňuje výzkum v problematických oblastech, zveřejňuje zprávy z těchto výzkumů, vydává doporučení k otázkám, které souvisejí s danou problematikou, a zajišťuje výměnu informací s evropskými subjekty působícími na poli diskriminace.

²¹ Dne 7. září 2010 byl do funkce Veřejného ochránce práv zvolen Poslaneckou sněmovnou Parlamentu ČR JUDr. Pavel Varvařovský, který se této funkce ujal 13. září 2010.

²² Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010.

Každá osoba, která se cítí být dotčena diskriminací, se může bezplatně na ochránce obrátit s podnětem na diskriminační jednání. Vzor pro podání podnětu je uveden v příloze č. 1. Ochránce poté vysloví výrok, zda se o diskriminaci opravdu jednalo či nikoliv a navrhne takto poškozené osobě možnosti dalšího řešení.

Ochránce nemá žádné zákonné pravomoci, které by ho opravňovaly vymáhat po soukromých institucích informace, ukládat pokuty nebo vstupovat do soudních sporů. I z těchto důvodů se jeví, jako nejlepší varianta k vyřešení konfliktu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem mediace. Pokud by tato možnost nepřinesla žádnou nápravu, řešením by bylo obrátit se na příslušný soud.

7. Diskriminace podle jednotlivých diskriminačních důvodů

V této kapitole se práce začíná směřovat do praktické části, zaměří se na vybrané diskriminační důvody a jejich podrobnější analýzu. Protože teprve v průběhu 2. poloviny 20. století došlo k velkému vývoji v definování nepřipustných diskriminačních důvodů. Mezi prvními zakázanými kritérii vznikaly kritéria na základě pohlaví, rasy či etnického původu, ale také náboženství. Dalšími nepřipustnými kritérii rozlišování implementovanými do antidiskriminačních norem byly jazyk, národnost nebo příslušnost k národnostní menšině, sociální původ, rod, majetek politické a jiné smýšlení. Sexuální orientace, zdravotní postižení a věk jsou nejmladšími diskriminačními důvody zahrnuté do právních norem.²³

7.1. Na základě věku

Věk je jedním z nejmladších diskriminačních důvodů zařazených do právního řádu. Mnoho průzkumů a statistik poukazují na fakt, že nejsou ani tak diskriminované menší obyvatelstva, jako lidé kvůli svému věku.

Diskriminaci kvůli věku se věnuje zákon č. 198/2009 Sb., tzv. antidiskriminační zákon. Na úrovni Evropské unie je tento diskriminační důvod upraven zejména ve směrnici Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanovuje obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Podle této směrnice je zákaz diskriminace na základě věku *„důležitou součástí dosahování cílů stanovených v hlavních směrech zaměstnanosti a podporování různosti pracovních sil. Je důležité rozlišovat mezi rozdíly zacházení, které je odůvodněné, zejména mezi oprávněnými cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání, a diskriminací, která musí být zakázána.“*²⁴

Za zákonem přípustnou diskriminaci z důvodu věku lze považovat např. stanovení určitého věku pro výkon volebního práva, získání řidičského průkazu, trestní odpovědnost a stanovení odlišného důchodového věku. Podle § 6 odst. 1 písm. a) antidiskriminačního zákona je povoleno rozdílné zacházení z důvodu věku v přístupu k zaměstnání nebo povolání, pokud je od zaměstnavatele vyžadována podmínka určitého minimálního věku, odborné praxe či doby zaměstnání. Jedná se o podmínku, která je nutná

²³ BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. (eds) *Rovnost a diskriminace*. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2007

²⁴ 25. bod preambule směrnice Rady 2000/78/ES, ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanovuje obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Dostupné z <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1126/smernice_2000_78.pdf>

pro solidní výkon zaměstnání nebo povolání. Oprávněnost rozdílů v zacházení na základě věku upravuje též článek 6 odst. 1 směrnice Rady 2000/78/ES. Členské státy si podle tohoto článku mohou určit, že diferencovanost v zacházení z důvodu věku „*ne představuje diskriminaci, jestliže v souvislosti s vnitrostátními předpisy jsou objektivně a rozumně zdůvodněny oprávněnými účely, včetně oprávněných cílů politiky zaměstnanosti, cílů trhu práce a odborného vzdělávání, a jestliže prostředky dosahování uvedených cílů jsou přiměřené a nutné.*“²⁵

7.1.1. Věk důvodem k diskriminaci

Věk se jako jediný diskriminační důvod mění v čase. Barva pleti, muž či žena, tyto charakteristiky jsou dány od narození. Zdravotní postižení je též určeno narozením, nebo získáno v průběhu života. Náboženské vyznání je většinou získáno výchovou nebo vlastním životním zjišťováním. Sexuální orientace je u jedinců nejčastěji zaznamenána v pubertálním věku. Tyto diskriminační důvody se vyznačují stálostí v čase a jsou nezměnitelné. Věk je určitou relativní složkou našich každodenních životů, pro které je čas podstatnou charakteristikou. Zatímco u mladých lidí lze předpokládat, že časem dosáhnou na specifická práva spojená s věkovou hranicí. Obráceně to již nelze. Status stáří je specifickým sociálním konstruktem vztahující ke skupině lidí, která nemá žádné jasně dané společné znaky.

Obecně je věk otázkou subjektivního vnímání. Nikdo neudává přesné definice mládí, či stáří. Záleží na samotném zaměstnavateli, kdy je pro něj osoba ucházející se o pracovní místo, moc mladá na to, aby jí výkon profese umožnil. A v které době se stává starým člověkem, který není schopen setrvat na svém místě, dalšího vzdělávání či nemůže být přijat na pracovní pozici.

Společnost lze rozdělit na tři skupiny. První jsou lidé příliš mladí, kteří jsou diskriminováni v přístupu k zaměstnání. Důsledkem malých zkušeností a skoro nulové praxe, kterou zaměstnavatelé často požadují. U této skupiny populace však působí čas, jako nástroj k dosažení začlenění do skupiny druhé, ze společenského pohledu perspektivní. Tvoří ji lidé tzv. „v produktivním věku“, tento věk je definován pouze, jako časový úsek mezi „mládím a stářím“. Poslední skupinu obyvatelstva tvoří osoby v pokročilém věku, které mají sice dostatek zkušeností i požadovaný počet let praxe, ale problém vyvstává ze stereotypních náhledů společnosti na stáří „*jako období tělesného a duševního chát-*

²⁵ Článek 6 odst. 1 směrnice Rady 2000/78/ES, ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanovuje obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Dostupné z <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1126/smernice_2000_78.pdf>

ráni“²⁶ a obecným heslem, že „staří“ by měli uvolňovat místo „mladým“. Místo, které jedinec zaujímá ve společnosti, se v čase mění a proto se z osoby, která diskriminovala, může stát osoba, která je momentálně diskriminovaná.

S věkovou diskriminací souvisí označení ageismus, které pochází z anglického slova: „age“ – „věk, léta, stáří“. Pro ageismus neexistuje jednotná definice, která by pospojovala všechny znaky a dynamiku tohoto jevu. Poprvé zaznělo toto označení na debatě o bytové politice v USA, z úst Roberta N. Butlera v roce 1968. Později se o vystihnutí významu pokusili i Erdman B. Palmore, R. Kalish a N. Thompson. Ageismus lze chápat nadřazeně nad věkovou diskriminací. Jak uvádí Vidovičová: „*Ageismus je ideologie založená na sdíleném přesvědčení a kvalitativní nerovnosti jednotlivých fází lidského životního cyklu, (...) a diskriminace osob na základě jejich chronologického věku nebo na jejich příslušnosti k určité generaci*“²⁷

Ageismus ve všech jeho formách se ve společnosti bude vyskytovat neustále, byť jen z demografického důvodu, že společnost stárne. Věkové nesoulady budou jak mezi mladými tak staršími lidmi. Nicméně na mladé osoby diskriminace z důvodu věku nemá jistě takový sociální, psychický a devastující dopad. Lidé vyšší věkové skupiny jsou často díky diskriminaci vystaveni určité formě neúcty, cítí se nepotřební, slabí, špatní a společností vyloučení, což vede k jejich sociální segregaci. Na často se vyskytující diskriminační jednání kvůli věku poukazují i některé analýzy.

7.1.2. Průzkumy a příklady

Nejnovější průzkumy o vývoji diskriminace na základě věku na trhu práce uskutečňuje firma STEM.²⁸ Podle tiskové informace²⁹, která byla touto společností vydána v červnu 2012, dochází k diskriminaci v zaměstnání nejčastěji kvůli věku, dále kvůli zdravotnímu postizení či těhotenství a mateřství. Též podle výzkumu Evropské unie na téma diskriminace v EU 2012, speciální Eurobarometr³⁰ poukazuje na fakt, že v České republice se 68 % lidí domnívá, že se nejvíce ve společnosti, nejen v pracovních vztazích, vyskytuje právě diskriminace kvůli věku. S tímto procentem je Česká republika ve srovnání s ostatními členskými státy Evropské unie, na 2. místě, před ní je pouze Maďarsko.

²⁶ BOUČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K., KÜHN, Z., KÜHNOVÁ, E., WHELANOVÁ, M. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010.

²⁷ VIDOVIČOVÁ, L. *Stárnutí, věk a diskriminace – nové souvislosti*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2008.

²⁸ STEM je středisko empirických výzkumů, které se zabývá sociologickými výzkumy.

²⁹ Tisková informace z výzkumu STEM, červen 2012. Dostupné z <<http://www.stem.cz/clanek/2513>>

³⁰ Speciální Eurobarometr z roku 2012 vydaný Evropskou komisí. Dostupné z <http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_393_en.pdf>

Že je věková diskriminace častým důvodem k nepřijetí do zaměstnání se přesvědčil i klient poradny ve věku 52 let. Ucházel se o post ředitele odboru ve státní instituci. Po výběrovém řízení vybrán nebyl, a to i přes skutečnosti lepšího vzdělání, praxe a znalosti cizích jazyků, než které vykazoval uchazeč o zaměstnání ve věku 32 let, který výběrové řízení ve výsledku vyhrál. Při sdělování faktu nepřijetí na pracovní pozici mu bylo vedením instituce naznačeno, že hlavním důvodem pro nepřijetí, je fakt, že instituce „omlazuje“ kolektiv. Toto jednání lze považovat za diskriminační, pokud by však zaměstnavatel neprokázal legitimní důvod o nepřijetí uchazeče.³¹

Nicméně diskriminační prvky kvůli věku se často vyskytují již v pracovní inzerci, ve které se nejčastěji vyskytuje tzv. skrytá diskriminace. V takové pracovní nabídce je často formulka typu „přijmeme do mladého kolektivu“. Takový podnik může své mladší pracovníky povzbuzovat v kariérním postupu různými vzdělávacími, jazykovými a dalšími kurzy, kdežto starší zaměstnanci jsou z důvodu vyššího věku, a tedy brzkému odchodu do důchodu, z takových aktivit vyřazeni. K takto rozdílnému zacházení na pracovišti může docházet zároveň na základě jiného diskriminačního důvodu. Pokud je tedy osoba diskriminována vícekrát zároveň, nejčastěji z důvodu věku a pohlaví, nazýváme takovéto nepřípustné chování či jednání jako mnohonásobnou diskriminaci.

7.2. Na základě pohlaví

Princip rovnosti mezi pohlavími je jednou ze základních zásad EU. I přes usilovnou snahu nastolit pro muže a ženy rovné zacházení, je pohlaví přetrvávajícím důvodem k diskriminaci. Zákaz rozdílného zacházení pro muže a ženy je zakotven ve směrnici 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). Toto přepracované znění zastřešilo veškeré dosavadní směrnice EU, které upravovaly zásadu rovného zacházení pro muže a ženy v oblastech zaměstnání, odborného vzdělávání, postupu v zaměstnání, pracovních podmínek a sociálního zabezpečení.

V českém prostředí je tato zásada upravena v antidiskriminačním zákoně č. 198/2009 Sb. Za diskriminaci z důvodu pohlaví se podle § 2 odst. 4 považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace. Podle tohoto zákona se za diskriminaci z důvodu pohlaví nepovažuje rozdílné

³¹ ČIŽINSKÝ, P.; HUBÁLEK, M.; KŘÍSTEK, A.; POTOČKOVÁ, D.; ŠTĚPÁNKOVÁ, M.; ZAMBOJ, L. *Diskriminace – manuál pro pracovníky institucí*. Praha: Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2006.

zacházení, které je spojeno se stanovením rozdílného důchodového věku pro muže a ženy a rozdílné zacházení realizované za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství. Problematice pohlaví je věnován celý § 8 a § 9 tohoto zákona, které upravují zásadu rovného zacházení v zaměstnaneckých systémech sociálního zabezpečení pracovníků a vyjmutí povinností z této zásady. Snahou antidiskriminačního zákona, ale zejména směrnic EU, je modifikovat veškeré právní vztahy mezi muži a ženami, ve kterých může docházet k zohledňování rozdílů mezi nimi. Zohledňování těchto rozlišností má většinou stereotypní charakter.

7.2.1. Genderové stereotypy

Od dob středověku měli muž a žena své specifické role ve společnosti. Muži jako živitelé a ochránci rodiny a ženy jako ochránkyně ohně vychovávající potomky. Tyto pradávné stereotypy byly v průběhu let postupně překonávány. Ale i v novověku existovala diskriminace žen, bylo jim odepíráno právo účastnit se voleb a veřejného života, neměly stejný přístup ke vzdělání a občanským právům jako muži. Proti těmto nepravostem se ženy postavily a vzniklo několik feministických vln, které přinesly v mnoha společenských ohledech významné změny. Nicméně dodnes některé genderové stereotypy v pohledech na muže a ženy přetrvávají.

Genderový stereotyp je pojem, který vyjadřuje rozdílné vlastnosti, které mají jen muži nebo jen ženy, stejně tak jako role či pozice mužů a žen ve společnosti. Nejedná se však o rozdílnost biologickou, kterou nikdo nemůže popřít, ale o rozdílnost sociální. Náзор, že pohlaví jedince vyjadřuje něco o jeho schopnostech či dovednostech, je vodítkem k vytváření těchto stereotypů.

V zaměstnávání žen se lze setkat s určitou „genderovou segregací“, která úzce souvisí s genderovými stereotypy. Znamená určité zamezení přístupu žen či mužů do určitých pracovních pozic a jejich úrovní či předcházejícímu vzdělávání. Lze rozlišit segregaci horizontální a vertikální. Při horizontální segregaci ženy pracují většinou na pozicích hůře placených a převážnou část jejich spolupracovníků v daném sektoru tvoří ženy, např. prodavačka, uklízečka, zdravotní sestra, učitelka nebo administrativní pracovnice. Vertikální segregace se vyznačuje v zamezení ženám v kariérním růstu, v jiném, nižším odměňování ve srovnání s muži, hlavně u manažerských pozic, IT specialistů a technických profesí. Nicméně nejsou diskriminovány pouze ženy, ale i muži, kteří jsou segregováni z některých pozic „typicky ženských“.

7.2.2. Muži vs. ženy v zaměstnání

Ale obecně se diskriminační zacházení v zaměstnání nejčastěji vyskytuje u žen. Muž je považován za nejhodnější pracovní sílu zaměstnavatele, protože může pracovat na plný úvazek, na pracovišti, po celou dobu jeho života, bez přerušení, a také ve většině situací není zatížen starostmi o domácnost a děti. Ženy však přizpůsobují svůj pracovní život svému rodinnému životu, což je na trhu práce velice znevýhodňuje oproti mužům.

Často dochází ze strany zaměstnavatelů k nezákonnému jednání s potenciální zaměstnankyní již při přijímacím pohovoru. Zaměstnavatelé se často ptají na osobní otázky, které se týkají plánování rodiny, zajištění péče o děti, místo toho, aby se zajímali o kvalifikaci, schopnosti či dovednosti uchazečky o zaměstnání. Nicméně takové otázky zaměstnavatelé položit mohou, ale odpovědi na ně nesmí ovlivnit rozhodnutí zaměstnavatele o přijetí. Podle zákoníku práce § 316 odst. 4, se zaměstnavatelé smí ptát pouze na osobní otázky, které bezprostředně souvisí s výkonem daného zaměstnání. Jedná se hlavně o situace, kdy je uchazečka o práci v jiném stavu a povaha práce, o kterou by měla zájem, jí neumožňuje danou práci vykonávat z důvodu těhotenství ze zákona.³² Nebo také v případech, kdy by uchazečka o zaměstnání chtěla využívat výhod ze zákona daných např. přestávek na kojení, přizpůsobení pracovní doby či omezené vysílání na pracovní cesty. Zde zákonodárce poskytuje ženám tzv. ochranná opatření. V takových případech zaměstnavatel např. nemůže dát výpověď nebo okamžitou výpověď zaměstnankyni, která je těhotná, čerpá mateřskou či rodičovskou dovolenou.

Pokud zaměstnavatel při přijímacím pohovoru zjistí skutečnosti, ze kterých může soudit, že se žena chystá otěhotnět a odejít na mateřskou dovolenou, stává se pro zaměstnavatele neperspektivním zaměstnancem. V takových situacích často dochází k uzavření pracovní smlouvy na dobu určitou či k nižšímu peněžnímu ohodnocení uchazečky. S nižším peněžním ohodnocením se ženy setkávají velmi často, i když zákon stanovuje podmínky, že za práci stejné hodnoty musí všichni zaměstnanci dostat stejné finanční ohodnocení. I zde se může projevit určitý stereotyp v chápání role muže ve společnosti, který financuje rodinu, a proto by měl mít vyšší peněžní příjem než žena. Pro ženu však dobré finanční ohodnocení znamená získání určitého sociálního statusu, jistou formu samostatnosti a nezávislosti na muži. Za nerovné zacházení v oblasti

³² Jedná se o vyhlášku č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání.

odměňování nelze považovat např. situaci, kdy sice muž má v průměru vyšší plat než žena na stejné pozici u stejného zaměstnavatele, ale v době pracovního volna se stále věnuje své práci např. doplňováním informací, prací navíc apod., tím pádem výsledně odvede více práce, než žena, která pracovní volno tráví starostmi o rodinu a domácnost.

Problematice rozdílů v nezaměstnanosti, pracovních pozicích a finančním ohodnocení pro muže a ženy se práce bude zabývat v poslední kapitole.

7.2.3. Případ Marie Čauševič

U diskriminace na základě pohlaví v zaměstnání by měl být jistě zmíněn velmi medializovaný případ manažerky Marie Čauševič. Ta jako první v české historii podala žalobu na diskriminaci kvůli pohlaví. Marie Čauševič tvrdí, že nevyhrála konkurz na finanční ředitelku Pražské teploty, protože je žena. Žena se hlásila na uvolněné místo po finančním řediteli v této společnosti a z hodnocení, najaté agentury na výběr pracovníků, vyšla jako jedna z nejlepších. Pro údajné neshody ve vedení společnosti, bylo vyhlášeno nové konkurzní kolo, do kterého již byli dosazeni 3 noví kandidáti. Čauševič opět z hodnocení vyšla jako nejvhodnější kandidátka. Nicméně ji vedení společnosti odmítlo a na post byl přijat jiný kandidát (muž), který podle Čauševič neměl nadřazenou kvalifikaci, ani nedosahoval lepší praxe.³³

7.3. Na základě rasy, etnického původu

Nyní se práce zaměří na jeden z nejvýznamnějších diskriminačních důvodů. Podstatnost této diskriminační charakteristiky spočívá převážně v její historii, ve které byli lidé připravováni o život z důvodu jejich rasy, hlavně v období 2. světové války. Pro svůj rasový, etnický nebo národnostní původ zahynulo v této době několik milionů lidí. Rasová diskriminace se v té době projevovala ve své nejzávažnější podobě, genocidě. Pevně z tohoto důvodu se právní normy na tuto diskriminační charakteristiku zaměřují samostatně. Tedy nezahrnují jiné diskriminační důvody.

Na mezinárodní úrovni byla přijata Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace a v evropské regionální úrovni směrnice Rady 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ. Tyto normy dávají za úkol členským státům odstranit veškerou rasovou diskri-

³³ Více: ŠTEFANIKOVÁ, S. *Přišla o práci, protože je žena. Soud prohrála*. Aktualne.centrum.cz. 3. 12. 2012. Dostupné z <<http://aktualne.centrum.cz/domaci/zivot-v-cesku/clanek.phtml?id=763387>>

minaci ve všech sférách lidského života. Pro začátek je důležité vysvětlení základních pojmů v této problematice.

7.3.1. Rasa, etnický původ, rasová diskriminace

Rasa a etnický původ jsou navzájem propojeny a nelze určit jejich přesné hranice. Rasa v nejobecnější rovině vykazuje určitě fyziologické znaky, zato etnický původ je provázán s kulturou, jazykem a společnou historií, kterou se dané skupiny určují a navzájem odlišují.

„Rasová diskriminace znamená jakékoli rozlišování, vylučování, omezování nebo zvýhodňování založené na rase, barvě pleti, rodovém nebo národnostním nebo etnickém původu.“³⁴

Rozlišování na základě rasy nebo etnického původu lze považovat za prakticky neospravedlnitelné. Mohou však existovat případy, kdy lze nerovné zacházení ospravedlnit např. ve věcech veřejného zájmu nebo k zajištění bezpečnosti veřejnosti. Rasová diskriminace vytváří základ pro dva základní zločiny apartheidu, neboli rasové segregace a genocidě. Skutkové podstaty těchto trestných činů jsou obsaženy ve vnitrostátních právních normách upravujících podstatu trestných činů. S rasovou diskriminací se také úzce pojí dnes velmi sporný pojem rasové profilace. Rasová profilace znamená situaci, kdy jsou příslušníkovi některé etnické nebo rasové skupiny přisuzovány činy kriminální povahy, bez předchozího úsilí zjistit opravdového viníka.

Skupiny obyvatelstva, které jsou v České republice nanejvíc ohroženi diskriminačním chováním majority, jsou hlavně Romové a cizinci, kteří se liší fyziologickými znaky, zejména Arabové a Vietnamci.

7.3.2. Diskriminace Romů a zaměstnání

Vnímání Romů v naší společnosti je velmi nelichotivé. Potýkají se s vysokou mírou nezaměstnanosti, nízkou úrovní vzdělání, vysokou kriminalitou a sociálním vyloučením. Velká část zaměstnavatelů nechce Romy zaměstnávat většinou pro svoje předsudky, že Romům chybí pracovní návyky, nechtějí pracovat a jsou velmi nespolehliví. Typickým příkladem je příslibení pracovního místa po telefonické domluvě s personálním oddělením zaměstnavatele. Když se však Rom dostaví na pohovor, je mu oznámeno, že je pracovní místo již obsazené. Při takovéto diskriminaci se diskriminační jednání

³⁴ Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace. Dostupné z <<http://www.helcom.cz/view.php?cisloclanku=2004112305>> [cit.2013-04-01]

těžko dokazuje. V takových případech často pomáhají neziskové instituce, které se na diskriminační problematiku specializují, zejména situačním testováním.

Vláda České republiky, v součinnosti s Evropskou unií, se snaží romské obyvatelstvo začlenit na trh práce, protože právě jejich nedostatečná kvalifikace je častým problémem při získávání pracovního místa. Většina Romů má pouze základní vzdělání. Druhým velkým problémem v zaměstnávání Romů je jejich motivace chtít pracovat. Zde naopak vláda Romy demotivuje tím, že jim poskytuje sociální dávky, které často převyšují sumu, kterou by si jako zaměstnanci na některých hůře placených pozicích (kvůli nízké kvalifikaci) vydělali. V dnešní době probíhá mnoho programů pro Romy pod záštitou Evropské unie, které mají zvýšit jejich vzdělanost a tím i zaměstnanost, sociální a bytové podmínky. Nezaměstnanost Romů je velkým sociálním a ekonomickým problémem.

V této souvislosti je zajímavý výzkum, který prováděl student Vysoké školy ekonomické v Praze v roce 2012 pro svou bakalářskou práci s názvem „Je Jiří Dvořák lépe zaměstnatelný než Demeter Lakatoš?“. Během 2 měsíců posílal životopisy na nabídku práce pod smyšlenými typicky českými a romskými jmény mužů ve stejném věku, stejného vzdělání, počtu let praxe, rodinného stavu a počtu dětí. Z celkového počtu 258 obeslaných nabídek práce, bylo přijatých odpovědí 159, z čehož 84 z nich bylo vyhodnoceno jako diskriminující Romy. Z tohoto výzkumu vyplývá, že 53 % uchazečů bylo odmítnuto kvůli svému romskému jménu.³⁵

7.4. Na základě sexuální orientace

Dalším diskriminačním důvodem, ve své základní podstatě novým, je sexuální orientace. Diskriminace kvůli sexuální orientaci v pracovněprávním vztahu probíhá hlavně u osob, které pracují s dětmi. Jedná se o učitele ve školách, vedoucí dětských táborů a sociálních pracovníků pracujících s dětmi. Zákaz diskriminace kvůli sexuální orientaci je zakořeněn ve všech právních normách, již několikrát v této bakalářské práci zmiňovaných. S těmito právními normami však v této problematice souvisí i zákon č. 115/2006 Sb. o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů, který ač není předpisem pracovněprávní povahy, stojí za zmínění. Tento zákon byl v různých formách předkládán Poslanecké sněmovně již od roku 1990, nicméně nebyl

³⁵ MAREK, T. *Je Jiří Dvořák lépe zaměstnatelný než Demeter Lakatoš?* Praha. 2012. Bakalářská práce. Vysoká škola ekonomická v Praze. Národohospodářská fakulta. Dostupné z <http://www.vse-lee.cz/files/useruploads/studentske_prace/tom%C3%A1%C5%A1_marek.pdf>

schválen. Až v roce 2005 ho schválila Poslanecká sněmovna ČR i Senát ČR, ale tehdejší prezident Václav Klaus návrh zákona vetoval. Zákon byl přijat po přehlasování veta Poslaneckou sněmovnou v roce 2006.³⁶

Zákon o registrovaném partnerství měl pozitivní účinek na příslušníky minorit z důvodu „legalizace“ jejich vztahů a celkové posílení jejich práv. Hlavním problémem zákona o registrovaném partnerství vidí příslušníci dané minority ve faktu, že si nemohou společně osvojit dítě. Další potíží je s přiznáním vdovského a vdoveckého důchodu, při úmrtí jednoho z partnerů, na který též pozůstalý partner nemá právní nárok.

7.4.1. Homosexualita, postoj, přístup

Diskriminace na základě odlišné sexuální orientace, než heterosexuální, je označována jako homofobie. Skupiny těchto osob jsou označovány jako LGBT³⁷ minorita. Otázky spojené se sexuální orientací a sexualitou jsou obecně pro většinu z nás tzv. pomyslným tabu. Homosexualita byla označována jako nemoc či úchylnka, která se dá odstranit převýchovou a transsexualita byla až do roku 2012 Světovou zdravotnickou organizací definována jako duševní nemoc. Homosexualita, bisexualita a transsexualita byly do nedávné doby považovány za něco nečistého, nepřijatelného a do roku 1961 i trestného. Nebyla trestná samotná homosexuální orientace, ale pohlavní styk mezi jedinci stejného pohlaví. Do vydání nového trestního zákoníku v roce 1990 byl rozlišován heterosexuální a homosexuální pohlavní styk. Homosexuální pohlavní styk byl povolen osobám starším 18 let, za to heterosexuální pohlavní styk již od 15 let.

I z tohoto pohledu byla homosexualita společenským tabu. „Gayové i lesby“ tajily dlouhou dobu svou sexuální orientaci, kvůli strachu z reakce okolí, hlavně rodiny, přátel ale i zaměstnavatele a kolegů v práci. Tato reakce je často odmítavá, nepřátelská a ponižující. Obecně se dá říci, že ženy na LGBT páry pohlíží stejně, ať už se jedná o homosexuální či lesbický pár. Muži však mají pohled odlišný. Na homosexuální páry pohlíží „skrz prsty“, přijde jim to nepřipustné až odporné, za to lesbické páry přitahují mužskou pozornost pozitivně. Celkový postoj lidí k LGBT minoritě je dán věkem, pohlavím, vzděláním, celkovým přístupem k životu a často stojí i na osobním styku s příslušníky dané menšiny.

³⁶ REDAKCE MAGAZÍNU NA KLUKY. *Registrované partnerství: Vše, co jste chtěli vědět*. Nakluky.cz. 11. 7. 2011. [cit. 2013-003-25] Dostupné z <<http://www.nakluky.cz/magazin/item/860-registrovane-partnerstvi-vse-co-jste-chteli-vedet/>>

³⁷ LGBT je anglickou zkratkou složenou z počátečních písmen slov: lesbian, gay, bisexual nebo transgender.

7.4.2. Průzkumy

Toto přesvědčení potvrzují i fakta z průzkumu Evropské unie za rok 2012. Jedná se o speciální Eurobarometr, diskriminace v Evropské unii v roce 2012.³⁸ I tato analýza poukazuje na skutečnost, že 53 % Evropanů, kteří mají přátele s jinou sexuální orientací, věří, že diskriminace na základě sexuální orientace je rozšířeným jevem.

O diskriminaci LGBT minorit proběhlo velmi málo výzkumů. Jedním z nich byl výzkum na základě dotazníkového šetření, který provedla Gay iniciativa³⁹ v letech 2002 a 2003. 12 % respondentů v dotazníku uvedlo, že se setkala s diskriminací v zaměstnání. Za to 25 % respondentů udalo, že se setkala se sexuálním obtěžováním v zaměstnání. Již z tohoto výzkumu můžeme usuzovat, že se jedná o velmi závažný problém, který postihuje velkou část LGBT minority.⁴⁰

Též PhDr. Olga Pechová prováděla v roce 2009 výzkum na téma diskriminace na základě sexuální orientace. Výzkum prováděla online dotazníkovým šetřením. Obdržela 496 vyplněných dotazníků od 150 lesbických žen, 289 gay mužů, 33 bisexuálních žen a 24 bisexuálních mužů. S obecným obtěžováním se setkala 35 % respondentů. 14 % procent respondentů udalo, že se stalo cílem obtěžování v práci. Po pracovní stránce (přijmutí do zaměstnání, v průběhu pracovního procesu, při propouštění) se s diskriminací setkala 9 % respondentů. Jak je uvedeno v odborném článku:⁴¹ výsledky, které paní doktorka získala, nejde zobecnit na celé obyvatelstvo České republiky, protože se nejednalo o statisticky reprezentativní vzorek.

7.5. Na základě zdravotního postižení

Problematika diskriminace osob se zdravotním postižením je posledním diskriminačním důvodem, kterým se tato práce zabývá. Ochrana osob se zdravotním postižením jsou věnovány nemalé části zákonů, o kterých bude dále v této práci zmíněno. Definování osoby se zdravotním postižením bylo do našeho právního řádu zahrnuto zákonem č. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti. Osoba se zdravotním postižením byla charakterizována jako osoba se změněnou pracovní schopností nebo se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením. Tato osoba je postižena dlouhodobým nepříznivým

³⁸Speciální Eurobarometr z roku 2012 vydaný Evropskou komisí. Dostupné z <http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_393_en.pdf>

³⁹Nejdříve se tato organizace nazývala Sdružení organizací homosexuálních občanů v České republice. Její základní činností se stala oblast působení na veřejné mínění. Má za úkol prosazovat ideál zrovnoprávnění minority s majoritou. Více <<http://gay.iniciativa.cz/www/index.php?page=clanek&id=5>>

⁴⁰Dostupné z <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rfp/vybory/sexuální-mensiny/ANALYZA_final.pdf>

⁴¹REDAKCE COLOUR PLANET. *Oslovení „buzerantská kurva“ není obtěžováním?* Colourplanet.cz. 17. 6. 2009. Dostupné z <<http://www.colourplanet.cz/56762-osloveni-buzerantska-kurva-neni-obtezovanim>>

zdravotním stavem, má omezenou možnost pracovního uplatnění na trhu práce a je poživitelem invalidního důchodu. V roce 2004 byl schválen nový zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který vymezuje osobu se zdravotním postižením jako osobu fyzickou, která byla uznána orgány sociálního zabezpečení jako osoba zdravotně postižená. Právní oporu osoby se zdravotním postižením naleznou též v antidiskriminačním zákoně, Listině základních práv a svobod, ale i na mezinárodní úrovni v Úmluvě OSN o právech osob se zdravotním postižením⁴² u nás ratifikovanou v roce 2009 a také ve směrnici Rady 2000/78/ES.

7.5.1. Zdravotně postižená osoba

Zdravotní postižení může mít mnoho podob. Každá podoba postižení má jiný dopad na uplatnění osoby se zdravotním postižením na trhu práce, a také na výkon určité pracovní pozice. Definice zdravotně postižené osoby v oblasti zaměstnávání můžeme nalézt v zákoně o zaměstnanosti a antidiskriminačním zákoně.

Podle zákona o zaměstnanosti je osoba se zdravotním postižením jednotlivá fyzická osoba, která je schopná činit soustavné zaměstnání, ale její schopnosti být nebo setrvat v pracovním procesu nebo využívat její dosavadní kvalifikaci nebo jí získat jsou podstatným způsobem omezeny vlivem jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Zákon o zaměstnanosti definuje zdravotní postižení jako dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav, který musí trvat déle než jeden rok a „*podstatně omezuje psychické, fyzické nebo smyslové schopnosti a tím i schopnost pracovního uplatnění.*“⁴³ Podle tohoto zákona je osoba zdravotně postižená ta, jež byla na základě posudku komise okresní správy sociálního zabezpečení uznána invalidní v některém ze tří stupňů invalidity.

V antidiskriminačním zákonu nalezneme definici téměř přesnou jako v zákoně o zaměstnanosti, ale přesto v leččem odlišnou. Antidiskriminační zákon nedefinuje osobu, která je zdravotně postižená, ale co se považuje za zdravotní postižení. „*Zdravotním postižením se rozumí tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení, které brání nebo může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení; přitom musí jít o dlouhodobé zdravotní postižení, které trvá nebo má podle poznatků lékařské vědy trvat alespoň jeden rok.*“⁴⁴ Zdravotní postižení je obecně spojeno s určitým stupněm poškození zdraví, jak zdraví tělesného, mentálního, smyslového tak i duševního.

⁴² Úmluva o právech osob se zdravotním postižením. Dostupné z <http://www.mpsv.cz/files/clanky/10774/umluva_CJ_rev.pdf>

⁴³ Zákon o zaměstnanosti. Zákon č. 435/2004 Sb. Dostupné z <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>> § 67 odst. 4

⁴⁴ Antidiskriminační zákon. Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů. Dostupné z <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198>> § 5 odst. 6

„Jedno vymezení zdravotního postižení je pro účely práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon) a druhé speciálně pro veřejnoprávní aspekty zaměstnávání (zákon o zaměstnanosti).“⁴⁵

7.5.2. Povinný podíl zaměstnávat osoby se zdravotním postižením

S tímto veřejnoprávním aspektem souvisí zejména plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, které je upraveno od 1. ledna 2012 novelizací ustanovení zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů. Podle tohoto zákona jsou zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více jak 25 zaměstnanců v pracovním poměru, povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši 4 % na celkovém počtu jejich zaměstnanců. Rozhodujícím je průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců.

Dalším způsobem plnění povinného podílu je odebrání výrobků nebo služeb nebo též zadávání zakázek od subjektů, které zaměstnávají více než 50 % osob zdravotně postižených, nebo od osob samostatně výdělečných činných, které jsou samy osobami zdravotně postiženými a žádné zaměstnance nezaměstnávají. Posledním způsobem plnění povinného podílu je odvod do státního rozpočtu. Tento odvod je ve výši 2,5 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí daného roku za každou osobu zdravotně postiženou, kterou by zaměstnavatel měl zaměstnávat. Kontrolní činnost v této oblasti uskutečňuje podle novelizace zákona o zaměstnanosti Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce.

Způsoby výpočtu průměrného ročního počtu zaměstnanců, povinného podílu, odvodu do státního rozpočtu i stanovení sankcí za neplnění či částečné plnění těchto podmínek dále upravuje zákon o zaměstnanosti.

7.5.3. Chráněné pracovní místo

Tento zákon dále upravuje v § 75 odst. 1, co znamená tzv. chráněné pracovní místo, které je určitým specifikem v zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Chráněné pracovní místo je takové pracovní místo, které je zřízené pro osoby se zdravotním postižením zaměstnavatelem, na základě písemné dohody s Úřadem práce. Úřad práce na takto vytvořené pracovní místo, trvající po dobu 3 let, poskytuje zaměstnavateli příspěvek. Tento příspěvek náleží zaměstnavateli, který zaměstnává na chráněných pra-

⁴⁵ BOUČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K., KÜHN, Z., KÜHNOVÁ, E., WHELANOVÁ, M. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010.

covních místech více jak 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu jeho zaměstnanců. Příspěvek je určen k podpoře zaměstnávání těchto osob a na částečnou úhradu vynaložených prostředků. Příspěvek činí 75 % skutečně vynakládaných prostředků na mzdy nebo platy, avšak nejvýše 8 000 Kč včetně pojistného na veřejné zdravotní pojištění, na sociální zabezpečí a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Dále si zaměstnavatel může zažádat o příspěvek na částečné uhrazení provozních nákladů spojených s provozem chráněného pracovního místa.

7.5.4. Zdravotně postižení a zaměstnání

Chráněná pracovní místa jsou v České republice, právě z důvodu možných příspěvků z Úřadu práce, hojně provozována. Nicméně většina osob se zdravotním postižením je schopná pracovat na „normálních“ pracovních místech, jen občas potřebují určité vyladění pracovních podmínek.

Proto se též podle antidiskriminačního zákona považuje za nepřímou diskriminaci, pokud zaměstnavatel odmítá nebo opomíná přijmout určitá přiměřená opatření určená pro osoby se zdravotním postižením, pro jejich přístup k zaměstnání či k výkonu pracovní činnosti. Je důležité při rozhodování o přiměřenosti daného opatření vzít v úvahu míru užítku, kterou přinese osoba se zdravotním postižením z realizace opatření, finanční únosnost realizace takového opatření pro osobu, jež ho má zřizovat, finanční dostupnost k realizaci opatření a způsobilost náhradních opatření uspokojit potřeby těchto znevýhodňovaných osob.⁴⁶ Za tedy ospravedlnitelné rozdílné zacházení lze považovat situaci, kdy žena vysokoškolského vzdělání, jež je v důsledku autonehody na invalidním vozíku, se ucházela o místo účetní ve firmě. Vedení společnosti jí sdělilo, že ji nemohou přijmout, protože výkon pracovní činnosti se nachází ve 3. patře budovy, která nemá vybudovaný bezbariérový přístup ani výtah. Náklady na provedení bezbariérového přístupu firma vyčíslila na 5 milionů Kč. Nicméně vzhledem k ročnímu obratu firmy 60 milionů Kč, by tato částka byla pro potenciálního zaměstnavatele neúnosná. Stejně tak bylo ženě sděleno, že výkon práce musí probíhat přímo na pracovišti, a proto by jej nemohla vykonávat ani z domova.⁴⁷

⁴⁶ BOUČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K., KÜHN, Z., KÜHNOVÁ, E., WHELANOVÁ, M. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010.

⁴⁷ ČIŽINSKÝ, P.; HUBÁLEK, M.; KRÍSTEK, A.; POTOČKOVÁ, D.; ŠTĚPÁNKOVÁ, M.; ZAMBOJ, L. *Diskriminace – manuál pro pracovníky institucí*. Praha: Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2006.

8. Diskriminace v pracovněprávních vztazích

Všichni jedinci se mohou s diskriminačním jednáním setkat, ať už v souvislosti s jejich zdravotním postižením, rasou, původem, věkem, sexuální orientací či pohlavím. Znevýhodňování či zvýhodňování se může objevit v jejich každodenních činnostech. Oblasti, ve kterých dochází nejčastěji k diskriminaci, jsou například přístup ke zboží a službám, ke vzdělávání, zdravotní péči, ale nejčastější oblastí diskriminace jsou právě pracovněprávní vztahy, které jsou právními předpisy uceleně upraveny. Osoby mohou být diskriminovány ve všech fázích pracovního procesu, přes přijímání do zaměstnání až po jeho ukončení.

8.1. Diskriminace při přijímání do zaměstnání

Uchazeči o zaměstnání většinou vyhledávají inzeráty nabízející práci, ať už v denním tisku či na internetových portálech. Již v těchto inzerátech se mohou vyskytovat diskriminační prvky. Jedná se většinou o nepřímou nebo skrytou diskriminaci. Nejčastěji se jedná o diskriminaci z hlediska pohlaví, kdy potenciální zaměstnavatelé nebo agentury zprostředkovávající práci hledají např. ředitele, manažera, řidiče kamiónu, pokojskou, mzdovou účetní či fakturantku a předně určují pohlaví, kterým má být tato pracovní pozice vykonávána.

Například osoba (žena), ucházející se na základě nabídky práce o pracovní pozici ve firmě zajišťující nákladní dopravu s několikaletou praxí v řízení kamionu. Firma ji však odmítla přijmout z důvodu, že by „žena v kolektivu mužů nedělala žádnou dobrotu“, a jednak proto, že práce spojená s údržbou kamionu je fyzicky náročná. Pokud by zaměstnavatel odmítl zaměstnat tuto ženu pouze na základě těchto důvodů, zcela jistě by se jednalo o diskriminační jednání.⁴⁸

Nicméně zdaleka ne vždy se však musí jednat o diskriminační nabídku práce, záleží na druhu vykonávané práce a její povaze. Nejde například o diskriminaci, pokud modelingová agentura bude hledat mladou pohlednou ženu, která by vykonávala pozici hostesky. Dalším příkladem nediskriminačního jednání může být nárok zaměstnavatele, aby uchazeč o zaměstnání doložil svou bezúhonnost výpisem z rejstříku trestů pro pozici ve finančním oddělení banky. Ale i v tomto případě, pokud by uchazeč měl trestní záznam, měl by zaměstnavatel brát v úvahu, jaké povahy tento trestný čin byl.

⁴⁸ ČIŽINSKÝ, P.; HUBÁLEK, M.; KŘÍSTEK, A.; POTOČKOVÁ, D.; ŠTĚPÁNKOVÁ, M.; ZAMBOJ, L. *Diskriminace – manuál pro pracovníky institucí*. Praha: Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2006.

Pokud vás zaměstnavatel svým inzerátem neodradí od ucházení se o pracovní místo a vy se po předchozí domluvě dostavíte k pracovnímu pohovoru, tak i zde mohou vznikat různé diskriminační prvky. Zaměstnavatel se vás může dotazovat na váš rodinný stav, národnost, etnický původ, náboženství či víru, sexuální orientaci, trestní bezúhonnost, členství nebo činnost v politických či odborových organizacích, což je podle zákoníku práce zakázáno. Na druhou stranu je zaměstnavatel oprávněn zeptat se vás u přijímacího pohovoru na vaši praxi, vzdělání, jazykovou vybavenost a položit otázky týkající se výkonu práce samotné. V dnešní době mnoho zaměstnavatelů chce vědět více o daném uchazeči. Důvodem je snaha získat hlavně stabilního zaměstnance, který bude pro danou firmu dlouhodobým přínosem. Většinou se tak zaměstnavatelé dopouští přímé diskriminace, jelikož pokládají potenciálnímu zaměstnanci neadekvátní otázky. Příkladem takových otázek může být: „Máte stálého partnera?“ „Chystáte se založit rodinu?“ „Věříte v Boha?“ „Přikláníte se k některému politickému vyznání?“ „Chystáte se do předčasného důchodu?“. Pokud by vám potenciální zaměstnavatel podal některou z diskriminačních otázek, můžete na ně samozřejmě odpovědět, ale také můžete na tak osobní otázky odmítnout odpovědět. Může se stát, že vás zaměstnavatel vyškrtně ze seznamu uchazečů, pokud byste tedy nabyli dojmu, že je to právě kvůli nezodpovězení těchto otázek, máte možnost se obrátit na některých z oblastních inspektorátů práce.

8.2. Diskriminace v průběhu pracovního poměru

Když už se tedy dostanete přes pomyslné sítko vašeho potenciálního zaměstnavatele a stanou se z vás zaměstnanci dané firmy, tak i v této fázi pracovněprávního vztahu je dobré zůstat v pozoru. V průběhu zaměstnání dochází k diskriminaci velmi často. Bude uvedeno pár takovýchto případů.

Jedná se mnohdy o rozdílné odměňování mužů a žen, i přesto, že mají stejnou délku praxe, dosažené vzdělání, vykonávají stejnou pozici, nebo práci stejné hodnoty. Nemusí se vždy jednat jen o základní mzdu, ale i o pohyblivé složky mzdy (prémie, bonusy, odměny) a o zaměstnanecké benefity (využívání služebního automobilu, vstupenky na koncerty a jiné). Největším problémem takovéto diskriminace je komunikační bariéra mezi spolupracovníky, kteří tak ani neví, jakou sumu si kolega každý měsíc čte na výplatní pásce. Příkladem může být případ zaměstnankyně ženy, která pracuje na pozici dělnice, má stejné dosažené vzdělání jako její kolegové a též vykonává stej-

nou pracovní činnost u pasu. Avšak žena dostává na hodinu práce o 5 Kč méně, než její kolegové.

Dalším případem může být dlouhodobá nepřítomnost zaměstnance, z důvodu nemoci. Zaměstnavatel musel najít za nemocného náhradu, nebo musel zaučít stávajícího zaměstnance, což může být důvodem, proč si zaměstnavatel na nemocného zaměstnance po návratu do zaměstnání „zasedne“. Při znovu nastoupení je zaměstnanec bezdůvodně přeřazen na hůře placenou pozici ve firmě či je mu bez jeho příčiny přiřazena práce, na kterou by mu stačila nižší kvalifikace.

Posledním příkladem je samotná forma diskriminačního chování. Jedná se o obtěžování a sexuální obtěžování. V České republice je sexuální obtěžování velmi časté právě v zaměstnání. Překážkou v odhalování sexuálního obtěžování je fakt, že se většinou odehrává za zavřenými dveřmi mezi čtyřma očima. Kdy obtěžované osobě může být zároveň i vyhrožováno, ohledně svěřením se s touto skutečností jiné osobě. Výhrůžky jsou často směřovány na ztrátu zaměstnání. Pokud postižená osoba odmítne sexuální návrh⁴⁹, v lepší stránce věci ji bude obtěžovatel pouze „házet klacky pod nohy“. Nicméně nemusí se jednat pouze o sexuální návrh, ale např. o situaci, kdy muž své kolegyni v práci opakovaně dával do její pracovní poštovní přihrádky obrázky erotického charakteru s ručně dopisovanými vzkazy. Žena kolegovi sdělila nevhodnost takového chování, ale i přesto v této činnosti muž pokračoval. Sexuální obtěžování často vede k ukončení pracovního poměru ze strany postiženého.

8.3. Diskriminace při ukončení pracovního poměru

V případě, že zaměstnavatel nebude s vaší prací spokojen, nebo vy nebudete s vykonávanou prací spokojeni, zákoník práce Vám nebo Vašemu dosavadnímu zaměstnavateli dává možnost ukončit pracovněprávní vztah ve zkušební době bez udání důvodů. Většina zaměstnanců vydrží v zaměstnání déle, než je lhůta zkušební doby. K ukončení pracovního poměru poté může dojít pouze formou výpovědi, ze strany zaměstnavatele nebo zaměstnance, podobou dohody nebo okamžitým ukončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele ze zvlášť závažných důvodů. Nicméně i při rozvazování pracovního poměru, může docházet k diskriminaci.

⁴⁹ Nemusí se jednat jen o sexuální návrh, ale o celkově nevhodné, urážející, ponižující chování, buď ze strany zaměstnavatele, nadřízeného i spolupracovníka. Může mít podobu sexuálních narážek, dvojsmyslů, narážek na ženskou postavu, nebo i zdánlivě běžnou konverzaci, avšak se sexuálním podtextem. Častým jevem sexuálního obtěžování je tzv. poplácání ho hýždích.

Nejčastější formou diskriminace při skončení pracovního poměru je fakt, že zaměstnavatel zaměstnanci navrhně, aby opustil pracovní pozici dohodou, nebo s ním zaměstnavatel okamžitě rozváže pracovní poměr podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Ze strany zaměstnavatele je to forma vyhrožování, kdy zaměstnanec s vidinou zapsání tohoto „paragrafu“ do potvrzení o zaměstnání tzv. zápočtového listu, raději bez připomínek podepíše. Většina zaměstnanců si nedovolí odporovat zaměstnavateli a na dohodu přistoupí, ačkoli vyhlídku nového pracovního místa nemají. Nejsou dostatečně vzdělání v oblasti pracovního práva a neví, že se zaměstnavatel dopouští diskriminačního jednání.

9. Šetření diskriminace v pracovněprávních vztazích

9.1. Oblastní inspektorát práce

Konzultace s JUDr. Ladislavem Vurbalem, právníkem Oblastního inspektorátu práce pro Jihočeský kraj a Vysočinu se sídlem v Českých Budějovicích.

Pokud se zaměstnavatel dopouští diskriminace, jsme oprávněni se proti takovému chování bránit. Pro utříbení názorů v této problematice je proto zjevně nejlepší variantou návštěva a konzultace s odborníky v oblasti pracovněprávních vztahů. Běžně dostupnými veřejnoprávními orgány jsou Úřad práce a oblastní inspektoráty práce.

Tyto orgány se však běžně s diskriminací nesetkávají, a o tom minimu případů nevedou žádné statistiky, co se týče počtu vyskytovaného nerovného zacházení, které by se mohlo volně zveřejňovat. Stejně tak oblastním inspektorátům práce zakazuje zákon o inspekci práce podávat jakékoliv informace takového druhu nezúčastněným osobám. Proto informace získané touto formou jsou zcela obecné.

Hlavní náplní inspektorů/rek práce je hlavně kontrola dodržování pracovněprávních předpisů jako je zejména bezpečnost práce, ale také zaměření na informace týkající se vzniku a zániku pracovních poměrů, pracovní doby, práce přesčas, překážek v práci, odměňování za práci, agenturního zaměstnávání a v neposlední řadě rovného zacházení na pracovišti. Inspektoráty práce vychází při kontrole, ve svém poli působnosti, zejména ze zákona o zaměstnanosti, zákoníku práce a zákona o inspekci práce. Nejsou ze zákona vyšetřovacím orgánem, který by mohl obětem diskriminace nabídnout plnou oporu.

Diskriminační jednání na pracovišti lze jen velmi složitě ve většině případů dokázat, nejčastěji kvůli chybějícím důkazním prostředkům, jako jsou písemné doklady či svědecké výpovědi. Pokud však zaměstnanec podá podnět diskriminačního jednání na oblastní inspektorát práce, inspektor/ka provede u potenciálně diskriminujícího zaměstnavatele šetření, z něhož pak vyvozuje důsledky. Inspektoráty práce jsou oprávněny, při zjištění, že je podnět oprávněný, uložit zaměstnavateli pokutu až do výše 400 000 Kč. Nejsou však oprávněni případ diskriminace dále řešit, řídí se pouze zákony, které se týkají pracovněprávních vztahů. Zaměstnavatel je ze zákona povinen diskriminační chování odstranit a zjednat nápravu. Postižená osoba je oprávněna podat žalobu k soudu na diskriminační jednání.

Pan Vurbal se po několikaleté praxi domnívá, že vyskytující se diskriminační jednání je ve většině případů v soukromém sektoru. Je to hlavně způsobeno tím, že stát jako zaměstnavatel ve veřejném sektoru by měl znát veškerou zákonnou úpravu zaměstnaneckých vztahů a zákonné podmínky těchto vztahů také dodržovat. Fungování soukromého sektoru není do takové míry kontrolováno. Také uvedl, že antidiskriminační legislativa je v mnoha ohledech pro Českou republiku nová. Stejně tak tento fakt potvrzují komentáře k antidiskriminačnímu zákonu, ve kterých jsou uvedeny převážně judikatury a nálezy evropských a mezinárodních soudů, protože v působnosti našich soudů tolik rozhodných diskriminačních sporů neproběhlo. A pokud už tyto spory v pracovněprávních vztazích proběhly, byly často zamítnuty,

9.2. Výroční zprávy Veřejného ochránce práv

Další možností, jak získat základní informace o diskriminaci v České republice, jsou zprávy o činnosti Veřejného ochránce práv, který je od roku 2009 domácí institucí pro rovné zacházení. Potenciální oběti diskriminace mohou k ochránci podat svůj podnět na diskriminační jednání.

Tabulka 1: Počet podnětů podaných k Veřejnému ochránci práv na diskriminační jednání

	2010	2011	2012
Obdržel	176	271	253
Vyřídil	149	221	178
Diskriminace	29	70	18

Zdroj: vlastní zpracování, souhrnné zprávy o činnosti veřejného ochránce práv⁵⁰

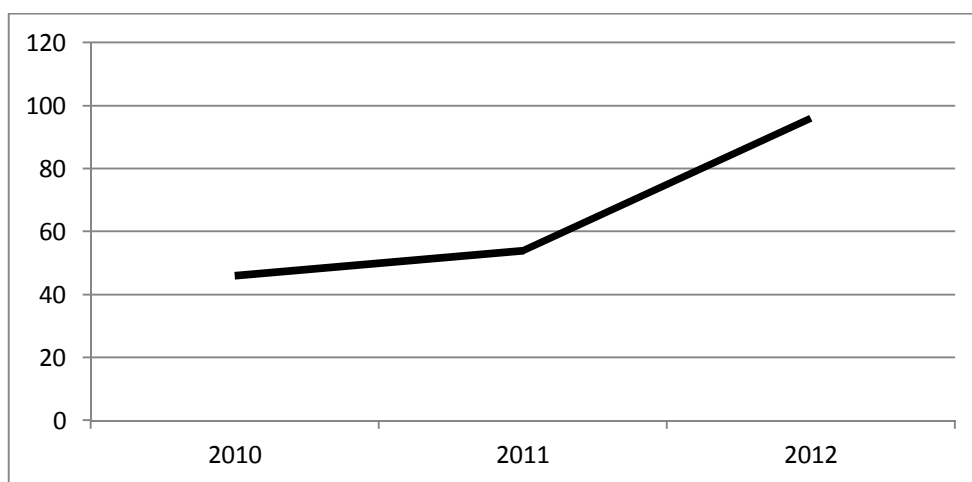
V roce 2010 ochránce obdržel ve své antidiskriminační působnosti 176 podnětů na diskriminační jednání. Z toho vyřídil 149 podnětů, diskriminaci zjistil ve 29 případech. V ostatních případech diskriminace nebyla prokázána, a proto stěžovatelům poskytl rozbor a odbornou radu v dané problematice. Rok 2011 se vyznačuje nejvyšším počtem podaných stížností na nerovné zacházení s 271 podněty, z toho bylo vyřízeno 221 podnětů a zjištěna diskriminace v 70 případech. V roce 2012 bylo nejméně prokázaných nerovných zacházení, v počtu 18, za poslední tři roky, kdy působí veřejný ochránce práv, jako instituce pro pomoc obětem diskriminace.

⁵⁰ Souhrnné zprávy o činnosti veřejného ochránce práv pro Poslaneckou sněmovnu za roky 2010, 2011 a 2012. Dostupné z <<http://www.ochrance.cz/zpravy-o-cinnosti/zpravy-pro-poslaneckou-snemovnu/>>

Nejčastějšími oblastmi, ve kterých je namítaná diskriminace, jsou práce a zaměstnávání, vzdělávání a přístup ke zboží a službám. Často lidé podávají stížnost na diskriminaci v pracovní oblasti z důvodu požadavku zaměstnavatelů na čistý výpis z rejstříku trestů. Tento požadavek však není vyjmenovaným důvodem diskriminace podle antidiskriminačního zákona. V takových případech se postižené osoby mohou odvolat na § 30 odst. 2 zákoníku práce a § 316 odst. 4 písm. h) zákoníku práce. Aby však toto jednání nebylo diskriminační, musí být dán k tomuto požadavku věcný důvod.

Jak už bylo napsáno, nejčastější oblastí podávání stížností na nerovné zacházení je právě oblast pracovní. Jak lze vidět z následujícího grafu, počet podnětů v této oblasti se ročně zvyšuje.

Graf 1: Počet podnětů namítané diskriminace v oblasti práce a zaměstnávání (včetně podnikání)



Zdroj: vlastní zpracování, souhrnné zprávy o činnosti veřejného ochránce práv⁵¹

V roce 2010 veřejný ochránce práv zaznamenal 46 podnětů na diskriminační jednání v oblasti práce a zaměstnávání včetně podnikání, na přes rok se toto číslo zvedlo na 54 podaných podnětů. Nicméně v roce 2012 byl zaznamenán nejvyšší počet stížností na diskriminační jednání v pracovní oblasti s počtem 96. Podněty v této oblasti, podle souhrnné zprávy o činnosti veřejného ochránce práv, jsou nejčastěji kvůli zdravotnímu postižení, věku, ale především pohlaví je častým diskriminačním důvodem. I v důsledku nerovného zacházení zaměstnavatelů obě pohlaví ztrácí svá dosavadní pracovní místa a ocitají se v evidenci úřadů práce.

⁵¹ Souhrnné zprávy o činnosti veřejného ochránce práv pro Poslaneckou sněmovnu za roky 2010, 2011 a 2012. Dostupné z <<http://www.ochrance.cz/zpravy-o-cinnosti/zpravy-pro-poslaneckou-snemovnu/>>

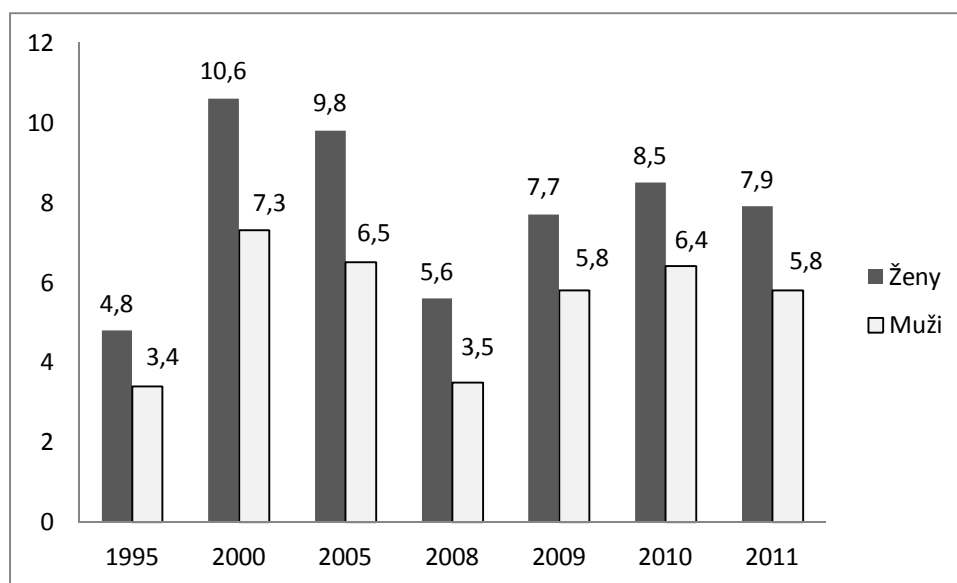
10. Zaměřeno na muže a ženy

10.1. Nezaměstnanost mužů a žen

Stávají se tedy osobami nezaměstnanými. Což v některých diskriminačních případech zvyšuje míru nezaměstnanosti. Nezaměstnanost je sociálním jevem, který je sledován jako jeden z makroekonomických ukazatelů daného státu, kraje, okresu či města. Většina osob považuje svou pracovní pozici za samozřejmost, ale jen do doby, než o ni přijde. Míra nezaměstnanosti se v jednotlivých letech vyznačovala vysokým nárůstem z důvodu finanční krize v roce 2008. Její dopady, jak lze vyčíst z následujícího grafu č. 2 dolehly na naši ekonomiku až v roce 2009 a projevíly se zvýšením míry nezaměstnanosti, jak u mužů tak žen.

Graf č. 2 poukazuje i na rozdíly míry nezaměstnanosti mezi muži a ženami, které jsou velmi markantní. Od roku 2008 se rozdílná míra nezaměstnanosti mezi pohlavím v každém roce vyznačuje 2% rozdílem mezi muži a ženami.

Graf 2: Míra nezaměstnanosti mužů a žen v letech (v %)

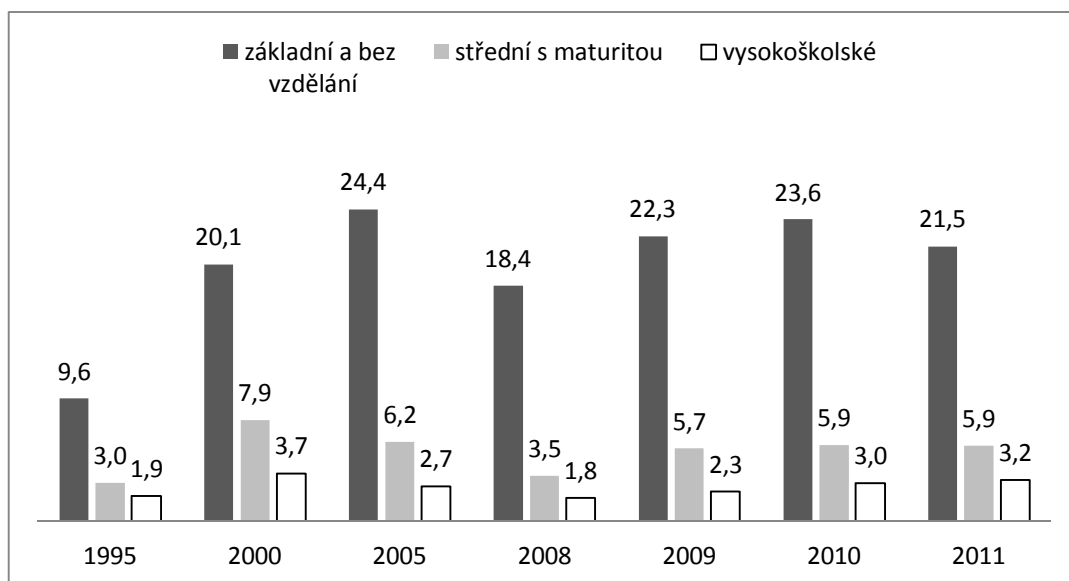


Zdroj: vlastní zpracování, Český statistický úřad⁵²

Na míru nezaměstnanosti mužů a žen mají z velké části vliv jejich kvality, dovednosti a schopnosti, ale také vzdělání je určujícím faktorem k získání zaměstnání na jednotlivých pracovních pozicích.

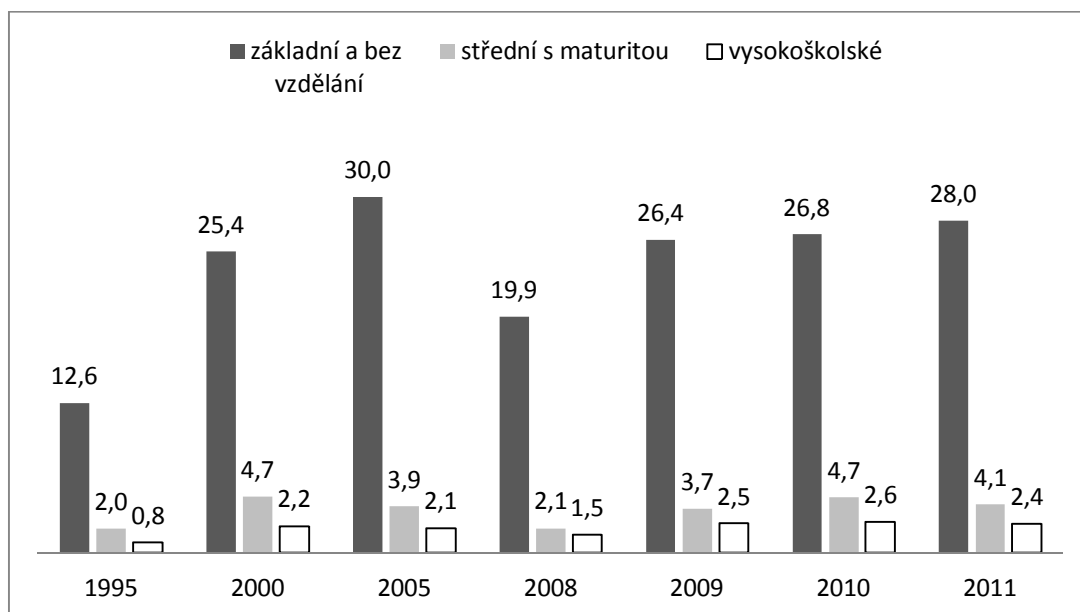
⁵² ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Statistická ročenka České republiky za rok 2012*. 1. vydání. Klatovy: Dragon Press s. r. o., 2012.

Graf 3: Míra nezaměstnanosti žen podle vzdělání ve vybraných letech (v %)



Zdroj: vlastní zpracování, Český statistický úřad⁵³

Graf 4: Míra nezaměstnanosti mužů podle vzdělání ve vybraných letech (v %)



Zdroj: vlastní zpracování, Český statistický úřad⁵⁴

Z předcházejících grafů č. 3 a 4 vyplývá skutečnost, že ženy se základním vzděláním jsou méně nezaměstnané než muži se základním vzděláním. Jsou to však obecně ty pracovní pozice dělnického typu pro ženy, které jsou méně placené. Nicméně je to jediná vzdělanostní skupina, ve které jsou ženy úspěšnější v nalezení pracovního místa. Muži se středoškolských a vysokoškolským vzděláním jsou v uplatnění se na trhu

⁵³ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Statistická ročenka České republiky za rok 2012*. 1. vydání. Klatovy: Dragon Press s. r. o., 2012.

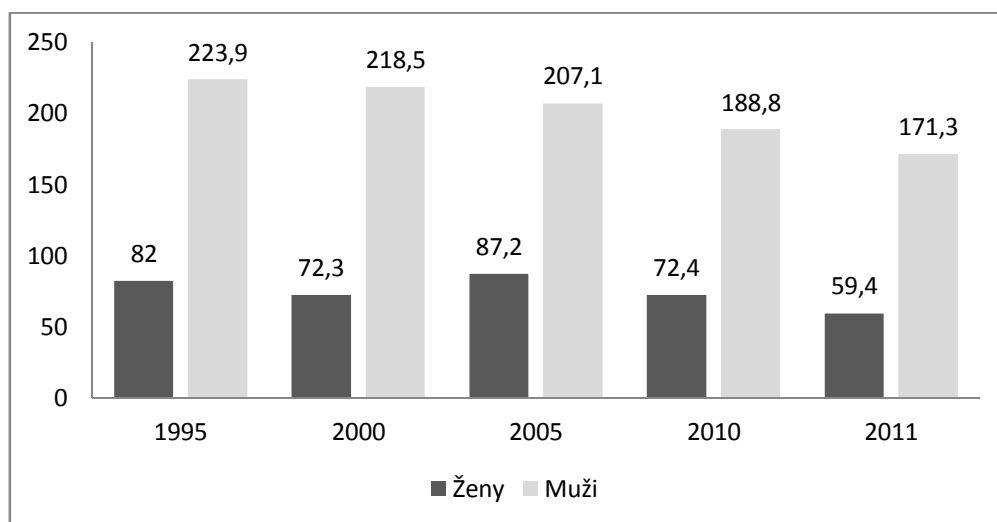
⁵⁴ Tamtéž.

práce dominantnější než ženy. Stejně tak pracovní pozice jsou rozdílné pro muže a ženy.

10.2. Rozdílné pracovní pozice mužů a žen

Pracovní pozice se vyznačuje několika faktory, které jí ovlivňují např. pracovní prostředí, spolupracovníci, vedení společnosti, činnost, kterou se společnost zabývá, mzdovým ohodnocením, vzděláním zaměstnance, dobou vykonané praxe, pracovní dobou a dalšími. Některá zaměstnání jsou specifická pro muže a ženy. Jsou to tzv. genderové role, které přidělují pracovní pozice pro jednotlivá pohlaví bez předchozího zhodnocení. Ženy jsou těmi empatickými bytostmi, které se hodí do pozic sociálních pracovníků, učitelů v mateřských školách, prodavaček v obchodech s textilem apod. Tedy všude tam, kde je vyžadována specifická „vcítěná“ komunikace s klienty, dětmi či zákazníky. Pracovní místa typicky mužská jsou převážně řidiči, manažeři, montéři nebo práce v ozbrojených silách, ta se vyznačují především silou a pevnými rozhodovacími mechanismy. Jedná se často o práce bez komunikačních potřeb nebo pouhou komunikaci s podřízenými.

Graf 5: Počet zaměstnaných osob v národním hospodářství podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO na pracovních pozicích zákonodárci a řídicí pracovníci v letech (v tis. osob)



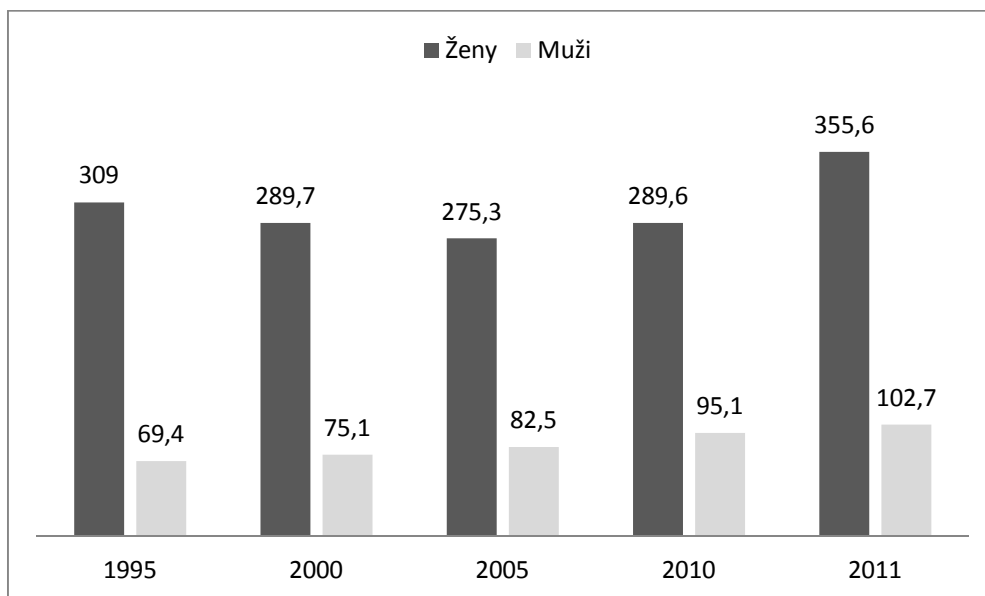
Zdroj: vlastní zpracování, Český statistický úřad⁵⁵

Ze srovnání v grafu č. 5 je možné usuzovat na fakt, který byl již v této práci napsán, že se ženy uplatňují na manažerských pozicích v poměru k mužům velmi málo. Na těchto manažerských pozicích je převážně požadováno vysokoškolské vzdělání, ve kterém mají analogicky nízkou míru nezaměstnanosti. Muži jsou v těchto pozicích

⁵⁵ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Statistická ročenka České republiky za rok 2012*. 1. vydání. Klatovy: Dragon Press s. r. o., 2012.

zcela jistě i lépe finančně ohodnoceni, než ženy na pozicích administrativních pracovníc, které v této oblasti dominují nad muži více než dvojnásobně, jak je vidět na grafu č. 6.

Graf 6: Počet zaměstnaných osob v národním hospodářství podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO na pracovních pozicích úředníci a administrativní pracovníci v letech (v tis. osob)



Zdroj: vlastní zpracování, Český statistický úřad⁵⁶

Manažerské a administrativní pozice jsou dány za příklad, jako jedny z mnoha pozic s tak velkými početními rozdíly mezi zaměstnanými muži a ženami. Velké rozdíly lze spatřovat u pozic řemeslníků a opravářů, kde muži převažují ve sledovaných letech až devítinásobně. U prací spojených s obsluhou strojů a zařízení muži převyšují čtyřnásobně takto zaměstnané ženy. Nicméně největší nepoměr, ve kterém muži v roce 1993 převažovali až šedesátinásobně je u zaměstnanců v ozbrojených silách, během let se tento nepoměr snížil na třináctinásobek v roce 2011. Nicméně nepřevládají v jednotlivých oblastech pouze muži. Žen je trojnásobně více zaměstnaných než mužů, ve službách a prodeji a dvakrát více žen než mužů na pozicích, které jsou označeny jako pomocné a nekvalifikované práce.

Na zaměstnanosti žen v roce 2011 se nejvíce podílely ženy zaměstnané ve službách a prodeji s 22,8 % a ženy na pozicích specialistek s 15,77 %. Muži zaměstnaní jako řemeslníci a opraváři se podíleli na celkové zaměstnanosti mužů s 27,84 %. Druhá činnost nejvíce ovlivňující zaměstnanost mužů je obsluha strojů a zařízení s 18,19 %. Nicméně

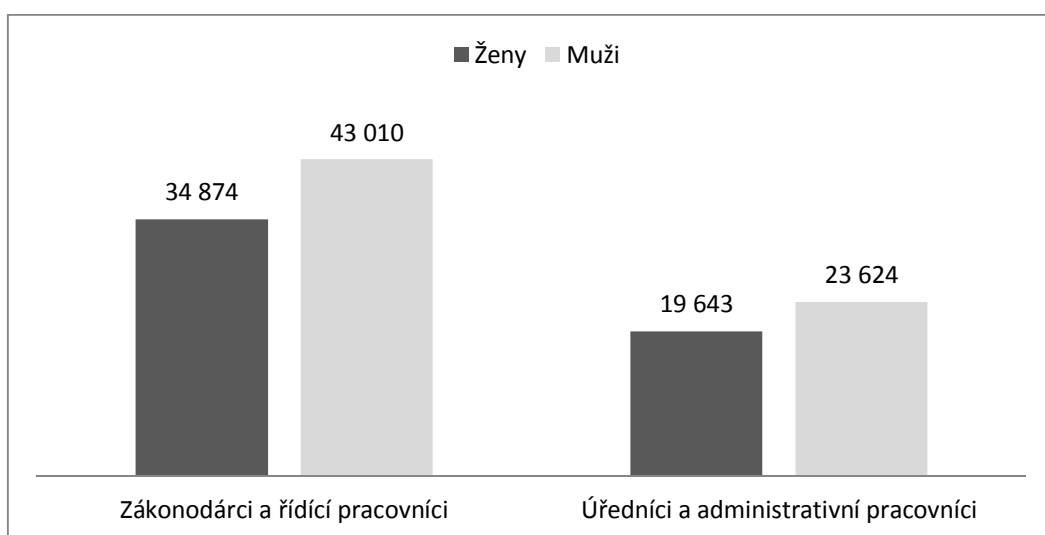
⁵⁶ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Statistická ročenka České republiky za rok 2012*. 1. vydání. Klatovy: Dragon Press s. r. o., 2012.

existují i pracovní oblasti, ve kterých je zastoupení mužů a žen skoro totožné, jedná se zejména o specialisty a technické a odborné pracovníky. Na sklonku 20. století byl tento poměr podobný i u kvalifikovaných pracovníků a pracovníků v zemědělství, lesnictví a rybářství. Dnes však převládají na těchto postech muži. Na všech pracovních pozicích, na kterých pracují muži a ženy společně, by měl jejich zaměstnavatel zajistit stejné peněžité plnění za stejně odváděnou práci. Ale i finanční ohodnocení bývá podle jednotlivých pracovních pozic rozdílné pro muže a ženy.

10.3. Medián mezd mužů a žen

Ženy obecně vykonávají svou práci na jiných pracovních pozicích než muži, mají jinou kvalifikaci, diferencují se stupněm vzdělání a v průměru mají také nižší počet přesčasových hodin, které jsou ohodnoceny vyšší hodinovou sazbou. Proto nelze pro charakterizování diskriminace používat výběrová šetření průměrných mezd mužů a žen, jelikož průměrná mzda je pouhým aritmetickým průměrem, který o diskriminaci nic neříká. Pro relevantnější srovnání lze použít medián mezd, tedy střed, který není ovlivněn extrémní nejvyšších či nejnižších mezd. Nicméně srovnání mezd pomocí mediánu a zjištění rozdílů mezi mzdami mužů a žen nutně neznamená, že je žena diskriminována.

Graf 7: Mediány mezd v třídění podle hlavních tříd CZ-ISCO v roce 2011 u zákonodárců a řídicích pracovníků a úředníků a administrativních pracovníků (v Kč)



Zdroj: vlastní zpracování, Český statistický úřad⁵⁷

⁵⁷ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Statistická ročenka České republiky za rok 2012*. 1. vydání. Klatovy: Dragon Press s. r. o., 2012.

Podle statistických údajů Českého statistického úřadu jsou všechny mediány mezd v zaměstnání, které jsou tříděny podle hlavních tříd CZ-ISCO, u žen nižší než u mužů, kromě zaměstnání u ozbrojených sil. Podle mediánů je pak výdělek prostřední ženy na úrovni zhruba 84 % výdělku prostředního muže. Muži tedy vydělávají opravdu více než ženy. Značné rozdíly lze vyzorovat také u úrovní dosaženého vzdělání, kde prostřední muž pobírá okolo 120 % výdělku prostřední ženy. Nejvyšší odchylka mezi mediánem mužů a žen, zhruba 7 000 Kč, je zaznamenána u vysokoškolského dosaženého vzdělání, která je nejpravděpodobněji způsobena v důsledku mateřské dovolené a přerušování kariéry u žen.

Shrnutí

Z dané statistické analýzy nelze na první pohled určit, zda se jedná o diskriminaci žen. Obecně můžeme říci, že se ženy potýkají s větší mírou nezaměstnanosti než muži. Zastávají pozice hůře placené a na lépe placená místa se hůře dostávají. Zároveň pobírají v těchto pozicích menší finanční ohodnocení než muži. Nerovným zacházením však je, když žena pobírá nižší mzdu než muž za stejnou práci, o čemž sebelepší statistika nemůže vypovídat. Spíše se bude jednat o posouzení jednotlivých případů samostatně.

11. Závěr

Bakalářská práce se zaměřila na problematiku diskriminace v pracovněprávních vztazích. Dané téma je stále velmi aktuální i přesto, že někteří lidé považují diskriminaci za jev, který je výmyslem lidí, kteří jsou na trhu práce neúspěšní. I proto se první část práce zabývá pojmy, jako je pracovněprávní vztah, rovnost a diskriminace.

S přijetím antidiskriminačního zákona se stala právní úprava principu rovnosti a zákazu diskriminace v České republice kompletní. K přijetí vedl hlavně nátlak ze strany Evropské unie, podle níž česká právní úprava diskriminace nebyla dostatečná. Antidiskriminační zákon přinesl mnohá upřesnění a vymezení základních forem diskriminace, ale také stanovil právní prostředky ochrany obětem nerovného zacházení. Metodická pomoc v této oblasti byla tímto zákonem svěřena do rukou Veřejnému ochránci práv. V součinnosti s ochráncem ve věcech pomoci obětem diskriminace pracují i nevládní neziskové organizace, které v některých případech poskytují i bezplatné právní zastupování při soudním řešení sporů. Specifikum těchto soudních sporů je v tzv. přeneseném důkazním břemenu, kdy se žalovaný musí tzv. vyvinit.

V souvislosti s teoretickými znalostmi nastudovanými z literatury, příruček a publikací, se práce dále zabývala jednotlivými diskriminačními důvody, vyjmenovanými v antidiskriminačním zákoně. Bylo vybráno pět nejčastěji se projevujících charakteristik jedinců spojených s diskriminací, jako je věk, pohlaví, rasa, sexuální orientace a zdravotní postižení, které jsou podrobněji rozebrány s uvedením příkladů, pro lepší pochopení. Dále se práce zaměřila na příklady diskriminačního jednání v jednotlivých fázích pracovního procesu, od přijímání do zaměstnání k jeho ukončení, rozbor souhrnných zpráv o činnosti Veřejného ochránce práv a zhodnocení uplatnění a finančního ohodnocení mužů a žen na trhu práce.

Cílem bakalářské práce bylo provést šetření a poukázat na nejčastější případy diskriminace v zaměstnání. Jsou to převážně ženy, starší lidé a postižení, kteří se stávají oběťmi nerovného zacházení, což také vyplývá ze souhrnných zpráv ochránce a šetření na oblastním inspektorátu práce. Zejména se diskriminace projevuje v soukromém sektoru, v pracovněprávních vztazích, ve skryté formě.

Diskriminace je velmi citlivým tématem, o kterém lidé postižení nerovným zacházením neradi mluví. Hlavně z důvodu ostychu či ukázky nezařaditelnosti, výjimečnosti, vlastního neúspěchu, ale také ze strachu. Pokud na zaměstnavatele podají žalobu

na diskriminační jednání, tak si u dalších zaměstnavatelů tzv. „ani neškrtnou“. Diskriminace však není vlastním neúspěchem, ale také ukázkou kvality zaměstnavatele. Je dobré si položit otázku, jestli bychom u takového zaměstnavatele vůbec chtěli pracovat, nebo nadále chceme.

Nicméně lidé nejsou diskriminováni pouze pro svoje pohlaví, věk, postižení či sexuální orientaci. Často je rozhodujícím faktorem při přijímání do zaměstnání vzhled a vzájemné sympatie. Tyto faktory však nelze do žádného zákona právně zakotvit. Lidé jsou rozdílní, znalostmi, dovednostmi, inteligencí, povahou a dalšími vlastnostmi vystihujícími pouze toho jednoho jedince. Rozlišnost je přirozená, ale je potřeba zamezit rozlišování na základě těchto rozdílů. Obecně lze doporučit, aby všichni lidé byli pohlední muži, bílé pleti, heterosexuální, sportovní postavy, bez náboženského vyznání či zdravotního postižení a hlavně stále v produktivním věku, aby se zcela eliminovalo riziko stát se obětí diskriminace.

12. Summary

This bachelor thesis deals with the concept of discrimination in employment. The thesis is divided into 2 parts. The first part is focused on the legislative definition of the principle of equality and the prohibition of discrimination. The work also deals with legal forms of discrimination and means which are used for protection of victims of discriminatory treatment.

The second part of the thesis is focused on selected discriminatory characteristics and examples of unequal treatment. The last chapters deal with facts which were found out at regional labor inspectorate and with overall reports of ombudsman. The last chapter tries to compare men and women in terms of their unemployment, job position and salary.

The main goal of the bachelor thesis is to point out the most common cases of discrimination in employment. It was found out that most of discriminatory cases are being happening in the private sector. The most common reason of unequal treatment is sex, age and health handicap.

Key words

Equality, discrimination, discrimination in employment, discriminatory characteristics

13. Seznam použitých zdrojů

Literatura, příručky, publikace, brožury, kvalifikační práce

1. VYSOKAJOVÁ, M.; KAHLE, B.; RANDLOVÁ, N.; HŮRKA, P.; DOLEŽÍLEK, J. *Zákoník práce. Komentář*. 3. aktualizované a rozšířené vydání Praha: Wolters Kluwer ČR a.s., 2012. 768 s. ISBN 978-80-7357-723-0.
2. ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 260 s. ISBN 978-80-7380-277-6.
3. BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 624 s. ISBN 978-80-7400-186-4.
4. BOUČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K., KÜHN, Z., KÜHNOVÁ, E., WHELANOVÁ, M. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 425 s. ISBN 978-80-7400-315-8.
5. ČORNEJ, P.; ČORNEJOVÁ, I.; PARKAN, F.; KUNDRYS, M. *Dějepis pro střední odborné školy – české a světové dějiny*. Praha, 2002. ISBN 80-7235-194-X.
6. VIDOVIČOVÁ, L. *Stárnutí, věk a diskriminace – nové souvislosti*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 113, ISBN:978-80-210-4627-6.
7. BĚLECKÝ, M. *Zákoník práce o ženách a pro ženy*. 1. vydání. Praha: VOX a.s., 2008. 160 s. ISBN 978-80-86234-5.
8. HNILICA, K. *Stereotypy, předsudky, diskriminace*. 1. vydání. Praha: Karolinum, 2010. 207 s. ISBN 978-80-246-1776-3.
9. BARANCOVÁ, H. et al. *Medzigeneračná solidarita a zákaz diskriminácie podľa veku*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2012. 365 s. ISBN 978-80-7380-393-3.
10. BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z.(eds) *Rovnost a diskriminace*. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. 471 s. ISBN 978-80-7179-584-1.
11. FARRAROVÁ, E. *Příručka pro implementaci rovných příležitostí mužů a žen a principů gender mainstreamingu ve veřejné správě v České republice*. Praha: Gender studies, o. p. s., 2007. 26 s. ISBN 976-80-86520-03-2.
12. EUROPEAN COMMUNITIES. *Report on equality between women and men*. Belgium. 2009. 40 s. ISBN 978-92-79-07961-0.

13. ŠTĚPÁNKOVÁ, M.; ČIŽINSKÝ, P. *Antidiskriminace – pravdy a mýty o rovnosti*. Praha: Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2007. 26 s.

Dostupné z <http://www.poradna-prava.cz/folder05/anti-diskriminace_web.pdf>

14. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Statistická ročenka České republiky za rok 2012*. 1. vydání. Klatovy: Dragon Press s. r. o., 2012. 823 s. ISBN 978-80-250-2253-5.

Dostupné z <[http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/A6004C2345/\\$File/000112.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/A6004C2345/$File/000112.pdf)>

15. ČIŽINSKÝ, P.; HUBÁLEK, M.; KŘÍSTEK, A.; POTOČKOVÁ, D.; ŠTĚPÁNKOVÁ, M.; ZAMBOJ, L. *Diskriminace – manuál pro pracovníky institucí*. Praha: Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2006. 96 s.

Dostupné z <<http://www.poradna-prava.cz/folder05/diskriminace.pdf>>

16. HUBÁLEK, M.; ŠTĚPÁNKOVÁ, M.; ZAMBOJ, L. *Trh práce a diskriminace*. Praha: Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2008. 145 s. ISBN 978-80-254-2662-3.

17. TETŘEVOVÁ, M.; ZAHUMENSKÝ, D. *Jak se bránit v pozici zaměstnance. Pracovní právo v otázkách a odpovědích*. Brno: Liga lidských práv. 2011. 115 s. ISBN 978-80-87414-05-7.

18. FALTOVÁ, M.; ZUNT, T. *Malý průvodce diskriminační problematikou. Manuál pro zvědavé občany pro snadnou orientaci v oblasti diskriminace*. Český Krumlov: Informační centrum občanského sektoru – ICOS Český Krumlov, o. s. 2008. 16 s.

Dostupné z

<http://css.krumlov.cz/DOC/145_Pruvodce_diskriminacni_problamatikou.pdf>

19. FIALOVÁ, E.; KOLDINSKÁ, K.; SOKAČOVÁ, L.; ŠTĚPÁNKOVÁ, M. *Neviditelný problém: Rovnost a diskriminace v praxi. Sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR*. Praha: Gender studies, o. p. s., 2010. 68 s. ISBN 978-80-86520-30-8.

20. JHOČESKÁ ROZVOJOVÁ, o. p. s. *Ochrana práv občanů a diskriminační problematika*. Český Krumlov: ICOS Český Krumlov, o. s., 2010. 45 s.

Dostupné z

<http://www.obcanskeporadenstvi.cz/web/media/brozury/JR_OP_Ochrana_prav_obcanu_a_diskriminacni_problematika.pdf>

21. SLAŠŤANOVÁ, D.; DURAJOVÁ, Z. *Zaměstnávání lidí s postižením a transformace sociálních služeb. Přehled situace v České republice a doporučení pro změnu*. Brno: Liga lidských práv, 2012. 90 s. ISBN 978-80-87414-08-8.

22. MENŠÍKOVÁ, Z. *Diskriminace zdravotně postižených v pracovněprávním prostředí*. Brno. 2010. Diplomová práce. Masarykova univerzita. Právnická fakulta.

Dostupné z

<http://is.muni.cz/th/170183/pravf_m/Diskriminace_zdravotne_postizenych_v_pracovnepravnim_prostredi.pdf>

23. HARANTOVÁ, M. *Ochrana osobnosti a diskriminace při přijímání do zaměstnání*. České Budějovice. 2012. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita. Pedagogická fakulta.

Dostupné z < <http://minas.jcu.cz/F?RN=979986521>>

24. SVANOVSKÁ, I. *Rovnost a diskriminace v judikatuře Ústavního soudu ČR*. Brno. 2010. Bakalářská práce. Masarykova univerzita.

Dostupné z < http://is.muni.cz/th/187768/pravf_b/>

25. TŮMOVÁ, J. *Šikana a jiné druhy diskriminace na pracovišti a právní prostředky jejího řešení*. České Budějovice. Praha. 2012. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita a Vysoká škola ekonomická v Praze.

Dostupné z

<<http://minas.jcu.cz/F?RN=163594683>>

26. MAREK, T. *Je Jiří Dvořák lépe zaměstnatelný než Demeter Lakatoš?* Praha. 2012. Bakalářská práce. Vysoká škola ekonomická v Praze. Národohospodářská fakulta.

Dostupné z < [http://www.vse-](http://www.vse-lee.cz/files/useruploads/studentске_prace/tom%C3%A1%C5%A1_marek.pdf)

[lee.cz/files/useruploads/studentске_prace/tom%C3%A1%C5%A1_marek.pdf](http://www.vse-lee.cz/files/useruploads/studentске_prace/tom%C3%A1%C5%A1_marek.pdf)>

27. ALÁNOVÁ, M. *Antidiskriminační právo a politika EU a její projevy v ČR*. Brno. 2012. Diplomová práce. Masarykova univerzita.

Dostupné z < http://is.muni.cz/th/254651/pravf_m/>

28. PUNDOVÁ, D. *Diskriminace na trhu práce*. Praha. 2011. Diplomová práce. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně.

Dostupné z

<http://dspace.k.utb.cz/bitstream/handle/10563/18545/pundov%C3%A1_2012_dp.pdf?sequence=1>

29. MIČEKOVÁ, H. *Rovnost a diskriminace na základě věku*. 2011. Diplomová práce. Masarykova univerzita.

Dostupné z <http://is.muni.cz/th/210857/pravf_m/diplomova_prace.pdf>

30. Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce: *Analýza judikatury Evropské unie a českých soudů*. Český Krumlov: ICOS, 2008

Zákony, směrnice, vyhlášky, úmluvy

31. Všeobecná deklaráce lidských práv. Dostupné z <<http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/vseobecna-deklarace-lidskych-prav.pdf>>

32. Opční protokol k Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen. V ČR pod zákonem č. 57/2001 Sb. Dostupné z <<http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen.pdf>>

33. Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace. Ve sbírce zákonů č. 95/1974 Sb. Dostupné z <<http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/umluva-ras.diskriminace.pdf>>

34. Úmluva o politických právech žen. Ve sbírce zákonů č. 46/1955 Sb.

Dostupné z <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1955-46>>

35. Úmluva o právech osob se zdravotním postižením.

Dostupné z <http://www.mpsv.cz/files/clanky/10774/umluva_CJ_rev.pdf>

36. Úmluva MOP č. 100. Dostupné z <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/1177/100.pdf>>

37. Úmluva MOP č. 111. Dostupné z <https://osha.europa.eu/fop/czech-republic/cs/legislation/files/umluva_111.pdf>

38. Revidovaná Evropská sociální charta. Dostupné z

<http://www.euroskop.cz/gallery/5/1684-b9639fb5_72e4_4560_9489_dc6ddba5a898.pdf>

39. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění).

Dostupné z <http://www.mpsv.cz/files/clanky/3005/32006L0054_recast_EN_CS.pdf>

40. Směrnice Rady 2000/78/ES, ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanovuje obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

Dostupné z <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1126/smernice_2000_78.pdf>

41. Směrnice Rady č. 2000/43/ES, ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ. Dostupné z

<http://www.mpsv.cz/files/clanky/1127/smernice_2000_43.pdf>

42. Ústava. Zákon č. 1/1993 Sb. Dostupné z <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-1>>

43. Listina základních práv a svobod. Zákon č. 2/1993 Sb., usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jakou součástí ústavního pořádku České republiky. Dostupné z <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-2>>

44. Zákoník práce. Zákon č. 262/2006 Sb.

Dostupné z <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>>

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

Dostupné z <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>>

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

Dostupné z <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198>>

47. Zákon o Veřejném ochránci práv. Zákon č. 349/1999 Sb.

Dostupné z <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-349>>

48. Zákon o inspekci práce. Zákon č. 251/2005 Sb.

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

49. Občanský soudní řád. Zákon č. 99/1963 Sb.

Dostupné z <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1963-99>>

50. Občanský zákoník. Zákon č. 40/1964 Sb.

Dostupné z <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1964-40>>

51. Zákon o služebním poměru. Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Dostupné z <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2003-361>>

52. Zákon o mediaci. Zákon č. 202/2012 Sb., o mediace a o změně některých zákonů.

Dostupné z <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-202>>

53. Zákon o sdružování občanů. Zákon č. 83/1990 Sb.

Dostupné z <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1990-83>>

54. Zákon č. 288/2003 Sb., vyhláška, kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání.

Dostupné z <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2003-288>>

55. Zákon o registrovaném partnerství. Zákon č. 115/2006 Sb.

Dostupné z <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-115>>

Internetové portály a články

- Evropská komise

<www.ec.europa.eu>

- Vláda ČR

<www.vlada.cz>

- Zákony pro lidi

<www.zakonyprolidi.cz>

- Diskriminace žen

<www.feminismus.cz>

- Věková diskriminace

<www.ageismus.cz>

- Rasová diskriminace

<www.romea.cz>

- Ministerstvo práce a sociálních věcí

<www.mpsv.cz>

- Český statistický úřad

<www.czso.cz>

- Veřejný ochránce práv

<www.ochrance.cz>

- Český helsinský výbor

<www.helcom.cz>

- Státní úřady inspekce práce a Oblastní inspektoráty práce

<www.suip.cz>

- Poradna pro občanství/občanská a lidská práva

<<http://www.poradna-prava.cz/>>

- Nejvyšší soud

<www.nsoud.cz>

- STEM

<www.stem.cz>

- Gender studies

<www.genderstudies.cz>

- BUŘÍNSKÁ, B. *Zaměstnavatel vás šikanuje? Poradíme vám, jak se bránit.* Idnes.cz.

3. 11. 2011. [cit. 2013-02-21]. Dostupné z <http://finance.idnes.cz/zamestnavatel-vas-sikanuje-poradime-vam-jak-se-branit-pfd-/podnikani.aspx?c=A111101_083632_podnikani_bab>

- REDAKCE COLOUR PLANET. *Oslovení „buzerantská kurva“ není obtěžováním?* Colourplanet.cz. 17. 6. 2009. Dostupné z <<http://www.colourplanet.cz/56762-osloveni-buzerantska-kurva-neni-obtezovanim>>

- REDAKCE MAGAZÍNU NA KLUKY. Registrované partnerství: Vše, co jste chtěli vědět. Nakluky.cz. 11. 7. 2011. [cit. 2013-003-25]

Dostupné z <<http://www.nakluky.cz/magazin/item/860-registrovane-partnerstvi-vse-co-jste-chteli-vedet/>>

- ŠTEFANIKOVÁ, S. *Přišla o práci, protože je žena. Soud prohrála.* Aktualne.centrum.cz. 3. 12. 2012. Dostupné z <<http://aktualne.centrum.cz/domaci/zivot-v-cesku/clanek.phtml?id=763387>>

Seznam tabulek

Tabulka 1: Počet podnětů podaných k Veřejnému ochránci práv na diskriminační jednání

Seznam grafů

Graf 1: Počet podnětů namítené diskriminace v oblasti práce a zaměstnávání (včetně podnikání)

Graf 2: Míra nezaměstnanosti mužů a žen v letech (v %)

Graf 3: Míra nezaměstnanosti žen podle vzdělání ve vybraných letech (v %)

Graf 4: Míra nezaměstnanosti mužů podle vzdělání ve vybraných letech (v %)

Graf 5: Počet zaměstnaných osob v národním hospodářství podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO na pracovních pozicích zákonodárci a řídicí pracovníci v letech (v tis. osob)

Graf 6: Počet zaměstnaných osob v národním hospodářství podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO na pracovních pozicích úředníci a administrativní pracovníci v letech (v tis. osob)

Graf 7: Mediány mezd v třídění podle hlavních tříd CZ-ISCO v roce 2011 u zákonodárců a řídicích pracovníků a úředníků a administrativních pracovníků (v Kč)

Seznam příloh

Příloha č. 1: Návrh na podání stížnosti na diskriminaci k Veřejnému ochránci práv.

Příloha

Podání ochránci z důvodu namítané diskriminace

Jméno a příjmení:

(příp. název právnické osoby, jméno a příjmení osoby oprávněné k jednání:

Adresa:

Kraj:

Ročník narození (nepovinné):

Telefon:

E-mail:

Podává-li podnět zástupce (na základě plné moci), jméno, příjmení, bydliště a telefon zástupce:

Předchozí podněty adresované ochránci:

Diskriminace je namítána z důvodu (prosím vyznačte):

etnického původu,

pohlaví,

věku,

zdravotního postižení,

národnosti,

náboženského vyznání, víry či světového názoru,

sexuální orientace,

jiného (uved'te):

K diskriminaci mělo dojít v oblasti (prosím vyznačte):

zaměstnání a přístupu k zaměstnání, povolání, služebním poměru,
přístupu k podnikání či jiné výdělečné činnosti,
odměňování v zaměstnání,
přístupu ke zboží a službám (např., v obchodě, restauraci apod.),
bydlení (např. při sjednávání nájemní smlouvy, v realitní kanceláři),
v přístupu ke zdravotní péči a jejímu poskytování (např. v nemocnici, u lékaře, zubaře
apod.),
výkonu veřejné správy (např. na úřadě, ve škole apod.),
v jiné oblasti (uved'te):

Diskriminace se měl dopustit:

(Uved'te celý název, adresu popř. telefon toho, jenž se měl dopustit diskriminačního
jednání, tj. např. název firmy popř. jméno osoby)

Stručné vyličení podstatných okolností věci:

**Byly již pro nápravu výše uvedené situace provedeny nějaké kroky (např. událost
byla nahlášena na úřadě, policii, podaná žaloba k soudu apod.):**

Čeho chcete podáním veřejnému ochránci práv dosáhnout?

**Můžete předložit nějaké důkazy prokazující, že došlo k diskriminaci (např. různé
listiny, audio či video nahrávky, svědectví dalších osob apod.):?**

Jiné:

V Brně dne:

(podpis stěžovatele)

(Jméno a příjmení právníka/podpis)
