

Univerzita Palackého v Olomouci

Filozofická fakulta

Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie

**ROVNÉ ZACHÁZENÍ A ZÁKAZ DISKRIMINACE
V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH**

EQUAL TREATMENT AND PROHIBITION OF DISCRIMINATION IN
EMPLOYMENT REALATIONS

Bakalářská práce

Hana Průšová

Vedoucí práce: Mgr. Bc. Klára Tesaříková Čermáková

Olomouc 2015

Prohlašuji, že jsem tuto práci vypracovala samostatně a uvedla v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použila.

V Olomouci dne 10. března 2015

Poděkování

Děkuji vedoucí mé diplomové bakalářské práce paní Mgr. Bc. Kláře Tesaříkové Čermákové nejen za cenné rady, konstruktivní připomínky, odborné vedení a čas, který mi věnovala, ale také za přívětivý přístup a trpělivost.

Upřímně děkuji také své rodině za podporu a důvěru.

Obsah

Úvod	5
1 Charakteristika základních pojmů.....	7
1.1 Pracovněprávní vztahy.....	7
1.2 Rovnost	7
1.3 Diskriminace.....	12
1.4 Pohlaví a gender	16
2 Prameny práva zákazu diskriminace a rovného zacházení	18
2.1 Mezinárodní právo.....	18
2.2 Právo Evropské unie	19
2.3 České právo	22
3 Vybrané případy diskriminace v pracovněprávních vztazích z důvodu pohlaví a věku	26
3.1 Inzerce.....	30
3.2 Přijímání do zaměstnání	32
3.3 Diskriminace na pracovišti	33
3.4 Přípustné formy rozdílného zacházení.....	36
4 Možnosti ochrany před diskriminací	39
4.1 Vyjednávání.....	39
4.2 Podněty správním orgánům	39
4.3 Veřejný ochránce práv	40
4.4 Mediace.....	41
4.5 Žaloba k soudu.....	44
Závěr.....	46
Seznam použité literatury	47
Anotace	50
Přílohy – vzory podání	51
1. Stížnost zaměstnance zaměstnavateli na diskriminační chování	51
2. Stížnost ve věci postupu zaměstnavatele na úseku odměňování.....	52
3. Podání ochránci práv z důvodu namítané diskriminace	53
4. Smlouva o provedení mediace	55
5. Žaloba na upuštění od protiprávního jednání	58

Úvod

Přesto, že máme to štěstí, že žijeme v demokratické společnosti a respektujeme člověka jako osobnost s jedinečnou individualitou, odlišnými vlastnostmi, povahou, předpoklady a schopnostmi, je diskriminace jevem, který negativním způsobem ovlivňuje hodnoty lidské důstojnosti a rovnosti. V oblasti pracovněprávních vztahů se lidé pravděpodobně s diskriminací setkávají nejčastěji. Diskriminační jednání znemožňuje člověku nezávisle rozhodovat o své pracovní kariéře, což má významný vliv na seberealizaci jedince. Nerovný přístup k zaměstnání neznamena jen nevyužití potenciálu osobnosti člověka, ale má také sociální a ekonomický rozměr. Popírá tak deklarovaný meritokratický princip společnosti založený na talentu, schopnostech a vzdělání.

Cílem této práce není ryze právní pohled na problematiku rovnosti, ale chci nastínit příčiny a důsledky nerovného zacházení a diskriminace také z hlediska sociologického a ekonomického. Příčiny diskriminace jsou silně zakořeněny ve strukturách společnosti a její odstranění či alespoň výrazné omezení závisí v první řadě na eliminaci předsudků a stereotypů. Je třeba si uvědomit, že od narození jsme vychováváni v rámci pohlavních rolí. Jsme socializováni rodinou i společností tak, abychom se muži a ženy chovali rozdílně. Budu se tedy zabývat také otázkou genderových rolí a genderových stereotypů, které se promítají v rámci pracovněprávních vztahů do efektu ekonomického. Zde jde zejména o problém rovnosti v odměňování.

S problematikou diskriminace jsem se po několik let setkávala v rámci svého zaměstnání na kontrolním oddělení úřadu práce. Potvrdilo se mi, že běžný občan není v oblasti práva na rovné zacházení a zákazu diskriminace dostatečně informovaný. Často nerozlišuje, že jednání zaměstnavatele, které mu není příjemné, nemusí být vždy diskriminační. A v případě, že se o diskriminaci jedná (což byly četnější případy), neví, jak tento problém řešit. Není výjimečným jevem, že se zaměstnavatelem nechá vmanipulovat do stavu, kdy raději ukončí pracovní poměr, než by se pokusil nalézt vhodné východisko, neboť se v této situaci neorientuje. Výsledkem potom bývá neočekávaná ztráta zaměstnání, se kterou souvisí status nezaměstnaného

člověka. Ten trpí nejen ztrátou finančních prostředků, ale nezřídka až sociálním vyloučením.

Protože mi v zaměstnání chyběla pracovní pomůcka, která by posloužila oběti diskriminace pro pochopení a zjištění možnosti dalšího postupu, rozhodla jsem se tomuto tématu věnovat v mé bakalářské diplomové práci. Mým cílem je vypracovat přehledovou studii, v níž v hlavních rysech vysvětlím zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích a přiblížím možnosti obrany proti diskriminaci.

Práce je rozdělena do čtyř kapitol. V první kapitole vymezím základní pojmy týkající se rovnosti a pozitivních opatření, objasním formy diskriminace a ozřejmím pojmy vztahující se k pohlaví a genderu. Následující kapitola se zabývá hlavními dokumenty a právními předpisy z oblasti mezinárodního práva i práva Evropské unie, které významně ovlivňují právní normy práva vnitrostátního. Úprava rovného zacházení a zákazu diskriminace v právním uspořádání České republiky je obsažena v Listině základních práv a svobod, zákoníku práce, ale zejména v antidiskriminačním zákonu, který vznikl na základě nutnosti implementovat právo Evropské unie do českého právního řádu. Kapitola třetí a čtvrtá tvoří praktickou část této práce. Nejdříve uvedu nejčastější případy diskriminace v pracovněprávních vztazích, se kterými jsem se ve své praxi setkávala. Samostatnou podkapitolu věnuji přípustným formám rozdílného zacházení, které často komplikují náhled na nerovné zacházení. Z důvodu omezeného rozsahu práce a zároveň největší četnosti nepřijatelného jednání se omezím pouze na dva diskriminační důvody – pohlaví a věk. Poslední část bude věnována konkrétním možnostem ochrany před diskriminací. Těmi jsou vyjednávání, podání podnětu správním orgánům a Veřejnému ochránci práv, jehož činnost byla přijetím antidiskriminačního zákona rozšířena o poskytování metodické pomoci obětem diskriminace. Méně známou, ale podle mého přesvědčení účinnou, rychlou a levnou formou, jak vyřešit diskriminační spor, je mediace. Jako poslední možnost řešení uvádím žalobu k soudu.

1 Charakteristika základních pojmů

Vymezení pojmů vztahujících se k tématu této práce je nezbytným předpokladem pro pochopení problematiky nerovného a diskriminačního chování v pracovněprávních vztazích. Pro snadnější porozumění u některých pojmů uvedu příklady.

1.1 Pracovněprávní vztahy

Zákoník práce (ZP) upravuje především individuální pracovní právo, tzn. právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Upravuje i některé právní vztahy před vznikem individuálních pracovních vztahů, např. výběr uchazečů o zaměstnání, informace, které zaměstnavatel smí požadovat při jednání před vznikem pracovního poměru, či povinnosti zaměstnavatele před uzavřením pracovní smlouvy. Vedle individuálního pracovního práva ZP upravuje také právní vztahy kolektivní povahy.¹ Pracovněprávní vztahy tedy můžeme interpretovat jako právem upravené společenské vztahy mezi účastníky pracovního procesu. Obsahem těchto vztahů jsou jejich práva a povinnosti.

1.2 Rovnost

Pojem rovnost prochází neustálým vývojem. V literatuře lze nalézt odlišné výklady tohoto pojmu, zejména s ohledem na výskyt rovnosti nejen v právu, ale i v dalších vědních oborech jako např. ve filozofii, sociologii nebo genderu.

Rovnost je společenským ideálem. Každý se domnívá, že ví, co rovnost znamená, avšak jen do okamžiku, než je na toto téma položena netriviální otázka. Odpovědi se potom liší v závislosti na značném množství faktorů – od politického přesvědčení přes historickou zkušenost až po sexuální preference.²

¹ BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 15 – 16.

² BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 3.

Ve společnosti není možné nalézt dva stejné jedince, a proto nelze nastolit za pomoci práva absolutní ideál rovnosti. Rovnost je kategorie relativní, která připouští jistou míru nerovnosti. Nerovné zacházení je však přípustné jen tehdy, je-li objektivně odůvodnitelné. Rovnost je spojována se spravedlností. Naplnění rovnosti je považováno za důležitou podmínku spravedlnosti.³

Rovností v pracovněprávních vztazích rozumíme právo na vzdělání, na spravedlivou odměnu za vykonanou práci, právo na odpočinek po práci, právo na zdravotní péči apod. Základní koncepce rovnosti lze rozdělit na rovnost formální, rovnost materiální, rovnost příležitostí a rovnost výsledků.

Rovnost formální

Formální rovnost můžeme chápat ve smyslu „stejným stejně, odlišnému odlišně“, což znamená rovné zacházení ve formálně stejných situacích. Nepřihlíží k rozdílům mezi lidmi jako je sociální původ, vzdělání, fyziologické dispozice aj.

Podle Bobka začíná posuzování rovnosti výběrem vhodného srovnávacího prvku – komparátora, kterým je jiná osoba ve srovnatelné situaci, což bývá nelehký úkol. Odpověď na otázku, co je stejné, není snadná. Je stejný muž a žena? S kým lze srovnávat muslimskou ženu zahalenou šátkem? Pokud jsou jisté osoby nebo situace shledány srovnatelnými, je dané ustanovení aplikováno bez ohledu na to, zda je jeho reálný dopad na jednotlivé osoby či skupiny odlišný. Formální rovnost je kategorií abstraktní. Často se vyskytuje v oblasti práva procesního. Příkladem může být podání kasační stížnosti ve správním soudnictví ve lhůtě dvou týdnů od doručení rozhodnutí soudu prvního stupně. Lhůta platí pro všechny stěžovatele stejně bez ohledu na jejich reálné možnosti v této lhůtě kasační stížnost podat. Pravidlo je neměnné, i když jeho dopad může některé stěžovatele znevýhodnit.⁴ Koncept formální rovnosti plní nezastupitelnou roli při formování demokratického právního státu, ve

³ ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 42-45.

⁴ BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 11 – 13.

kterém mají být zaručeny základní občanská a politická práva a svobody bez rozdílu všem jako např. volební právo nebo právo shromažďovací. Při řešení sociálních nerovností však formální přístup k rovnosti není dostačující. V této oblasti je patrný přesun k materiálnímu přístupu k rovnosti.

Rovnost materiální

Štanglová uvádí, že materiální rovnost neznámá pouze stejné zacházení ve shodných podmínkách, ale také posouzení dopadu na reálnou situaci jednotlivce. Materiální rovnost není abstraktní kategorií, bere v úvahu skutečnou situaci jednotlivce, jeho vzdělání, možnosti a faktický dopad, který může na první pohled abstraktní a nestranné pravidlo mít.⁵ Podle Bobka by mohlo být příkladem paušální vyloučení bezplatné právní pomoci v případě opravného prostředku s povinným zastoupením advokátem. Tímto paušálním vyloučením bez jakékoliv výjimky by nebyl nikdo diskriminován (formální rovnost), avšak faktický důsledek této zákonné úpravy by byl odlišný: majetní jedinci by opravný prostředek mohli podat, pro chudé by bylo podání opravného prostředku ekonomicky nedostupné (materiální nerovnost).⁶

Materiální přístup k rovnosti vytváří prostor pro zákonodárce, kteří mají možnost přijmout kromě nerozlišující právní normy také normy pro překlenutí faktických nerovností příslušníků dané společnosti.

Rovnost příležitostí

Rovnost příležitostí je ideálním stavem, ke kterému se snaží přiblížit sociální politika demokratického státu. Vychází z idey, že skutečné rovnosti nelze dosáhnout, jestliže lidé mají odlišné výchozí pozice. Podle Bobka rovnost příležitostí implikuje aktivitu ze strany vlády či veřejné moci, která hledá možnosti, jak odlišnosti eliminovat a přiblížit všem šance. V praxi to znamená cílené programy a pomoc hůře profesně či společensky situovaným jednotlivcům - např. zvláštní vzdělávací programy pro děti ze

⁵ ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 43.

⁶ BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 18.

sociálně slabších či vyloučených rodin nebo kurzy pro zvyšování kvalifikace sociálně nepřizpůsobivých občanů nebo občanů dlouhodobě nezaměstnaných a zlepšení jejich pracovních možností na trhu práce.⁷ Rovnost příležitostí bývá většinou společností často kritizována zejména z pohledu finanční náročnosti těchto programů, které jsou zaměřeny pouze na úzkou skupinu lidí s často nejistým výsledkem.

Pozitivní opatření

Obecně lze pozitivní opatření podle Štanglové charakterizovat jako záměrné zvýhodnění určité skupiny, které není poskytováno zbytkové populaci. Cílem pozitivních opatření je zvýšit rozsah účasti znevýhodněných nebo nedostatečně zastoupených skupin ve společenské, politické či ekonomické oblasti. Bývají zpravidla dočasná a mimořádná. Zahrnují aktivity veřejné moci, která odstraňuje existující nerovnost ve společenských vztazích.⁸

Bobek pozitivní opatření odůvodňuje čtyřmi hlavními argumenty:⁹

- a) náprava předchozích křivd,
- b) redistribuce statků,
- c) větší reprezentace menšinových skupin,
- d) větší sociální soudržnost, snižování společenského napětí.

Pozitivní opatření mohou spočívat ve stanovení kvót – např. zastoupení žen v parlamentu. Realizace pozitivních opatření může být v pracovněprávní praxi problematická. Pokud by se ucházel o určité pracovní místo jedinec ze znevýhodňované skupiny a jedinec z většinové populace, organizace může přijmout jedince z menšinové znevýhodněné skupiny pouze tehdy, splní-li oba uchazeči stejná kritéria: budou stejně kvalifikovaní, budou mít srovnatelnou praxi, pracovní výsledky apod. Znevýhodnění uchazeče je bráno jako prostředek, který rozhodne o přijetí tohoto uchazeče. Pokud by však byl znevýhodněný uchazeč méně

⁷ BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 19.

⁸ ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 44.

⁹ BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 28.

kvalifikovaný, byl by postup organizace z hlediska nepřijatého uchazeče z většinové populace diskriminační.

Pozitivní opatření by měla být uplatňována jen po dobu, než dosáhnou účelu, pro který byla zavedena. Posléze by měla být ukončena.¹⁰

Rovnost výsledků

Rovnost výsledků je protipólem formální rovnosti. Rovnost výsledků zohledňuje a předpokládá nerovnosti u všech příslušníků dané skupiny, nikoliv u jednotlivce. V praxi se s touto koncepcí rovnosti setkáváme spíše ve výjimečných případech.

Podle Bobka je tedy jistou „kolektivní“ rovností, určujícím faktorem je situace určité skupiny. Příslušnost jedince k dané skupině je důvodem pro shledání nerovnosti. Rovnost výsledků se neopírá o zjištění nerovnosti v každém konkrétním případě, ale o celkovou nerovnost na výstupu – v cíli. Argumentem tak tedy není, že paní X. Y. byla ve výběrovém řízení na ředitelku určité společnosti znevýhodněna, ale skutečnost, že ve vrcholových manažerských pozicích působí pouze 7 % žen. Cílem je rovnoměrnější rozdělení statků ve společnosti bez ohledu na konkrétní situaci. Důležitým prvkem je argumentace statistikou a statistickými výstupy. Proti rovnosti výsledků zaznívá výhrada, že je nesprávné se zabývat výsledky a nikoliv příčinou. Výstup ve formě procent, počtu či podílu je poměrně snadné kvantifikovat, stejně jako přidělit vyšší kvótu nebo tabulkově zvýšit podíl určité skupiny. Co však neřeší, jsou příčiny zaostávání či znevýhodnění.¹¹

Rovné zacházení

S rovností úzce souvisí zásada rovného zacházení, kterou Štanglová charakterizuje jako pozitivní vyjádření zákazu diskriminace. Právo na rovné zacházení, resp. právo na rovnoprávnost v oblasti pracovněprávních vztahů, je zakotven v zákoníku práce zákazem přímé i nepřímé diskriminace jak

¹⁰ Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR. Příručka pro zaměstnance veřejné správy. Praha: Multikulturní centrum, 2006, s. 12.

¹¹ BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 21.

v přístupu k zaměstnání, tak při výkonu zaměstnání včetně profesionálního postupu a pracovních podmínek.¹²

Podle antidiskriminačního zákona se rozumí právem na rovné zacházení právo nebýt diskriminován z důvodů stanovených v tomto zákoně.¹³ Zajišťováním rovného zacházení se rozumí také zajišťování rovných příležitostí. Rovné zacházení však neplatí absolutně. Přípustné formy rozdílného zacházení jsou zakotveny v zákoníku práce i v antidiskriminačním zákoně. Podrobněji o nich bude pojednáno v podkapitole 3.4.

1.3 Diskriminace

Slovo diskriminace bývá často používáno, avšak ne vždy je veřejností správně posuzováno.

Podle Štanglové je diskriminace chápána jako rozlišování, vyloučení, omezení nebo znevýhodnění jednotlivce či skupiny na základě určitého diskriminačního důvodu nebo znaku. Mezi základní diskriminační důvody jsou považovány pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, věk, manželský nebo rodinný stav, sexuální orientace, členství nebo činnost v politických stranách (hnutích), náboženské či politické smýšlení, národnostní nebo sociální původ, majetkové poměry. Diskriminace znamená jednání, které snižuje důstojnost jednotlivce, a proto je základní povinností demokratické společnosti takovému zacházení zabránit.¹⁴ Bobek popisuje diskriminaci jako negativní rozlišení, které zatěžuje určitou skupinu osob, ať již s ohledem na zakázané kritérium nebo s ohledem na způsob dosahování tohoto rozlišování nebo jak je v praxi realizováno.¹⁵

Diskriminace tedy v obecné rovině znamená znevýhodněné zacházení. Z hlediska práva bylo nutné, aby zákonodárce tento pojem přesně vymezil,

¹² ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 47.

¹³ VYSOKAJOVÁ, M. Antidiskriminační zákon a jeho uplatnění v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, 2009, roč. 6, č. 8, s. 318.

¹⁴ ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 48.

¹⁵ BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 38.

včetně jejich jednotlivých druhů a forem. Diskriminaci rozlišujeme na pozitivní, negativní a obtěžování včetně sexuálního obtěžování, negativní diskriminaci lze dále dělit na diskriminaci přímou a nepřímou.

Pozitivní diskriminace

Pozitivní diskriminace je označována jako rozdílné zacházení s jednotlivci nebo skupinami osob, které však nezhoršuje jejich postavení a není proti nim zaměřeno.¹⁶ Jde naopak o opatření, která směřují v jejich prospěch, orientují se na odstranění neopodstatněných rozdílů daných např. jejich věkem, pohlavím, zdravotním stavem, etnickým původem apod., tedy ve prospěch těch osob, které jsou ve společnosti diskriminací postihovány.

Příkladem může být finanční podpora ze strany státu zaměstnavatelům, kteří vytvářejí pracovní místa pro postižené občany. Tato opatření jsou dočasná a směřují k vyrovnání znevýhodnění. Jsou též označovány jako „pozitivní opatření“ – viz podkapitola 1.2 Rovnost.

Negativní diskriminace

Cílem negativní diskriminace je odepření jistých práv, tedy znevýhodnění jednotlivce nebo skupiny vůči ostatním.

Štanglová negativní diskriminaci spatřuje v takovém jednání, kdy je s osobou nebo skupinou osob ve srovnatelné situaci zacházeno méně výhodným způsobem než s jinými osobami. Toto chování je společensky neakceptovatelné, neboť je založeno na nerovnosti. Toto zacházení není objektivně zdůvodněné nebo je nepřiměřené.¹⁷

Negativní diskriminace se objevuje např. u některých zaměstnavatelů v rozdílném přístupu v odměňování žen a mužů.

Diskriminace přímá

je takové jednání či opomenutí, kdy je, bylo nebo by mohlo být s jednou osobou zacházeno ve srovnatelné situaci méně výhodným způsobem

¹⁶ ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 53.

¹⁷ Tamtéž, s. 49.

než s jinou osobou, a to na základě rozlišování podle definovaných diskriminačních důvodů.

Jako přímou diskriminaci Boučková označuje určitý projev vůle nebo nedbalosti, který lze prokázat. Přímou diskriminaci je možné identifikovat na základě méně příznivého zacházení s diskriminovanou osobou, a to v souvislosti s některým z vyjmenovaných diskriminačních důvodů. Toto zacházení je zpravidla nutné určit srovnáním s jinou osobou, komparátorem, se kterou se zacházelo, zachází nebo by se zacházelo příznivěji než s obětí diskriminace. Tyto osoby se musejí nacházet ve srovnatelné situaci.¹⁸

Přímá diskriminace je snadněji rozpoznatelná, neboť poškození si obvykle znevýhodněné postavení oproti jiným uvědomují. Charakteristickým příkladem je nižší mzda ženy oproti mužskému kolegovi za stejnou práci.

Diskriminace nepřímá

je podle Boučkové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního rozhodnutí, kritéria nebo praxe, je osoba znevýhodněna oproti ostatním, a to vždy za podmínky, že toto rozhodnutí, kritérium nebo praxe nejsou odůvodněné a přiměřené. Za nepřímou diskriminaci lze označit odmítnutí nebo odepření zaměstnavatele přijmout přiměřené opatření týkající se vytvoření pracovních podmínek, zejména k přístupu do zaměstnání, pro osoby se zdravotním postižením.¹⁹ O nepřímou diskriminaci také půjde, jestliže zaměstnavatel bude pořádat vzdělávací (např. jazykové) kurzy v podvečerních hodinách. Matky malých dětí se zpravidla do těchto kurzů nepřihlásí v takové míře, jako muži. Nepřímá diskriminace nemusí být na první pohled patrná, diskriminovaný si ji ani nemusí uvědomovat. Oproti diskriminaci přímé se obtížněji prokazuje.

¹⁸ BOUČKOVÁ, P. a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 133.

¹⁹ Tamtéž, s. 159.

Obtěžování

Za druh diskriminace je považováno také obtěžování.

Obtěžováním Štanglová označuje nežádoucí chování, které souvisí s některým z diskriminačních důvodů a jeho záměrem či důsledkem je snížení důstojnosti zaměstnance a vytvoření nepřátelského nebo ponižujícího prostředí na pracovišti. Může jít také o chování, které je dotčeným pracovníkem oprávněně vnímáno jako podmínka pro uzavření pracovního poměru, pro umožnění zvýšení kvalifikace, prodloužení pracovního poměru sjednaného na dobu určitou, pro zvýšení mzdy, poskytnutí odměny apod.²⁰

Obtěžování se může vyznačovat lehčími formami jako jsou slovní útoky (vtipy, nadávky, urážky), až po formy závažné, které končí fyzickým napadením.

Sexuální obtěžování

má podle Štanglové stejný základ jako obtěžování, avšak se zřejmým sexuálním podtextem. Může mít podobu verbální, neverbální i fyzickou. Dochází k němu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, mezi nadřízenými a podřízenými i mezi spolupracovníky ve stejných funkcích. Sexuální obtěžování nemusí být zjevné jen mezi zaměstnanci opačných pohlaví, ale i mezi příslušníky pohlaví stejného. Vždy však musí jít o jednání nežádoucí a nevíтанé.²¹

K lehčím formám sexuálního obtěžování patří nevhodné vtipy se sexuálním obsahem, sexuálně podbarvené poznámky, rozesílání e-mailů se sexuálním podtextem atd. Nejtěžší formou sexuálního obtěžování je vymáhání sexuálního styku.

Další druhy diskriminace

Pronásledování je nepříznivé zacházení s osobou nebo znevýhodnění osoby, k němuž došlo z důvodu uplatnění poškozeného jedince domáhat se svého práva na ochranu proti diskriminaci.

²⁰ ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 52 – 53.

²¹ Tamtéž, s. 52 – 53.

Pokyn k diskriminaci je chování osoby v nadřízeném postavení, která zneužije své pozice a požaduje od podřízených diskriminaci třetích osob.

Navádění k diskriminaci je analogické nežádoucí chování osoby odlišné tím, že vztah mezi osobami není ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti.

K ostatním negativním jevům na pracovištích, které byly v minulosti označovány jako šikana, dle Štanglové patří:²²

- **mobbing**, který je psychickým terorem na pracovišti; spočívá v soustavných verbálních útocích spolupracovníků, ovšem bez porušování právních předpisů vůči konkrétnímu zaměstnanci,
- **bossing** spočívá v útocích nadřízeného pracovníka,
- **bullying**, který je u nás zatím méně známým výrazem a lze jej přeložit jako zneužívání zaměstnance.

1.4 Pohlaví a gender

Pohlaví udává rozdíl mezi ženami a muži dané od narození.

Gender znamená rod a podle Pleskové se používá k pojmenování takových rozdílů mezi muži a ženami, které jsou dané výchovou v rámci určité společnosti či kultury. Jde o rozlišování rozdílů sociálních a psychických, jež se v čase proměňují a jsou v různých kulturách odlišné. Typickým příkladem je role žen a mužů v rodině či profesní zaměření posuzované jako charakteristické pro muže a ženy. Od tohoto pojmu se odvozují **genderové role**. Jsou to společenské role předepisované společností na základě pohlaví osob. Znamenají způsoby chování, kterými se projevujeme jako muž či žena. Genderové role se mění v čase a nejsou určeny ve všech společnostech ani ve všech vrstvách jedné společnosti stejně. S pojmem genderových rolí souvisí tzv. **genderové stereotypy**. Jedná se o stereotypní nahlížení, předsudky a představy o „správném“

²² ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 58.

chování a posuzování jedinců na základě příslušnosti k určitému pohlaví bez řešení otázky, co je jim vrozené a co získali výchovou, či jaké jsou jejich individuální schopnosti.²³

Genderovou rovnost lze charakterizovat jako vyrovnané zastoupení a kompetence ve všech sférách veřejného i soukromého života. Jde o nepřetržitý proces, který je zároveň cestou k hlubšímu pochopení demokracie.²⁴

V naší společnosti je stále udržován předpoklad, že ženy jsou oproti mužům vhodněji uzpůsobené k výchově dětí a zabezpečování chodu domácnosti. Muži jsou považováni za racionální, mající schopnosti obstat v řídicích funkcích. Důsledkem tohoto genderového stereotypu je, že ženy nemají stejnou příležitost působit v povoláních považovaných za prestižní.²⁵

²³ PLESKOVÁ, K. *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů*. 3. Aktualizované vydání. Brno: Nesehnutí, 2008, s. 5 – 6.

²⁴ ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 54 – 56.

²⁵ Patrná je např. převaha mužů v politické sféře či ve vysokých manažerských pozicích.

2 Prameny práva zákazu diskriminace a rovného zacházení

Problematika práva na rovné zacházení a zákaz diskriminace je řešena v mnoha dokumentech a právních předpisech mezinárodních organizací, Evropské unie i České republiky. V následujících podkapitolách uvedu krátký přehled nejdůležitějších antidiskriminačních ustanovení. Cílem této práce není uvést úplný výčet právních předpisů a dokumentů, dotýkajících se tohoto tématu. Je však důležité si uvědomit, že úpravy v oblasti mezinárodního práva i práva Evropské unie významným způsobem ovlivňují právní normy práva vnitrostátního.

2.1 Mezinárodní právo

Vyústěním zájmu o lidská práva po 2. světové válce bylo přijetí Všeobecné deklarace lidských práv, která se stala základem pro vypracování dvou zásadních právních dokumentů v oblasti lidských práv: Mezinárodního paktu o občanských a politických právech a Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech.

Mezinárodní smlouvy jsou označovány jako pakty, úmluvy, konvence apod. Vztah mezinárodního a vnitrostátního práva je uspořádán tak, že vyhlášené (ratifikované) mezinárodní smlouvy jsou transformovány do vnitrostátního právního řádu a Česká republika je jimi vázána. Jestliže obsahuje mezinárodní smlouva odlišnou úpravu než zákon, v aplikaci má přednost mezinárodní smlouva.

K nejvýznamnějším mezinárodním organizacím řešícím rovné zacházení a zákaz diskriminace patří zejména **Organizace spojených národů** (OSN), **Mezinárodní organizace práce** (MOP) a **Rada Evropy**. Dokumenty, které přijímají, mají zpravidla charakter mezinárodních smluv.

K nejdůležitějším dokumentům upravujícím lidská práva a základní svobody schváleným na půdě OSN, podle Štanglové patří:²⁶

- Všeobecná deklarace lidských práv z roku 1948, která je výchozím dokumentem pro ostatní mezinárodní lidskoprávní úmluvy

²⁶ ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 63 – 64.

- Mezinárodní pakt o občanských a politických právech
- Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech
- Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace
- Úmluva o politických právech žen
- Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen
- Úmluva o právech dítěte

MOP formuluje úroveň základních práv v oblastech jako jsou: odstranění nucené práce, rovnost příležitostí a rovné zacházení, svoboda volného sdružování, standardy sociálního zabezpečení apod. Přijímá mezinárodní úmluvy (konvence) a doporučení týkající se pracovního práva a sociálního zabezpečení. K zásadním Úmluvám MOP, které souvisejí s tématem této práce, náleží:²⁷

- Úmluva MOP č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty
- Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání

K hlavním cílům Rady Evropy patří ochrana lidských práv, podpora jednoty mezi členskými zeměmi, jejich ekonomický a sociální pokrok, zlepšování životních podmínek a rozvíjení lidských hodnot. Rada Evropy přijímá úmluvy, dohody a protokoly, které jsou pro státy, které je přijaly, závazné. Nejvýznamnější podle Běliny jsou:²⁸

- Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (tzv. Evropská úmluva) z roku 1950
- Evropská sociální charta, novelizovaná dodatkem v roce 1991

2.2 Právo Evropské unie

Právo Evropské unie (EU) je specifickou částí mezinárodního práva se silnými federativními prvky.²⁹ Unijní právo má dvě úrovně: právo primární,

²⁷ ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 73 – 76.

²⁸ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 54 – 55.

²⁹ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 63.

kteře představují mezinárodní smlouvy, k nimž patří především zřizovací smlouvy, a právo sekundární zpravidla tvořené nařízenými a směrnícemi, rozhodnutími, doporučeními a stanovisky. Nařízení je závazné a přímo aplikovatelné ve všech členských státech, naproti tomu směrnice (direktiva) je harmonizačním nástrojem a je závazná pro ty státy, kterým je určena, přičemž prostředky a formu si určují vnitrostátní orgány samy.

V legislativě EU má zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace principiální důležitost. Je zaměřena zejména na rovné zacházení s muži a ženami a zákaz diskriminace z důvodu pohlaví. V souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie bylo nutné provedení harmonizace českého právního řádu s evropským právem. Došlo tak k rozsáhlým legislativním změnám, kterými byly implementovány evropské normy do právních předpisů České republiky.

K základním dokumentům primárního práva podle Štanglové náleží:³⁰

- Jednotný evropský akt, platný od 1. 7. 1987, jehož cílem je hospodářská a sociální soudržnost členských států. V pracovněprávní oblasti byly definovány minimální požadavky pracovních vztahů a pracovních podmínek.
- Charta Společenství o základních sociálních právech zaměstnanců, která byla podepsána ve Štrasburku v prosinci 1989, upravuje základní práva v souvislosti se zaměstnáním, zejména rovnost pohlaví a zákaz diskriminace. Je prvním katalogem základních práv vydaným v Evropských společenstvích.
- Maastrichtská smlouva (Smlouva o Evropské unii) platná od 1. 11. 1993, se zasloužila o zatím nejrozsáhlejší reformu práva Evropského společenství a stala se také mezníkem v procesu evropské integrace. Jejím cílem je mimo jiné posilování ochrany práv a zájmů členských států zavedením sekundárního občanství Unie, včetně zlepšení pracovního prostředí a pracovních podmínek a rovnost příležitostí mužů a žen na pracovním trhu.

³⁰

ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 94 – 106.

- Amsterodamská smlouva, platná od 1. 5. 1999, je dalším významným mezníkem ve vývoji sociální politiky Společenství. Jeho posláním je podporovat vysokou úroveň zaměstnanosti, sociální ochrany a rovnost žen a mužů, prohlubuje princip zákazu diskriminace založené na pohlaví i ostatních diskriminačních znacích. Upravuje zásadu stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty. Umožňuje také časově omezené zvýhodnění méně zastoupeného pohlaví v určité pracovní oblasti s cílem zajištění úplné rovnosti mezi muži a ženami v profesním životě – tzv. pozitivní opatření.
- Niceská smlouva, platná od 1. 2. 2003, je dovršením procesu zahájeného Amsterodamskou smlouvou s cílem zvládnout úkoly související s rozšířením EU. Byla rozšířena legislativa např. v oblasti sociální ochrany pracovníků a jejich ochrany při skončení pracovního poměru či v boji proti sociálnímu vyloučení.
- Lisabonská smlouva a spolu s ní Listina základních práv Evropské unie, platné od 1. 12. 2009. Lisabonská smlouva novelizovala Smlouvu o Evropské unii a Smlouvu o založení Evropského společenství – nyní Smlouvu o fungování EU. Unie nahrazuje Evropské společenství, je jeho nástupkyní.

K nejdůležitějším antidiskriminačním směrnici sekundárního práva podle Běliny patří:³¹

- směrnice Evropského parlamentu a Rady ES č. 2006/54/ES, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání
- směrnice Rady ES 2000/43/ES, kterou se provádí zásada rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ
- směrnice Rady ES 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání

³¹ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 64.

2.3 České právo

Jak bylo uvedeno výše, úprava rovného zacházení a zákazu diskriminace v právním uspořádání České republiky vychází z mezinárodních pramenů práva i z právních zdrojů Evropské unie, kterými je Česká republika vázána. V následujícím textu uvedu základní prameny vnitrostátního práva.

Listina základních práv a svobod

Součástí ústavního pořádku je Listina základních práv a svobod, která v čl. 1 zaručuje svobodu a rovnost lidí v důstojnosti a právech, přičemž základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezcizitelné, neprohlášené a nezrušitelné. Z hlediska obsahu této práce je zásadní čl. 3 odst. 1 Listiny, jenž garantuje základní práva a svobody „*všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení*“³² a dále čl. 28, který zaručuje zaměstnancům právo na spravedlivou odměnu za práci.

Výčet diskriminačních důvodů uvedených v Listině je demonstrativní. Znamená to tedy, že je možné jej výkladem rozšiřovat o další diskriminační důvody, jako např. zdravotní postižení nebo sexuální orientace.³³

Zákoník práce

K základním zásadám pracovněprávních vztahů kromě spravedlivého odměňování patří rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz diskriminace.

Tato oblast je blíže upravena v § 16 odst. 1 ZP. Zásadu rovného zacházení ZP řeší také před vznikem pracovního poměru: v § 30 odst. 2 je stanoveno, že zaměstnavatel smí vyžadovat v této souvislosti od fyzické osoby, která se u něj uchází o práci, nebo od jiných osob jen údaje, které bezprostředně souvisí s uzavřením pracovní smlouvy. Zaměstnavatel rovněž nesmí ve smyslu ust. § 316 odst. 4 od zaměstnance požadovat informace,

³² Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů.

³³ HUBÁLEK, M., Štěpánková M., ZAMBOJ, L. *Trh práce a diskriminace*. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2008, s. 11 – 12.

kteřé přímo nesouviřej s výkonem práce. K povinnostem zaměstnavatelů také patří dle § 279 odst. 1 písm. f) informační povinnost vůči zaměstnancům o opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace.³⁴

Antidiskriminační zákon

Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, tzv. antidiskriminační zákon (AntiDZ), který je účinný od 1.9.2009, vznikl na základě nutnosti implementovat právo EU do českého právního řádu. Málodkterý zákon vyvolal během schvalovacího procesu tolik emocí. Podle Boučkové to bylo zřejmě tím, že zákaz diskriminace se podstatným způsobem dotýká každodenního života všech lidí.³⁵

Antidiskriminační zákon v ust. § 1 odst. 1 upravuje věcnou působnost zákona, tedy okruh oblastí, kde se uplatňuje zákaz diskriminace. Vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace např. ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, či pracovních poměrů včetně odměňování. Diskriminační důvody jsou taxativně vyjmenovány v § 2 odst. 3. Těmito důvody jsou: „*rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra či světový názor*“.³⁶ AntiDZ dále definuje jednotlivé formy diskriminace – diskriminaci přímou a nepřímou, přičemž za diskriminaci se považuje také obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci. Tyto pojmy jsou blíže vysvětleny v kapitole č. 1. V ust. § 6 a § 7 jsou uvedeny přípustné formy rozdílného zacházení, kterým (jak už bylo řečeno) je věnována samostatná podkapitola 3.4, v níž jsou pro snadnější pochopení prezentovány příklady z praxe. Zákon dále ukládá povinnost zaměstnavatelům zajišťovat rovné zacházení pro muže a ženy a

³⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

³⁵ BOUČKOVÁ, P. a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 11.

³⁶ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

uvádí právní prostředky ochrany před diskriminací. AntiDZ také obsahuje úpravu pozitivních opatření, která byla vysvětlena v podkapitole 1.2.

Přijetím antidiskriminačního zákona došlo od 1. 12. 2009 k rozšíření působnosti veřejného ochránce práv ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací. O této skutečnosti pojednává podkapitola 4.3.

Zákon o zaměstnanosti

Státní politika zaměstnanosti kromě dalších taxativně vyjmenovaných činností zahrnuje v ust. § 2 zákona o zaměstnanosti (ZoZ) také vytváření „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 s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob“.³⁷ V zákoně je stanovena povinnost účastníkům právních vztahů, kterými je ministerstvo, Úřad práce a zaměstnavatelé, zajišťovat rovné zacházení s osobami uplatňujícími právo na zaměstnání. Zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat informace, které jsou z hlediska zákona nepřipustné. Na žádost uchazeče o zaměstnání je povinen prokázat oprávněnost požadovaného osobního údaje.

Kontrolou na úseku zaměstnanosti je novelizací ZoZ od 1. 1. 2012 namísto Úřadu práce věcně příslušným orgánem Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce.

Zákon o inspekci práce

Státní úřad inspekce práce a jím řízené oblastní inspektoráty práce mají svěřenou kontrolní pravomoc na úseku ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek. Fyzická osoba se dopustí přestupku a právnická osoba správního deliktu na úseku rovného zacházení ve smyslu § 11 a § 24 zákona o inspekci práce tím, že:³⁸

³⁷ Zákon o č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

³⁸ Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

- a) *„nezajistí rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, a odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu zaměstnání,*
- b) *diskriminuje zaměstnance (§ 16 zákoníku práce)*
- c) *postihne nebo znevýhodní zaměstnance proto, že se zákonným způsobem domáhal svých práv a nároků vyplývajících z pracovněprávních vztahů*
- d) *neprojedná se zaměstnancem nebo na jeho žádost se zástupci zaměstnanců jeho stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu“.*

Zde bych ráda objasnila, v jakých případech inspektoři inspektorátu práce udělují sankce podle zákona o zaměstnanosti a kdy ve smyslu zákona o inspekci práce. Je-li nerovné zacházení nebo diskriminace zjištěna před vznikem pracovního poměru, tzn. při výběrovém řízení nebo v inzerci, sankce jsou řešeny podle ZoZ. Je-li nerovné zacházení či diskriminace prokázána u zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, sankce jsou udělovány podle zákona o inspekci práce.

3 Vybrané případy diskriminace v pracovněprávních vztazích z důvodu pohlaví a věku

V praktické části této práce se zaměřím na nejčastější případy porušení zákazu rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích, se kterými jsem se setkávala při své pracovní činnosti na kontrolním oddělení úřadu práce. Nejčastěji byly řešeny tyto diskriminační důvody: pohlaví a věk, dále pak zdravotní důvody, méně častými rasa či etnický původ a rodinný stav. Vzhledem k největší četnosti a omezenému rozsahu práce se v následujících řádcích budu věnovat prvním dvěma důvodům.

Pohlaví

Podle autorky tiskové zprávy Aleny Křížkové z Centra pro výzkum veřejného mínění Sociologického ústavu AV ČR z roku 2003 Srovnání postavení mužů a žen na trhu práce, „více než čtvrtina populace považuje ženy za jednoznačně znevýhodněné na trhu práce. Pouze pětina české populace si myslí, že v postavení mužů a žen na trhu práce není rozdíl“.³⁹

Tento výzkum se sice uskutečnil již před 12 lety, ale mám za to, že do dnešních dnů ve smyslu genderové rovnosti nedošlo k výraznějšímu posunu. Mé tvrzení, podpořené poznatky z pracovní praxe, verifikuje také článek „Česko se propadlo v žebříčku rovnosti pohlaví“, v němž jsou zveřejněny závěry studie Světového ekonomického fóra, které sestavilo žebříček rovnosti žen a mužů za rok 2013. Žebříček představuje jeden z nejkompexnějších přehledů o rovnoprávnosti pohlaví. Zpráva porovnává 136 zemí světa včetně České republiky. Kromě samotného žebříčku zpráva obsahuje profil zemí z pohledu rovnosti pohlaví v oblasti ekonomického zapojení a příležitostí, zdraví a předpokládaného dožití, dosaženého vzdělání a zastoupení v politice. Index nebere v potaz vyspělost zemí, porovnává postavení mužů a žen v rámci určité země, a proto jsou data srovnatelná. Žebříček tedy zobrazuje, jak jsou země úspěšné v dosahování

³⁹ Srovnání postavení mužů a žen na trhu práce [online], cit. 5. 1. 2015, dostupné na: http://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c1/a2950/f3/100219s_eu30514a.pdf

formální rovnosti ve sledovaných oblastech. ČR dosáhla, stejně jako v roce 2012, hodnoty 0,677, což lze vyložit tak, že postavení žen se shoduje s postavením mužů pouze ze 67,7 %. Tento výsledek stačil jen na 83. místo ze 136 zemí, což představuje oproti roku 2012 propad o 10 míst. V Evropě se hůře než ČR umístily pouze Malta (84.), Maďarsko (87.) a Albánie (108.). Index navíc poukázal na zajímavý fakt – míra rovného zacházení nezávisí na ekonomické vyspělosti země. Světové ekonomické fórum rozčlenilo sledované země do čtyř tříd podle příjmů a zjistilo se, že míra rovnosti byla ve všech skupinách přibližně stejná. Například Burundi, zařazené do nejnižší příjmové skupiny, dosáhlo dokonce lepšího výsledku, než většina států z nejvyšší příjmové skupiny - Spojené státy americké, Francie, ale i ČR.⁴⁰

Oba výzkumy ukazují, že v oblasti rovnosti pohlaví ČR dlouhodobě stagnuje. Lze souhlasit s tvrzením Kateřiny Pleskové, že *„diskriminace je důsledkem genderových stereotypů a vede k nerovnému postavení žen a mužů ve společnosti, které s sebou nese řadu problémů pro obě pohlaví“*.⁴¹ Tento stereotypní pohled má negativní dopady zejména pro ženy. Je patrné, že ženy jsou často diskriminovány v tzv. „typicky mužských“ zaměstnáních jako např. řidiči, pracovníci ozbrojených sborů, soustružníci, ale i u manažerských pozic a obdobně, i když méně často, dochází k diskriminaci mužů v profesích „typicky ženských“, např. místa vychovatelů v předškolních zařízeních. Genderové stereotypy hrají roli v diskriminaci z důvodu pohlaví i z ekonomického hlediska. Zaměstnavatel předpokládá, že ženám stačí méně peněz, než by musel vyplácet mužům. Tento diskriminační důvod ovšem navenek nepřiznají, a proto se můžeme setkat s důvody prozaičtějšími pro nepřijetí muže, jako jsou neoddělená sociální zařízení nebo šatna pouze pro ženy. Ovšem ani tyto důvody by z hlediska diskriminace neobstály.

⁴⁰ Česko se propadlo v žebříčku rovnosti pohlaví [online], cit. 5. 1. 2015, dostupné na: <http://www.ochrance.cz/diskriminace/aktuality-z-diskriminace/aktuality-z-diskriminace-2014/cesko-se-propadlo-v-zebricku-rovnosti-pohlavi/>

⁴¹ PLESKOVÁ, K. *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů*. 3. aktualizované vydání. Brno: Nesehnutí, 2008, s. 11.

Předpokladem pro úspěšné řešení diskriminace z důvodu pohlaví je sladění osobního a profesního života. Jde o zaujímání nových postojů k pojetí práce a osobního života, které zohledňují požadavek žen udržet si profesní rozvoj a zároveň mít dostatek času na výchovu dětí.⁴² Je více možností, jakým způsobem mohou firmy vytvářet podmínky pro flexibilní práci žen: např. zřízení firemních školek, pružné rozvržení pracovní doby, možnost práce na částečný pracovní úvazek, sdílení úvazku s kolegyní či kolegou (job-sharing), umožnění práce z domova.

Věk

„Ageismus – neboli věková diskriminace - je ideologie založená na sdíleném přesvědčení o kvalitativní nerovnosti jednotlivých fází lidského životního cyklu. Projevuje se skrze proces systematické, symbolické i reálné stereotypizace a diskriminace osob a skupin na základě jejich chronologického věku a/nebo na jejich příslušnosti k určité generaci.“⁴³

O skutečnosti, že se Češi obávají diskriminace z důvodu věku, vypovídá článek „Češi se nejvíc bojí věkové diskriminace“, vydaný o.p.s. Alternativa 50+. Je v něm popsán výsledek výzkumu agentury STEM z května 2014 na reprezentativním souboru 1 093 obyvatel ČR starších 18 let. Ukázal, že vnímání diskriminace se zvyšuje. 74% respondentů považuje diskriminaci u nás za velký problém. Tento názor ve veřejném mínění stále mírně posiluje. V roce 2003 a v letech 2009 a 2010 považovala diskriminaci za závažný problém zhruba polovina veřejnosti. Od roku 2011 se podíl názorů, že diskriminace je velkým problémem, stále zvyšuje, nyní až k hranici tříčtvrtinové většiny. Výzkum rozlišoval také různé typy diskriminace. Za nejzávažnější typ diskriminace považuje 44 % lidí znevýhodňování podle věku.⁴⁴

Diskriminace z důvodu věku je zaznamenávána u osob téměř každého věku. Trvalým problémem je zaměstnávání absolventů do 25 let, následuje

⁴² *Diskriminace a právo*. Praha: Gender Studies, 2007, s. 34.

⁴³ VIDOVIČOVÁ, L. *Věková diskriminace – ageismus: úvod do teorie a výskyt diskriminačních přístupů ve vybraných oblastech s důrazem na pracovní trh*. Praha, Brno: VÚPSV, 2005, s. 5.

⁴⁴ Češi se nejvíc bojí věkové diskriminace [online], cit. 5. 1. 2015, dostupné na: <http://alternativaplus.cz/cesi-se-nejvic-boji-vekove-diskriminace/>

zaměstnávání žen - matek s malými dětmi, ale stále obtížně řešitelnou celospolečenskou otázkou je, jak zabránit diskriminaci starších lidí. Nejsou tím myšleni pouze senioři, tato věková diskriminace se objevuje již mezi 45. až 50. rokem.

Marginalizace a sklon k podceňování osob vyššího věku v zaměstnání podle Čižinského vedou k:⁴⁵

- nepřijímání do zaměstnání – už inzeráty bývají diskriminačního charakteru
- diskriminaci při pracovním postupu
- častějšímu propouštění při snižování stavu zaměstnanců

V praxi se stále setkáváme s tím, že lidé nad 50 let bývají pro zaměstnavatele nepopulární hned z několika důvodů: bývají označováni jako neochotní učit se novým věcem, jsou pomalejší, neumějí plnohodnotně využívat možnosti práce s počítačem. Mají ale mnohaleté pracovní zkušenosti, proto jim zaměstnavatel nemůže nabídnout nízkou nástupní mzdu jako mladému kandidátovi. Často se stává, že v životopise uvedený ročník narození vede k nezařazení uchazeče k pohovoru. Je potom tristní, že i výjimečně schopný člověk nedostane šanci prokázat, že splňuje veškerá kritéria pro přijetí do zaměstnání.

Podle statistiky MPSV za rok 2012 tvoří počet uchazečů o zaměstnání nad 50 let věku celkem 26,5 %. Jestliže člověk ve věku 50+ ztratí práci, je pro něj velmi těžké nové zaměstnání opět nalézt. Z kvantitativního výzkumu, realizovaného v roce 2013 obecně prospěšnou společností Alternativa 50+, vyplývá, že 30 % respondentů se setkala s projevem znevýhodnění v oblasti pracovního trhu a 24 % bylo znevýhodněno přímo v práci.⁴⁶

Ageismus vnímám jako závažný problém, který se v České republice zatím příliš nedaří řešit, a který v konečném důsledku může vést k dalším neprávě zanedbatelným výdajům ze státního rozpočtu. Na jedné straně

⁴⁵ ČIŽINSKÝ, P. a kol. *Diskriminace – manuál pro pracovníky institucí*. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2006, s. 29 – 30.

⁴⁶ Nezaměstnanost osob 50+ [online], cit. 5. 1. 2015, dostupné na: <http://alternativaplus.cz/nezamestnanost-osob-50/>

zákonodárci prodlužují věk odchodu do důchodu a s ním i dobu povinného pojištění pro nárok na starobní důchod, na druhé straně jsou to právě lidé předdůchodového věku, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní a nejčastěji propouštěni ze zaměstnání. Nemožnost získání jiné práce řeší odchodem do předčasného starobního důchodu, avšak důchod jim bude až do konce života poměrnou částí krácen. Tato situace může vyústit k ohrožení hmotnou nouzí těchto seniorů a další závislosti na sociálních dávkách.

3.1 Inzerce

První aktivitou při hledání nového zaměstnání je pročítání inzerátů s nabídkami práce na webových stránkách personálních agentur, úřadu práce nebo v novinách. Zveřejněné inzeráty nesmějí obsahovat diskriminační nabídky.

Nabídka práce, která je určena pouze pro jedno pohlaví, je bez věcného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze vykonávané práce přímo diskriminační. O přímou diskriminaci se také jedná, pokud z inzerátu na pracovní pozici vyplývá - bez specifického důvodu - požadavek určitého věku. V inzerátu se rovněž nesmějí objevit preference uchazečů na základě jejich rodinných poměrů, případně existence či neexistence dětí. Stejně tak požadavek doložení bezúhonnosti čistým výpisem z rejstříku trestů, aniž by k tomu byl věcný důvod, je v rozporu s ust. 316 odst. 4 h) ZP. Pokud informace o bezúhonnosti bezprostředně nesouvisí s uzavřením pracovního poměru, je předložení výpisu z rejstříku trestů neopodstatněné.

Je-li však v inzerátu název profese uveden pouze v mužském rodě, nemusí být vždy diskriminační. Často se jedná o tzv. generické maskulinum, tedy užití mužského rodu pro souhrnné označení mužů i žen, např. student, lékař, právník. Nejvhodnější by jistě bylo užívání mužského i ženského označení profese, např. „hledám právníka/právníčku“, případně jiným způsobem formulovat, že profese je nabízena kandidátům bez ohledu na pohlaví, např. „hledám muže/ženu na pozici bezpečnostní technik“. Jestliže však v názvu pozice či vlastním textu inzerátu bude uvedený pouze ženský rod, je situace jiná. V českém jazyce se obecně neuvádí tzv. generické femininum, tedy ženský rod pro souhrnné označení mužů i žen. Z takového inzerátu je tedy patrné, že nabídka zaměstnání je určena pouze ženám. Inzerát, ze kterého je

zřejmé, že zaměstnavatel hledá prodavačku, uklízečku, asistentku ředitele apod., je proto přímo diskriminační z důvodu pohlaví.

Příklad přímé diskriminace:

„Přijmeme na práci s vysokozdvížným vozíkem muže s oprávněním...“

„Hledám muže na pozici technika...“

„Přijmu kadeřnici...“

„Pozice je vhodná pro ženy“ – pokud výjimečně nevyplývá z povahy věci.

„Pro posílení našich řad hledáme mladého uchazeče na pozici...“

„Jste mladý a aktivní? Lákají vás výzvy?“

Příklad nepřímé diskriminace:

„Do mladého a dynamického kolektivu přijmeme kolegu...“ – takto formulovaný inzerát a priori vylučuje starší uchazeče.

„Uchazeči je nabízen mladý kolektiv jako pracovní benefit“ – z textu nepřímo vyplývá, že mladí uchazeči budou preferováni před staršími.

„Přijmeme asistenta/asistentku vedoucího prodeje s desetiletou praxí“ – zde je evidentní požadavek nepřiměřeně dlouhé předchozí praxe uchazeče o zaměstnání.

Projevy diskriminace v pracovní inzerci se v r. 2011 také zabýval výzkum Veřejného ochránce práv. Jeho cílem bylo zmapovat situaci z hlediska práva na rovné zacházení a zjištění, jak často se v textech inzerátů objevují neoprávněné požadavky ze strany zaměstnavatelů, které diskriminační důvody jsou nejvíce zastoupeny a jaké jsou nejčastější závadné formulace. Výzkum ukázal, že výskyt diskriminace v české pracovní inzerci není výjimečným jevem. Ze zkoumaného počtu 12 044 inzerátů 16,9 % analyzovaných inzerátů obsahovalo jeden nebo více diskriminačních požadavků na uchazeče. Inzeráty byly nejčastěji diskriminační z důvodu věku - v 11 % zkoumaných inzerátů, a pohlaví - v 7 % inzerátů. Z hlediska rozlišení přímé a nepřímé diskriminace byly případy přímé diskriminace častější: ze zjištěných neoprávněných důvodů

jich bylo 61 % použito v kontextu přímé diskriminace (1 392 důvodů) a 39 % v kontextu nepřímé diskriminace (908 důvodů).⁴⁷

3.2 Přijímání do zaměstnání

Zákaz diskriminace při přijímání do zaměstnání je jednou z hlavních zásad rovných příležitostí. Pokud jsou fyzické osoby již před vznikem pracovněprávního vztahu limitovány ve výběru zaměstnání či povolání z důvodu diskriminačního jednání potenciálních zaměstnavatelů, nemůže dojít k uplatňování ani ostatních zásad a principů z oblasti rovného zacházení - např. rovného odměňování.⁴⁸

Zaměstnavatel je ze zákona povinen přistupovat k jednotlivým uchazečům o zaměstnání bez rozdílu. Pokud je upřednostněn u přijímacího pohovoru jeden uchazeč před ostatními, např. z důvodu pohlaví či věku, aniž by k tomu existoval vážný důvod, jedná se podle zákona o diskriminaci. U přijímacího pohovoru zaměstnavatelé prověřují, zda kandidáti na pracovní místo splňují požadavky pro danou pozici, jako je vzdělání, jazyková vybavenost, praxe. Osobní otázky - datum narození, rodné číslo, bydliště, číslo bankovního spojení, vybraná zdravotní pojišťovna a jiné, mohou vyžadovat až v okamžiku uzavírání pracovní smlouvy. V praxi se však stává, že zaměstnavatel požaduje i takové informace, jejichž zjišťování je právní úpravou zakázáno. Typicky jsou to dotazy týkající se budoucího mateřství či zajištění péče o děti. Pokud tedy zaměstnavatel uchazečku nepřijme díky plánovanému založení rodiny, jedná se o diskriminaci.

Příklady nepřijatelných osobních dotazů, které s daným pracovním místem nesouvisí:

„Jste těhotná?“

⁴⁷ Výzkum veřejného ochránce práv – projevy diskriminace v pracovní inzerci [online], cit. 5. 1. 2015, dostupné na: http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Doporuceni/Doporuceni-Inzerce.pdf

⁴⁸ Diskriminace v pracovněprávní inzerci a při pohovoru [online], cit. 5. 1. 2015, dostupné na: <http://pravniciradce.ihned.cz/c1-55114410-diskriminace-v-pracovnepravni-inzerci-a-pri-pohovoru>

„Kdy plánujete rodinu?“
„Bydlíte daleko od rodičů?“
„Kdo bude pečovat o děti, až budou nemocné?“
„Máte přítele? Žijete spolu? Jak dlouho?“
„Jak dlouho jste vdaná?“
„Věříte v Boha?“
„Jaká je vaše sexuální orientace?“
„Kdy plánujete odejít do důchodu?“

Pokud zaměstnavatel vyžaduje odpověď na uvedené otázky, má uchazeč právo na to, aby zaměstnavatel prokázal důvod takových požadavků. Obecně se doporučuje na takové otázky neodpovídat.

Konkrétní podoba diskriminace je odlišná podle toho, zda jde o pracovní místo, které poptává velké množství méně kvalifikovaných uchazečů o práci, jako jsou prodavači v supermarketech, nebo zda se jedná o výběrovou profesi, kterou vykonává jen málo odborníků a na kterou se hledají uchazeči obtížněji, např. specializovaní lékaři.

Zaměstnavatelé si v současné době zpravidla již nedovolí uchazeči přímo sdělit, že jej nepřijmou pro jeho pohlaví, věk nebo etnický původ. Naopak se snaží odmítnutí odůvodnit jiným nenapadnutelným důvodem a zakrýt tak skutečný důvod. Proto je problematické skutečný důvod diskriminace prokázat.

3.3 Diskriminace na pracovišti

Nejčastějšími případy diskriminace na pracovišti jsou případy obtěžování, mobbing a bossing, diskriminace v oblasti odměňování a diskriminace v případě pracovního postupu.

Příklady obtěžování jsou uvedeny v podkapitole 1.3.

Šikanu na pracovišti postihuje antidiskriminační zákon - toto jednání musí být vždy motivováno diskriminačními kritérii. Případy šikany a diskriminace v zaměstnání často končí tím, že poškozený jedinec raději ukončí pracovní poměr.

Šikana na pracovišti, jak je uvedeno v první kapitole, se nazývá mobbing. Problémem šikany je obtížná prokazatelnost, neboť mobbing

zpravidla neprovází fyzické násilí. Většinou se jedná o násilí psychické, kterým pachatel usiluje o to, aby oběť dobrovolně opustila zaměstnání. U zaměstnance dochází k poklesu pracovní výkonnosti, frustraci a nezdědky i k vyřazení z pracovního kolektivu. Znakem mobbingu je jeho trvalost a opakovanost. Podle právní praxe musí mobbing trvat nejméně šest měsíců a opakovat se alespoň jednou týdně. Obětí může být kdokoli: jedinec, který se od jiných něčím odlišuje, např. zdravotně postižený kolega nebo osoba, která je výrazně submisivní, ale také schopný a úspěšný zaměstnanec, kterému ostatní kolegové závidí jeho úspěchy.⁴⁹

Podle článku „Mobbing: šikana na pracovišti, která se v Česku rozmáhá“, má v České republice zkušenosti s mobbingem 16 % zaměstnanců. Průzkum agentury GfK z roku 2007 ukázal, že terčem skrytého teroru na pracovištích se stávají zaměstnanci středního a staršího věku, nejčastěji ženy ve věku nad 45 let. Většinou končí s výpovědí v ruce a někdy i v péči lékařů. Odborníci soudí, že se do osobní filozofie některých lidí i firemních vztahů začíná již delší dobu promítat názor: „Být agresivní se vyplácí!“ Ve snaze zbavit se nežádoucího kolegy či podřízeného a upevnit si vlastní pozici ve firmě se projevuje značná vynalézavost agresorů. Vše může začít legráckami, žertíky a posměšky. Postupně se připojí schválnosti, intriky a plánované úsilí agresora, aby se jeho oběť stala ve firmě černou ovčí.⁵⁰ Za mobbing je vždy zodpovědný zaměstnavatel.

Lze jen souhlasit s textem Jaroslava Jakubky „Šikana na pracovišti“, že mobbing odráží morální stav společnosti a úroveň právní kultury. Šikanující si víc dovolují, v řešení situace jsou bezohlednější, a oběti se nedokáží bránit. To znamená, že ti první si nedělají starosti s dodržováním platného právního řádu a ti druzí si nedokáží svá práva účinně hájit. Manažeři se vyznačují spíše lstivostí, hulvátstvím, výhrůžkami a podrazy.⁵¹

⁴⁹ Šikana na pracovišti (mobbing, bossing a další) mohou vést až k sebevraždě [online], cit. 5. 1. 2015, dostupné na: <http://www.pravnilinka.cz/bezplatna-pravni-poradna-zdarma/sikana-na-pracovisti.html>

⁵⁰ Mobbing: šikana na pracovišti, která se v Česku rozmáhá [online], cit. 5. 1. 2015, dostupné na: <http://www.penize.cz/pracovni-pomer/40623-mobbing-sikana-na-pracovisti-ktera-se-v-cesku-rozmaha>

⁵¹ JAKUBKA, J. Šikana na pracovišti. Práce a mzda, 2011, roč. 59, č. 8, s. 37.

Diskriminace v odměňování

Tato forma diskriminace je charakteristická tím, že diskriminovaný je odměňován nižším platem nebo mzdou než ostatní kolegové ve srovnatelné situaci za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty. Tímto jednáním dochází k porušení ust. § 110 odst. 1 ZP.

Čížinský uvádí, že se diskriminace projevuje nejen v rozdílných částkách uvedených v pracovních smlouvách či v platebních výměrech, ale také v případě rozdělování nenárokových složek mzdy, mimořádných odměn a poskytování dalších benefitů jako jsou např. stravenky, příspěvek na dovolenou, přidělení služebního mobilního telefonu nebo služebního auta i pro soukromé účely. Diskriminaci v odměňování napomáhá fakt, že výše mezd a platů je v moderní společnosti tabuizovaným tématem (některé pracovní smlouvy zaměstnancům dokonce zakazují sdělovat výši svého platu). Z hlediska diskriminovaného je obtížné shromáždit dostatek informací a je proto obtížně prokazatelná.⁵²

Problematické je také určení stejné práce nebo práce stejné hodnoty. Boučková uvádí, že jde o stejnou práci, jestliže srovnávání pracovníci se stejnou pracovní náplní vyrobí stejný počet kusů v úkolové mzdě nebo mají totožnou délku pracovní doby v případě, že je odměna určována podle jednotek času. Za práci stejné hodnoty lze považovat situace, kdy pracovníci opačného pohlaví pracují u stejného zaměstnavatele a výkon jejich práce je podmíněn srovnatelnými předpoklady zejména v oblasti kvalifikace, dovedností, odpovědnosti a pracovní zátěže, přičemž jejich pracovní podmínky jsou rovněž srovnatelné.⁵³

Pracovníci se zpravidla obávají upozornit zaměstnavatele na tuto formu diskriminace z důvodu obavy ze ztráty místa. Vhodným řešením je podat podnět na místně příslušný inspektorát práce s žádostí o provedení kontroly u daného zaměstnavatele.

⁵² ČÍŽINSKÝ, P. a kol. *Diskriminace – manuál pro pracovníky institucí*. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2006, s. 23 – 24.

⁵³ BOUČKOVÁ, P. a kol. *Manuál pro vedení pracovněprávních sporů v oblasti rovného odměňování žen a mužů za stejnou práci či práci stejné hodnoty*. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2007, s. 7.

Povyšování, kariérní postup

Diskriminace týkající se kariérního postupu je úzce spjata s diskriminací v odměňování, neboť systém odměňování je zpravidla závislý na typu pracovní pozice, kterou zaměstnanec zastává. Diskriminační prvky lze vysledovat v případě, kdy se zaměstnavatel rozhoduje, koho z pracovníků vybere pro výkon náročnější a lépe ohodnocené práce. Proto někdy není možné obě formy diskriminace diferencovat.

V české společnosti, jak uvádí Čížinský, je rozlišována tzv. horizontální segregace, tzn., že v určitých povoláních zřetelně dominuje jedno pohlaví – např. ženy jsou výrazně zastoupeny v hůře placených zaměstnáních, a vertikální segregace, která je charakteristická tím, že muži zastávají častěji vedoucí pozice, a to i v profesích, kde je výrazná převaha žen – např. školství. Je tedy důvodné se domnívat, že v kariérním postupu často dochází k diskriminaci žen, a to v širokém spektru oblastí pracovního trhu. S tím koresponduje i skutečnost, že ženy dostávají za svou práci ve statistickém průměru podstatně nižší odměnu.⁵⁴

3.4 Příпустné formy rozdílného zacházení

Jak jsem již zmínila v podkapitole 1.2, rovné zacházení neplatí absolutně. Výjimky ze zákazu diskriminace v rámci českého práva speciálně upravuje zákoník práce a především antidiskriminační zákon.

ZP upravuje zejména případy, kdy je rozdílné zacházení důvodem ochrany určitých skupin zaměstnanců: žen z důvodu těhotenství a mateřství, osob mladších 18 let a osob se zdravotním postižením.⁵⁵ Např. těhotným ženám nesmí být nařízena práce přesčas, mladistvým práce v nepřetržitém provozu apod.

⁵⁴ ČÍŽINSKÝ, P. a kol. *Diskriminace – manuál pro pracovníky institucí*. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2006, s. 26.

⁵⁵ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 197.

AntiDZ řeší rozdílné zacházení například úpravou v ust. § 6 odst. 1 písm. a) a b):⁵⁶ „Diskriminací není rozdílné zacházení z důvodu věku v přístupu k zaměstnání nebo povolání, pokud je

a) vyžadována podmínka minimálního věku, odborné praxe nebo doby zaměstnání, která je pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání nebo pro přístup k určitým právům a povinnostem spojeným se zaměstnáním nebo povoláním nezbytná, nebo

b) pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání potřebné odborné vzdělávání, které je nepřiměřeně dlouhé vzhledem k datu, ke kterému osoba ucházející se o zaměstnání nebo povolání dosáhne důchodového věku podle zvláštního zákona“ (zákona o důchodovém pojištění).

Umožnit zaměstnavatelům posoudit maximální věk vzhledem k potřebě odborného vzdělání, aniž by se jednalo o rozdílné zacházení, vyplynul z důvodu vzniku nepřiměřených nákladů, jimiž by byl zatížen, a nemožnosti získané vzdělání zaměstnance plně využít. Může jít např. o situaci, kdy pracovník, který za rok dosáhne důchodového věku, by k řádnému výkonu zaměstnání musel projít odborným vzděláním, které by trvalo 6 měsíců. Vždy je však třeba respektovat, že musí být objektivně odůvodněn legitimní cíl a přiměřenost a nezbytnost prostředků k jeho dosažení.

Diskriminací není ani rozdílné zacházení v souvislosti se stanovením rozdílného věku pro odchod do důchodu pro muže a ženy.

Výjimkou ze zákazu diskriminace je také rozdílné zacházení v přístupu k zaměstnání, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce a požadavky jsou této povaze přiměřené (§ 6 odst. 3 AntiDZ). Dále je možné, pokud existuje věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené, z profesních požadavků eliminovat jedno pohlaví.⁵⁷ Diskriminačním inzerátem tedy nebude zveřejněný text, kdy divadlo hledá do svého souboru herce – muže určitého věku, či baletku – ženu. V tomto ustanovení jde

⁵⁶ BOUČKOVÁ, P. a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 213.

⁵⁷ BOUČKOVÁ, P. a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 220.

především o situace, kdy v přístupu k povolání nebo zaměstnání bude bránit předpoklad věku a pohlaví.

Pokud zaměstnavatel pro danou povahu práce vyžaduje určitou vlastnost zaměstnance, např. věk, pohlaví, národnost, je třeba podle Boučkové vždy posuzovat, zda je:

1. určitá charakteristika (pohlaví, věk) skutečně zásadní pro výkon daného povolání
2. představuje podstatný profesní požadavek
3. splňuje test přiměřenosti⁵⁸

Ze své praxe mohu potvrdit, že se běžně objevují případy, kdy zaměstnavatel požaduje po zaměstnanci fyzickou zdatnost, např. pro povolání skladníka nebo ostrahy, přičemž tuto vlastnost připisuje automaticky mužům. Při výběrových řízeních pak vybírá pouze z mužských kandidátů. Ženy však nelze vyloučit - u tohoto požadavku je třeba posuzovat, zda požadavek fyzické zdatnosti uchazečka o zaměstnání splňuje či nikoliv. Zde by se nejednalo o výjimku z diskriminace, ale o přímou diskriminaci žen.

⁵⁸ BOUČKOVÁ, P. a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 225 – 226.

4 Možnosti ochrany před diskriminací

Tuto kapitolu považuji za stěžejní část mé práce. V zaměstnání jsem se pravidelně setkávala se skutečností, že běžný občan si s problémem porušení rovného zacházení a diskriminací ze strany zaměstnavatele nedokázal poradit. Často se potom stávalo, že situace vyústila více či méně dobrovolným odchodem ze zaměstnání, aniž by se jedinci podařilo nalézt optimální východisko.

V následujících podkapitolách nastíním alternativy, pomocí kterých je možné diskriminaci řešit. Tím naplním cíl této práce.

4.1 Vyjednávání

Vyjednávání je dobrovolné a nezávazné, jeho předpokladem je ochota stran o věci komunikovat. Probíhá bez neutrálního prostředníka.

V zaměstnání může nastat situace, kdy dochází ke znevýhodňujícímu zacházení neúmyslně a diskriminující osoba si neuvědomuje důsledky svého jednání. Proto při nevědomém, ale i vědomém diskriminačním jednání je vhodné o problému nejdříve hovořit přímo s diskriminujícím a pokusit se dosáhnout smíru. Není-li smíru dosaženo, může se diskriminovaný obrátit s žádostí o řešení na svého nadřízeného. Pokud by byl přímý nadřízený tím, kdo diskriminuje, možností je obrátit se na jeho nadřízeného.⁵⁹ V některých firmách, např. v bankách, řeší firemní problémy vnitřní ombudsman.⁶⁰

4.2 Podněty správním orgánům

V praxi je obvyklé, že oběť diskriminačního jednání nejdříve navštíví úřad práce a očekává pomoc při řešení svého problému. Bývá rozčarována, když se dozví, že kontrolou zákona o zaměstnanosti je pověřen oblastní inspektorát práce. Ale ani inspektorát práce není garancí pomoci. Systém práce tohoto úřadu je založen na plnění ročních a čtvrtletních plánů kontrolní činnosti a zbývá jen velmi omezený prostor pro pružné reagování

⁵⁹ Vzor podání – Příloha č. 1.

⁶⁰ *Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR. Příručka pro zaměstnance veřejné správy.* Praha: Multikulturní centrum, 2006, s. 35.

na podněty občanů. Počet kontrol a jejich zaměření je limitováno nízkým počtem inspektorů a snahou realizovat takové kontroly, u kterých je předpoklad jednoznačného prokázání porušení zákona a udělení vysoké pokuty.

Podání podnětu ke kontrole neznamena povinnost kontrolních orgánů zahájit řízení a provést kontrolu. Stěžovatel je do 60 dnů vyrozuměn, požádá-li o toto sdělení, zda jeho podnět byl zařazen do plánu kontrol, zda byl či nebyl prověřen, a pokud ano, zda bylo shledáno porušení ze strany zaměstnavatele.⁶¹ Zaměstnanec není v postavení účastníka řízení, a proto nemůže podat opravný prostředek proti postupu orgánu kontroly.

4.3 Veřejný ochránce práv

Přijetím AntiDZ byl novelizován Zákon o veřejném ochránci práv, který rozšířil působnost ombudsmana ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací.⁶² Činností veřejného ochránce práv (VOP) je nově také prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami ve smyslu AntiDZ. Poskytuje obětem diskriminace metodickou pomoc, provádí výzkum, zveřejňuje zprávy a vydává doporučení ve věcech diskriminace.⁶³ Nezastupuje však diskriminované před soudem.

Podle Boučkové by se VOP mohl stát významným orgánem, který může iniciovat řadu systémových řešení ve prospěch ochrany práv obětí diskriminace.⁶⁴

Na ombudsmana se mohou se svými stížnostmi obrátit osoby, které mají podezření z diskriminace. Jeho služby jsou poskytovány bezplatně. V podání je nutné uvést diskriminační důvod, např. věk, pohlaví, a subjekt, který se tohoto nepřípustného jednání dopustil, popsat okolnosti

⁶¹ Vzor podání – Příloha č. 2.

⁶² § 13 Zákona č. 349/1999 S., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů.

⁶³ §21 b) Zákona č. 349/1999 S., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů.

⁶⁴ BOUČKOVÁ, P. a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 326.

diskriminace a uvést, zda již diskriminovaný podnikl nějaké kroky k řešení této situace (podáním podnětu na inspektorát práce, žaloby k soudu apod.).⁶⁵ Stížnosti je možné zaslat prostřednictvím provozovatele poštovních služeb na adresu: Veřejný ochránce práv, Údolní 39, 602 00 Brno, e-mailem: podatelna@ochrance.cz, datovou schránkou, případně ústním podáním do protokolu.

Pomoc ombudsmana zahrnuje vyhodnocení situace, zda se jedná o diskriminaci ve smyslu antidiskriminačního zákona, a dále poskytnutí rady ohledně reálných možností obrany.

4.4 Mediace

Mediace umožňuje pomoci lidem, kteří mají narušenou komunikaci natolik, že se jim jejich problém nepodaří zvládnout bez pomoci nezávislé osoby - prostředníka. Na rozdíl od zahraničí u nás zatím není příliš známá a bohužel ani soudci nebývá často využívána. Přestože se o této možnosti v odborných kruzích hovoří jako o přínosné a vhodné metodě, v praxi ji soudy doporučují nebo nařizují spíše výjimečně. Významným posunem v mediaci je schválení zákona č. 202/2012 Sb., o mediaci, který upravuje výkon a účinky mediace prováděné tzv. zapsanými mediátory. Jsou jimi fyzické osoby, které získaly oprávnění k výkonu činnosti u Ministerstva spravedlnosti ČR. Tento zákon, účinný od 1. 9. 2012, z mediace nevyklučuje tzv. nezávislé mediátory, kteří nejsou zapsáni v seznamu Ministerstva spravedlnosti ČR, a jsou sdružováni v organizacích jako např. Asociace mediátorů ČR. Nevztahuje se však na ně zákon o mediaci, který u zapsaných mediátorů stanovuje povinnost mlčenlivosti, přerušení promlčecích a prekluzivních lhůt i vykonatelnost uzavřené dohody. Zapsaní mediátoři mají povinnost používat označení „zapsaný mediátor“, nezapsaní mohou používat pouze označení „mediátor“. Přestože se zákon zatím dostatečně neprojevil v praxi, souhlasím s názorem Jiřího Plamínka, podle

⁶⁵ Formulář podání VOP - Příloha č. 3.

kterého vznikla životaschopná norma, která mediační praxi v ČR může pomoci.⁶⁶

Mediace je „postup při řešení konfliktu za účasti jednoho nebo více mediátorů, kteří podporují komunikaci mezi osobami na konfliktu zúčastněnými tak, aby jim pomohli dosáhnout smírného řešení jejich konfliktu uzavřením mediační dohody“.⁶⁷ Potočková definuje mediaci jako proces, ve kterém třetí neutrální osoba – mediátor - napomáhá stranám v konfliktu nalézt vzájemně přijatelné řešení, aniž by spor rozhodovala nebo nařizovala podobu výsledného řešení. Jde o dobrovolný mimosoudní proces.⁶⁸

Cílem mediace je vyřešení sporu. Podle Plamínka je skutečným posláním mediace především péče o spokojenost všech účastníků mediace. Na rozdíl od soudů, kde je primárně hledána spravedlnost, je v mediaci klíčová spíše spokojenost. Spravedlnost je druhotná, prioritní je dosažení dohody.⁶⁹ Také podle Holé je spokojenost člověka cílem řešení konfliktu.⁷⁰

Úkolem mediátora je pomoci znesvářeným stranám vyřešit jejich spor. Na rozdíl od soudce však mediátor nemá oprávnění vynést konečné rozhodnutí – pouze může proces facilitovat, tzn. usnadňovat stranám komunikaci.⁷¹

Hlavní povinnosti a práva mediátora:⁷²

- zprostředkuje komunikaci
- určuje proces mediace
- je nestranný
- dbá o orientaci
- nerozhoduje o věci (výsledku)

ale zároveň: analyzuje kauzu a ovlivňuje vztahy.

⁶⁶ PLAMÍNEK, J. *Mediace: nejúčinnější lék na konflikty*. Praha: Grada, 2013, s. 158.

⁶⁷ § 2 zákona č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů (zákon o mediaci).

⁶⁸ POTOČKOVÁ, D. *Nejlepší je domluvit se, aneb, průvodce mediačním procesem*. Praha: Alfom, 2013, s. 42.

⁶⁹ PLAMÍNEK, J. *Mediace: nejúčinnější lék na konflikty*. Praha: Grada, 2013, s. 54.

⁷⁰ HOLÁ, L. *Mediace: Způsob řešení mezilidských konfliktů*. Praha: Grada Publishing, 2003, s. 18.

⁷¹ RISKIN, L. *Mediace aneb Jak řešit konflikty*. Praha: Pallata, 1996, s. 87.

⁷² PLAMÍNEK, J. *Mediace: nejúčinnější lék na konflikty*. Praha: Grada, 2013, s. 79.

Potočková uvádí, že základními principy mediačního procesu je:⁷³

- dobrovolnost stran v procesu mediace
- mlčenlivost mediátora
- neutralita vykonávání mediace

Proces mediace je vymezen vznikem sporu, po kterém následuje vlastní mediace a končí uzavřením mediační dohody, kterou je konflikt vyřešen.

Výhody mediace:⁷⁴

- podporuje spolupráci stran, neuzavírá možnost jejich budoucí spolupráce
- je dobrovolná, strany mohou kdykoliv přerušit jednání
- respektuje soukromí stran i sdílených informací
- strany mají zásadní vliv na řešení konfliktu
- umožňuje hledat různé možnosti řešení
- je výrazně levnější a rychlejší než soudní řízení

Nevýhody mediace:⁷⁵

- dobrovolnost může přinést problém s přizváním stran k jednání
- proces nezaručuje vyřešení
- nelze vytvořit precedent nebo napomoci veřejnému odsouzení viníka

Mediace je vhodná k řešení širokého spektra konfliktů: od rodinných sporů, přes spory spotřebitelské k pracovněprávním, včetně řešení sporů diskriminačních. Z uvedeného výčtu výhod mediace je patrné, že pro účastníky sporu je vhodné dohodnout se na mediaci. Jako zásadní faktor pro přistoupení k mediaci vidím rychlost řešení situace a ekonomickou úsporu oproti soudnímu řešení. Spor může být ukončen během několika hodin, podle odborníků bývá vyřešen během 14 dnů až 2 měsíců.⁷⁶ Za obsah

⁷³ POTOČKOVÁ, D. *Nejlepší je domluvit se, aneb, průvodce mediačním procesem*. Praha: Alfom, 2013, s. 56 – 61.

⁷⁴ POTOČKOVÁ, D. *Nejlepší je domluvit se, aneb, průvodce mediačním procesem*. Praha: Alfom, 2013, s. 43.

⁷⁵ Tamtéž, s. 43.

⁷⁶ Např. CHOLENSKÝ, R. *Praktický průvodce mediací podle nové právní úpravy*. Praha: Linde, 2013, s. 86.

mediační dohody jsou odpovědné sporné strany, její vykonatelnost je možná notářským zápisem nebo schváleným soudním smírem.⁷⁷

Novelou občanského soudního řádu je soudům dána pravomoc ve vhodných případech nařídit účastníkům pokus o mediaci. Mediátor jim vysvětlí podstatu mediace, analyzuje jejich spor a možnosti, které se v rámci mediace nabízí. Účastníci se rozhodnou buď přijmout mediaci nebo pokračovat v soudním řízení. Odměna mediátora v rozsahu tří hodin je stanovena podle vyhlášky č. 277/2012 Sb., o zkouškách a odměně mediátora, ve výši 400 Kč/hod., přičemž obě strany ji hradí rovným dílem.⁷⁸ Pokud dojde k dohodě a je uzavřen soudní smír, vrací se 80 % soudního poplatku.⁷⁹

Průměrná hodinová sazba mediátorů podle Cholenského činí zhruba 1 100 Kč. Důležitější než hodinová sazba je však délka mediace, kterou mohou ovlivnit právě sporné strany. Ty si navíc mohou s mediátorem předem dohodnout, kolik času a peněz jsou ochotny mediaci věnovat.⁸⁰

Důležitým aspektem, který hovoří pro masovější využívání mediace, je dosažení kompromisu. Výsledkem soudního procesu je vždy výhra jedné strany a je tedy téměř jisté, že jsou vztahy mezi účastníky do budoucna narušeny. V případě mediace není vyloučena další možná spolupráce, strany si zachovávají vzájemný respekt.

Na základě uvedených argumentů se přikláním k větší propagaci mediace jako alternativní metody řešení sporů, aby měla šanci proniknout do povědomí široké veřejnosti. Velký prostor zde mají právě soudy, které by měli mediaci navrhopvat a nařizovat v četnější míře než dosud.

4.5 Žaloba k soudu

Jestliže oběť diskriminačního jednání nepoužije mimosoudní prostředky, kterými je vyjednávání, stížnost státnímu orgánu nebo mediace, nebo tyto alternativy selžou, je posledním možným řešením žaloba k místně

⁷⁷ Smlouva o provedení mediace – Příloha č. 4

⁷⁸ § 15 vyhlášky č. 277/2012 Sb., o zkouškách a odměně mediátora

⁷⁹ § 10 zákona č. 549/1991 Sb., o soudních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů.

⁸⁰ CHOLENSKÝ, R. *Praktický průvodce mediací podle nové právní úpravy*. Praha: Linde, 2013, s.86.

příslušnému okresnímu soudu. U tohoto typu sporů dochází k rozdělení důkazního břemene mezi žalobce a žalovaného.

Diskriminovaný musí prokázat, jak uvádí např. Štefko, že došlo k jeho znevýhodnění ve srovnání s jinou osobou nacházející se ve srovnatelné situaci, a pak již tvrdí, že důvodem znevýhodnění byl některý z diskriminačních důvodů. Poté je důkazní povinnost přenesena na žalovaného - zaměstnavatele. Ten prokazuje, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.⁸¹

Přestože právní úprava zákazu diskriminace v rámci pracovněprávních vztahů je v rámci ČR dostačující, soudní praxe není příliš bohatá a je tedy obtížné posoudit vymahatelnost práv osob poškozených diskriminací. V soudních sporech jsou strany obvykle zastupovány advokátem. Vzhledem k tomu, že šance na úspěch je vždy nejistá, při zvažování podání žaloby je třeba vzít v úvahu, že v případě prohry hradí účastník kromě odměny svého právního zástupce také právní zastoupení protistrany.

Jak uvádí Hubálek, při rozhodování o podání žaloby je také nezanedbatelné vzít v úvahu délku soudního řízení - je možno počítat s délkou převyšující dva roky - a také skutečnost, že dochází ke zhoršení atmosféry na pracovišti. Probíhající konflikt může vyústit ve snahu zaměstnavatele ukončit pracovní poměr se zaměstnancem, s nímž probíhá soudní spor.⁸²

Při nesouhlasu s rozhodnutím soudu prvním instance je možné podat odvolání proti tomuto rozsudku, a to do patnácti dnů od jeho doručení. Odvolání se podává k soudu, který rozhodoval v prvním stupni; ten spisový materiál odešle k soudu vyššího stupně, přičemž je nutné znovu uhradit soudní poplatek. Po vynesení rozhodnutí odvolacího soudu jsou vyčerpány všechny řádné opravné prostředky.

Vzhledem k omezenému rozsahu této práce, a také proto, že v tomto případě zákon nařizuje povinné zastoupení advokátem, se mimořádnými opravnými prostředky nebudu zabývat.

⁸¹ ŠTEFKO, M. *Diskriminace v zaměstnání a obrana proti ní*. Praha: Academia, 2014, s. 9 – 10.

⁸² HUBÁLEK, M., ŠTĚPÁNKOVÁ M., ZAMBOJ, L. *Trh práce a diskriminace*. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2008, s. 46.

Závěr

Otázka rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích je tématem, se kterým se může setkat každý z nás. Předpokladem zabezpečení rovného zacházení v běžném životě je kvalita právních předpisů. V rámci harmonizace našeho právního řádu došlo v souvislosti se vstupem do Evropské unie k rozsáhlým legislativním změnám, kterými byly implementovány evropské normy do vnitrostátních právních předpisů. Nyní, po přijetí antidiskriminačního zákona, jsou podle mého soudu na dobré úrovni. Avšak ani nejpreciznější legislativa nedokáže odstranit předsudky a genderové stereotypy, které jsou ve společnosti zakořeněny od nepaměti a jsou přítomny i dnes - více či méně - v myšlení každého jedince. Předpokladem omezení diskriminace je tedy kromě zvyšování právního vědomí veřejnosti také důsledná snaha o dosažení genderové rovnosti. Tato osvěta je úkolem především pro média, politiky, právníky i neziskové organizace zabývající se tímto tématem.

Cílem mé bakalářské práce bylo vytvoření přehledové studie, která by byla vzhledem do aktuální problematiky rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích. Teoretická část se zabývá vymezením základních pojmů týkajících se rovnosti a diskriminace a také příslušnou legislativou. Praktická část obsahuje vybrané případy diskriminace z důvodu pohlaví a věku včetně přípustných forem rozdílného zacházení, a konkrétním možnostem ochrany před diskriminací. Jako vhodnou formu pro řešení diskriminačních sporů doporučuji způsob, který v České republice zatím není příliš rozšířený, a to mediaci.

Vzhledem k tomu, že oblast rovného zacházení a zákazu diskriminace je velmi rozsáhlá, nelze v této práci vyčerpat veškeré možnosti týkající se této problematiky. Není to ani cílem. Na knižním trhu existuje dostatek odborných publikací, které se diskriminací zabývají, ale pro laickou veřejnost jsou příliš obsáhlé a složité. V rámci mého zaměstnání mi chyběl jednoduchý pracovní materiál, který bych mohla poskytnout oběti diskriminačního jednání pro její prvotní orientaci. Domnívám se, že tato práce by mohla po menších korekcích posloužit právě tomuto účelu.

Seznam použité literatury

Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR. Příručka pro zaměstnance veřejné správy. Praha: Multikulturní centrum, 2006.

BOUČKOVÁ, P. a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář.* Praha: C. H. Beck, 2010.

BOUČKOVÁ, P. a kol. *Manuál pro vedení pracovněprávních sporů v oblasti rovného odměňování žen a mužů za stejnou práci či práci stejné hodnoty.* Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2007.

BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání.* Praha: C. H. Beck, 2012.

BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář.* Praha: C. H. Beck, 2012.

BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. *Rovnost a diskriminace.* Praha: C. H. Beck, 2007.

ČÍŽINSKÝ, P. a kol. *Diskriminace – manuál pro pracovníky institucí.* Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2006.

Diskriminace a právo. Praha: Gender Studies, 2007.

HOLÁ, L. *Mediace: Způsob řešení mezilidských konfliktů.* Praha: Grada Publishing, 2003.

HUBÁLEK, M., ŠTĚPÁNKOVÁ M., ZAMBOJ, L. *Trh práce a diskriminace.* Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2008.

CHOLENSKÝ, R. *Praktický průvodce mediací podle nové právní úpravy.* Praha: Linde, 2013.

PLAMÍNEK, J. *Mediace: nejúčinnější lék na konflikty.* Praha: Grada, 2013.

PLESKOVÁ, K. *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů. 3. aktualizované vydání.* Brno: Nesehnutí, 2008.

POTOČKOVÁ, D. *Nejlepší je domluvit se, aneb, průvodce mediačním procesem.* Praha: Alfom, 2013.

RISKIN, L. *Mediace aneb Jak řešit konflikty.* Praha: Pallata, 1996.

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

ŠTEFKO, M. *Diskriminace v zaměstnání a obrana proti ní*. Praha: Academia, 2014.

VIDOVIČOVÁ, L. *Věková diskriminace – ageismus: úvod do teorie a výskyt diskriminačních přístupů ve vybraných oblastech s důrazem na pracovní trh*. Praha, Brno: VÚPSV, 2005.

Odborné časopisy:

JAKUBKA, J. Šikana na pracovišti. *Práce a mzda*, 2011, roč. 59, č. 8, s. 37.

VYSOKAJOVÁ, M. Antidiskriminační zákon a jeho uplatnění v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, 2009, roč. 6, č. 8, s. 318.

Právní předpisy:

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů.

Vyhláška č. 277/2012 Sb., o zkouškách a odměně mediátora

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů ve znění pozdějších předpisů.

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

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

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

Zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů.

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

Zákon č. 549/1991 Sb., o soudních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů.

Elektronické prameny:

Česko se propadlo v žebříčku rovnosti pohlaví [online], cit. 5. 1. 2015, dostupné na:

<http://www.ochrance.cz/diskriminace/aktuality-z-diskriminace/aktuality-z-diskriminace-2014/cesko-se-propadlo-v-zebricku-rovnosti-pohlavi/>

Češi se nejvíc bojí věkové diskriminace [online], cit. 5. 1. 2015, dostupné na: <http://alternativaplus.cz/cesi-se-nejvic-boji-vekove-diskriminace/>

Diskriminace v pracovněprávní inzerci a při pohovoru [online], cit. 5. 1. 2015, dostupné na:

<http://pravnicaradce.ihned.cz/c1-55114410-diskriminace-v-pracovnepravni-inzerci-a-pri-pohovoru>

Chcete si stěžovat na diskriminaci? [online], cit. 14. 2. 2015, dostupné na:

<http://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/chcete-si-stezovat-na-diskriminaci/>

Mobbing: šikana na pracovišti, která se v Česku rozmáhá [online], cit. 5. 1. 2015, dostupné na:

<http://www.penize.cz/pracovni-pomer/40623-mobbing-sikana-na-pracovisti-ktera-se-v-cesku-rozmaha>

Nezaměstnanost osob 50+ [online], cit. 5. 1. 2015, dostupné na:

<http://alternativaplus.cz/nezamestnanost-osob-50/>

Srovnání postavení mužů a žen na trhu práce [online], cit. 5. 1. 2015, dostupné na:

http://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c1/a2950/f3/100219s_eu30514a.pdf

Šikana na pracovišti (mobbing, bossing a další) mohou vést až k sebevraždě [online], cit. 5. 1. 2015, dostupné na:

<http://www.pravnilinka.cz/bezplatna-pravni-poradna-zdarma/sikana-na-pracovisti.html>

Výzkum veřejného ochránce práv – projevy diskriminace v pracovní inzerci [online], cit. 5. 1. 2015, dostupné na:

http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Doporuce ni/Doporuceni-Inzerce.pdf

Anotace

Jméno a příjmení autora: Hana Průšová

Název katedry a fakulty: Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie, Filozofická fakulta UP

Název bakalářské práce: Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích

Vedoucí práce: Mgr. Bc. Klára Tesaříková Čermáková

Počet znaků: 83 207

Počet příloh: 5

Počet titulů použité literatury: 38

Klíčová slova: rovné zacházení, diskriminace, pozitivní opatření, gender, veřejný ochránce práv, mediace

Bakalářská práce se zabývá zásadou rovného zacházení a zákazem diskriminace v pracovněprávních vztazích. V úvodu jsou vymezeny základní pojmy jako je rovnost, formální rovnost, materiální rovnost, rovnost příležitostí, rovnost výsledků, dále jsou objasněny formy diskriminace a pozitivní opatření. Následuje právní úprava vztahující se k této problematice, tzn. nejdůležitější právní předpisy z oblasti mezinárodního práva, práva Evropské unie i práva vnitrostátního. Stěžejní část práce autorka věnuje vybraným případům diskriminace v pracovněprávních vztazích z důvodu pohlaví a věku a konkrétním možnostem ochrany před diskriminací včetně mediace.

Annotation

Key words: equal handling, discrimination, positive measures, gender, Ombudsman, mediation

The bachelor thesis deals with the principle of equal handling and the ban on the discrimination in labour-law relations. The introduction defines basic concepts as equality, formal equality, material equality, equality of opportunities and equality of results. Furthermore, the forms of discrimination and positive measures are clarified. The other part of the article focuses on legal adjustment related to this issue, i.e. the most important legal regulations in the field of the international law, European Union law and national law. The main part of the work is dedicated to the chosen cases of discrimination in labour-law relations due to gender and age and to the particular possibilities of protection against discrimination including mediation.

Přílohy

Příloha č. 1

Vzor stížnosti zaměstnance zaměstnavateli na diskriminační chování

Společnost XY

Adresa

V dne

Věc

Stížnost na diskriminační chování

Vážený pane řediteli,

na základě pracovní smlouvy uzavřené dne 1. 1. 2008 pracuji ve společnosti XY na pracovní pozici personalista. V pracovní smlouvě byla sjednána základní mzda ve výši 23 000,- Kč měsíčně. Dne 1. 10. 2014 bylo naše oddělení rozšířeno o dalšího pracovníka, pana Jana Nováka, který vykonává stejnou práci jako já, tedy práci personalisty. V pracovní smlouvě má ujednanou základní mzdu ve výši 30 000,- Kč měsíčně.

Domnívám se, že došlo k porušení pracovněprávních předpisů tím, že byla porušena zásada rovného odměňování zaměstnanců za stejnou práci či práci stejné hodnoty ve smyslu ust. § 110 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Došlo zároveň k diskriminačnímu chování ze strany zaměstnavatele a tím k porušení zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů ve znění pozdějších předpisů, neboť mi bez jakékoliv příčiny byla stanovena nižší mzda než mému kolegovi – muži, který vykonává stejnou práci jako já.

Proto žádám o projednání této záležitosti a zjednání nápravy, a to ve lhůtě do 30 dnů.

Děkuji předem za vyrozumění.

S pozdravem

Jana Smutná

Příloha č. 2

Vzor stížnosti ve věci postupu zaměstnavatele na úseku odměňování

Oblastní inspektorát pro Jihočeský kraj a Vysočinu
Legionářů 17
586 01 Jihlava

V Jihlavě dne

Věc

Stížnost ve věci postupu zaměstnavatele na úseku odměňování

Dne 1. 1. 2008 jsem uzavřela pracovní smlouvu se společností XY se sídlem, IČ:

V pracovní smlouvě bylo sjednáno mé zařazení na pracovní pozici personalista s měsíční mzdou ve výši 23 000,- Kč. Dne 1. 10. 2014 zaměstnavatel uzavřel pracovní smlouvu také na dobu neurčitou s panem Janem Novákem, v jehož pracovní smlouvě bylo ujednáno jeho zařazení na pozici odpovídající rozsahu a povaze práce stejné jako v mé pracovní smlouvě, avšak sjednaná měsíční mzda činila 30 000,- Kč. O rozdílu ve mzdě jsem se dozvěděla dne 10. 11. 2014. Proto jsem dne 20. 11. 2014 po předchozím neúspěšném rozhovoru s ředitelem personálního oddělení písemně kontaktovala jednatele společnosti XY pana Ing. Pavla Nového se stížností na porušení ust. § 110 odst.1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a § 5 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů ve znění pozdějších předpisů. Ing. Nový označil mou stížnost za nedůvodnou.

Vzhledem k tomu, že mi byla bez jakékoliv příčiny stanovena výrazně nižší mzda než mému kolegovi – muži, který vykonává stejnou práci a zaměstnavatel odmítnul zjednatí nápravy, žádám Vás o prověření mého podnětu. Zároveň prosím o vyrozumění o výsledku šetření.

S pozdravem

Jana Smutná
Adresa

Příloha:

Stížnost zaměstnavateli na diskriminační jednání

Příloha č. 3

Vzor podání ochránci práv z důvodu namítané diskriminace⁸³

Jméno a příjmení: Jana Smutná

(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:

1. Předchozí podněty adresované ochránci:

2. 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):

⁸³ Chcete si stěžovat na diskriminaci? [online], cit. 14. 2. 2015, dostupné na: <http://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/chcete-si-stezovat-na-diskriminaci/>

3. K diskriminaci mělo dojít v oblasti (prosím vyznačte):

- zaměstnání a přístupu k zaměstnání, povolání, služebního 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):

4. 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)

Společnost XY

Adresa

5. Stručné vylíčení podstatných okolností věci:

Popis události v příloze č. 1 (č. 2)

6. Byly již pro nápravu výše uvedené situace provedeny nějaké kroky?

(např. událost byla nahlášena na úřadě, policii, podaná žaloba k soudu apod.):

Událost byla oznámena vedení firmy XY a Oblastnímu inspektorátu pro Jihočeský kraj a Vysočinu.

7. Čeho chcete podáním veřejnému ochránci práv dosáhnout?

Zjednání nápravy ve věci nerovného odměňování.

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

9. Jiné:

V Brně dne

Podpis stěžovatele

.....

Jméno a příjmení právního zástupce, podpis

.....

Příloha č. 4

Vzor smlouvy o provedení mediace⁸⁴

I. Smluvní strany

Zapsaný mediátor
Jméno a příjmení
Místo podnikání
IČ
(dále jen mediátor)

Strany sporu:

A.

Zastoupená.....

a

B.

Zastoupená

(dále jen strany)

II. Předmět mediace

Účastníci se dohodli s mediátorem, že v dobré víře zahájí jednání s úmyslem najít dohodu v následujících záležitostech (dle jen předmět sporu):

Odměňování zaměstnanců za stejnou práci či práci stejné hodnoty a porušení zákazu diskriminace z důvodu pohlaví.

III. Podstata mediace

1. Účastníci jsou si vědomi toho, že mediace je dobrovolným procesem hledání dohody, která k jejich oboustranné spokojenosti řeší záležitosti mezi nimi sporné nebo obtížné (zejména viz čl. II Předmět mediace).
2. Účastníci jsou se vědomi, že mediace nenahrazuje právní poradenství a jakékoliv sdělení mediátora nelze považovat za právní radu. Účastníkům je doporučeno, aby kdykoliv v průběhu mediace konzultovali svého právního zástupce, zejména před podpisem jakékoliv dohody dosažené v mediaci. Mediátor není rozhodcem a spor mezi účastníky nerozhoduje. Výsledkem mediace může být pouze dohoda účastníků dosažená za asistence mediátora. Za dosažení či nedosažení dohody i za obsah uzavřené dohody jsou odpovědní pouze účastníci mediace.
3. Mediátor je oprávněn jednat s každým z účastníků zvlášť, pokud to považuje za vhodné.

⁸⁴ POTOČKOVÁ, D. *Nejlepší je domluvit se, aneb, průvodce mediačním procesem*. Praha: Alfom, 2013, s. 181-184.

IV. Dobrovolnost mediace

1. Účastníci v dobré víře prohlašují, že se pokusí hledat a dosáhnout v mediaci dohody. Kterýkoliv z účastníků může kdykoliv odstoupit od mediace nebo ji pozastavit. Pokud má účastník v úmyslu od mediace odstoupit nebo ji pozastavit, nejprve o tom písemně informuje mediátora.
2. Mediátor je oprávněn ukončit mediaci, zejména jestliže rozhodne o tom, že byla zásadním způsobem narušena nezbytná důvěra mezi ním a některým účastníkem.
3. Mediátor a účastníci se dohodli, že mediace bude probíhat po dobu

V. Mlčenlivost

1. Mediátor je povinen zachovávat mlčenlivost o všech skutečnostech, o nichž se dozvěděl v souvislosti s přípravou a výkonem mediace. To platí i v případě, že nebyla uzavřena smlouva o provedení mediace.
2. Povinnosti mlčenlivosti mohou mediátora zprostit pouze všichni účastníci. Smrtí, prohlášením za mrtvého nebo zánikem některého účastníka přechází právo zprostit mediátora mlčenlivosti na jeho právního nástupce.
3. Povinností mlčenlivosti není mediátor vázán v rozsahu nezbytném pro řízení před soudem nebo jiným příslušným orgánem, je-li předmětem řízení spor plynoucí z výkonu činnosti mediátora mezi ním a účastníkem anebo jeho právním nástupcem a dále v rozsahu nezbytném pro svou obranu v rámci výkonu dohledu nad činností mediátora nebo v kárném řízení.
4. Povinnost mlčenlivosti mediátora se vztahuje obdobně též na osoby, které se s mediátorem podílejí na zajištění přípravy a průběhu mediace.
5. Účastníci se zavazují, že nebudou mediátora navrhovat jako svědka v případném rozhodčím či soudním řízení v souvislosti s předmětem této smlouvy. Účastníci se zavazují nenavrhovat jako důkaz v rozhodčím či soudním řízení žádné ústní prohlášení či písemné podání, jenž kterýkoliv z nich učinil v průběhu mediace.

VI. Nestrannost a nezávislost mediátora

Účastníci jsou si vědomi, že mediátor musí při výkonu své funkce zůstat nestranným a nezávislým. Mediátor proto nemůže být žádán, aby pomáhal prosazovat zájmy kteréhokoliv účastníka v průběhu mediace ani v žádném navazujícím řízení (např. soudním, rozhodčím).

VII. Úhrada za mediaci

1. Mediátorovi náleží za provedenou mediaci odměna ve výši za každou započatou hodinu mediačního jednání. Na úhradě odměny a mimořádných výdajů se účastníci podílejí společně rovným dílem.

2. Platbu odměny provedou účastníci v hotovosti po ukončení každého setkání stran s mediátorem (mediačního jednání).
3. Účastník, který zmaří konání mediace tím, že se na ni nedostaví, a svoji absenci neomluvil nejméně 3 dny předem ostatním smluvním stranám, uhradí mediátorovi polovinu odměny za neuskutečňovanou mediaci.

VIII. Ukončení mediace

1. Mediátor ukončí mediaci zejména v těchto případech:
 - a) byla uzavřena mediační dohoda,
 - b) učinila-li kterákoliv ze stran sporu prohlášení, že v mediaci nebude nadále pokračovat,
 - c) nedospějí-li účastníci k dohodě a dále už nechtějí v mediaci pokračovat
 - d) došlo-li k situaci, která brání stranám sporu nebo mediátorovi v mediaci dále pokračovat.

IX. Ostatní ujednání

1. Strany sporu se zavazují, že nezneužijí a nezveřejní informace získané v průběhu mediace, které by mohly poškodit ostatní účastníky jednání.
 2. Účastník třetích osob při mediaci (právní zástupci, tlumočníci, odborní konzultanti) je možná pouze po předchozím oznámení mediátorovi a získání souhlasu druhé strany.
 3. Smluvní strany se dohodly na místě a čase konání prvního mediačního jednání takto: na adrese.....
dne v
- Termín případného dalšího jednání bude dohodnut ústně na konci mediačního jednání.
4. Tato smlouva je vyhotovena ve 3 stejnopisech, z nichž náleží po jednom stranám sporu a jedno mediátorovi.
 5. Strany prohlašují, že si smlouvu přečetly, že jí porozuměly, a že s ní souhlasí.⁸⁵

V dne

.....
strana A

.....
strana B

.....
zapsaný mediátor

⁸⁵ Zákon o mediaci v § 4 definuje minimální požadavky na obsah smlouvy. Smlouva o provedení mediace může dále obsahovat i ujednání o tom, v jakém jazyce bude mediace probíhat, specifikace závazku mlčenlivosti stran či sankce za porušení sjednaných povinností (např. smluvní pokutu).

Příloha č. 5

Vzor žaloby na upuštění od protiprávního jednání

Okresnímu soudu v
Adresa

Žalobkyně *Jana Smutná*
Jméno, datum narození (rodné číslo)
Adresa
Právně zastoupena AK JUDr. Jana Veselého

Žalovaný/á *Společnost XY*
Jméno, datum narození (rodné číslo) /IČ
Adresa

Žaloba na uložení povinnosti zaměstnavateli upustit od protiprávního jednání

- přílohy dle textu
- dvojmo

I.

Žalobkyně pracuje ve společnosti XY od roku 2008 na pracovní pozici personalista s měsíční mzdou ve výši 23 000,- Kč. Dne 1. 10. 2014 žalovaný uzavřel pracovní smlouvu na dobu neurčitou s Janem Novákem, nar., bytem, který rovněž zastává pozici personalisty, avšak s měsíční mzdou 30 000,- Kč.

Důkazy:

- pracovní smlouvou žalobkyně ze dne ...
- kopií výplatních pásek žalobkyně za období posledních 3 měsíců
- výpověď svědka pana ...

O rozdílu ve mzdě se žalobkyně dozvěděla dne 10. 11. 2014. Dne 20. 11. 2014, po předchozím neúspěšném rozhovoru s ředitelem personálního oddělení, písemně kontaktovala jednatele společnosti XY se stížností na porušení ust. § 110 odst.1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a § 5 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů ve znění pozdějších předpisů. Stížnost byla označena zaměstnavatelem za nedůvodnou.

Dne 5. 1. 2015 se žalobkyně obrátila na Oblastní inspektorát práce pro Jihočeský kraj a Vysočinu se stížností ve věci postupu zaměstnavatele na úseku odměňování. Stížnost však správním orgánem nebyla zařazena do plánu kontrol a věc byla odložena.

Důkazy:

- stížnost zaměstnavateli na diskriminační jednání ze dne
- odpověď zaměstnavatele na stížnost žalované ze dne ...
- stížnost oblastnímu inspektorátu práce ze dne ...
- vyrozumění oblastního inspektorátu práce o odložení věci ze dne ...

II.

Žalobkyně se domnívá, že žalovaná společnost se dopustila porušení ust. § 16 odst. 1 a ust. § 110 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Zaměstnavatel je povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich odměňování za práci. Postupem zaměstnavatele došlo k porušení zásady rovného odměňování zaměstnanců za stejnou práci či práci stejné hodnoty.

III.

Na základě výše uvedeného žalobkyně navrhuje, aby soud po provedeném řízení vynesl **tento rozsudek:**

I. Žalovaný je povinen odstranit nerovnost v odměňování mezi žalobkyní a Janem Novákem.

II. Žalovaný je povinen žalobkyni nahradit náklady soudního řízení ve výši ... a náklady právního zastoupení ve výši ...

V dne.....

.....
podpis právního zástupce