

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra práva**



**Bakalářská práce**

**Diskriminace a její projevy v českém pracovním právu**

**Klára VOHNOUTOVÁ**

© 2013 ČZU v Praze

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra práva

Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Vohnoutová Klára

Podnikání a administrativa

Název práce

**Diskriminace a její projevy v českém pracovním právu**

Anglický název

**Discrimination and its manifestations in the Czech labor law**

---

### **Cíle práce**

Cílem bakalářské práce bude vymezení základních pojmů a druhů diskriminace a přehled předpisů v českém pracovním řádu. Hlavní důraz bude kladen na nerovnosti mezi muži a ženami v zaměstnání a na problémy soudní ochrany před diskriminací. V práci se budeme zabývat i ochranou před diskriminací v případě mobbingu a bossingu.

### **Metodika**

Bakalářská práce bude z hlediska metodiky zpracována monografickou procedurou a bude zaměřena na teoretickou studii. V práci budeme provádět kvalitativní výzkum, který bude vycházet z teorie a povede k následné analýze dané problematiky. Práce bude rozdělena na teoretickou a praktickou část, přičemž v teoretické části bude použita metoda kvalitativní a v praktické části metoda kvantitativní.

### **Harmonogram zpracování**

- 1) sběr dat, vyhotovení zadání práce - do 30. 6. 2012
- 2) vypracování teoretické části - do 31. 1. 2013
- 3) vypracování praktické části - do 28. 2. 2013
- 4) odevzdání práce - do 31. 3. 2013

### Rozsah textové části

30-40 stran

### Klíčová slova

pracovní právo, diskriminace, pracovně-právní vztah, zaměstnanec, zaměstnařka

### Doporučené zdroje informací

- [1] BĚLINA, M. Pracovní právo. Praha: C. H. Beck, 2001. ISBN 80-7179-521-6
- [2] DANČÁK, B., ŠIMÍČEK, V. Základní lidská práva a právní stát v judikatuře ÚS. Brno: MU, 2000. ISBN 80-210-2451-8
- [3] DAVID, R. Ústava České republiky. Listina základních práv a svobod. 3. přeprac. vydání. Olomouc: Nakladatelství Olomouc, 2001. ISBN 80-7182-109-8
- [4] JAKUBKA, J. Zákoník práce pro praxi. Olomouc: Anag, 2004. ISBN 80-247-0684-9
- [5] KOL. Občanská a lidská práva. Praha: ALEKO, 1991. ISBN 80-85341-28-X
- [6] POSPÍŠIL, B., VRCHA, P. Judikatura Ústavního soudu České republiky. Praha: Linde, 1998. ISBN 80-7201-092-1
- [7] BĚLINA, M. A KOL. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C.H.Beck, 2008. ISBN 80-7179-607-7
- [8] BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KUHN, K. Rovnost a diskriminace. 1. vydání. Praha: C.H.Beck. 2007. ISBN 80-7179-584-4
- [9] BOUČKOVÁ, P. Antidiskriminační zákon. Praha: C.H. Beck. 2010. ISBN 807-4003-159

### Vedoucí práce

Hájková Ivana, Mgr.

### Termín odevzdání

březen 2013

  
**JUDr. Jana Borská**  
Vedoucí katedry



  
**prof. Ing. Jan Hron, DrSc., dr.h.c.**  
Děkan fakulty

V Praze dne 9.10.2012

### Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci na téma "Diskriminace a její projevy v českém pracovním právu" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 27. 11. 2013

---

### Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Mgr. Ivaně Hájkové za odborné vedení a poskytnutí cenných rad při zpracování této závěrečné práce.

# **Diskriminace a její projevy v českém pracovním právu**

---

## **Discrimination and its manifestations in the Czech labor law**

### **Souhrn**

Tato bakalářská práce se zabývá diskriminací a jejími projevy v českém pracovním právu. Teoretická část definuje základní pojmy a druhy diskriminace, věnuje se jednotlivým projevům diskriminace, zvláště nerovnoměrným příležitostem a odměňování mužů a žen na trhu práce. Dále řeší rozbor platné právní úpravy a právní prostředky ochrany před diskriminací. Praktická část se zaměřuje na osobní zkušenosti žen a mužů s diskriminačním chováním, a zkoumá nejčastější projevy diskriminace, které se vyskytují v oblasti pracovního práva. V závěru práce je shrnuta řešená problematika a jsou předloženy vlastní návrhy řešení.

### **Summary**

The bachelor thesis describes discrimination and its manifestations in the Czech labor law. The theoretical part defines basic concepts and types of discrimination, dedicates to individual manifestation of discrimination, particularly unequal treatment for men and women in matters of work opportunities and remuneration. Further parts are devoted to current legislation and legal remedies against discrimination. The practical part focuses on personal experiences of women and men with discriminatory behavior and explores the most common manifestations that occur in the field of labor law. The conclusion summarized all the discussed issues and submitted its own possible solutions.

**Klíčová slova:** pracovní právo, diskriminace, pracovně-právní vztah, zaměstnanec, zaměstnankyně

**Keywords:** labor law, discrimination, working-legal relationship, employee, employee

# OBSAH

<b>1</b>	<b>ÚVOD</b> .....	<b>8</b>
<b>2</b>	<b>CÍL A METODIKA PRÁCE</b> .....	<b>9</b>
<b>3</b>	<b>TEORETICKÁ VÝCHODISKA</b> .....	<b>10</b>
	3.1 Diskriminace a přípustné tvary rovného zacházení .....	10
	3.2 Základní druhy diskriminace .....	11
	3.3 Projevy diskriminace .....	14
	3.4 Nerovné příležitosti a odměňování žen a mužů na trhu práce .....	15
	3.5 Přehled platné právní úpravy na úrovni státu .....	17
	3.5.1 Listina základních práv a svobod.....	18
	3.5.2 Zákoník práce .....	19
	3.5.3 Zákon o zaměstnanosti.....	19
	3.5.4 Antidiskriminační zákon.....	19
	3.6 Právní prostředky ochrany před diskriminací.....	20
	3.6.1 Mimosoudní vyjednávání .....	20
	3.6.2 Mediace.....	21
	3.6.3 Veřejný ochránce práv .....	22
	3.6.4 Nevládní organizace .....	23
	3.6.5 Podání stížnosti orgánu veřejné správy .....	23
	3.6.6 Soudní řešení.....	23
<b>4</b>	<b>PRAKTICKÁ ČÁST</b> .....	<b>25</b>
	4.1 Analýza jednotlivých otázek dotazníku .....	25
<b>5</b>	<b>ZHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ</b> .....	<b>33</b>
<b>6</b>	<b>ZÁVĚR</b> .....	<b>36</b>
<b>7</b>	<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ A LITERATURY</b> .....	<b>38</b>
<b>8</b>	<b>SEZNAM PŘÍLOH</b> .....	<b>41</b>

# 1 ÚVOD

Demokratické státy, mezi něž patří i Česká republika, vychází ze zásady rovného zacházení, která je jedním ze základních principů pracovněprávních vztahů. I v té nejdemokratičtější společnosti se však stává, že ve stejných situacích je s některými lidmi zacházeno rozdílně oproti ostatním osobám. Příčinami takového jednání může být např. věk, rasa, etnický původ, pohlaví, sexuální orientace, zdravotní postižení, víra, náboženské vyznání či světový názor. Rozlišování lidí na základě jejich fyziologické charakteristiky, kterou jednotlivec nemůže žádným způsobem ovlivnit, způsobuje člověku nejhorší ponížení.

Diskriminační znaky se mohou objevit v pracovní inzerci, během přijímacích pohovorů nebo při pracovním procesu, ve kterém dochází často k odlišnému odměňování žen a mužů za jejich pracovní výkony. Mezi nejzávažnější problémy, kterých se dopouštějí zaměstnavatelé při výběru uchazečů o zaměstnání, patří stereotypní názory a předsudky na danou skupinu.

Právní úprava zákazu diskriminace je v ústavněprávní oblasti obsažena v Listině základních práv a svobod, dále ji upravuje zejména zákon č. 385/2012 Sb., zákoník práce, zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, které představují veřejnoprávní předpisy a zákon č. 198/2009, antidiskriminační zákon, který je soukromoprávním předpisem a implementuje všechny relativní evropské směrnice.

Existuje několik možností, jak se lze bránit proti diskriminačnímu jednání. Na začátku každého sporu je nutné si uvědomit, čeho chce diskriminovaná osoba svým jednáním dosáhnout. Pokud chce pouze urovnat špatné vztahy, které vznikly na základě diskriminace, volí se smírnější způsoby řešení, jako je např. mimosoudní vyjednávání či mediace. V případě, že došlo v důsledku diskriminace ke snížení důstojnosti osoby a její znevážení ve společnosti, podá se stížnost soudu.

Téma této bakalářské práce bylo vybráno na základě jeho aktuálnosti, neboť s diskriminačním jednáním se může setkat každý z nás.



## 2 CÍL A METODIKA PRÁCE

Cílem této práce je vymezení základních pojmů a druhů diskriminace, přehled předpisů v českém pracovním právu a zjištění výskytu nejčastějších diskriminačních projevů. Hlavní pozornost bude zaměřena na nerovnoměrné příležitosti mužů a žen na trhu práce.

Téma je vypracováno na základě studia odborné literatury, právních norem a informací, které byly získány z internetových zdrojů. V práci bude použita metoda vlastního dotazníkového šetření, které bude sloužit jako podklad pro provedení analýzy. Následovat bude komparace výsledků, syntéza a celkové zhodnocení řešené problematiky.

Teoretická část zpracovává přehled platné právní úpravy, ve které je zakotven zákaz diskriminace. Zabývá se právními normami jak na ústavněprávní úrovni, tak v oblasti soukromé a veřejné. Dále se věnuje definici základních pojmů a druhů diskriminace a uvádí příklady, které nelze považovat za diskriminační. Rozebírá jednotlivé projevy diskriminace a zaměřuje se na nerovné příležitosti a odměňování žen a mužů na trhu práce. Na závěr předkládá souhrn právních prostředků, pomocí nichž se lze bránit v boji proti diskriminačnímu chování.

Praktická část zkoumá především nejčastější projevy diskriminace, které se vyskytují v českém pracovním právu. Podkladem pro zpracování této části je dotazník, který se skládá z několika uzavřených otázek. Vyšší důvěryhodnost a upřímnost odpovědí je zaručena anonymitou respondentů. Výhodou dotazníku je jednoduchost, přehlednost a nízká časová náročnost.

V návaznosti na vyhodnocení dotazníkového průzkumu jsou odhaleny nedostatky řešené problematiky a také navržena vlastní řešení, jak lze tuto situaci z dlouhodobého hlediska zlepšit.

## 3 TEORETICKÁ VÝCHODISKA

### 3.1 Diskriminace a přípustné tvary rovného zacházení

Problematika diskriminace se netýká pouze omezené skupiny lidí, ale zasahuje podstatným způsobem do každodenních životů nás všech. Pro člověka, který byl osobně vystaven diskriminačnímu chování, se stává velmi ponižující. Diskriminací se rozumí znevýhodněné chování oproti někomu jinému, a to na základě nějakého diskriminačního důvodu. Diskriminace má několik podob, ale ne v každém případě se musí nutně jednat o diskriminační chování. Zachází-li se s druhým člověkem odlišně, avšak nikoliv méně výhodně, o diskriminaci se nejedná. Pokud rozdíl v přístupu k druhé osobě způsobuje újmu, a přináší s sebou znevýhodnění, k diskriminačnímu jednání již dochází.

Význam slova pochází z latinského *discriminare*, což znamená rozlišovat, rozdělovat. Na základě procesu přijímání antidiskriminačních předpisů je nutné určitou věcně odůvodněnou míru rozlišování zachovat. Důvodem může být např. ochrana žen, mladistvých nebo osob zdravotně postižených při práci.

Diskriminací není např. rozdílné zacházení na základě určitého diskriminačního důvodu, pokud toto jednání splňuje legitimní cíl a požadavky k jeho dosažení jsou přiměřené. Za diskriminaci se nepovažuje odlišné zacházení z důvodu věku při přístupu k povolání nebo zaměstnání, pokud je požadována podmínka minimálního věku nebo odborné praxe, která je nezbytným předpokladem pro výkon určitého zaměstnání či povolání. Diskriminací dále není rozdílné jednání, které je uplatněné za účelem ochrany žen. Za diskriminaci nejsou považována opatření, jejichž cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody, které vyplývají z příslušnosti osoby ke skupině osob vymezené některým diskriminačním důvodem a zajištění rovných příležitostí a rovného zacházení. Pozitivní opatření spočívají ve zvýhodnění určité skupiny osob a jsou poskytována na základě objektivně existujícího znevýhodnění příslušníků této skupiny. Mají pomoci překonat vzniklá znevýhodnění a umožnit jedinci plně se seberealizovat a zapojit se do společenského života.

## 3.2 Základní druhy diskriminace

Antidiskriminační zákon definuje následující druhy diskriminace:

- přímá diskriminace,
- nepřímá diskriminace,
- obtěžování,
- sexuální obtěžování,
- pronásledování,
- pokyn k diskriminaci,
- navádění k diskriminaci.

### Přímá diskriminace

*„Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.“* (Boučková a kol., 2010, s. 2)

Dle předchozí definice lze přímou diskriminaci chápat jako:

- a) vyčlenění jednotlivce nebo skupiny, které lze porovnat se stejně srovnatelnou skupinou,
- b) které zatěžuje konkrétního jednotlivce nebo skupinu,
- c) které nelze ospravedlnit objektivními důvody.

Příkladem přímé diskriminace z důvodu pohlaví, která je často založena na stereotypch ze strany zaměstnavatele, je upřednostnění muže před ženou při přijímání do zaměstnání nebo nižší finanční ohodnocení zaměstnankyně v porovnání se zaměstnancem.

O přímou diskriminaci se nejedná, pokud je takové zacházení opodstatněno spravedlivým účelem a prostředky sloužící k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné. Dle zákoníku práce jsou např. stanoveny zvláštní pracovní podmínky pro ženy z důvodu těhotenství a mateřství, osoby mladších 18 let a osoby se zdravotním postižením.

### Nepřímá diskriminace

Nepřímou diskriminaci lze charakterizovat jako neutrální ustanovení, kritérium nebo praxi, která znevýhodňuje osobu v porovnání s jinou osobou. Osoba může být diskriminována z důvodu věku, pohlaví, rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru. V praxi to znamená, že určitá obecní právní úprava není sama o sobě diskriminační, ale vyvolává diskriminaci až při své aplikaci. Příkladem této diskriminace jsou především pracovní inzeráty, ve kterých dochází nejčastěji k diskriminaci z důvodu věku a pohlaví.

*„Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.“* (Boučková a kol., 2010, s. 3)

Východiskem zjišťování, zda došlo k nepřímé diskriminaci, je fakt, že nerovnost se týká většího počtu osob jednoho pohlaví a tato skutečnost není objektivně ospravedlněna.

### Obtěžování

Obtěžováním se rozumí jednání či chování, které vytváří zastrašující a ponižující prostředí, a snižuje důstojnost osoby. Zvláštním druhem obtěžování je tzv. „bullying“, který spočívá v obtěžování jednotlivce, a dále tzv. „mobbing“ neboli obtěžování skupinou. Mobbing představuje řadu negativních jednání, která trvají nejméně půl roku, a jejich četnost je alespoň jednou týdně. Existují dvě podoby mobbingu: tzv. „bossing“, při kterém vedoucí pracovník vyvíjí tlak na svého podřízeného, aby si vynutil jeho poslušnost, přizpůsobení, nebo aby ho vypudil z jeho pracovního místa a tzv. „staffing“, což jsou útoky zaměstnanců na vedoucí pracovníky nebo vedení.

### Sexuální obtěžování

Sexuální obtěžování je nežádoucí chování sexuální povahy, jehož účelem nebo následkem je narušení důstojnosti fyzické osoby a vytvoření nepřátelského, ponižujícího, zastrašujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí. Dle Bobka a kol. (2007, str. 251) lze rozpoznat i další formu sexuálního obtěžování, kterou je „quid pro quo“, tzn. „něco za něco“, „*kdy jednání může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.*“ Pod sexuální obtěžování je možné zahrnout i obtěžování mezi osobami stejného pohlaví. Mezi formy sexuálního obtěžování patří sexuálně zbarvené vtipy, lechtivé emaily, dotěrné telefonáty, milostné vztahy mezi podřízenými a nadřízenými apod. Na základě průzkumu, který provedl Sociologický ústav Akademie věd ČR, se stávají oběťmi sexuálního obtěžování převážně ženy.

### Pronásledování

Pronásledování je nepřátelské znevýhodnění či postih, ke kterému došlo v rámci uplatnění práv podle antidiskriminačního zákona.

### Pokyn k diskriminaci

Pokyn k diskriminaci je charakterizován chováním určité osoby, která zneužije podřízeného postavení jiné osoby k diskriminaci třetí osoby. V praxi má toto chování vertikální orientaci, která se projeví tak, že nadřízený pracovník dá pokyn k diskriminaci svému podřízenému.

### Navádění k diskriminaci

„*Naváděním k diskriminaci se rozumí chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osobu.*“ (Boučková a kol., 2010, s. 4) Jedná se o horizontálně směřovanou diskriminaci, ke které dochází mezi zaměstnanci na stejných pracovních pozicích.

### 3.3 Projevy diskriminace

Diskriminačnímu jednání na trhu práce jsou některé skupiny obyvatel vystavovány častěji, např. etnické menšiny nebo starší lidé, ale nevyhýbá se ani ostatním občanům. Diskriminační znaky se mohou objevit v pracovní inzerci, během přijímacích pohovorů, při nichž jsou od uchazeče požadovány informace, kterých by se zaměstnavatel neměl domáhat, ale také při samotném výkonu dané práce v zaměstnání.

#### Diskriminace v pracovní inzerci

Na základě výzkumu, který provedl Český helsinský výbor, bylo zjištěno, že k nejčastějším diskriminačním důvodům, vyskytujícími se v pracovních inzerátech, patří věk a pohlaví. Diskriminace na základě věku se objevovala především u pracovních pozic tvůrčích či vedoucích pracovníků, zatímco u pracovních míst manuálního charakteru převládala diskriminace z důvodu pohlaví. Požadavek na věk se v pracovním inzerátu může použít jen v případě, kdy je konkrétní věk zaměstnance nezbytným předpokladem pro výkon povolání. Minimální věk se uvádí např. při uzavření tzv. smlouvy o hmotné odpovědnosti nebo při ochraně mladších osob. Při uvedení určitého věku je vhodné odůvodnit stanovení věkové hranice. Upřednostnit kandidáta jednoho pohlaví před druhým lze v situaci, pokud osoba opačného pohlaví není schopna objektivně vykonávat práci. Jedná se např. o umělecké profese typu zpěvák, herec nebo oblast modelingu. Pracovní inzeráty, které požadují obsazení pracovní pozice osobou určitého pohlaví s odkazem na skutečnost, že tuto profesi osoby konkrétního pohlaví obecně vykonávají, např. ředitel, výpočetní technik vs. učitelka, prodavačka, lze jednoznačně označit za diskriminační. Výjimku tvoří užití tzv. generického maskulina, tedy užití mužského rodu, které se v češtině běžně používá pro označení obou pohlaví. Formulace typu: Společnost XYZ s.r.o. přijme muže nebo ženu na pozici manažer, je zcela v pořádku a vyhovuje požadavkům předkládání pracovních inzerátů.

Právní úprava zákazu diskriminace v pracovní inzerci je zakotvena v § 12 zákoně o zaměstnanosti. Zákon zde zakazuje poskytování pracovních nabídek, které mají diskriminační charakter, odporují pracovním nebo služebním poměrům, a jsou v nesouladu s dobrými mravy.

### Diskriminace při přijímacích pohovorech

Příprava na pracovní pohovor by měla být povinností jak pro uchazeče, tak i pro samotné zaměstnavatele. Rozhovor by měl být zaměřený na otázky související bezprostředně s danou pozicí. Zaměstnavatel nesmí po kandidátovi o konkrétní pozici požadovat informace, které se týkají jeho věku, zdravotního stavu, sexuální orientace, národnosti, rasového či etnického původu, informace o rodinném nebo manželském stavu, o politických postojích, členství v odborových organizacích, pokud tyto údaje nejsou nezbytnou podmínkou pro výkon příslušného zaměstnání. Výjimkou jsou případy, ve kterých zákon přímo stanovuje, že těhotné ženy nemohou danou práci vykonávat. V tomto smyslu mohou zaměstnavatelé vyžadovat údaj o těhotenství.

Zákazu diskriminace, která se vyskytuje během přijímacích pohovorů, se věnuje zákon o zaměstnanosti ve druhém odstavci § 12, ve kterém jsou ustanoveny informace, které zaměstnavatel smí a nesmí vyžadovat od uchazečů.

### Diskriminace v zaměstnání

Diskriminace, která se objevuje přímo na pracovišti, může mít několik příčin. Důvodem může být nerovnoměrné odměňování mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, neoprávněné výpovědi nebo výskyt mobbingu či bossingu, který představuje závažný problém v pracovněprávních vztazích.

## **3.4 Nerovné příležitosti a odměňování žen a mužů na trhu práce**

Ženy stále nemají stejné životní příležitosti jako muži. Tyto rozdíly jsou způsobeny především horizontální a vertikální segregací vzdělání a trhu práce, značným rozdílem v odměňování mužů a žen či neohodnocením výchovy a péče o děti v domácnostech. Horizontální segregace představuje odlišnou koncentraci žen a mužů ve specifických povoláních a odvětvích, která je doprovázena rozdílným finančním ohodnocením. Ženy např. častěji pracují ve školství či zdravotnictví a muži v těžkém průmyslu nebo ve stavebnictví. Vertikální segregace znamená rozvrstvení žen a mužů na rozdílných pozicích v zaměstnání.

Povinností zaměstnavatele je zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci a dodržovat zákaz jakékoliv diskriminace na pracovišti, což představuje jednu ze základních zásad pracovněprávních vztahů. Zajišťováním rovného zacházení se rozumí přijetí takových opatření, která jsou předpokladem účinné ochrany před diskriminací, a která lze vyžadovat od toho, kdo je povinný zajišťovat rovné zacházení.

Největším problémem, kterého se dopouští zaměstnavatelé při výběru uchazečů o zaměstnání, jsou stereotypní názory a předsudky na danou skupinu. U žen se předpokládá absence určitých kvalit, které jsou naopak specifické pro muže. Bobek a kol. (2007, s. 231) v oblasti této problematiky zmiňují pojem tzv. skleněného stropu, který „označuje neviditelné bariéry, se kterými se ženy setkávají zejména při kariérním postupu“ a tzv. skleněného výtahu, což jsou „mechanismy, které vezou muže vzhůru po kariérním žebříčku mnohem rychleji a na vyšší pozice, než by odpovídalo jejich vzdělání, věku a praxi.“ Genderové stereotypy se týkají nejen představ o kvalitách zaměstnanců, kterými jsou např. pracovní entuziasmus či asertivita odlišná pro ženské a mužské pohlaví, ale také kariérních a životních plánů. Zaměstnavatelé často přijmou ženu v reprodukčním věku pouze na dobu určitou, neboť předpokládají, že se dostaví kariérní výpadky z důvodu těhotenství a mateřství. Poté co je žena přijata do zaměstnání, je odměňována hůře, než by byl odměňován muž na stejné pozici. Zmíněné kariérní výpadky pak způsobí zpomalení přístupu a postupu k lépe placeným pozicím.

Rovnost v odměňování je upravena v zákoníku práce, konkrétně v § 110 odst. 1, který stanoví, že „za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.“ (Bělina a kol., 2012, s. 345) V následujícím odstavci jsou definovány pojmy stejné práce a práce stejné hodnoty. Právo na rovné odměňování vzniká všem zaměstnancům, kteří vykonávají závislou práci pro zaměstnavatele, a není při tom relevantní, je-li pracovněprávní vztah založen na základě pracovní smlouvy, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, zvolení či jmenování.

Rozdíl mezi příjmy žen a mužů narůstá s vyšším vzděláním a s vyšší pracovní pozicí, a to bez ohledu na odpracovaný placený čas. Se stoupající pozicí v zaměstnání se zvyšuje výdělkový rozdíl a ženy stále nedosahují stejné úrovně mzdy mužů. Tuto skutečnost lze vysvětlit pomocí individualistické či institucionální teorie.



## Teorie zdůvodňující rozdílné odměňování žen a mužů

Individualistické teorie zdůvodňují rozdíl v odměňování jako výsledek ženských charakteristik, preferencí a postojů. Pracovní trh stanovuje cenu práce a pokud jsou muži placeni lépe než ženy, je to tím, že trh práce vyhodnotil muže jako produktivnější. Mezi důvody, které způsobují odlišné finanční ohodnocení, patří zejména různá úroveň vzdělanosti a zkušeností, rozdílné pracovní úsilí a nižší účast žen na školeních konaných zaměstnavatelem.

Institucionální teorie poukazují na to, že konkrétní struktury a mechanismy působící na trhu práce omezují svobodu rozhodování. Za předpokladu, že budou odstraněny, dojde k poklesu rozdílu v odměňování žen a mužů.

### **3.5 Přehled platné právní úpravy na úrovni státu**

Česká právní úprava vychází z předpisů Evropských společenství a z předpisů mezinárodních smluv. Mezi nejdůležitější zákonné předpisy upravující zákaz diskriminace v České republice, patří Listina základních práv a svobod, která zaručuje rovnost v přístupu k právům na ústavněprávní úrovni, antidiskriminační zákon, který je soukromoprávním předpisem a dále především zákoník práce a zákon o zaměstnanosti představující veřejnoprávní předpisy. V rámci přehledu je nutné vyjmenovat i některé ostatní právní normy zabývající se danou problematikou:

- zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů – v oblasti diskriminace upravuje převrácené důkazní břemeno (§ 133),
- zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů – mužům a ženám zaměstnaným ve služebním poměru náleží stejný plat (§ 3),
- zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů – ochránce zajišťuje rovné zacházení a ochranu před diskriminací (§ 13),
- zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů – zajištění rovného přístupu a rovného zacházení se všemi uchazeči o povolání a se všemi vojáky (§ 2),

- zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech, ve znění pozdějších předpisů – zákaz diskriminace ve služebním poměru (§ 80),
- zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů – zákaz přímé a nepřímé diskriminace ve služebním poměru (§ 77),
- zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů – ochrana pracovních podmínek a ochrana pracovních vztahů, práv a povinností (§ 11, § 13 a mnoho dalších),
- zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů.

### 3.5.1 Listina základních práv a svobod

Listina základních práv a svobod (dále jen „LZPS“) byla vyhlášena dne 16. prosince 1992 jako ústavní zákon č. 2/1993 Sb. usnesením předsednictva České národní rady. Spolu s Ústavou České republiky a ostatními zákony vytváří soubor právních předpisů nejvyšší právní síly a tvoří ústavní pořádek.

Hned první článek LZPS odkazuje na rovnost v důstojnosti i v právech. Antidiskriminační opatření vychází především z článku třetího, který zaručuje 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 národnosti nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.*“ Dále je na tomto místě zmíněna svoboda rozhodování o vlastní národnosti a zákaz jakéhokoliv ovlivňování či nátlaku tohoto rozhodování. V posledním odstavci tohoto článku je zakotveno, že „*nikomu nesmí být způsobena újma na právech pro uplatňování jeho základních práv a svobod.*“ (zákon č. 2/1993 Sb.). Hlava druhá, článek 9 zajišťuje, že nikdo nesmí být podroben nuceným pracím nebo službám. Součástí hlavy třetí je článek 24, na jehož základě nesmí být žádná fyzická osoba diskriminována pro její příslušnost k národnostní menšině. Hlava čtvrtá se zabývá hospodářskými, sociálními a kulturními právy a obsahuje např. právo na spravedlivou odměnu za vykonanou práci dle článku 28.

Na základě článku 29 „ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky.“ (zákon č. 2/1993 Sb.).

### **3.5.2 Zákoník práce**

Zákon č. 385/2012 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, je účinný od 1. ledna 2013 a zrušil zákoník práce z roku 2006. Vztahuje se na právní vztahy, které vznikají při výkonu závislé práce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem od vzniku pracovního poměru. K obecným zásadám zákoníku práce patří princip rovného zacházení a zákaz jakékoliv diskriminace.

### **3.5.3 Zákon o zaměstnanosti**

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, se zabývá právními vztahy vznikajícími v oblasti přístupu k zaměstnání, tj. před vznikem samotného pracovního poměru. Jedná se např. o obsah inzerátů, které nabízejí zaměstnání, pohovory s budoucím zaměstnavatelem apod. Dle § 139 je porušení rovného zacházení nebo diskriminace přestupkem, pokud ho spáchá fyzická osoba. V případě spáchání právnickou osobou se bude jednat o správní delikt na základě § 140. Výčet zakázaných diskriminačních důvodů v tomto zákoně je stejně tak jako v zákoníku práce podstatně širší než výčet antidiskriminačního zákona.

### **3.5.4 Antidiskriminační zákon**

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (dále jen „AntiDZ“) vznikl v České republice jako první zákon svého druhu, který poskytuje komplexní úpravu a přehled problematiky v oblasti diskriminace. Jeho primárním cílem bylo provést závazky České republiky, které vyplývají z členství v EU. Předmětem úpravy AntiDZ jsou příslušné předpisy Evropských společenství tzv. směrnice a bližší vymezení práva na rovné zacházení.

AntiDZ vymezuje taxativně šest základních diskriminačních důvodů, a to rasu, etnický původ, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru či světový názor. Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství. Zákon dále definuje jednotlivé druhy diskriminace, kterými jsou přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování, pronásledování, pokyn a navádění k diskriminaci, přípustné formy rovného zacházení a případy, které se nepovažují za diskriminační. Následně věnuje pozornost právním prostředkům ochrany před diskriminací a jednotlivým diskriminačním důvodům, které však pouze kopíruje z již platných právních předpisů. Jednotlivé formy diskriminace jsou tímto zákonem nově závazné nejen pro oblast pracovního práva, ale působí také v ostatních právních oblastech jako je sociální zabezpečení, přiznání a poskytování sociálních výhod, přístup ke zdravotní péči a její poskytování, přístup ke vzdělání a jeho poskytování, přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, v případě, že jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování.

### **3.6 Právní prostředky ochrany před diskriminací**

Diskriminace je nezákonná a je nutné se proti ní bránit. Na začátku každého problému spojeného s diskriminací, nebo jsou-li porušena práva a povinnosti vyplývající z práva na rovné zacházení, je nutné si rozmyslet, čeho chce osoba, která je vystavena tomuto jednání, dosáhnout. Lze usilovat o to, aby se zamezilo dalšímu pokračování diskriminačního jednání nebo o náhradu škody, např. v podobě ušlé mzdy. Pokud se tento způsob kompenzace jeví jako nedostačující, je možné požadovat navrácení pozice, které byl diskriminovaný zbaven nebo nalezení jiného pracovního místa, kde se diskriminace již nebude vyskytovat. V případě, že utrpěla dobrá pověst osoby, má právo na finanční odškodnění nemajetkové újmy. Výši této náhrady stanoví soud v souladu se závažností vzniklé újmy a s přihlédnutím k okolnostem, při kterých došlo k porušení práva. Existuje několik možností řešení antidiskriminačních sporů:

#### **3.6.1 Mimosoudní vyjednávání**

Přímá komunikace s osobou, která se dopustila diskriminace, patří mezi neúčinnější způsoby řešení boje proti diskriminaci. Toto vyjednávání umožňuje sjednání

rychlé nápravy a poskytuje otevření většího prostoru k nalezení řešení. Strana, která se dopouští diskriminačního jednání, si ho nemusí být často ani vědoma, a tak upozornění na nemístné chování může včas odkrýt nechtěný záměr druhé strany.

Má-li být tento postup projednávání účinný, je nutné se na něj vhodně připravit. To znamená, že osoba, která se domnívá, že je diskriminována, musí být schopna vysvětlit, co se stalo a uvést důvod, kvůli kterému se cítí být poškozená. Pokud je to možné, měla by mít k dispozici písemnosti, které podloží její tvrzení, protože čím větší počet důkazů, tím větší šance na úspěch.

Pro některé diskriminované je obtížné zahájit řešení sporu přímo s druhou stranou ať již z nedostatku odvahy nebo ze strachu před negativní reakcí opačné strany. Za těchto okolností je vhodné přemýšlet o intervenci třetího nezávislého účastníka. Tím může být přímý nadřízený nebo člověk, který je schopný vyjednávat s osobou, která se dopouští diskriminace. Jedná se např. o vedoucího oddělení nebo ve větších firmách o personálního ředitele.

### **3.6.2 Mediace**

Mediace je řešení sporu pomocí speciálně vyškoleného odborníka, jehož snahou je nalézt uspokojivé východisko, které je přijatelné pro obě strany. Jde o typ mimosoudního procesu, při němž se účastníci společně shodnou na výsledku a dobrovolně ho přijmou.

Samotné zahájení mediace je dobrovolné a strany mají možnost v kterékoliv fázi mediaci přerušit a stejně tak do ní znovu vstoupit. V rámci společného setkání strany předně vylíčí spornou situaci a poté se snaží o nalezení vlastního řešení a definici dohody. Informace, které jsou zmíněné v průběhu tohoto procesu, jsou důvěrné a s výjimkou případů, kdy účastníci souhlasí s jejich zveřejněním nebo na vyžádání vnitrostátní právní úpravy, mediátor nesmí sdílená data interpretovat mimo působnost sezení. Zbývající dvě strany sporu většinou respektují diskrétnost mediačního procesu a zachovávají informace pouze mezi sebou.

Výsledkem řízení je mediační dohoda, která ve své podstatě může, ale nemusí být právně vymahatelná. Účastníci se mohou spokojit s tím, že si vzniklý problém vyříkají, jindy k narovnání sporu poslouží osobní nebo veřejná omluva. V situacích, kdy dojde

k mimosoudnímu finančnímu vyrovnání eventuelně k jiné formě dohody, která má písemnou formu, se jedná o právně vymahatelnou dohodu.

Mediace je účinná hlavně v případech, kdy obě strany mají zájem o úspěšné vyřešení sporu a zachování vztahů mezi nimi. Mediátorské služby nabízí některé organizace, které mají k dispozici několik certifikovaných mediátorů. V České republice mediaci v oblasti diskriminace nabízí např. Poradna pro občanství, občanská a lidská práva.

### **3.6.3 Veřejný ochránce práv**

Schválením antidiskriminačního zákona v roce 2009 se stal ombudsman neboli veřejný ochránce práv orgánem, který mimo jiné poskytuje pomoc obětem diskriminace. V rámci naplňování zákonných požadavků sloužících k ochraně osob před diskriminací a prosazování práva na rovné zacházení vzniklo v rozsahu Kanceláře veřejného ochránce oddělení rovného zacházení. Působnost veřejného ochránce práv jakožto instituce pro rovné zacházení, vychází ze tří základních pilířů, kterými jsou informovat, vzdělávat a pomáhat.

V oblasti informování ochránce vydává doporučení a stanoviska. Doporučení se vyjadřují ke konkrétním projevům diskriminace a zahrnují doporučení, jak se dá tomuto jednání předejít. Slouží široké veřejnosti na rozdíl od stanovisek, která plní stejný účel, ale jsou určená odborné veřejnosti. Mezi další aktivity ochránce patří provádění výzkumu, který se týká otázek zaměřených na problematiku diskriminace.

Hlavní náplní v rámci vzdělanosti je pořádání vzdělávacích aktivit, které zahrnují workshopy, tematické semináře a tréninky vymezené neziskovým organizacím, zaměstnavatelům a poskytovatelům služeb a státní správě.

Smyslem pomoci určené obětem diskriminace je možnost bezplatně se obrátit se svým problémem týkajícím se diskriminace na ochránce, jehož úkolem je posoudit, zda došlo či nedošlo k nerovnému zacházení a navrhnout oběti diskriminace způsoby, jak dále postupovat.

### **3.6.4 Nevládní organizace**

Existuje několik specializovaných nevládních organizací, jejichž posláním je mimo jiné poskytovat pomoc lidem, kteří se cítí být diskriminováni. Tyto instituce nabízejí bezplatné právní poradenství a v určitých případech i bezplatné zastupování. Mezi organizace zabývající se diskriminací patří např. Poradna pro občanství, občanská a lidská práva nebo Český helsinský výbor.

### **3.6.5 Podání stížnosti orgánu veřejné správy**

Dojde-li k diskriminaci ještě před samotným vznikem pracovněprávního vztahu, to znamená, že se diskriminace dopustí zaměstnavatel v průběhu přijímacího pohovoru, uchazeč má právo podat stížnost na úřad práce. V případě, že zaměstnavatel diskriminuje svého zaměstnance, může se zaměstnanec se svou stížností obrátit na příslušný inspektorát práce. Samotná stížnost představuje pouze podnět pro kontrolní orgán, který musí danou věc prošetřit a nashromáždit důkazy sám. Stížnost má v tomto smyslu výhodu pro tzv. stěžovatele, kterému odpadá povinnost zajistit si důkazy. Ve správním řízení se nelze domáhat přiměřeného zadostiučinění či náhrady nemajetkové újmy.

### **3.6.6 Soudní řešení**

V případě, že nebyla úspěšná žádná z výše uvedených alternativ, jak spor vyřešit, může se diskriminovaná osoba domáhat svých práv soudní cestou. Soudní řízení se zahajuje podáním žaloby a právě v tomto okamžiku je důležité zvážit všechna možná rizika, která doprovází tuto metodu řešení diskriminace. Soudní proces je finančně velice nákladný, časově náročný, a pokud se poškozená osoba rozhodne v průběhu řízení dále setrvat na pracovní pozici, ve které byla diskriminována, je nutné si uvědomit, že dojde k zhoršení podmínek na pracovišti. Kromě soudních poplatků za žalobu a případnou právní pomoc je zde povinnost uhradit náklady protistrany v případě, že se prokáže, že k diskriminaci nedošlo. Jestliže se oběť diskriminace rozhodne žalobu podat, měla by si na pomoc přizvat odborníka.

Spory o diskriminaci jsou řešeny pomocí tzv. děleného důkazního břemena. V praxi to znamená, že žalobce tj. oběť diskriminace musí tvrdit a prokázat, že byl vystaven méně příznivému zacházení. Žalovaný neboli ten, kdo diskriminoval, musí dokázat, že k diskriminaci nedošlo. Dále je jeho povinností dokázat, že jeho chování mělo legitimní cíl a že použité prostředky byly přiměřené.



## 4 PRAKTICKÁ ČÁST

Cílem praktické části je, na základě vlastního dotazníkového šetření, provedení analýzy a zhodnocení řešené problematiky. Hlavní pozornost bude zaměřena na jednotlivé projevy diskriminace a na osobní zkušenosti respondentů s diskriminací.

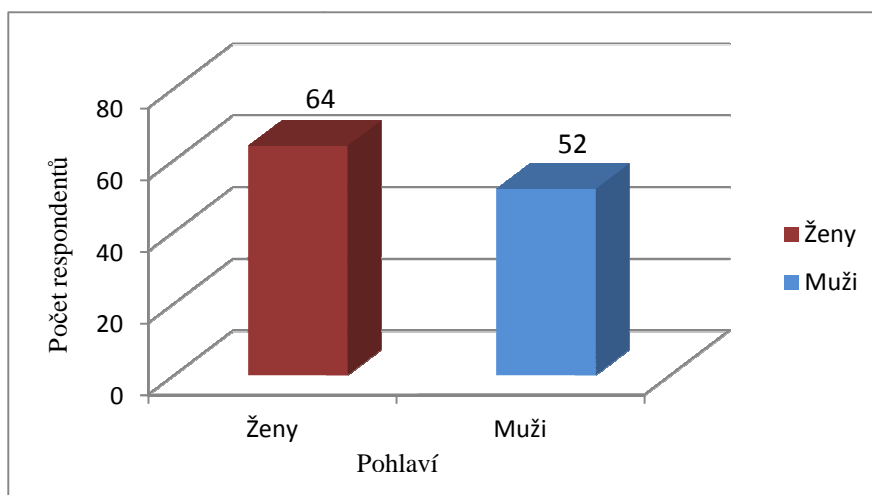
Podkladem pro zpracování praktické části je dotazník, který se skládá celkově z 10 uzavřených otázek. První 3 otázky mají identifikační charakter a zbytek otázek je věnován diskriminaci v oblasti pracovního práva. Dotazník byl respondentům rozeslán s využitím internetu a měl anonymní formu. V úvodu se respondenti měli možnost seznámit s účelem dotazníku. Důraz byl kladen především na jednoduchost, přehlednost a co nejmenší časovou náročnost. Na každou otázku respondent mohl zaškrtnout vždy pouze jednu odpověď, s výjimkou jedné otázky, kde bylo možné uvést více odpovědí.

Průzkum probíhal v průběhu měsíce září 2013 a bylo rozesláno celkem 150 dotazníků, z nichž se vrátilo 116 vyplněných. Odpovědi na jednotlivé otázky jsou zpracovány jak v textové, tak i grafické podobě.

### 4.1 Analýza jednotlivých otázek dotazníku

#### Otázka č. 1: Jaké je Vaše pohlaví?

Graf č. 1: Pohlaví respondentů

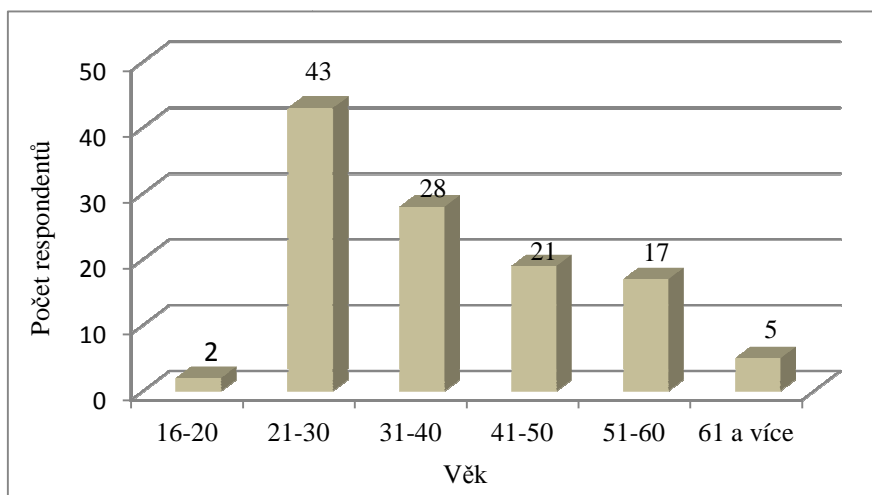


Zdroj: vlastní zpracování

Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 116 osob, z toho 64 žen (55,17%) a 52 mužů (44,83%).

## Otázka č. 2: Jaký je Váš věk?

Graf č. 2: Věk respondentů



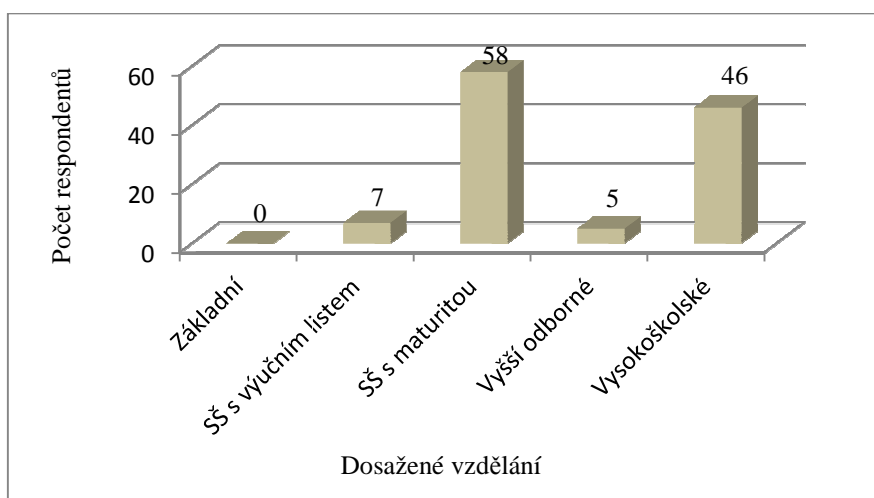
Zdroj: vlastní zpracování

Z vyhodnocení dotazníkového šetření vyplývá, že nejpočetnější věková skupina je mezi 21-30 lety. Tato skupina je zastoupena 43 respondenty, což odpovídá zhruba 37%. Naopak nejnižší zastoupení má věková kategorie do 20 let. Tuto skupinu tvoří pouze dva respondenti, kteří představují 1,72% z celkového počtu respondentů. Mezi 31-40 lety se pohybovalo 28 dotazovaných (24,14%). V rozmezí 41-50 let odpovídalo 21 účastníků (18,10%) a ve věkové kategorii 51-60 let pak 17 (14,66%). Věková skupina 61 a více let, která byla zastoupena 5 účastníky, nepřesáhla 5%.

Respondenti ve věkové kategorii mezi 21-30 lety potvrdili diskriminaci ve 32 případech. Ve věkové skupině mezi 31-40 lety a 51-60 lety se s diskriminačním chováním setkalo v obou případech shodně 12 dotázaných. Účastníci ve věku 41-50 let byli diskriminačnímu chování vystaveni v 10 případech. Nejméně diskriminovaných osob se vyskytlo ve věkové kategorii 61 a více let, kde se s diskriminací setkalo 5 dotázaných. U účastníků do 20 let diskriminace nebyla zaznamenána u žádného respondenta.

### Otázka č. 3: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Graf č. 3: Nejvyšší dosažené vzdělání



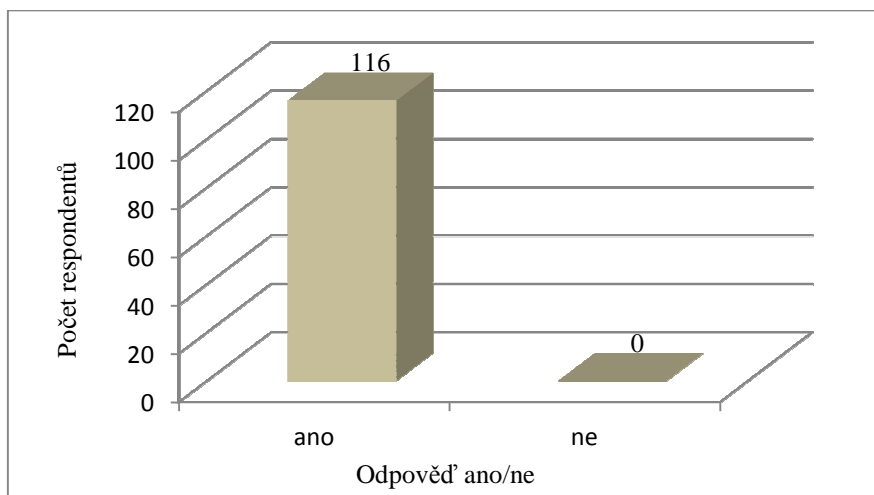
Zdroj: vlastní zpracování

Na základě výzkumu lze konstatovat, že nejvíce zastoupenou skupinou jsou respondenti se středoškolským vzděláním s maturitou. S touto skupinou se ztotožňuje 58 všech zúčastněných (50%). Následuje kategorie vysokoškoláků, kterou tvoří 46 respondentů (39,66%), kategorie s výučním listem tvořena 7 účastníky (6,03%) a dále skupina s vyšším odborným vzděláním s 5 účastníky (4,31%). Respondenti se základním vzděláním se v průzkumu nevyskytují vůbec.

Dle jednotlivých vzdělanostních skupin se nejvíce diskriminovaných osob vyskytlo v kategorii středoškolského vzdělání s maturitou. Zde potvrdilo diskriminaci celkem 35 dotázaných. Respondenti s vysokoškolským vzděláním se setkali s diskriminačním chováním ve 23 případech. Ve skupině středoškolského vzdělání s výučním listem bylo diskriminačnímu chování vystaveno 5 dotázaných. U respondentů s vyšším odborným vzděláním byla diskriminace prokázána pouze u 1 člověka.

#### Otázka č. 4: Víte, co znamená pojem diskriminace?

Graf č. 4: Pojem diskriminace

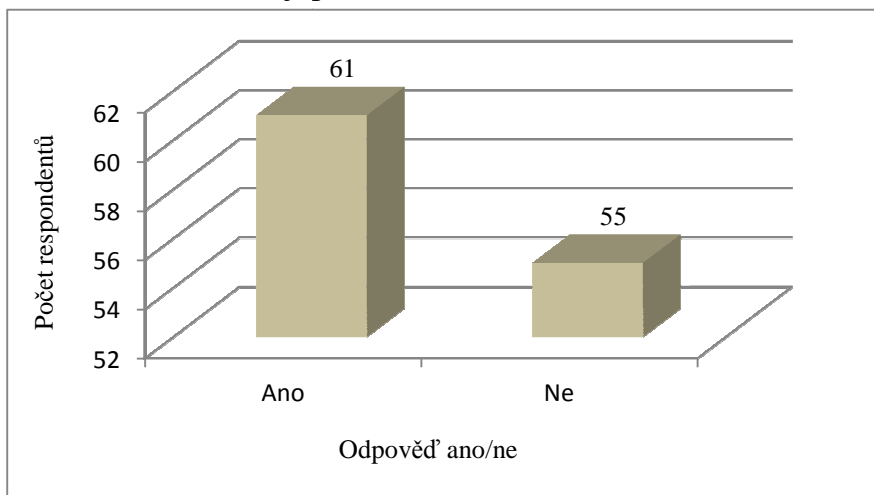


Zdroj: vlastní zpracování

S pojmem diskriminace se setkali všichni respondenti, kteří se zúčastnili dotazníkového šetření.

#### Otázka č. 5: Víte, na koho se obrátit v případě pomoci v boji proti diskriminaci?

Graf č. 5: Pomoc v boji proti diskriminaci

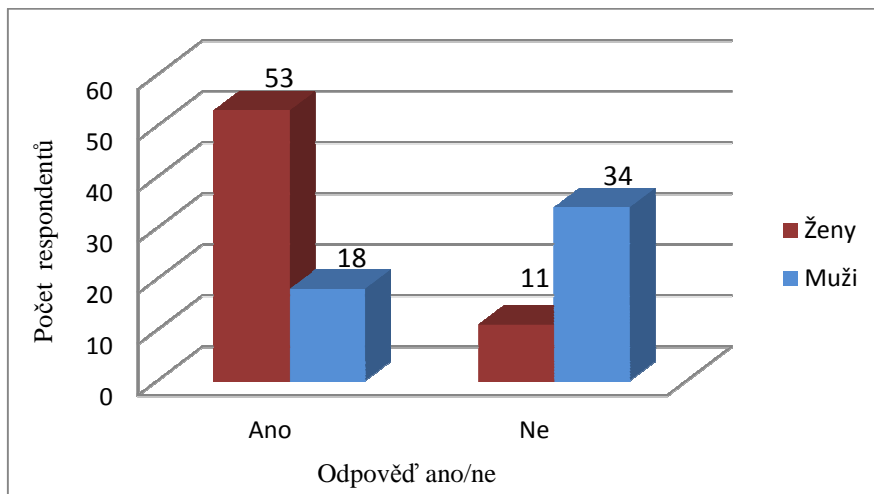


Zdroj: vlastní zpracování

Na otázku, zda respondenti vědí, na koho se obrátit v případě pomoci v boji proti diskriminaci odpovědělo 61 účastníků kladně a 55 záporně. Z toho vyplývá, že 52,59 % dotázaných ví, jak se bránit a 47,41 % nikoliv.

**Otázka č. 6: Setkal (a) jste se osobně s diskriminačním chováním v oblasti pracovního práva?**

Graf č. 6: Osobní zkušenost s diskriminací

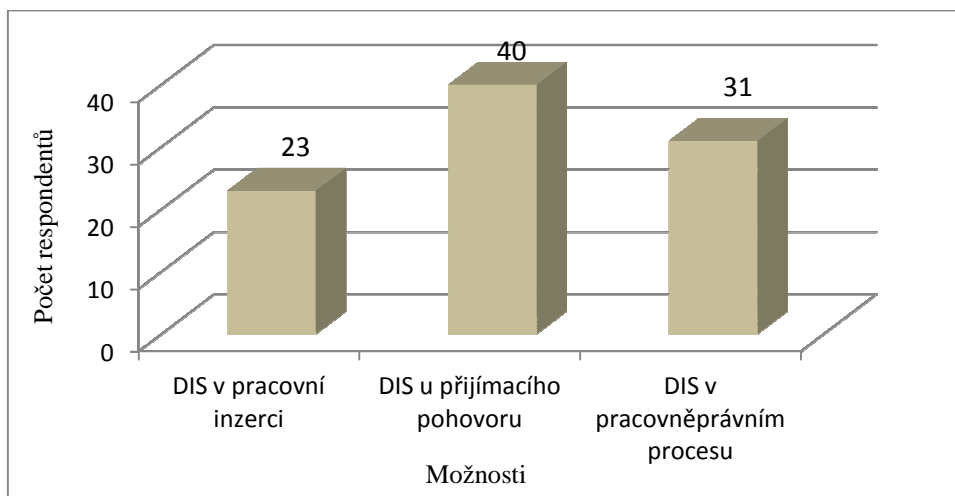


Zdroj: vlastní zpracování

Z provedeného výzkumu vyplývá, že z celkového počtu 116 respondentů se s diskriminačním chováním setkala 71 dotázaných, tzn. přes 50 % všech zúčastněných. S diskriminací mají větší zkušenost ženy než muži, neboť diskriminačnímu jednání bylo vystaveno 53 žen (74,65 %) a pouze 18 mužů (25,35 %).

**Otázka č. 7: Za podmínky, že jste se setkal (a) s diskriminačním chováním v oblasti pracovního práva, o jaký projev diskriminace se jednalo?**

Graf č. 7: Projevy diskriminace



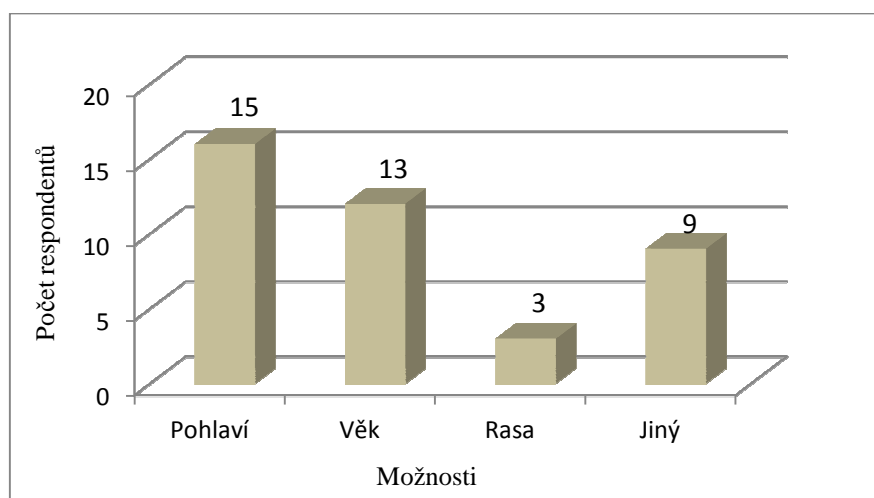
Zdroj: vlastní zpracování

Na základě dotazníkového šetření bylo zjištěno, že k diskriminaci v oblasti pracovního práva dochází nejčastěji u pohovoru. Diskriminačnímu chování u pohovoru bylo vystaveno 40 respondentů (56,34%). S diskriminací v průběhu pracovněprávního procesu má zkušenost 31 všech zúčastněných (43,66%). V oblasti pracovní inzerce se s diskriminačními prvky setkala pouze 23 dotázaných (32,40%). Na tuto otázku měl respondent možnost zaškrtnout více odpovědí, neboť někteří mohou mít zkušenosti s více projevy diskriminace.

V pracovní inzerce se s diskriminačními prvky setkala podstatně více žen než mužů, konkrétně 20 žen a pouze 3 muži. V průběhu přijímacího pohovoru bylo diskriminačnímu chování vystaveno 28 žen a 12 mužů. S diskriminací na pracovišti se více potýkají opět ženy. Diskriminační jednání v pracovněprávním procesu přiznalo 21 žen a 10 mužů.

**Otázka č. 8: Pokud jste byl (a) vystavena diskriminaci u přijímacího pohovoru, z jakého důvodu jste se cítil (a) být diskriminován (a)?**

Graf č. 8: Diskriminace u přijímacího pohovoru

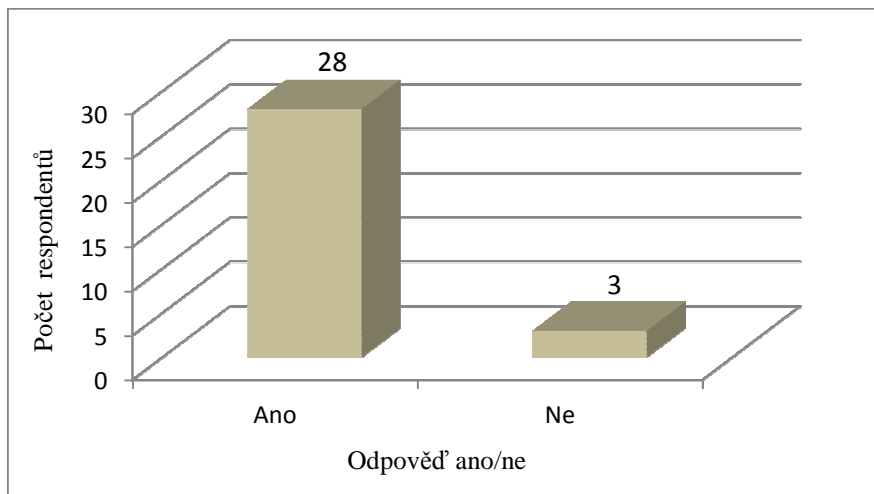


Zdroj: vlastní zpracování

Nejčastějším důvodem diskriminačního chování u přijímacího pohovoru je diskriminace na základě pohlaví, se kterou má zkušenost 13 žen a pouze 2 muži. Druhou nejpočetnější skupinou je diskriminace na základě věku, kterou přiznalo 10 žen a 3 muži. Diskriminaci na základě jiného důvodu potvrdilo 9 dotázaných. S diskriminací na základě rasy se setkali pouze 3 uchazeči, a to konkrétně 2 muži a 1 žena.

**Otázka č. 9: Za předpokladu, že došlo k diskriminaci na pracovišti, bránil (a) jste se diskriminačnímu chování?**

Graf č. 9: Obrana proti diskriminaci na pracovišti

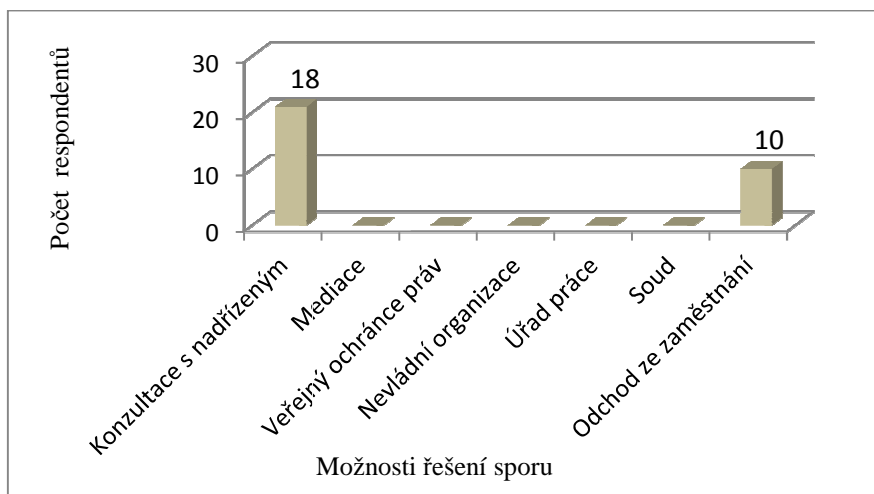


Zdroj: vlastní zpracování

Téměř ve všech případech, při kterých došlo k diskriminaci na pracovišti, se diskriminovaná osoba proti tomuto chování bránila. Z celkového počtu 31 respondentů, kteří se setkali s diskriminací v pracovněprávním procesu, se bránilo proti diskriminačnímu jednání 28 osob (90,32%) a pouze 3 lidé (9,68%) na toto chování nereagovali.

**Otázka č. 10: V případě, že jste se bránil (a) diskriminačnímu jednání v pracovněprávním procesu, jakou metodu řešení sporu jste zvolil (a)?**

Graf č. 10 Metody řešení sporu



Zdroj: vlastní zpracování

Nejčastější metoda řešení sporu, kterou volili diskriminovaní v pracovněprávním procesu, byla konzultace s nadřízeným, se kterým se snažilo diskriminaci řešit 18 dotázaných (64,29%). Odchod ze zaměstnání zvolilo 10 respondentů (35,71%) a zbytek možností, jak lze řešit diskriminační chování, zůstalo nevyužitých.



## 5 ZHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ

Jedním z hlavních cílů praktické části bakalářské práce bylo zjištění nejčastějších projevů diskriminace v oblasti pracovního práva. Na základě provedeného výzkumu bylo zjištěno, že nejčastěji dochází k diskriminačnímu jednání u přijímacích pohovorů, při kterých se oběťmi diskriminace stávají především ženy. Další oblastí, ve které byl zaznamenán častý výskyt diskriminačního chování, je pracovněprávní proces. Zde diskriminaci potvrdilo opět více žen než mužů. S diskriminací v pracovní inzerci má zkušenost nejméně respondentů. Přestože je právní úprava zákazu diskriminace jak v pracovní inzerci, tak při přijímacích pohovorech zakotvena v zákoně o zaměstnanosti, a v zákoníku práce v případě vzniku pracovního poměru, stále častěji dochází k porušení rovného zacházení. Tuto situaci by bylo možné zlepšit pomocí vyššího počtu kontrol ze stran úřadu práce a inspektorátů práce.

Z vyhodnocení praktické části vyplynulo, že poměrně velká část dotázaných nemá povědomí o tom, jak se proti vzniklému diskriminačnímu chování bránit. Z tohoto důvodu by bylo vhodné seznámit veřejnost s právní úpravou, která poskytuje ochranu a zakazuje diskriminační chování na trhu práce.

Dotazníková část, která byla zaměřena na osobní zkušenosti s diskriminačním chováním, odhalila, že velký počet respondentů se s tímto chováním již setkal. Někteří dotázaní mají dokonce zkušenosti s více projevy diskriminace. Tato skutečnost pouze ukazuje na fakt, že diskriminace v oblasti pracovního práva je rozšířeným jevem, a že ve společnosti existují rezervy, jak tomuto chování předcházet.

Na základě dotazníkového šetření bylo zjištěno, že pokud se respondenti setkali s projevy diskriminačního chování u přijímacího pohovoru, nejčastějšími důvody byly diskriminace z důvodu pohlaví a věku. Český helsinský výbor provedl podobný průzkum v pracovní inzerci, na jehož základě konstatoval, že nejčastějšími diskriminačními důvody jsou pohlaví a věk. Výzkumy byly prováděny v odlišných polích působnosti, ale přinesly stejné výsledky.

V případech, ve kterých došlo k diskriminačnímu chování na pracovišti, se většina respondentů proti tomu chování bránila. Pouze malý počet osob, které byly vystaveny diskriminaci, se rozhodl toto chování neřešit a dále ho snášet. Jako nejčastější metodu řešení sporu volili dotázaní konzultaci s nadřízeným. Ostatní zvolili odchod ze zaměstnání

a další možnosti jak lze spor vyřešit, zůstaly nevyužité. Může to být způsobené tím, že velká část dotázaných nezná právní úpravu a neví, jak se proti diskriminačnímu chování bránit.

Průzkum, který probíhal v rámci bakalářské práce, odhalil, že diskriminace vyskytující se u přijímacích pohovorů a diskriminace, ke které dochází v průběhu pracovněprávního procesu, jsou nejčastějšími oblastmi, ve kterých vzniká diskriminační chování. A to i přesto, že jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení v přístupu k zaměstnání. Možným řešením, jak situaci dlouhodobě zlepšit, by mohlo být vydání příruček, které by obsahovaly vymezení základních pojmů a druhů diskriminace, souhrn právních předpisů, které upravují zákaz diskriminace a možnosti, jak se proti diskriminačnímu chování bránit. Příručky s názvem „Diskriminace v kostce“ by zaměstnavatelé dávali všem lidem, se kterými by vstupovali do pracovněprávního vztahu. Příručky by měly preventivní charakter a zaměstnavatelé by tímto krokem dali jasně najevo, že se aktivně podílejí na boji proti diskriminačnímu chování na pracovišti. Dále by na pracovištích probíhala 3 – 4 krát ročně školení, která by vedli speciálně vyškolení pracovníci v oblasti diskriminace. Školení by byla určena pro všechny zaměstnance. K eliminaci diskriminačního chování by mohlo přispět i zpřísnění sankcí pro zaměstnavatele, kteří poruší princip rovného zacházení.

Diskriminace není záležitostí pouze starších věkových skupin, ale stále častěji se s ní setkávají kvůli nedostatku praxe i mladí lidé. Mnoho zaměstnavatelů nedává mladým lidem příležitost k nabytí pracovních zkušeností během studia, a proto je pak těžké pro absolventy nastoupit do pracovního procesu. Naopak ti lidé, kteří stihli během svého života získat mnoholetou bohatou praxi, se stávají pro zaměstnavatele po dosažení určitého věku méně atraktivními pracovníky a to z toho důvodu, že se vyznačují nižší produktivitou práce a obtížněji se učí nových poznatků. Stát by mohl redukovat uvedený problém cestou podpory všech věkových skupin, měl by zlepšit zaměstnávání mladých lidí jak při studiu, tak i po něm a změnit přístup k celoživotnímu vzdělávání. Na kvalifikační, rekvalifikační kurzy a služební cesty by měli být vysíláni zástupci všech věkových kategorií a bez rozdílu pohlaví.

Vyhodnocením praktické části bylo zjištěno, že ve všech měřených ukazatelích, jsou ženy více diskriminovanou skupinou než muži. Tento fakt je způsoben především předsudky a stereotypy, které jsou typické nejen pro oblast pracovního práva, ale existují

v naší společnosti již od pradávných dob. Tradiční rozdělení typicky ženských a mužských rolí přetrvalo, navzdory našemu vyspělému společenství, dodnes. Ženám je kvůli roli mateřství a rodičovství ztížen přístup k pracovním příležitostem a k profesní kariéře. Na základě genderových stereotypů dochází k nižšímu finančnímu ohodnocení žen. Zaměstnavatelé by mohli přispět ke zlepšení situace tím, že by ženám poskytli možnost využití zkrácených pracovních úvazků a nastavení pracovní doby dle jejich potřeb. Nad odbouráním stereotypních názorů a předsudků na danou skupinu, by se měl zamyslet individuálně každý z nás.

## 6 ZÁVĚR

Podstatou rovnosti v ochraně základních lidských práv je lidská důstojnost a svoboda člověka. Předpokladem seberealizace každého jedince je možnost svobodně rozvíjet svou osobnost a uskutečňovat své životní volby. Člověk musí být proto respektován jako bytost, která se vyznačuje určitými schopnostmi, vlastnostmi a dovednostmi, které jí jsou vlastní a nelze je spatřit u kohokoliv jiného.

Tato bakalářská práce se zabývala diskriminací a jejími projevy v českém pracovním právu. V teoretické části byly vysvětleny základní pojmy a druhy diskriminace, jednotlivé projevy diskriminace, přehled předpisů v českém pracovním řádu a možnosti, jak se proti diskriminačnímu chování bránit. Hlavním cílem praktické části, bylo zjištění výskytu nejčastějších diskriminačních projevů.

Dotazníkové šetření, které probíhalo v rámci bakalářské práce, odhalilo, že diskriminace v oblasti pracovního práva je poměrně častým jevem, se kterým bojují jak staří, tak i mladí lidé. Diskriminace se nejčastěji vyskytuje u přijímacích pohovorů nebo na pracovištích a veřejnost často neví, jak se proti diskriminačnímu chování bránit. Ve společnosti existují stereotypy a předsudky, které ženám způsobují rozsáhlé problémy při přijímání do zaměstnání nebo v průběhu pracovněprávního procesu. Na základě této skutečnosti jsou ženy častěji diskriminovanou skupinou než muži.

V návaznosti na vyhodnocení praktické části bylo vypracováno shrnutí, které obsahuje návrhy řešení a lze ho vymezit následujícím způsobem:

- provádět vyšší počet kontrol ze stran úřadu práce a inspektorátů práce, a to nejen na základě podnětů občanů, ale i z vlastní iniciativy z důvodu preventivního opatření,
- více seznámit veřejnost s právní úpravou, která zakazuje diskriminační chování na trhu práce,
- zvýšit podporu všech věkových skupin ze strany státu,
- více podporovat zaměstnávání mladých lidí jak během studia, tak i po něm,
- vysílat na kvalifikační, rekvalifikační kurzy a služební cesty zástupce všech věkových kategorií a bez rozdílu pohlaví,
- odbourávat stereotypní názory a předsudky na danou skupinu,

- zlepšit přístup k zaměstnávání žen, včetně využití zkrácených pracovních úvazků a možností nastavit si pracovní dobu dle individuálních potřeb žen,
- vydávat při vzniku pracovněprávního poměru příručky, které obsahují základní poznatky o diskriminaci,
- pořádat na pracovištích školicí kurzy pro zaměstnance,
- zpřísnit sankce pro zaměstnavatele, kteří poruší princip rovného zacházení.

## 7 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ A LITERATURY

### Odborná literatura:

BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 640 s. ISBN 978-80-7400-105-6

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce*. Komentář. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 1634 s. ISBN 978-80-7179-251-2

BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007. 471 s. ISBN 978-80-7179-584-1

BOUČKOVÁ, Pavla, HAVELKOVÁ, Barbara, KOLDINSKÁ, Kristina, KÜHN, Zdeněk, KÜHNOVÁ, Eva, WHELANOVÁ, Markéta. *Antidiskriminační zákon*. Komentář. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 425 s. ISBN 978-80-7400-315-8

FALTOVÁ, Michaela, ZUNT, Tomáš. *Malý průvodce diskriminační problematikou*. Český Krumlov: ICOS Český Krumlov, 2008. 16 s. ISBN 978-80-254-2359-2

HANS-JÜRGEN, Kratz. *Mobbing: Jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. 1. vyd. Praha: Management Press, 2005. 132 s. ISBN 80-7261-127-5

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

### Právní předpisy:

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech

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

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

Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů

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

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

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

Zákon č. 385/2012 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

### **Elektronické zdroje:**

Blisty.cz: *Britské listy* [online]. [citováno 2013-09-07] Dostupné z WWW: <<http://blisty.cz/art/64491.html>>. ISSN 1213-1792.

ČIŽINSKÝ, Pavel, HUBÁLEK, Michal, KŘÍSTEK, Adam, POTOČKOVÁ, Dana, ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina, ZAMBOJ, Ladislav (zprac.) *Diskriminace: Manuál pro pracovníky institucí* [online]. Praha: Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2006. [2013-09-07]. 98 s. (PDF). Dostupné z WWW: <<http://www.poradna-prava.cz/folder05/diskriminace.pdf>>.

Ochrance.cz: *Veřejný ochránce práv* [online]. [citováno 2013-09-07] Dostupné z WWW: <<http://www.ochrance.cz/diskriminace/>>.

Podnikatel.cz: *Podnikatel.cz* [online]. [citováno 2013-09-07] Dostupné z WWW: <<http://www.podnikatel.cz/clanky/5-diskriminacnich-pozadavku-kterym-se-v-pracovnich-inzeratech-vyhnete/>>.



## 8 SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1 Seznam grafů .....	41
Příloha č. 2 Dotazník .....	42

### **Příloha č. 1 Seznam grafů**

Graf č. 1 Pohlaví respondentů.....	25
Graf č. 2 Věk respondentů .....	26
Graf č. 3 Nejvyšší dosažené vzdělání .....	27
Graf č. 4 Pojem diskriminace .....	28
Graf č. 5 Pomoc v boji proti diskriminaci .....	28
Graf č. 6 Osobní zkušenost s diskriminací .....	29
Graf č. 7 Projevy diskriminace .....	29
Graf č. 8 Diskriminace u přijímacího pohovoru .....	30
Graf č. 9 Obrana proti diskriminaci na pracovišti .....	31
Graf č. 10 Metody řešení sporu .....	31

## **Příloha č. 2 Dotazník**

### Dotazník

Dobrý den,

jmenuji se Klára Vohnoutová a jsem studentkou 3. ročníku České zemědělské univerzity v Praze. Ráda bych Vás požádala o vyplnění tohoto dotazníku, který bude sloužit jako podklad pro zpracování praktické části mé bakalářské práce, která se týká diskriminace a jejích projevů v českém pracovním právu. Odpovědi, které zde uvedete, jsou zcela anonymní, a proto Vás prosím o pravdivé informace.

Předem děkuji za Vaši ochotu a čas, který jste strávili s tímto dotazníkem.

#### **1. Jaké je Vaše pohlaví?**

- muž
- žena

#### **2. Jaký je Váš věk?**

- 16-20 let
- 21-30 let
- 31-40 let
- 41-50 let
- 51-60 let
- 60 a více let

#### **3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?**

- základní
- středoškolské s výučním listem
- středoškolské s maturitou
- vyšší odborné
- vysokoškolské

#### **4. Víte, co znamená pojem diskriminace?**

- ano
- ne

**5. Víte, na koho se obrátit v případě pomoci v boji proti diskriminaci?**

- ano
- ne

**6. Setkal (a) jste se osobně s diskriminačním chováním v oblasti pracovního práva?**

- ano
- ne

**7. Za podmínky, že jste byl (a) vystaven (a) diskriminačnímu chování v oblasti pracovního práva, o jaký projev diskriminace se jednalo?**

- diskriminace v pracovní inzerci (např. inzeráty typu: Do našeho kolektivu přijmeme mladé a ambiciózní lidi, kteří ... nebo ... práce je vhodná spíše pro ženy/muže)
- diskriminace u přijímacího pohovoru (např. kladení otázek ohledně rodinného stavu)
- diskriminace v průběhu pracovněprávního procesu (např. nerovnoměrné odměňování žen a mužů)

**8. Pokud jste se setkal (a) s projevem diskriminace u přijímacího pohovoru, z jakého důvodu jste se cítil (a) být diskriminován (a)?**

- pohlaví
- věk
- rasa
- jiný

**9. Za předpokladu, že došlo k diskriminaci na pracovišti, bránil (a) jste se diskriminačnímu jednání?**

- ano
- ne

**10. V případě, že jste se bránil (a) diskriminačnímu chování v pracovněprávním procesu, jakou metodu řešení sporu jste zvolil (a)?**

- konzultace s nadřízeným
- mediace
- ombudsman
- nevládní organizace

- úřad práce
- soud
- odchod ze zaměstnání