Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva

Bakalářská práce

Diskriminace v pracovním právu

Karolína Česenková

© 2021 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Karolína Česenková

Hospodářská politika a správa
Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Diskriminace v pracovním právu

Název anglicky

Labour market discrimination

Cíle práce

Tato bakalářská práce se zabývá problematikou diskriminace v pracovním právu. Jejím hlavním cílem je popsat tuto problematiku z pohledu jak českého právního řádu, tak práva mezinárodního, charakterizovat základní pojmy a nastínit možnosti obrany proti nerovnému zacházení. Jako dílčí cíl si práce klade zanalyzovat výsledky dotazníkového šetření zaměstnanců. Výsledkem této analýzy by mělo být zjištění, jestli se diskriminace vyskytuje v konkrétní společnosti a jakou má případně formu,zda by se nerovnému zacházení zaměstnanci dané společnosti vůbec bránili, a jestli jsou o svých možnostech obrany dostatečně informováni. Data budou získána od zvolené společnosti v Praze.

Metodika

Práce je rozdělena na dvě části – teoretickou a praktickou. Teoretickou část tvoří rešerše zabývající se analýzou právních předpisů a kontrolních orgánů, které se snaží diskriminaci na trhu práce zabránit. Dále jsou v této části vysvětleny základní pojmy týkající se pracovně právních vztahů. Praktická část pak obsahuje analýzu dat získaných na základě dotazníkového šetření.

Doporučený rozsah práce

30-40 stran

Klíčová slova

Diskriminace, rovnost, pracovní právo, pracovní poměr, Antidiskriminační zákon, Zákoník práce, veřejný ochránce práv, kontrolní činnost

---

Doporučené zdroje informací

BOBEK, M. – BOUČKOVÁ, P. – KÜHN, Z. *Rovnost a diskriminace.* V Praze: C.H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-584-1.

FIALOVÁ, E. – SPOUSTOVÁ, I. – HAVELKOVÁ, B. – PŮL NA PŮL – ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI ŽEN A MUŽŮ (PROJEKT). *Diskriminace a právo : [diskriminace na základě pohlaví a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce z pohledu práva.* [Praha]: Gender Studies, 2007. ISBN 978-80-86520-20-9.

HOCHMAN, J. – KOTTNAUER, A. – ÚLEHLOVÁ, H. – ČESKO. ZÁKONÍK PRÁCE (2006, NOVELA 2008). *Nový zákoník práce : s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími.* Praha: Linde, 2008. ISBN 978-80-7201-724-9.

Mezinárodní úmluva OSN o odstranění všech forem rasové diskriminace č. 95/1974 Sb.

Směrnice Rady 2000/43/ES, která zavádí zásadu rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ

Směrnice Rady 76/207/EHS, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky

ŠTANGOVÁ, Věra. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 41. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6

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

Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

Zákon č. 349/1999 Sb., O Veřejném ochránci práv

Předběžný termín obhajoby

2020/21 LS – PEF

Vedoucí práce

Mgr. Michal Reichert, DiS.

Garantující pracoviště

Katedra práva

Elektronicky schváleno dne 22. 9. 2020

JUDr. Jana Borská, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 19. 10. 2020

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 02. 03. 2021

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Diskriminace v 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 použitých zdrojů 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 14.03.2021 _____

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala panu Mgr. Michalovi Reichertovi, DiS., za odborné vedení, které mi poskytoval při zpracování této práce. Dále děkuji své rodině a přátelům, kteří mě podporovali nejen během psaní této práce, ale i v průběhu celého studia.

Diskriminace v pracovním právu

Abstrakt:

Bakalářská práce je věnována problematice diskriminace v pracovním právu. V teoretické části jsou popsány základní pojmy týkající se diskriminace a jejích různých forem, rovnosti, rovného zacházení a pracovního práva. Dále jsou zde popsány a analyzovány právní předpisy, které zákaz diskriminace upravují, a to jak v České republice, tak na mezinárodní úrovni. V neposlední řadě se tato část zabývá možnými prostředky obrany proti nerovnému zacházení. Praktická část zkoumá nerovné zacházení se zaměstnanci v praxi. Přesněji zjišťuje, zda a případně jaká forma diskriminace se vyskytuje v konkrétní společnosti v Praze, jestli by se její zaměstnanci proti diskriminaci bránili a zda jsou vůbec dostatečně informování o svých možnostech obrany. Jako technika sběru dat bylo zvoleno dotazníkové šetření. Závěr práce shrnuje dosažené poznatky jak ze studia odborné literatury a právních předpisů, tak i z vlastního výzkumu autorky práce, a je doplněn o některá doporučení autorky.

Klíčová slova:

diskriminace, rovnost, pracovní právo, pracovní poměr, antidiskriminační zákon, zákoník práce, veřejný ochránce práv, kontrolní činnost

Labour market discrimination

Abstract:

The bachelor thesis is devoted to the problem of discrimination in labour law. In the theoretical part, basic terms related to discrimination and it´s forms are described, along with terms such as equality, equal treatment and labour law. In addition, legal regulations are analysed and described, which deal with the prohibition of discrimination in the Czech Republic, and legal regulation of discrimination in the workplace in international law. Lastly, this part is focused on the possibilities of defence against unequal treatment. The practical part is dealing with an unequal treatment in practise. More precisely, it detects if some forms of discrimination occur in a particular company in Prague, and if the employees would defend themselves against discrimination and if they are sufficiently informed about their options of defence. A questionnaire was chosen as a method for data collection. The conclusion of the thesis summarizes acquired findings gained from the study of specialised literature, legal regulations, and author's own research, and then is amended by author's suggestions.

Keywords:
discrimination, equality, labour law, labour relations, anti-discrimination act, labour code, the ombudsman, control activities

Obsah

1. Úvod ... 11

2. Cíl práce a metodika ... 12

3. Vymezení základních pojmů ... 13

3.1. Diskriminace ... 13

3.1.1. Přímá diskriminace ... 14

3.1.2. Nepřímá diskriminace ... 14

3.1.3. Další formy diskriminace ... 15

3.1.4. Diskriminace na základě pohlaví ... 16

3.1.5. Diskriminace na základě věku ... 18

3.1.6. Diskriminace na základě rasy či náboženského vyznání ... 18

3.1.7. Fenomén pozitivní diskriminace ... 20

3.2. Rovnost a rovné zacházení ... 21

3.2.1. Formální a materiální rovnost ... 21

3.2.2. Rovnost výsledků ... 22

3.2.3. Rovnost příležitostí ... 23

3.3. Pracovní právo ... 23

3.3.1. Postavení pracovního práva ... 24

3.3.2. Zásady pracovního práva ... 24

3.3.3. Pracovněprávní vztahy ... 25

3.4. Právní úprava diskriminace v České republice ... 27

3.4.1. Listina základních práv a svobod ... 27

3.4.2. Zákon o zaměstnanosti ... 27

3.4.3. Zákoník práce ... 28

3.4.4. Antidiskriminační zákon ... 29

3.5. Právní úprava diskriminace z pohledu Mezinárodního práva ... 30

3.5.1. Organizace spojených národů ... 30

3.5.2. Právo Evropské unie ... 31

3.5.3. Rada Evropy ... 33

3.6. Prostředky ochrany před diskriminací ... 34

3.6.1. Veřejný ochránce práv ... 34

3.6.2. Kontrolní činnost ... 35

3.6.3. Mediace ... 36

3.6.4. Soudní ochrana ... 36

4. Vlastní práce ... 37

4.1. Cíl praktické části ... 37

4.2. Popis společnosti ... 38

4.3. Výzkumné předpoklady 38
4.4. Metodologie výzkumu 38
4.4.1. Charakteristika respondentů 39
4.4.2. Interpretace výsledků 43

5. Výsledky a diskuse 53

6. Závěr 55

7. Seznam použitých zdrojů 57

8. Přílohy 60

Seznam grafů

Graf 1: Pohlaví 39
Graf 2: Věková struktura zaměstnanců 40
Graf 3: Nejvyšší dosažené vzdělání 41
Graf 4: Průměrná hrubá mzda 42
Graf 5: Víte co znamená pojem "diskriminace"? 43
Graf 6: Myslíte si, že ve Vaší společnosti dochází k diskriminaci (např. z důvodu pohlaví, věku, národnosti, sexuální orientace, ...)? 44
Graf 7: Setkal/a jste se s diskriminací při pracovním pohovoru? 45
Graf 8: Pokud jste na předchozí otázku odpověděl/a ano, jakou měla formu? 46
Graf 9: Setkal/a jste se někdy osobně během výkonu práce s nerovným zacházení ve vaší společnosti? 47
Graf 10: Pokud ano, co bylo důvodem? 48
Graf 11: Kdyby s Vámi bylo nerovně zacházeno, bránil/a byste se? 49
Graf 12: V případě, že by s Vámi bylo nerovně zacházeno, věděl/a byste, jak postupovat a na koho se obrátit? 50
Graf 13: Jaký způsob obrany proti diskriminaci byste případně zvolil/a? 51
Graf 14: Máte povědomí o tom, jaká legislativa v ČR upravuje diskriminaci na trhu práce? 52

Seznam použitých zkratek

AZ	Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)
ZP	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.
LZPS	Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., listina základních práv a svobod.
ES	Evropské společenství
EU	Evropská unie
SES	Smlouva o založení Evropského společenství
OSN	Organizace spojených národů

1. Úvod

Tématem této bakalářské práce je diskriminace v pracovním právu, jelikož je to téma velice důležité a aktuální. Téměř každý člověk se někdy během svého života dostane do pracovněprávního vztahu. Většina z nich má s diskriminací v rámci jeho plnění buď přímou, nebo nepřímou zkušenost. Když se na tuto problematiku podíváme z pohledu ideálního ekonomického vývoje společnosti, diskriminace je jedna z možných příčin, která brání společnosti v jejím přirozeném vývoji. Nerovné zacházení můžeme považovat za hlavní důvod celé škály konfliktů v pracovněprávních vztazích. Jeho omezení či dokonce odstranění, by rozhodně přispělo pozitivnímu chodu jakékoli společnosti.

Od dob prvních diskuzí o existenci diskriminace v pracovním prostředí uplynula dlouhá doba a společnost v tomto ohledu výrazně pokročila. Na první pohled by se tedy mohlo zdát, že v dnešním světě, kde demokratické země kladou velký důraz na rovnost všech občanů bez rozdílu, nemá diskriminace svoje místo. Přesto se s ní stále můžeme setkat, jen možná v méně viditelné podobě. V dnešní době do boje s diskriminací v pracovním prostředí zasahuje nejen české právo, ale i právo mezinárodní. Evropská unie, jejímž členem je od roku 2004 i Česká republika, se snaží diskriminaci co nejvíce vymýtit. To se promítá hlavně do různých právních předpisů a smluv, ke kterým se Česká republika svým vstupem zavázala.

Teoretická část této práce seznamuje čtenáře s problematikou diskriminace v obecné rovině, charakterizuje stěžejní pojmy, uvádí základní české i evropské právní předpisy, které zákaz diskriminace upravují a nastiňuje některé možnosti obrany proti ní. Jedním z dílčích cílů práce je také zvýšit obecné povědomí o obranných prostředcích proti nerovnému zacházení, což by mohlo snížit náchylnost k takovému chování. Pokud je se zaměstnancem nerovně zacházeno, je pro něj informovanost o svých možnostech obrany klíčová a jistě je dobré v tomto případě vědět, o co či koho se může opřít.

Praktická část je pak věnována výzkumu přítomnosti a podoby diskriminace v konkrétní společnosti v České republice. Jejím cílem je zjistit, zda k ní vůbec dochází a jakou má případně formu, jestli by se nerovnému zacházení její zaměstnanci bránili a zda vůbec znají své možnosti obrany proti takovému jednání.

2. Cíl práce a metodika

Tato bakalářská práce se zabývá problematikou diskriminace v pracovním právu. Jejím hlavním cílem je popsat tuto problematiku z pohledu jak českého právního řádu, tak práva mezinárodního, charakterizovat základní pojmy a nastínit možnosti obrany proti nerovnému zacházení. Jako dílčí cíl si práce klade zanalyzovat výsledky dotazníkového šetření zaměstnanců. Výsledkem této analýzy by mělo být zjištění, jestli se diskriminace vyskytuje v konkrétní společnosti a jakou má případně formu, zda by se nerovnému zacházení zaměstnanci dané společnosti vůbec bránili a jestli jsou o svých možnostech obrany dostatečně informováni. Data budou získána od zvolené společnosti v Praze.

Práce je rozdělena na dvě části – teoretickou a praktickou. Teoretickou část tvoří rešerše zabývající se analýzou právních předpisů a kontrolních orgánů, které se snaží diskriminaci na trhu práce zabránit. Dále jsou v této části vysvětleny základní pojmy týkající se pracovně právních vztahů. Praktická část pak obsahuje analýzu dat získaných na základě dotazníkového šetření.

3. Vymezení základních pojmů

V prvé řadě je třeba si správně definovat základní pojmy, které budou v této práci opakovaně používány. Pro danou problematiku je zcela nezbytné, aby se s těmito termíny čtenář seznámil a měl v jejich definici jasno.

Každý z nás se už jistě s níže zmíněnými výrazy setkal a každý by je dokázal nějak vysvětlit, nicméně ve většině případů by definice byla příliš obecná a nemusela by vést k přesným závěrům. Proto se následující kapitola věnuje pojmům *diskriminace, rovnost a rovné zacházení* a *pracovní právo*.

3.1. Diskriminace

Vzhledem k tomu, že hlavním tématem této práce je diskriminace v pracovním právu, tak je důležité si ujasnit, co pojem diskriminace přesně charakterizuje.

Slovo diskriminace pochází z latinského slova *discriminare*, což v českém překladu znamená rozlišovat. Původní smysl slova vyjadřoval jakékoli rozlišování či dělání rozdílů, ale až s postupem času začal být spojovaným s něčím negativním. Dnes je vnímána spíše jako nežádoucí rozdělování lidí na základě různých diskriminačních hledisek jako jsou pohlaví, věk, náboženské vyznání, ale také sexuální orientace, zdravotní stav a mnoho dalších. Diskriminace je jakákoliv situace, v rámci které se s určitým člověkem zachází jinak než s ostatními lidmi z důvodu jeho příslušnosti k určité sociální skupině nebo kategorii.[1]

Rozlišujeme více druhů diskriminace. Jedním z nejdůležitějších právních předpisů upravující rovné zacházení v České republice je zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon); (dále jen „AZ“). Ten uvádí, že: „*Diskriminace je přímá a nepřímá. Za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci*.“[2]

Diskriminovat lze jednáním či opomenutím. Diskriminace jednáním je diskriminace vlastní činností, např. zveřejnění neoprávněně rozlišujícího inzerátu či neobsloužení žen

[1] FIALOVÁ, Eva, Ivana SPOUSTOVÁ a Barbara HAVELKOVÁ. Diskriminace a právo. In: *feminismus.cz* [online]. [cit. 2020-12-28]. 2007. Dostupné z: http://www.feminismus.cz/download/diskriminace%20a%20pravo.pdf

[2] Zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)., § 2 odst. 2, odst. 3

v podniku, zatímco dochází k obsluhování mužů, kdežto diskriminace opomenutím je nedůvodné selektivní nekonání, např. přehlížení šikany hendikepovaného dítěte.[3]

Úmysl diskriminujících osob není rozhodující, nezáleží tedy na tom, zda diskriminující jedná úmyslně, nebo si své diskriminační jednání vůbec neuvědomoval. V obou případech se bude jednat o diskriminaci.[4]

3.1.1. Přímá diskriminace

Podle § 2 odst. 3 AZ je přímá diskriminace definována jako *„jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru, a dále v právních vztazích, ve kterých se uplatní přímo použitelný předpis Evropské unie z oblasti volného pohybu pracovníků, i z důvodu státní příslušnosti.“.*[5]

Za přímou diskriminaci můžeme tedy považovat rozlišování, které je prováděno na základě podezřelého kritéria. Tímto kritériem se s ohledem na současnou politickou morálku míní zejména pohlaví či rasa. Jako příklad zde můžeme uvést inzerát společnosti, kde pro nabízenou pozici hledají pouze muže mladší 40 let, nebo pokud by zaměstnavatel vyžadoval během přijímacího řízení po kandidátkách ženského pohlaví splnění obtížnějších kritérií než po kandidátech mužského pohlaví.[6]

3.1.2. Nepřímá diskriminace

Nepřímá diskriminace je definována v § 3 AZ takto: „*Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 Antidiskriminačního zákona, osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto*

[3] GAINE, Chris. *Czechkid* [online]. [cit. 2020-12-28] Dostupné z: http://www.czechkid.cz/si1280.html
[4] PECHOVÁ, Olga. *Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR* [online]. [cit 2020-12-28]. 2006. Dostupné z: https://www.adra.cz/file/889, s. 5
[5] Zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)., § 2 odst. 3
[6] SKÁLOVÁ, Helena, *Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v Praxi: sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR.*, s. 18

ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.“[7]

Dále za nepřímou diskriminaci považujeme také „*odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení.“*[8] Nepřímou diskriminací se také rozumí znevýhodnění osob jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví v důsledku zdánlivě neutrálního kritéria nebo zvyklosti.[9] Příkladem takovéto zdánlivě neutrální normy jsou méně výhodné pracovní podmínky zaměstnanců pracujících na částečný úvazek. Poněvadž na tento druh úvazku pracují převážně ženy, dopadá norma především na ně, tzn. jsou normou nepřímo diskriminovány.[10]

3.1.3. Další formy diskriminace

Za diskriminaci se mimo jiné považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci. Všechny tyto pojmy jsou opět definovány v AZ.

„Obtěžováním se rozumí nežádoucí chování související s některým z diskriminačních důvodů, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti zaměstnance a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího nebo urážlivého prostředí na pracovišti, nebo které může být dotčeným zaměstnancem oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňujících výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. “[11]

Za obtěžování lze považovat různé urážlivé komentáře nebo adresované jedincům, kteří jsou nějakým způsobem odlišní než ostatní, a to z jakéhokoli důvodu. Může se jednat o národnost, barvu pleti, sexuální orientaci, zdravotní postižení, sociální postavení či dokonce vzhled. Patří sem i nepatřičné připomínky směřující na adresu jedinců, které

[7] Zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)., § 3 odst. 1
[8] Zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)., § 3 odst. 1
[9] SKÁLOVÁ, Helena, *Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v Praxi: sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR,* s. 18
[10] SKÁLOVÁ, Helena, *Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v Praxi: sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR,* s. 18
[11] Zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)., § 4 odst. 1

zdůrazňují jeho neschopnost plnit zadané úkoly, jejich nízkou pracovní výkonnost a mnoho dalších. Dále rozeznáváme pojem *obtěžování z důvodu pohlaví*. Tento druh obtěžování nemá sexuální podtext a jeho důvodem je pouze samotné pohlaví oběti. Aby toto jednání mohlo být označeno za obtěžování, musí být splněny tři znaky. Zaprvé je to jednání, jehož důvodem je pohlaví. Zadruhé musí dotčený zaměstnanec dané jednání jako obtěžování sám vnímat. Třetím znakem je snížení důstojnosti či vytváření „nepřátelského prostředí".[12] Další z definic, které lze nalézt v odborné literatuře, zní takto: *„Za sexuální obtěžování je považováno urážlivé, neslušné a nemístné chování, chování snižující důstojnost zaměstnancovy osobnosti, které vytváří nepřátelské, ponižující nebo zneklidňující prostředí a má sexuální povahu."*[13] K tomuto druhu obtěžování někteří autoři ještě dodávají podmínku, že se jedná o jednání motivované sexuálním pudem. Nicméně je zásadní si uvědomit, že motiv diskriminačního jednání je zcela irelevantní.

„Pronásledováním se rozumí nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle antidiskriminačního zákonu."[14]

„Pokynem k diskriminaci se rozumí chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby."[15] S pokynem k diskriminaci souvisí i navádění k diskriminaci. V tomto případě se jedná spíš o situaci, kdy jedinec přesvědčuje druhou osobu k diskriminaci osoby třetí. Už samotné navádění je považováno za diskriminaci, ať už ke skutečné diskriminaci došlo, či nikoli.

3.1.4. Diskriminace na základě pohlaví

Při výkladu rovnosti a zákazu diskriminace na základě pohlaví je důležité rozlišení pojmů *pohlaví* a *gender*. Mnoho platných právních předpisů pracuje s pojmem *pohlaví* a zakazuje diskriminaci právě na základě pohlaví, přičemž pojem *gender* bývá zcela pominut. Gender vzniká v průběhu socializace jedince a zahrnuje v sobě sociální dimenzi biologického znaku – pohlaví.[16] K tomuto pojmu se obvykle vážou dané předpoklady a stereotypy, podle kterých se lidé řídí. Někdy tyto stereotypy bývají označovány jako *genderové role*. Tímto způsobem pak dochází k určitým představám o úlohách žen a mužů

[12] BOBEK, Michal. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C.H. Beck, 2007., s. 249
[13] ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*., s. 53
[14] Zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)., § 4 odst. 3
[15] Zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)., § 4 odst. 4
[16] SKÁLOVÁ, Helena, *Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v Praxi: sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR,* s. 15

ve společnosti, které mnohdy neodpovídají realitě. Naproti tomu pojem *pohlaví* se z právního hlediska vztahuje k biologickým, geneticky podmíněným rozdílům mezi muži a ženami. Tyto rozdíly se týkají například těhotenství.

Diskriminace z důvodu pohlaví byla dříve poměrně běžná. Postupem času začala společnost vytvářet větší tlak na její odstranění, což vedlo k pozvolnému odstraňování rozdílů mezi muži a ženami. Tomuto účelu významně přispěla celá řada mezinárodních lidsko-právních dokumentů. Za jeden z nejvýznamnějších lze považovat Úmluvu o odstranění všech forem diskriminace žen, která byla přijata Valným shromážděním OSN v roce 1979.

To, že společnost v tomto ohledu udělala historicky velký pokrok, ještě bohužel neznamená, že by k diskriminaci z důvodu pohlaví v dnešní době vůbec nedocházelo. Zaměstnavatelé se často dopouštějí diskriminačního jednání u mladších žen z důvodu obavy, že žena odejde na mateřskou dovolenou, nebo že to bude právě ona, kdo dítě v případě jeho nemoci bude muset doma ošetřovat.[17] Jak uvádí literatura: *„Za diskriminaci z důvodu pohlaví se automaticky považuje také diskriminace z důvodu mateřství a otcovství.“* [18]

Zároveň je zde nutné uvést situace, které nejsou za diskriminaci z důvodu pohlaví považovány, jelikož je opravdu obtížné takovéto stavy správně identifikovat. Tyto případy jsou definovány v § 6 odst. 5 až 7 AZ:

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

(6) Diskriminací z důvodu pohlaví není rozdílné zacházení při poskytování služeb, které jsou nabízeny v oblasti soukromého a rodinného života a úkonů prováděných v této souvislosti.

(7) Diskriminací z důvodu pohlaví není výlučné nebo přednostní poskytování veřejně dostupných zboží a služeb, pokud je výlučné nebo přednostní poskytování zboží a služeb osobám určitého pohlaví objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.“[19]

---

[17] *Diskriminace v pracovně-právních vztazích – hrozí i vám?* [online]. [cit. 2020-01-20]. Dostupné z: http://www.ipodnikatel.cz/Pracovni-pravo/diskriminace-v-pracovne-pravnich-vztazich-hrozi-i-vam.html.
[18] SKÁLOVÁ, Helena, *Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v Praxi: sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR, s.* 23
[19] Zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)., § 6 odst. 5-7

3.1.5. Diskriminace na základě věku

V pracovněprávních vztazích je dále zakázána diskriminace na základě věku. Jedinci jsou zákonem chráněni, ať jsou věku výrazně staršího, či mladšího. Obecně vzato lze ovšem říci, že na základě věku jsou diskriminování spíše starší jedinci, neboť ve společnosti vládne předsudek, že mají menší výkonnost než jedinci mladší. Věková diskriminace se také dá označit pojmem *ageismus,* který v sobě zahrnuje ideologii založenou na sdíleném přesvědčení o kvalitativní nerovnosti jednotlivých fází lidského životního cyklu. Projevuje se skrze proces systematické, symbolické i reálné stereotypizace a diskriminace osob na základě jejich chronologického věku či příslušnosti k určité generaci.[20]

Na druhé straně, o věkovou diskriminaci se nebude jednat v případech, kdy jsou věk či délka praxe nutnými podmínkami pro určité zaměstnání. Nýbrž u diskriminačního důvodu věku jsou povoleny určité normy rozdílného zacházení. Obecně tak lze postupovat dle § 6 odst. 1 písm. a) a b) AZ, kdy se za diskriminaci nepovažuje:

„*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.

Dále se diskriminaci nepovažuje rozdílné zacházení, které souvisí se stanovením rozdílného důchodového věku.“[21]

3.1.6. Diskriminace na základě rasy či náboženského vyznání

Na rozdíl od našeho věku, zdravotního stavu či pohlaví, člověk své náboženské vyznání přijímá. Buď je ovlivněno výchovou, kdy mu je náboženská víra vštípena, nebo ji jedinec sám v dospělosti přijme.

Problematika diskriminace z náboženských důvodů úzce souvisí s otázkou svobody náboženství. Náboženskou svobodu v tomto kontextu můžeme rozdělovat na pozitivní a negativní. Pozitivní svoboda vyjadřuje možnost jednotlivce mít náboženství, mít víru a tuto víru ve veřejném prostoru společně s ostatními demonstrovat, kdežto negativní

[20] VIDOVIĆOVÁ, Lucie., ageimus.cz [online]. [cit. 2021-02-10] Dostupné z: https://www.ageismus.cz/
[21] Zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)., § 6 odst. 1 písm. a) a b)

svoboda spočívá v tom, že jednotlivec není vystaven náboženskému tlaku, přesvědčování či propagandě. [22] V této otázce také sehrává velkou roli postoj státu k náboženství. V České republice je svoboda náboženství a náboženského vyznání zakotvena v Listině základních práv a svobod, konkrétně ve čl. 15 a 16, které doslova uvádí: „*Každý má právo projevovat náboženství či víru sám nebo společně s jinými soukromě nebo veřejně, bohoslužbou, vyučováním, náboženskými úkony nebo zachováváním obřadu*“ [23]

Antidiskriminační zákon poskytuje ochranu před bezdůvodným rozlišováním mezi osobami, jež jsou odlišného náboženského vyznání, víry či světového názoru. Poskytuje tak mírně odlišnou ochranu, než jakou zaručuje právě Listina základních práv a svobod. Paragraf 6 AZ opět vymezuje případy, kdy se o diskriminaci nejedná, a to konkrétně: *„Diskriminací není rozdílné zacházení uplatňované ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, v případě závislé práce vykonávané v církvích nebo náboženských společnostech, jestliže z důvodu povahy těchto činností nebo souvislosti, v níž jsou vykonávány, představuje náboženské vyznání, víra či světový názor osoby podstatný, oprávněný a odůvodněný požadavek zaměstnání se zřetelem k etice dané církve či náboženské společnosti.“*[24]

Diskriminace z důvodu etnického původu, rasy nebo pleti se dá popsat jako jakékoli rozlišování, vylučování nebo znevýhodňování založené na rase, barvě pleti či národnostním a etnickém původu, jehož cílem je znemožnění uznání, užívání nebo uskutečňování základních lidských práv a svobod na základě politické, hospodářské, sociální nebo kterékoli jiné oblasti veřejného života.[25] U tohoto druhu diskriminace zaměstnavatel vychází z určitého vsugerovaného předsudku o člověku, který je jiné barvy pleti, než je on sám nebo skupina lidí pracujících kolem něj. Člověk se rodí s určitými představami o lidech jiné pleti, původu či rasy, a je velice těžké se takových předsudků zbavit.

I v tomto případě je nezbytné rozlišovat, jaké situace se nedají za diskriminační považovat. Zejména zde hovoříme o zvláštních opatřeních, které jsou určeny výhradně pro zajištění přiměřeného rozvoje některých rasových či etnických skupin, nebo jednotlivců, kteří potřebují takovou ochranu, jež může být nezbytná k zabezpečení rovného užívání nebo

[22] BOBEK, Michal. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C.H. Beck, 2007., s. 285
[23] Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb., listina základních práv a svobod., čl. 15 - 16
[24] Zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)., § 6
[25] GAINE, Chris. *Czechkid*. [online].[cit. 2021-01-21]

výkonu lidských práv a svobod, pokud ovšem nezůstanou v platnosti i po dosažení cílů, pro které byla přijata.[26]

3.1.7. Fenomén pozitivní diskriminace

Samotný pojem *pozitivní diskriminace* je oxymóronem a je již na ústupu. V současné době se používá spíš pojem *pozitivní akce* (z anglického „affirmation action“) či pojem *pozitivní opatření*.

Pozitivním opatřením se rozumí rozdílné zacházení za účelem odstranění důsledků diskriminace, předcházení nebo vyrovnávání nevýhod, jež plynou z příslušnosti osoby ke kvalifikované kategorii osob. Tato opatření mohou být zaměřena zejména na odstranění objektivních překážek, které brání příslušníkům určité skupiny ve výkonu určitého povolání, zaměstnání, postavení v zaměstnání, nebo je od toho výkonu odrazují. Podmínkou je, že tato opatření nesmí působit v neprospěch osoby, jejíž kvality jsou vyšší, než mají osoby současně posuzované. Po dosažení svého účelu musí být zvýhodňování na základě pozitivní akce ukončeno.[27] Jinými slovy, pozitivní diskriminací lze rozumět naklonění rovnosti ve prospěch určité skupiny, která byla v minulosti znevýhodňována, se snahou toto znevýhodnění zmírnit či dokonce zcela zlikvidovat. Smyslem pozitivní akce je náprava deformací, které vznikly v minulosti jakoukoli diskriminací jednotlivců či skupiny. Kýženým výsledkem je pak vyrovnání všech na stejnou startovací čáru a nastolení materiální rovnosti výsledků.

Počátky praktikování pozitivní diskriminace můžeme nalézt ve Spojených státech amerických, které dlouhodobě bojují s diskriminací afroamerických občanů, kdežto v evropském prostředí je tato praktika spíše využívána na vyrovnání rozdílů mezi pohlavími.

Dnes jsou některá pozitivní opatření zpracovávána přímo do různých právních předpisů či jiných dokumentů. Příkladem jsou Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace a Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen. V těchto dokumentech se normuje, že od pozitivních opatření bude ustoupeno v okamžiku, kdy budou dosaženy cíle zrovnoprávnění v oblasti možností a zacházení. Přesněji, *„Přijmou-li státy, smluvní strany dočasná zvláštní opatření, zaměřená na faktické urychlení zrovnoprávnění žen a mužů, nebude to považováno za diskriminaci, jak je definována v této úmluvě; v žádném případě však tato opatření nesmí ve svém důsledku vést k zachování*

[26] Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 95/1974 Sb., o Mezinárodní úmluvě o odstranění všech forem rasové diskriminace., čl. 1
[27] SKÁLOVÁ, Helena, *Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v Praxi: sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR,* s. 19

nerovnoprávných nebo oddělených měřítek; od těchto opatření bude ustoupeno, až budou dosaženy cíle zrovnoprávnění v oblasti možností a zacházení.“[28]

3.2. Rovnost a rovné zacházení

Problematika ochrany před diskriminací je velmi úzce spojena s chápáním rovnosti. Rovnost, stejně jako mnoho jiných právních institutů, není primárně pojmem právním. Každý člověk si pod tímto pojmem představí něco úplně jiného. Je prakticky nemožné zavádět ideál rovnosti pomocí práva, jelikož se všude na světě vyskytují jedinci se svým jedinečným charakterem, a tudíž i s naprosto odlišným vnímáním rovnosti. Pojem rovnost se v dnešní době téměř vždy používá s ohledem na nějaké hledisko, ať už je to rovnost dle pohlaví, rasy, věku, sexuální orientace či náboženského vyznání.

3.2.1. Formální a materiální rovnost

Jak je zjevné z výše popsaného, rovnost je velice těžce vymezitelný pojem, který se brání jakékoli systemizaci. Kdybychom se přece jen měli pokusit o nějakou kategorizaci, pak by se rovnost dala rozdělit na:

- formální rovnost,
- materiální rovnost,
- rovnost příležitostí a
- rovnost výsledků.[29]

Formální rovnost je budována na základě myšlenky řeckého filozofa Aristotela, která stanovuje, že spravedlivě znamená všem stejně. Základní princip myšlenky se dá popsat spojením „stejnému stejně a odlišnému odlišně“. To se dá vyložit tak, že důslednost stejného zacházení lze přiznat přirozeně pouze těm jednotlivcům, kteří jsou reálně „stejní“. Zde ale narážíme na úskalí, že je prakticky nemožné nalézt takové osoby, které by se daly zařadit do stejnorodé skupiny. Jelikož tato definice nebere na vědomí jedinečnost člověka, ukazuje se, že nějaké rozlišovací kritérium bude nutné. Otázkou ovšem zůstává, které rozlišení je legitimní. Kdy například lze považovat ženu a muže za stejné, když je jasné, že jsou biologicky odlišní? Jak porovnat muže, kterému je dvacet let, s mužem, kterému je padesát? Každé posuzování rovnosti začíná volbou vhodného srovnávacího prvku. Ideálním řešením je vytvořit imaginární osobu, se kterou by bylo možno oba jedince vzájemně poměřovat.

[28] Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen., čl. 4
[29] BOBEK, Michal. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C.H. Beck, 2007., s. 10

Nejčastěji se pro tento účel volí bílý heterosexuální muž. Toto konkrétní komparační měřítko se ovšem stalo terčem kritiky zejména ze strany feministek, které oprávněně namítají, že jakožto vzor je vždy uváděn muž.

Rovnost materiální již neuvažuje pouze o hledisku „stejnému stejně", ale jde o trochu dále. Zohledňuje navíc skutečný faktický stav jedince, jeho vlastnosti, postoje, stanoviska a hlavně skutečné důsledky, které mohou zdánlivě neškodná pravidla mít.[30] Dosažení materiální rovnosti je v podstatě cílem, ke kterému směřuje téměř každá právní norma zaměřená na rovnost, ale také každá dobrá složka sociální politiky zaměřená na totéž.[31]

3.2.2. Rovnost výsledků

Rovnost výsledků je v zásadě podmnožinou materiální rovnosti. Zásada formální rovnosti ji zcela opouští a soustředí se hlavně na to, aby rovnosti bylo dosaženo na konci cesty. *„Zatímco formální rovnost je založena na abstraktním pojetí rovnosti, individualismu a přísné neutralitě státu, rovnost výsledků bere programově v potaz konkrétní pozadí jedince, jeho příslušnost k určité skupině a vyžaduje pro danou skupinu celkové výsledky odpovídající zastoupení dané skupiny ve společnosti.*"[32]

Na rozdíl od rovnosti příležitostí se od státu neočekává, že by začal pozitivně jednat ve prospěch znevýhodněné skupiny, a proto rovnost výsledků nelze považovat za aktivní opatření. Tento typ rovnosti nám pouze říká, že se má naše pozornost zaměřit na porovnání rovného rozdělení výsledků v cíli.

V literatuře je uveden příklad, kdy klíčovým prvkem není, že paní X byla znevýhodněna při příležitosti výběrového řízení, kde se ucházela o manažerskou pozici, ale taková skutečnost, že vrcholné manažerské pozice vykonává pouze 7 % žen.[33]

Rovnost výsledků je obecně v literatuře brána poměrně kriticky, a to zejména z důvodu, že je špatné zabývat se rozdíly mezi výsledky, aniž by byla zjištěna jejich příčina. Nebere se zde v potaz, jestli za svou startovací pozici jedinec nemůže (např. z důvodu barvy pleti, pohlaví, či sexuální orientace), či si ji zavinil sám (nevůle studovat).

[30] ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*., s. 43
[31] SKÁLOVÁ, Helena, *Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v Praxi: sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR,* s. 12
[32] BOBEK, Michal. *Rovnost a diskriminace*., s. 20
[33] BOBEK, Michal. *Rovnost a diskriminace*., s. 21

3.2.3. Rovnost příležitostí

Rovnost příležitostí je stále více považována za střední cestu v souboji mezi formální rovností a rovností výsledků. Její podstatou je, že jednotlivci musí začínat na stejné startovní čáře, aby bylo dosaženo opravdové rovnosti. Například děti ze sociálně znevýhodněných menšin se mohou jen velmi obtížně prosadit ve školách, kdy do základní školy nastupují jen s velmi špatnou znalostí jazyka, ve kterém výuka probíhá.[34]

Tato rovnost aktivně hledá způsoby, jak odlišnosti vymazat a dát všem jedincům stejné startovní šance, nebo jim tyto šance minimálně přiblížit. V praxi se může jednat o různé programy, které si kladou za cíl poskytnout pomoc jedincům, kteří jsou nějakým způsobem zdravotně, sociálně či profesně znevýhodněni. Tento druh pomoci je ovšem poskytnut jen malému okruhu jedinců a je poměrně finančně náročný.

Za obecně nejvíce znevýhodněné skupiny se považují ženy, osoby starší 50 let, příslušníci různých etnických menšin, osoby zdravotně postižené, ale také osoby pečující o malé děti či čerství absolventi středních a vysokých škol.

3.3. Pracovní právo

Pracovní právo je hybridní právní odvětví, jež zahrnuje prvky soukromého a veřejného práva. Je tvořeno souborem právních norem upravující tři oblasti – individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a oblast zaměstnanosti. Obecně lze říci, že toto odvětví práva upravuje vztahy související s výkonem závislé práce (pracovní poměr, mzda, odpovědnost za škodu, ochrana zdraví, apod.). Hlavním právním předpisem pro tuto oblast je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „ZP“). Dalšími právními předpisy, o které se pracovní právo opírá, jsou Listina základních práv a svobod, zákon o sociálních službách, zákon o zaměstnanosti a další.

Individuální pracovní právo zahrnuje pronajímání pracovní síly zaměstnance zaměstnavatelem za danou odměnu, a to bez ohledu, jestli je zaměstnavatelem právnická či fyzická osoba. Kolektivní pracovní právo se soustředí spíše na vztahy vznikající především mezi odborovými organizacemi zaměstnanců a zaměstnavatelem, a je zakotveno především v zákoně č. 2/1991 Sb., zákon o kolektivním vyjednávání.

[34] ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*., s. 43

3.3.1. Postavení pracovního práva

Nejprve je nutné podotknout, že pracovní právo je součástí integrovaného pojmu sociální právo, kam patří společně s právem sociálního zabezpečení. Přesto je pracovní právo nejen v ČR, ale i v naprosté většině ostatních zemí považováno za samostatné právní odvětví.

Pracovní právo je dále specifické vzhledem k povaze norem, které ho utvářejí. Oblast individuálního a kolektivního pracovního práva je upravena zejména soukromoprávními normami, kdežto oblast zaměstnávání užívá pro úpravu této problematiky veřejnoprávních norem. Tento odlišný přístup je zapříčiněn zejména tím, že subjekty v oblasti zaměstnanosti jsou Ministerstvo práce a sociálních věcí společně s úřady práce. Jinými slovy zde stojí správní orgán na straně jedné, a zaměstnanci a zaměstnavatelé na straně druhé.[35]

Pracovní právo je po celou dobu své existence (přibližný vznik je v polovině 19. století) úzce spjato s právem občanským. Zásadní rozdíl mezi pracovním a občanským právem spočívá ve veřejnoprávních zásazích do smluvních vztahů, jimiž dochází k významnému omezení smluvní volnosti. Tento princip byl uplatňován již v 19. století, kdy stát poskytoval ochranu ekonomicky slabšímu partnerovi smluvního vztahu, tj. zaměstnanci, a tento princip pracovnímu právu zůstal až do dnešní doby. I v občanském právu se můžeme setkat s omezením smluvní svobody (např. nájemní smlouva), nicméně rozsah omezení smluvní svobody v pracovním právu je nesrovnatelný s jakoukoli jinou smluvní oblastí soukromého práva. Toto omezení se prolíná do prakticky celé úpravy pracovního poměru. Mluvíme zde hlavně o kogentní úpravě minimálních pracovních podmínek, které dle zákona musí druhá strana, tj. zaměstnavatel, dodržet.[36]

3.3.2. Zásady pracovního práva

Právní řád České republiky nestojí pouze na právních normách vyjádřených v rámci právních předpisů, ale i na řadě principů, zásad a hodnot. Právní zásady vyjadřují obecné cíle práva, které zajišťují ochranu základních hodnot, kterými jsou svoboda či rovnost. V literatuře můžeme ovšem najít i vymezení obecných zásad, jako všeobecné postuláty na lidské chování, uznávané v civilizovaných zemích a intuitivně vnímané jako zásady právní.[37]

[35] BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. V Praze: C.H. Beck, 2012., s. 3–7
[36] BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. V Praze: C.H. Beck, 2012., s. 8–9
[37] KNAPP, Viktor. *Velké právní systémy: úvod do srovnávací právní vědy*. Praha: Beck, 1996., s. 60

Zásady pracovního práva tvoří teoretickou konstrukci a lze je hledat především v Listině základních práv a svobod, zákoníku práce a z internacionálního pohledu v různých mezinárodních smlouvách.

Smysl a účel ustanovení ZP vyjadřují i základní zásady pracovněprávních vztahů, jimiž jsou podle § 1a ZP:

- zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
- uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce,
- spravedlivé odměňování zaměstnance,
- řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
- rovné zacházení a zákaz jejich diskriminace.[38]

Zásady zvláštní ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek, rovného zacházení a zákazu diskriminace vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek. Nemají tedy „jen“ demonstrativní charakter, ale i sankční charakter.[39]

Zásada rovnosti a zákazu diskriminace je stěžejní nejen pro účely této práce, nýbrž i pro celý systém práva. Hned v prvním článku Listiny základních práv a svobod je vyjádřena idea, že všichni lidé jsou si rovni v důstojnosti i v právech.[40]

3.3.3. Pracovněprávní vztahy

Literatura definuje pracovněprávní vztahy takto: „*Pracovně právní vztahy vznikají mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Nejčastěji jde o pracovní poměr nebo dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Vymezení, které pracovněprávní vztahy upravuje zákoník práce, popřípadě které upravují jiné předpisy, řeší právní úprava působnosti zákona.*“[41]

Stěžejním právním předpisem je zde zákon 262/2006 Sb., zákoník práce, který upravuje pracovněprávní vztahy vzniklé pracovním poměrem, dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti. Aby se zamezilo sporům, obsahuje ustanovení, podle

[38] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce., § 1a
[39] JOUZA, Ladislav. *epravo.cz - Sbírka zákonů, judikatura, právo* [online]. [cit. 2021-01-22]. Dostupné z: https://www.epravo.cz/top/clanky/obcansky-zakonik-a-pracovnepravni-vztahy-101760.html
[40] Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb., listina základních práv a svobod., čl. 1
[41] HOCHMAN, Josef. *Pracovní právo v soudní praxi*. Praha: Beck, 1994., s. 2

něhož pracovněprávní vztah vzniká, nejdříve sjednáním pracovní smlouvy či výše zmíněných dohod.[42]

Až do provedení novely zákoníku práce byli účastníci pracovněprávního vztahu označováni jako organizace a pracovník. Za tím stál fakt, že dříve byla zaměstnavatelem téměř výlučně právnická osoba, zatímco fyzická osoba zaměstnávala zaměstnavatele pouze za účelem poskytování služeb pro osobní potřebu. S rozmachem tržního hospodářství vstupují do pracovněprávních vztahů podnikatelé, kteří se přidávají na stranu zaměstnavatele. Z toho důvodu novela zákoníku práce ve shodě se zákonem o zaměstnanosti zavádí pro účastníky pracovněprávních vztahů označení zaměstnavatel a zaměstnanec.[43]

Zaměstnavatelem se tedy rozumí jak právnické, tak fyzické osoby. Mezi tyto právnické osoby se například řadí: státní podniky, družstva, rozpočtové a příspěvkové organizace, obchodní společnosti, … Za fyzické osoby to jsou zejména osoby, které jsou oprávněny podnikat především na základě živnostenského listu. Zákoník práce přiznává zaměstnavateli právní subjektivitu, což z něho činí způsobilého účastníka pracovněprávního vztahu, což přesněji znamená mít práva a povinnosti.

Hlavním úkolem zaměstnance je pak vykonávat určitou závislou činnost za mzdu či plat. Právní způsobilost zaměstnance nastává v den jeho 15. narozenin, s podmínkou ukončené povinné školní docházky.[44]

Pracovní poměr je dalším důležitým pojmem z oblasti pracovněprávních vztahů. Je definován jako právní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, kdy zaměstnanec je povinen osobně vykonávat sjednaný druh práce, na sjednaném místě, v určené pracovní době, podle pokynů zaměstnavatele, a dodržovat pracovní kázeň. Zaměstnavatel je pak povinen zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy, vyplácet za ni mzdu (plat) a vytvářet potřebné pracovní podmínky. Pracovní poměr vzniká převážně uzavřením smlouvy mezi účastníky pracovněprávního vztahu. Pracovní smlouva musí obsahovat druh sjednané práce, místo výkonu a den nástupu do práce. Další podmínky pracovního poměru na smlouvě ze zákona být uvedeny nemusí. Pracovní poměr se zakládá i volbou, a to v případech stanovených zvláštními předpisy. Poslední možností vzniku pracovního poměru je jmenování do funkce.[45]

[42] HOCHMAN, Josef. Pracovní právo v soudní praxi. Praha. Beck, 1994., s. 2
[43] HOCHMAN Josef. Pracovní právo v soudní praxi. Praha. Beck, 1994., s. 3
[44] HOCHMAN Josef. Pracovní právo v soudní praxi. Praha. Beck, 1994., s. 5–6
[45] HOCHMAN Josef. Pracovní právo v soudní praxi. Praha. Beck, 1994., s. 12–16

3.4. Právní úprava diskriminace v České republice

Zákaz diskriminace v České republice v současné době vychází hned z několika právních předpisů, mezi které řadíme především Listinu základních práv a svobod, antidiskriminační zákon, zákoník práce a zákon o zaměstnanosti.

3.4.1. Listina základních práv a svobod

Listina základních práv a svobod, neboli ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb. (dále jen „LZPS), je dokument se silou ústavního zákona, zaručující lidská práva a základní svobody, hospodářská, sociální a kulturní práva národnostních a etnických menšin.[46]

Pojem rovnosti je v LZPS častým námětem. Zákaz diskriminace je jistým způsobem vtělen do čl. 3 odst. 1 LZPS, který říká: „*Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení*.“[47] Jedná se ovšem o ustanovení příliš obecné, a konkrétně diskriminace v pracovním prostředí není v LZPS upravena. Můžeme zde nalézt definici pojmů spojených s právem na rovné zacházení, ale není zde přesná definice, čeho by se mohli lidé v případě diskriminace domáhat, a LSPZ neposkytuje diskriminovaným dostatečnou záruku. Nejen proto bylo nutné v novém tisíciletí zakotvit princip rovnosti do celé řady jiných právních norem.

Nicméně čl. 28, který se přímo věnuje pracovnímu prostředí, v té souvislosti odkazuje na další legislativu. „*Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon.“*[48]

3.4.2. Zákon o zaměstnanosti

Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, zapracovává příslušné předpisy Evropské unie a upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.[49] Jedná se o jednu

[46] BARTÁK, Jan, Hana BRADNOVÁ a ENCYKLOPEDICKÝ DŮM (PRAGUE, CZECH REPUBLIC), eds. *Encyklopedický slovník*. Praha: Odeon : Encyklopedický dům, 1993.
[47] Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb., čl. 3 odst. 1
[48] Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb., čl. 28
[49] Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti., § 1

z nejsložitějších právních úprav zákazu diskriminace. Zároveň se jedná o obsahově nejkomplexnější a požadavkům práva Evropského společenství nejlépe vyhovující legislativní úpravu zákazu diskriminace na území ČR.

Zaměřuje se především na úpravu přístupu k zaměstnání, tedy před vznikem pracovního poměru. Například se zabývá obsahem vstupních pohovorů, inzerátů, ve kterých je zakázáno někoho diskriminovat, zakazuje též navádění k úkonům, které k diskriminaci vedou nebo vést mohou. Například §12 působí jako prevence proti případné diskriminaci při uplatňování práva na zaměstnanost, a to: „*Zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace, není-li jejich vyžadování v souladu se zvláštním právním předpisem.*“[50]

Hned §4 tohoto zákona vyloženě veškerou diskriminaci při uplatňování práva na zaměstnání zakazuje. A to konkrétně ve znění: „*Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána jakákoliv diskriminace. Právo na zaměstnání nelze občanovi odepřít z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů, (…)*“[51]

3.4.3. Zákoník práce

Zásadním předpisem, který upravuje pracovněprávní vztahy je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Zákoník práce stanoví povinnost zaměstnavatele dodržovat zásadu rovného zacházení, a to konkrétně: „ *Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.*“[52] Zákoník práce dále neuvádí žádné diskriminační důvody, odkazuje ale na antidiskriminační zákon. Z pohledu diskriminační problematiky jsou zde především upraveny případy rozdílného

[50] Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti., § 12
[51] Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti., § 4
[52] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce., § 16

zacházení. Zákoník uvádí, že o diskriminaci nepůjde, pokud rozdílné zacházení sleduje legitimní cíl, a je opodstatněno požadavkem nezbytným pro výkon práce.

V neposlední řadě je zde zahrnuta definice práce stejné hodnoty a upravena odměna za tuto práci nebo za práci stejnou, a to ve znění:

„(1) Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.

(2) Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.“[53]

3.4.4. Antidiskriminační zákon

V roce 2009 vstoupil v platnost zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). Jak sám tento zákon stanovuje ve svém prvním paragrafu: *„Tento zákon zapracovává příslušné předpisy Evropské unie a v návaznosti na přímo použitelný předpis Evropské unie a na Listinu základních práv a svobod a mezinárodní smlouvy, které jsou součástí právního řádu, blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech*

a) práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, včetně pomoci poskytované Úřadem práce České republiky,

b) přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, včetně začleňování do profesního života,

c) pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování,

d) členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují,(…)“[54]

Antidiskriminační zákon zakotvuje povinnost rovného zacházení a zakazuje diskriminaci z důvodů: rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru. Jde

[53] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce., § 110
[54] Zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)., § 1

o taxativní, tedy konečný, výčet diskriminačních důvodů a ochranu podle antidiskriminačního zákona nelze rozšiřovat i na důvody další. Tento výčet vychází z diskriminačních důvodů obsažených v čl. 13 Smlouvy o založení Evropského společenství a ve směrnicích EU, navíc zde však uvádí národnost, která se v uvedených předpisech EU mezi výčet důvodů nezařazuje.[55]

Dále jsou zde definovány jednotlivé formy diskriminace – přímá a nepřímá, a další základní pojmy jako obtěžování, sexuální obtěžování či navádění k diskriminaci. Část antidiskriminačního zákona je věnována právním prostředků ochrany před diskriminací, které jsou zde vyjmenovány a kterým je věnována poslední kapitola teoretické části této práce. V neposlední řadě v § 6 jsou uvedeny všechny přípustné formy rozdílného zacházení a výjimky z rovného zacházení. Takové zacházení musí být věcně odůvodněno a zahrnuje například ochranu na soukromém a rodinném životě, veřejné bezpečnosti, práv a svobod druhých, ochranu náboženského étosu či ochranu zdraví.[56]

3.5. Právní úprava diskriminace z pohledu Mezinárodního práva

Právní řád a právní předpisy jsou ovlivňovány právem mezinárodním. Aby Česká republika dodržela své mezinárodní povinnosti, musí při tvorbě svého právní řádu vycházet z mezinárodních dokumentů, které jsou pro ni závazné, a sjednotí s nimi tak české právo.[57]

3.5.1. Organizace spojených národů

Tato organizace byla založena dne 26. 6. 1945 v San Francisku. Ustanovujícím dokumentem se stala Charta spojených národů. Hlavním důvodem založení Organizace spojených národů (dále jen „OSN“) byla snaha zemí zajistit bezpečný svět po skončení 2. světové války a docílit spolupráce členských států.

Na půdě OSN byla přijata řada mezinárodních dokumentů, které se týkají oblasti základních lidských práv a svobod. Jako příklad zde můžeme uvést Všeobecnou deklaraci lidských práv či Mezinárodní pakt o občanských a politických právech. Nejzásadnější pro účely tyto práce jsou ovšem Úmluva o odstraňování všech forem diskriminace žen a Úmluva o odstraňování všech forem rasové diskriminace, které byla přijaty Valným shromážděním

[55] SKÁLOVÁ, Helena, *Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v Praxi: sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR,* s. 21–22
[56] Zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)., § 6
[57] HŮRKA, P. a kol. Pracovní právo. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011, s. 10

OSN. Obě tyto úmluvy pak byly implementovány do českého právního systému jako vyhlášky ministerstva zahraničních věcí.

Úmluva o odstraňování všech forem diskriminace žen byla přijata roku 1979 a zavazuje členské státy, aby přijaly legislativní, administrativní či právní opatření, pokud tak dosud ve svých národních ústavách neučinily, za účelem prevence a trestání diskriminace žen, která je v Úmluvě definována a jako taková je zakázána.[58] Dalším významným článkem je čl. 11, ve kterém se státy zavazují k přijetí veškerých opatření k odstranění diskriminace žen v zaměstnání, zejména na úseku práva na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, na ochranu proti nezaměstnanosti, na stejný plat za stejnou práci a na právo na stejné příležitosti při vstupu do zaměstnání včetně uplatňování stejných kritérií výběru při přijímání do zaměstnání.[59]

Úmluva o odstraňování všech forem rasové diskriminace byla přijata roku 1966. Zde se pojednává o diskriminaci z důvodu barvy pleti, rasy, národnostního nebo etnického původu.

Zároveň v rámci OSN působí Mezinárodní organizace práce, která má za úkol prosazovat spravedlnost a práva pracujících. Především by měla regulovat pracovní dobu stanovením maximálního trvání pracovního dne a týdne, upravovat najímání pracovních sil, bojovat proti nezaměstnanosti či ochraňovat ženy a děti. V rámci této organizace byla přijaty další významné dokumenty, jako Úmluva o diskriminaci v zaměstnání a povolání či Úmluva o stejném odměňování mužů a žen za práci stejné hodnoty.[60]

3.5.2. Právo Evropské unie

Zákaz diskriminace je v rámci Evropské unie („dále jen EU“) zakotven jak v primárním právu, tak v právu sekundárním i judikatuře Evropského soudního dvora.[61]

Na počátcích se primární právo Evropské unie zaměřovalo pouze na rovnost na základě státní příslušnosti a na rovnost na základě pohlaví. Přestože v poslední době došlo k významnému posunu z hlediska chápání diskriminace, tj. zákaz diskriminace byl rozšířen i na jiné diskriminační důvody, stále platí, že tyto dvě uvedené oblasti jsou nejrozvinutějšími

[58] Úmluva o odstraňování všech forem diskriminace žen., čl. 1
[59] Úmluva o odstraňování všech forem diskriminace žen., čl. 11
[60] International labour organizatition [online]. [cit. 2021-02-11]. Dostupné z: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm
[61] BOBEK, Michal. *Rovnost a diskriminace*., s. 125

oblastmi antidiskriminačního práva.[62] Základním ustanovením rovnosti v rámci primárního práva EU na základě pohlaví se stal čl. 141 Smlouvy o založení Evropského společenství (dále jen „SES“), jež stanoví, že: „*Každý členský stát zajistí uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci.“*[63]

Amsterodamská novelizace této Smlouvy, která vešla v platnost dne 1. 5. 1999, vložila nový čl. 13 SES, který představuje zmocňování ustanovení k přijímání opatření k potírání diskriminace i z některých jiných důvodů, než je pohlaví. Tento článek konkrétně stanoví, že: *„Rada může na návrh Komise a po konzultaci s Evropským parlamentem učinit jednomyslně opatření na potírání diskriminace z důvodu pohlaví, rasového nebo etnického důvodu, víry nebo světového názoru, identity, věku nebo sexuální orientace.“*[64] Tímto dává Společenství jasně najevo, že předmětem zájmu nebude jen boj s diskriminací z důvodu pohlaví.[65]

Podrobnější úpravu antidiskriminačního práva nalezneme v sekundární legislativě, konkrétně ve směrnicích ES. Antidiskriminační směrnice lze rozdělit do několika skupin. Můžeme vymezit směrnice, které se přímo zabývají problematikou zákazu diskriminace (tzv. směrnice o zákazu diskriminace v užším smyslu), a ty, které jí přímo neupravují, nicméně velmi významně cíli spočívajícímu v zákazu diskriminace napomáhají (tzv. směrnice o zákazu diskriminace v širším smyslu).[66] Mezi směrnice o zákazu diskriminace v užším slova smyslu patří například směrnice Rady 75/117/EHS, která upravuje zásadu stejné odměny za práci pro muže a ženy, dále pak směrnici Rady 76/207/EHS, která se týká rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, a neméně důležitou je i směrnice Rady 97/80/ES o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví. Úpravu zákazu diskriminace z důvodu rasy nebo etnického původu nalezneme ve směrnici Rady 2000/43/ES, která zavádí zásadu rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ. V neposlední řadě musíme zmínit i směrnici Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro zacházení v zaměstnání a povolání. Tato směrnice upravuje zákaz diskriminace s ohledem

[62] BOBEK, Michal. *Rovnost a diskriminace.*, s. 126
[63] *Smlouva o založení Evropského společenství* [online]. [cit. 2021-01-10]. Dostupné z: http://www.euroskop.cz/gallery/2/756-smlouva_o_es_nice.pdf
[64] *Smlouva o založení Evropského společenství* [online]. [cit. 2021-01-10]. Dostupné z: http://www.euroskop.cz/gallery/2/756-smlouva_o_es_nice.pdf
[65] BOBEK, Michal. *Rovnost a diskriminace.*, s. 128
[66] BOBEK, Michal. *Rovnost a diskriminace*., s. 126

na „zbytkovou skupinu“ diskriminačních důvodů – tj. z důvodů náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.[67]

Judikatura Soudního dvora pomáhá dotvářet a doplňuje primární a sekundární právo ES. V této oblasti učinil Soudní dvůr velké množství důležitých rozsudků. Zdůraznila bych zde rozsudek ve věci *Marshall,* kdy bylo dosažení důchodového věku rozdílného pro muže a ženy výpovědním důvodem. Z hlediska potvrzení konceptu tzv. nepřímé diskriminace je stěžejní rozsudek ve věci *Bilka Kaufhaus*, který se týkal případu německé firmy, jež zpřístupňovala systém zaměstnaneckého penzijního pojištění pouze svým zaměstnancům pracujícím po určitou dobu na plný úvazek.[68] Žalobkyně pracovala na úvazek částečný a argumentovala tak, že požadavek minimální doby práce na plný úvazek pro zapojení do systému znevýhodňuje ženy, které jsou mnohem častěji než muži nuceny z důvodu péče o rodinu a děti uzavírat kratší úvazky.[69]

3.5.3. Rada Evropy

Rada Evropy je nejstarší evropskou politickou mezinárodní organizací, která si klade za cíl chránit lidská práva, pluralitní demokracii a vládu práva; podporovat vědomí a povzbuzovat rozvoj evropské kulturní identity a rozmanitosti. Smyslem činnosti Rady Evropy je docílit spolupráce jednotlivých států a vytvořit jednotný právní prostor. K výsledkům činnosti této organizace patří 174 závazných evropských smluv a úmluv. Úmluvy se týkají širokého spektra témat, nicméně pro účely této práce je nejdůležitější Evropská úmluva na ochranu lidských práv a základních svobod (dále jen „Evropská úmluva“), která byla sjednána již v roce 1950.[70]

Pravděpodobně nejucelenější úpravu zákazu diskriminace představuje čl. 14, který nese název „Zákaz diskriminace“ a zní: „*Užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou musí být zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoli důvodu, jako je pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnostní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení.*“[71] Inspirací tohoto článku byla již na první pohled Všeobecná deklarace lidských práv.[72] Úmluva dále

[67] BOBEK, Michal. *Rovnost a diskriminace.*, s. 129
[68] BOBEK, Michal. *Rovnost a diskriminace.*, s. 141
[69] EUR-lex [online]. [cit. 2021-12-03]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A61984CJ0170>
[70] BAŇOUCH, Hynek a MEZINÁRODNÍ POLITOLOGICKÝ ÚSTAV. Mezinárodní organizace., s. 202
[71] Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, čl. 14
[72] FRYŠTENSKÁ, Marcela. Zákaz diskriminace a problematika multikulturalismu., s. 12

vypočítává celkem 13 diskriminačních důvodů, které jsou pouze demonstrativní. Řada příčin (např. sexuální orientace, příslušnost k profesní skupině, vojenská hodnost) byla v judikatuře Evropského soudu pro lidská práva rovněž uznána.[73]

3.6. Prostředky ochrany před diskriminací

Zaměstnanci, který se cítí být poškozen diskriminačním jednáním ze strany zaměstnavatele, lze doporučit, aby se nejprve obrátil na zaměstnavatele se žádostí o zjednání nápravy. Zákoník práce v těchto případech stanoví povinnost zaměstnavatele projednat se zaměstnancem jeho stížnost na výkon práv a povinností. V případě, že problém nebyl vyřešen touto cestou, může zaměstnanec využít jiných prostředků, jako jsou služby veřejného ochránce práv, mediace, či podat žalobu k příslušnému soudu. Tyto možnosti obrany proti rozdílnému zacházení jsou blíže popsány v následující kapitole.[74]

3.6.1. Veřejný ochránce práv

Činnost, oprávnění a povinnosti Veřejného ochránce práv jsou upraveny zákonem č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv. Zde je jeho institut definován takto: *„Veřejný ochránce práv (dále jen "ochránce") působí k ochraně osob před jednáním úřadů a dalších institucí uvedených v tomto zákoně, pokud je v rozporu s právem, neodpovídá principům demokratického právního státu a dobré správy, jakož i před jejich nečinností, a tím přispívá k ochraně základních práv a svobod.“*[75]

Činnosti veřejného ochránce práv, které jsou stěžejní k dosažení rovného zacházení a zákazu diskriminace, stojí na 3 pilířích:

- informovat,
- vzdělávat,
- pomáhat.

V rámci prvního pilíře „informovat“ vydává ochránce doporučení a stanoviska. Obojí nesou stejný účel, přičemž doporučení jsou určena široké veřejnosti, kdežto stanoviska jsou pro veřejnost odbornou. Vyjadřují se ke konkrétním projevům diskriminace ve společnosti a obsahují doporučené postupy, jak se takového jednání vyvarovat. Klíčovou aktivitou

[73] FRYŠTENSKÁ, Marcela. Zákaz diskriminace a problematika multikulturalismu., s. 12
[74] FRYŠTENSKÁ, Marcela. Zákaz diskriminace a problematika multikulturalismu., s. 129
[75] Zákona č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv., § 1

ochránce v oblasti pilíře „informovat“ je také provádění výzkumu týkajícího se otázek souvisejících s problematikou diskriminace.

V rámci druhého pilíře „vzdělávat“ pořádá ochránce různé tematické semináře, workshopy a tréninky, určené neziskovým organizacím, státní správě, zaměstnavatelům a poskytovatelům služeb. Dále také ochránce ve spolupráci s Právnickou fakultou Masarykovy univerzity v Brně vede Kliniky antidiskriminačního práva – výuku pro studenty studijního oboru Právo a právní věda.

Nejspíše nejdůležitějším pilířem činnosti ochránce na poli boje proti diskriminaci je pilíř třetí – pomáhat obětem diskriminace. Každá osoba má právo se na ochránce bezplatně obrátit se svým problémem souvisejícím s diskriminací. Ochránce se jejím případem zabývá z právního hlediska, posoudí, zda dle jeho zjištění došlo či nedošlo k diskriminaci a navrhne oběti diskriminace možnosti dalšího postupu.[76]

3.6.2. Kontrolní činnost

Dalšími účinnými nástroji pro boj s diskriminací v pracovněprávních vztazích jsou kontrolní orgány. Mezi tyto orgány patří inspekce práce a úřady práce.

Postavení a působnost orgánů inspekce práce jakožto kontrolních orgánů upravuje zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Mezi orgány inspekce práce patří Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce, které jsou správními úřady.

Jak tento zákon stanovuje, Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce jsou mimo jiné oprávněny kontrolovat u zaměstnavatelů dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů, kontrolovat dodržování kolektivních smluv a vnitřních předpisů, vyžadovat odstranění zjištěných nedostatků a kontrolovat jejich plnění, ukládat pokuty. Úřad sám pak může předkládat Ministerstvu práce a sociálních věcí podněty ke zlepšení právní úpravy, poskytuje zaměstnancům bezúplatné základní informace a poradenství týkající se ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek.

Působností orgánů inspekce práce v oblasti diskriminace zaměstnanců se zabývá i veřejný ochránce práv na svých oficiálních webových stránkách: *„Diskriminace může mít i formu obtěžování. I tou se musí inspektoráty práce zabývat a nespokojit se pouze s odmítavým stanoviskem zaměstnavatele. Obzvlášť, když jde o dotazy na těhotenství,*

[76] *ochrance.cz* [online]. [cit. 2021-02-11]. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/diskriminace/

mateřství nebo péči o děti na pracovním pohovoru, které mohou být vnímány jako podmínka pro rozhodnutí o přijetí do pracovního poměru.“[77]

Úřad práce České republiky je zřízen zákonem 73/2011 Sb., zákon o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. V tomto zákoně jsou mimo jiné zakotveny změny zákona o zaměstnanosti, změna zákona o inspekci práce, změna zákoníku práce, atd.

Úřad práce je úzce spojen s kontaktními místy veřejné správy. V některých případech mohou být jisté úkony vůči úřadu prováděny prostřednictvím takového kontaktního místa, nebo naopak sám úřad může pro některé úkony těchto kontaktních míst využít.

3.6.3. Mediace

Dalším způsobem, jak se diskriminaci bránit, je pokus o smírné řešení pomocí tzv. mediace. Česká advokátní komora definuje mediaci takto: *„Mediace je forma mimosoudního řešení sporu za účasti 3. nezávislé osoby (mediátora), která podporuje komunikaci mezi osobami na konfliktu zúčastněnými tak, aby jim pomohla dosáhnout smírného řešení jejich konfliktu uzavřením mediační dohody.“*[78]

V podstatě se jedná o formu rychlého a efektivního mimosoudního řešení sporů pomocí tzv. mediátora. Celý proces mediace se dá rozdělit do několika fází, přičemž první fáze spočívá v získávání informací a zahájení mediačního jednání. V druhé fázi se hledají možná řešení a strany se snaží navzájem porozumět. V poslední fázi by mělo dojít k vzájemné dohodě, která bývá uzavřena písemnou formou.

3.6.4. Soudní ochrana

Pokud se občan domnívá, že byl na svých právech omezen na základě přímé či nepřímé diskriminace, může se obrátit s žalobou na soud. Toto právo je upraveno § 10 AZ, který stanoví:

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

(2) Pokud by se nejevilo postačujícím zjednání nápravy podle odstavce 1, zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost

[77] *ochrance.cz* [online]. [cit. 2021-02-11]. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/diskriminace/
[78] *Česká advokátní komora* [online]. [cit. 2021-02_10]. Dostupné z: https://www.cak.cz/pro-verejnost/mediace/omediaci/

osoby nebo její vážnost ve společnosti, má též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.

(3) Výši náhrady podle odstavce 2 určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.“[79]

Žaloby pro diskriminaci se podávají v rámci civilního i správního soudnictví. V případě civilních sporů bude věcně příslušným soudem soud okresní, místně příslušný soud žalovaného.[80] Dokazování je ve sporech týkajících se diskriminace jiné, než v ostatních soukromoprávních sporech. Jedná se zde o tzv. dělené důkazní břemeno, kde důkazy podávají obě strany. Žalobce (tj. oběť diskriminace) musí tvrdit a prokázat, že byl vystaven odlišnému či méně příznivému zacházení. Pokud to prokáže, pak musí žalovaný (tj. ten, kdo diskriminoval) dokázat, že o diskriminaci nešlo. Musí také prokázat, že jeho jednání mělo legitimní cíl a prostředky k dosažení tohoto cíle byly přiměřené a nezbytné.[81]

4. Vlastní práce

Diskriminace v pracovněprávních vztazích a zejména diskriminace z důvodu věku a pohlaví je v této oblasti velmi aktuální a rozebírané téma. Touto tématikou se zabývá řada publikací a výzkumy autorů, které vychází z praxe, toto potvrzují. Proto se i praktická část této bakalářské práce zaměří na potvrzení či vyvrácení některých domněnek pomocí dotazníkového šetření[82] a pokusí se zjistit názory a zkušenosti zaměstnanců v konkrétní společnosti.

4.1. Cíl praktické části

Cílem praktické části této bakalářské práce bylo zanalyzovat problematiku diskriminace v pracovním procesu v rámci společnosti LOM PRAHA s.p. Především pak zjistit, zda v této společnosti k diskriminaci dochází a jestli jsou její zaměstnanci dostatečně informovaní o možnostech obrany proti ní. Aby bylo možné stanovit určité závěry, je nutné před samotným započetím výzkumu v rámci dané společnosti stanovit výzkumné předpoklady. Pro techniku sběru dat byla vybrána metoda dotazníkového šetření. Zvolená

[79] Zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)., § 10
[80] Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád., § 9
[81] ochrance.cz [online]. [cit. 2021-02-12]. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/diskriminace/
[82] viz. Příloha č. 1

metoda byla zvolena hlavně z důvodu nenáročnosti a zaručení anonymity respondentů, která by pro ně mohla být v této otázce klíčová.

Díky šetření by mělo být zjištěno, zda se respondenti stali osobně obětí diskriminace a zda v jejich současném zaměstnání dochází k nějaké formě znevýhodňování. V neposlední řadě by měl dotazník ukázat, zda jsou zaměstnanci informováni o možnostech obrany proti nerovnému zacházení, a zda by se vůbec proti němu bránili.

4.2. Popis společnosti

LOM PRAHA s.p. (Letecké opravny Malešice) je tradičním podnikem českého leteckého průmyslu. Jedná se o státní podnik, který vznikl již v roce 1915. Jeho zřizovatelem je Ministerstvo obrany ČR. Je čelním opravárenským závodem pro vrtulníky řady Mi v zemích NATO a EU s uzavřeným cyklem oprav a vlastní certifikáty ruského výrobce na kompletní údržbu a přestavby. Společnost nabízí komplexní služby od výcviku pilotů v Centru leteckého výcviku v Pardubicích přes údržbu, servis až po modernizace a zástavby nových aviatických, zbraňových či ochranných systémů.[83] V roce 2020 měla společnost celkově 760 zaměstnanců a jejich věkový průměr byl 50,2 let.

4.3. Výzkumné předpoklady

Na základě předchozího studia odborné literatury, detailnějšího zkoumání dané problematiky a faktických informací a osobních rozhovorů se zaměstnanci společnosti LOM PRAHA s.p., byly sestaveny 3 hypotézy, které budou v rámci vyhodnocení ověřeny, či vyvráceny.

H_1) Nejčastější formou diskriminace ve společnosti LOM PRAHA s.p. je diskriminace z důvodu věku.

H_2) Většina zaměstnanců společnosti by se proti diskriminaci nebránila.

H_3) Většina zaměstnanců společnosti není dostatečně informována o svých možnostech obrany proti nerovnému zacházení.

4.4. Metodologie výzkumu

Technikou sběru dat byla zvolena metoda dotazníkového šetření. Dotazník byl rozeslán mezi zaměstnance společnosti jak v elektronické formě, tak ve formě písemné.

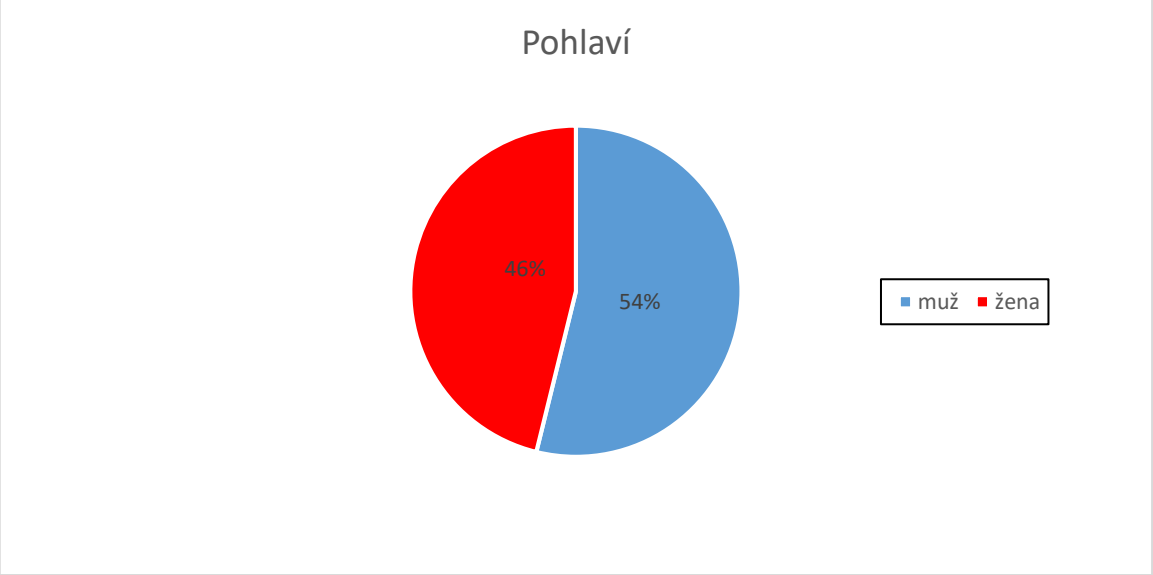
[83] *lompraha.cz* [online]. [cit. 2021-02-20]. Dostupné z: https://www.lompraha.cz/o-nas

Celkově se průzkumu zúčastnilo 91 respondentů, což činí zhruba osminu všech zaměstnanců společnosti.

4.4.1. Charakteristika respondentů

Cílem prvních čtyř otázek dotazníkového šetření bylo získat základní charakteristiku respondentů.

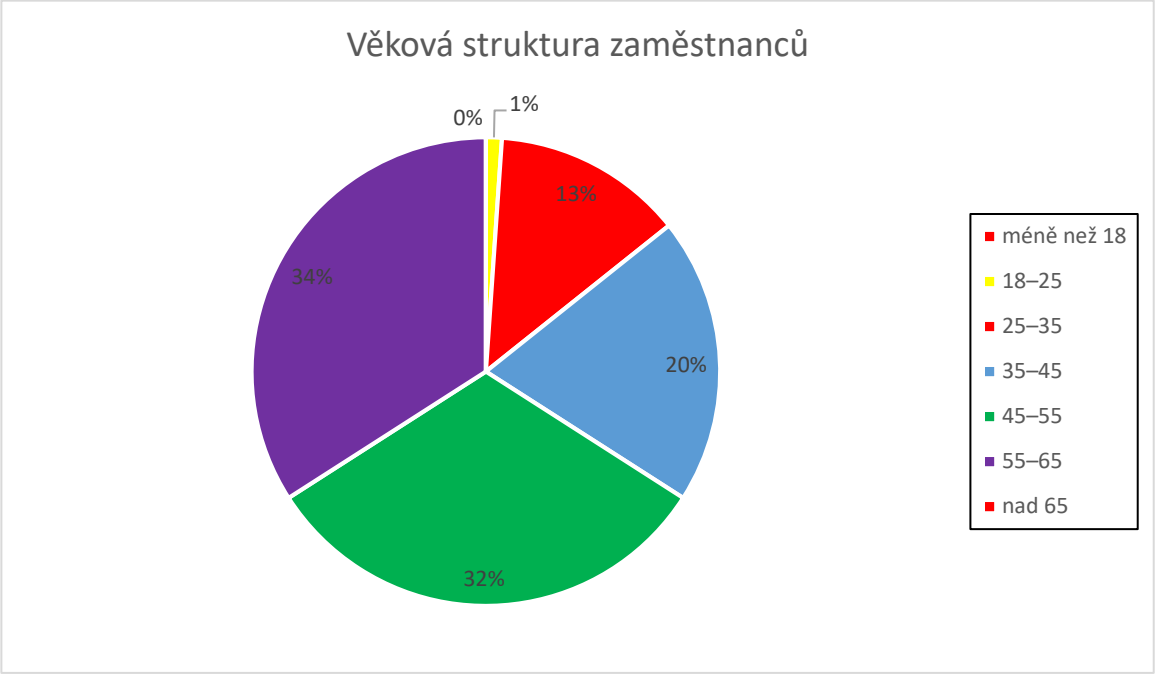
Graf 1: Pohlaví



Zdroj: vlastní výzkum autorky

První otázka se týkala pohlaví respondentů a z výše uvedeného grafu vyplývá, že dotazníkové šetření se zúčastnilo 49 mužů, což odpovídá 54 % všech dotazovaných, a 42 žen, což odpovídá 46 % všech respondentů. Z interních informací společnosti bylo zjištěno, že celkově ve společnosti pracuje 123 žen a 637 mužů. Poměr žen a mužů, kteří se zúčastnili dotazování, s celkovým poměrem nesouhlasí hlavně proto, že pro výpovědní kvalitu dotazníkového šetření se autorka snažila oslovit co možná nejvyšší počet zaměstnanců ženského pohlaví.

Graf 2: Věková struktura zaměstnanců



Zdroj: vlastní výzkum autorky

Druhá otázka se týkala věku zaměstnanců. Nejpočetnější skupinu – 34 % – tvoří respondenti ve věkovém rozmezí 55–65 let. Druhé místo se 32 % zaujímají respondenti ve věku 45–55 let. Zaměstnanci v rozmezí 35–45 let tvoří 20 %, skupina 25–35 let tvoří 13 %. Pouze jeden respondent byl ve věku mezi 18–25 lety, a žádný respondent nebyl mladší 18 let, či starší 65 let. Výsledky dotazování odpovídají celkovému poměrně vysokému věkovému průměru, který je 50,2 let. Už jen díky tomuto vysokému věkovému průměru se dá odhadovat, že nejčastější formou diskriminace by mohla být diskriminace z důvodu věku.

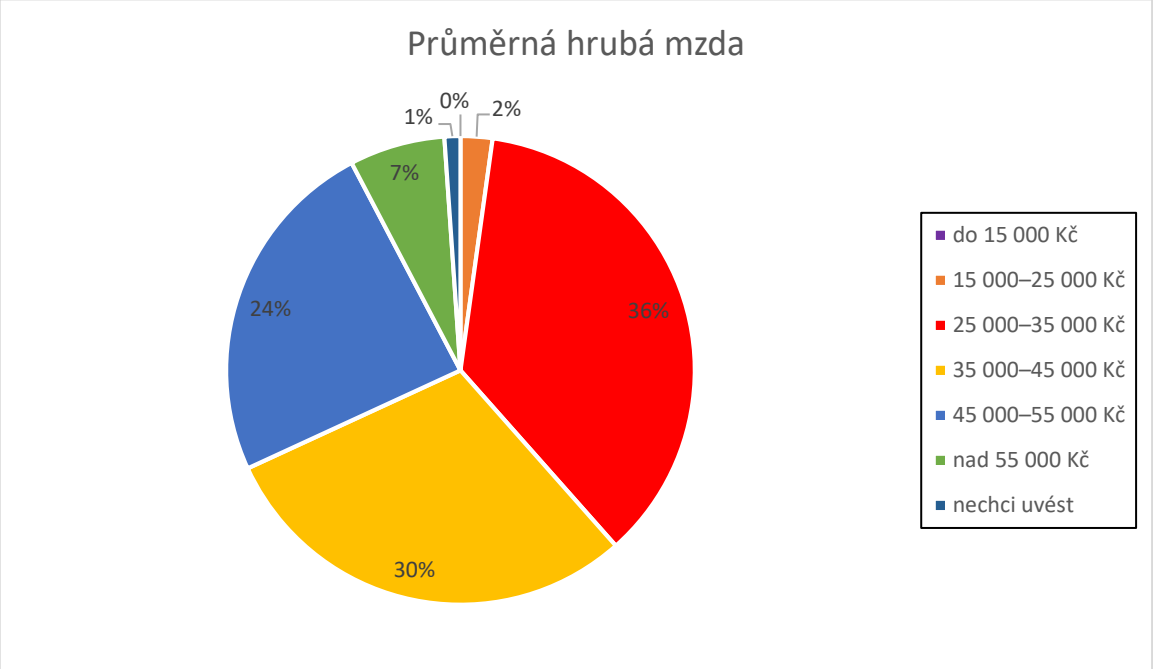
Graf 3: Nejvyšší dosažené vzdělání

Zdroj: vlastní výzkum autorky

Další otázka se týkala nejvyššího dosaženého vzdělání zaměstnanců. Více než polovinu, přesněji 58 %, tvoří respondenti, jejichž nejvyšší dosažené vzdělání je středoškolské s maturitou, 36 % respondentů vystudovalo vysokou školu, pouze 6 % respondentů ukončilo své středoškolské studium bez maturity a žádný respondent neuvedl základní vzdělání jako své nejvyšší dosažené. Český statistický úřad uvádí, že podíl vysokoškolsky vzdělaných občanů v ČR činil v roce 2017 zhruba 20 %, tudíž můžeme náš vzorek zaměstnanců považovat za nadprůměrně vzdělaný. [84]

[84] *Czso.cz* [online]. [cit. 2021-02-21]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/podil-vysokoskolaku-mame-nizsi-nez-eu

Graf 4: Průměrná hrubá mzda



Zdroj: vlastní výzkum autorky

Poslední otázka, která měla přiblížit charakteristiku dotazované skupiny, se týkala platového ohodnocení respondentů. Měsíční hrubá mzda často souvisí s tím, jak vysoko zaměstnanec figuruje ve struktuře společnosti, z čehož se dá mnohé usuzovat. Nejpočetnější skupina respondentů, přesněji 34 %, pobírá hrubou měsíční mzdu od 25 000 do 35 000 Kč. Dále 27 respondentů uvedlo, že pobírá mezi 35 000 a 45 000 Kč, mezi 45 000 a 55 000 Kč se pohybuje 22 % respondentů, méně než 15 000 Kč pobírá 8 % dotazovaných, více než 55 000 Kč pak 6 % dotazovaných a pouze 2 % se pohybuje mezi 15 000 a 25 000 Kč. Vzhledem k citlivosti informace byla v dotazníku i možnost „nechci uvést“, kterou nakonec zvolil pouze 1 zaměstnanec.

4.4.2. Interpretace výsledků

Graf 5: Víte co znamená pojem "diskriminace"?

Zdroj: vlastní výzkum autorky

První otázka týkající se diskriminace jako takové měla za úkol zjistit, zda respondenti rozumí pojmu „diskriminace“. Na tuto otázku zvolilo všech 91 dotazovaných možnost „ano“ a tak se dá předpokládat, že každý respondent si pod tímto pojmem dokáže něco představit.

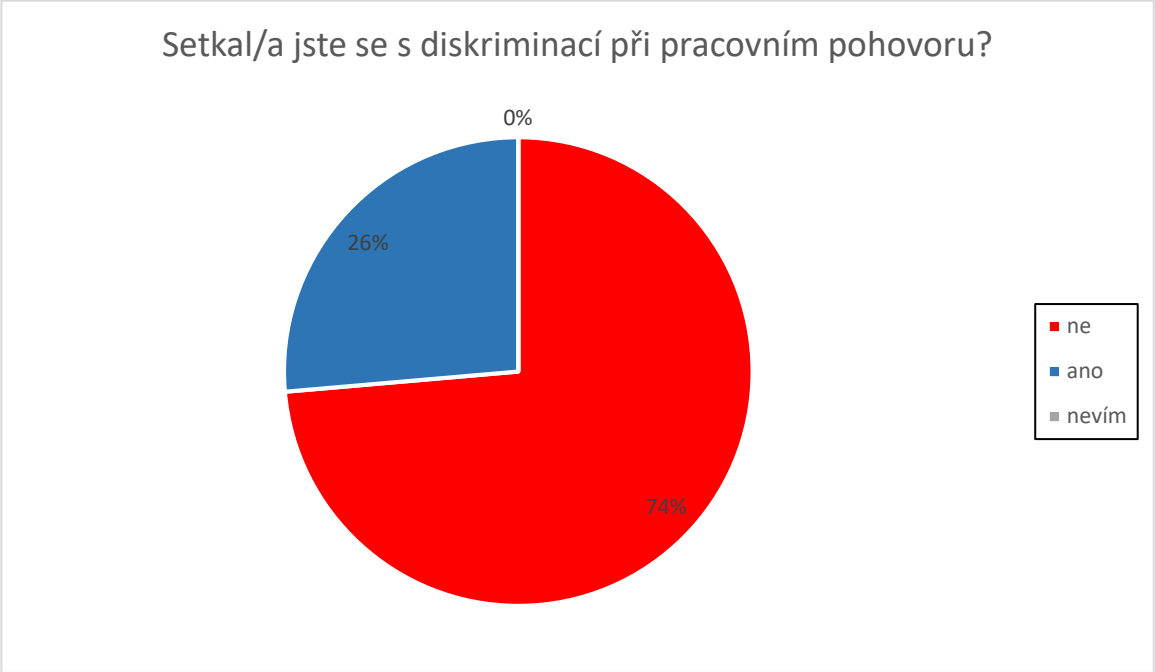
Graf 6: Myslíte si, že ve Vaší společnosti dochází k diskriminaci (např. z důvodu pohlaví, věku, národnosti, sexuální orientace, ...)?

Zdroj: vlastní výzkum autorky

Následující otázka se týkala povědomí o výskytu diskriminace zaměstnanců ve společnosti obecně. Čtyři procenta dotazovaných zvolila možnost „určitě ano“, 43 % odpovědělo „spíše ano“, 33 % zvolilo odpověď „spíše ne“ a 10 % se domnívá, že k žádné diskriminaci ve společnosti určitě nedochází. V součtu se tedy 47 % zaměstnanců domnívá, že k určité formě diskriminaci v podniku dochází, naopak 43 % věří, že nedochází, 10 % respondentů zvolilo možnost „nevím“.

Po detailnější analýze extrémních odpovědí, tedy možností „určitě ano“ a „určitě ne“, autorka zjistila, že zde můžeme nalézt jeden určitý trend. A to konkrétně ten, že 8 z 9 respondentů, kteří jsou přesvědčeni, že se ve společnosti diskriminace určitě nevyskytuje, pobírá hrubou měsíční mzdu nad 45 000 Kč. Pokud bychom předpokládali, že vyšší platové ohodnocení znamená vyšší pracovní pozici, můžeme usuzovat, že se pracovníci na vedoucích pozicích s diskriminací tolik nesetkávají. Tyto odpovědi zvolil přibližně stejný počet mužů a žen z různých věkových kategorií, tudíž v tomto se žádná pravidelnost nevyskytuje.

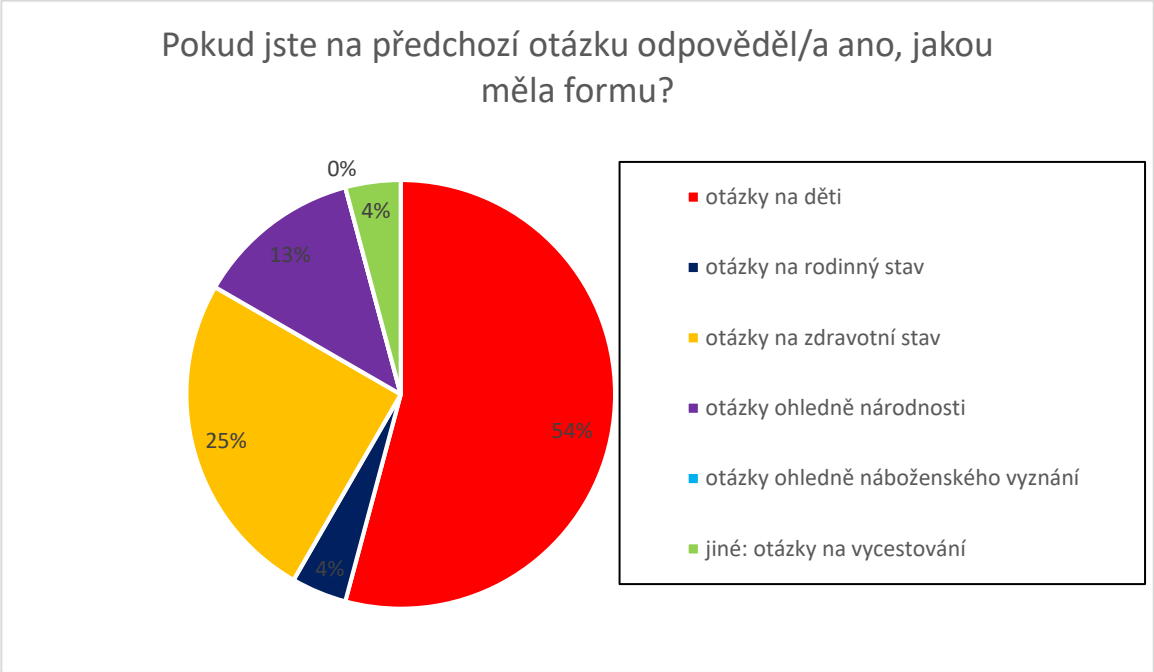
Graf 7: Setkal/a jste se s diskriminací při pracovním pohovoru?



Zdroj: vlastní výzkum autorky

S diskriminací se mohou zaměstnanci setkat již při náboru do zaměstnání, proto se sedmá otázka zaměřila na výskyt diskriminace při pracovním pohovoru. Na základě výzkumu můžeme konstatovat, že pracovní pohovory ve společnosti LOM PRAHA probíhají většinou bez diskriminace, jelikož se v jeho průběhu 74 % dotazovaných s nerovným zacházením nesetkalo.

Graf 8: Pokud jste na předchozí otázku odpověděl/a ano, jakou měla formu?



Zdroj: vlastní výzkum autorky

Na předchozí otázku navazuje dotaz na formu případné diskriminace při pohovoru. Při pracovním pohovoru se diskriminace schovává do podoby diskriminačních otázek. Podle zákoníku práce se uchazeče při pracovním pohovoru smí zaměstnavatel ptát pouze na to, co bezprostředně souvisí s uzavřením pracovní smlouvy, pracovní pozicí a náplní práce. Tudíž otázky typu „Plánujete děti?“ či „Jste občanem ČR?“ jsou irelevantní a při náboru na novou pracovní pozici by vůbec neměly padnout.

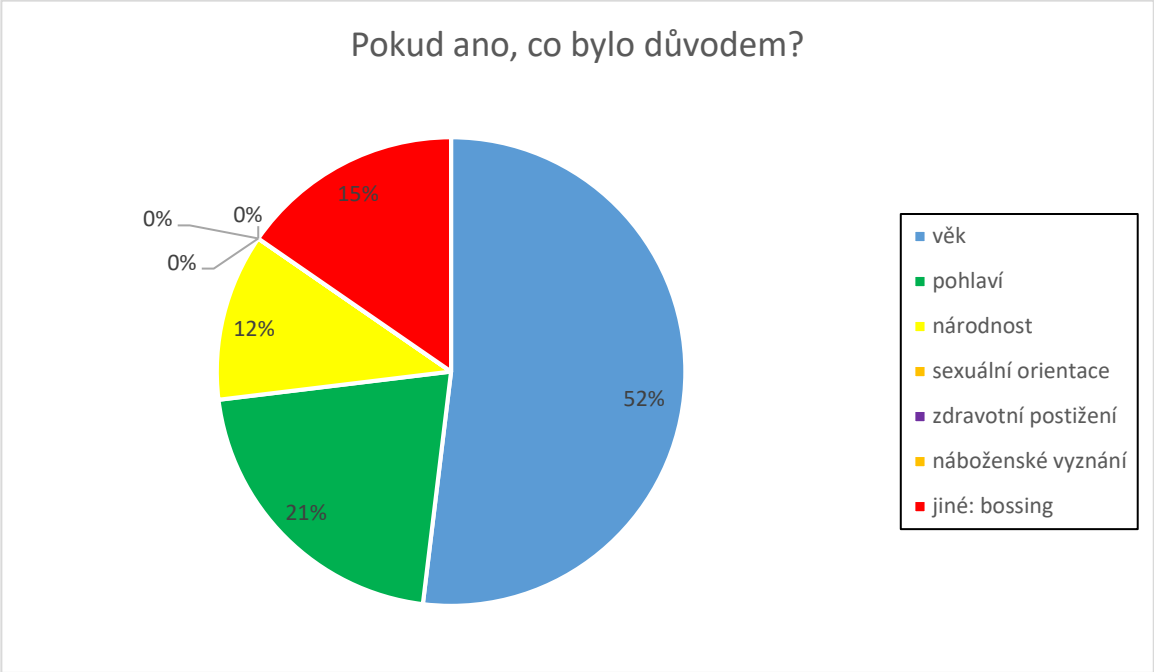
Na tuto otázku odpovědělo 24 respondentů. Z toho 54 % respondentů byly položeny otázky ohledně dětí, 25 % otázky týkající se zdravotního stavu, 13 % otázky ohledně národnosti, 4 % otázky ohledně rodinného stavu a další 4 % zvolila možnost jiné, a upřesnilo tuto odpověď na „otázka na vycestování“. Asi není překvapením, že všichni respondenti, jimž byly položeny otázky ohledně dětí, byli ženského pohlaví. Zároveň všichni respondenti, kteří se setkali s otázkami týkající se zdravotního stavu, byli starší 45 let.

Graf 9: Setkal/a jste se někdy osobně během výkonu práce s nerovným zacházení ve vaší společnosti?

Zdroj: vlastní výzkum autorky

Devátá otázka se měla zjistit, zda se zaměstnanci společnosti s diskriminací setkali osobně během výkonu práce. Odpovědi na tuto otázku jsou poměrně znepokojivé, protože více než polovina respondentů, konkrétně 61 %, se s diskriminací ve svém zaměstnání osobně setkalo. Odpověď „ne“ zvolil přibližně stejný počet žen i mužů z různých věkových kategorií. Nicméně je zajímavé, že všichni respondenti, kteří uvedli, že jejich měsíční hrubý příjem je vyšší než 55 000 Kč, se s diskriminací osobně nesetkali. Znovu tedy můžeme konstatovat, že pracovníci s nejvyšším platovým ohodnocením se s diskriminací v podniku téměř nesetkávají.

Graf 10: Pokud ano, co bylo důvodem?

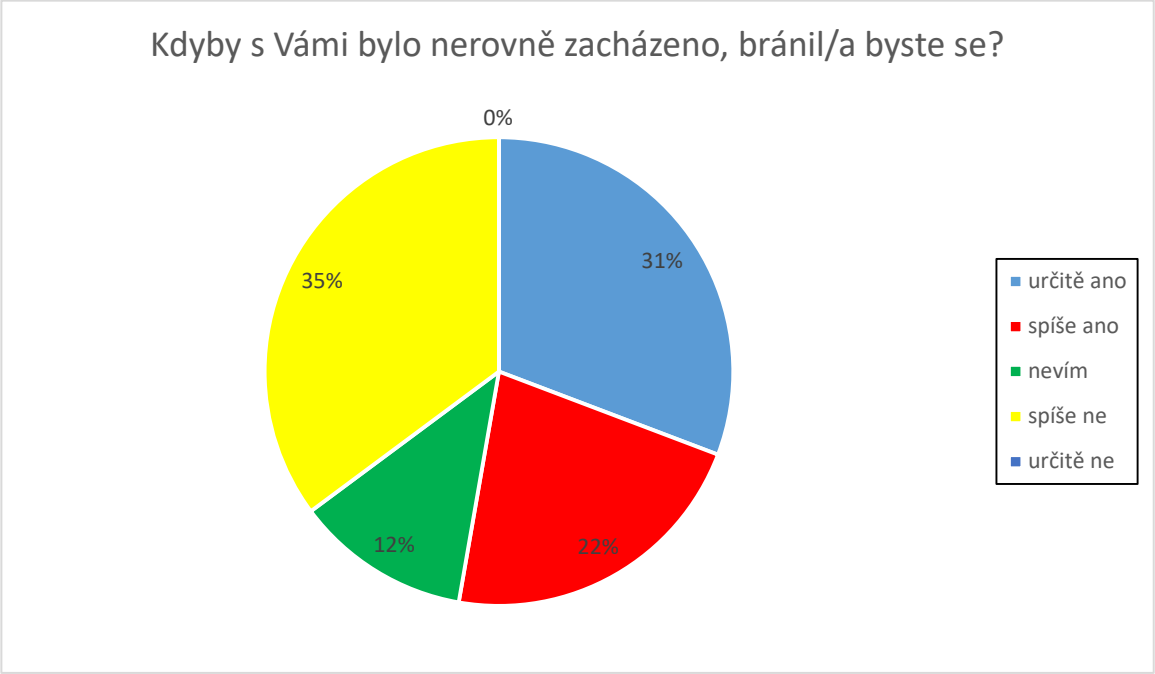


Zdroj: vlastní výzkum autorky

Následující otázka doplnila otázku č. 9, která upřesnila formu diskriminace, se kterou se zaměstnanci během výkonu svého zaměstnání setkali. Na tuto otázku odpovědělo 52 respondentů, ze kterých se 52 % setkalo s diskriminací z důvodu věku, 21 % z důvodů pohlaví, 12 % národnosti, naopak žádný respondent se nesetkal s diskriminací z důvodu sexuální orientace, náboženského vyznání, či zdravotního postižení. Patnáct procent zvolilo možnost „jiné“, jejichž upřesněné odpovědi se daly shodně shrnout pojmem „bossing“, který můžeme definovat jako šikanu podřízeného pracovníka jeho nadřízeným.

Pokud se na některé odpovědi podíváme trochu detailněji, tak s diskriminací z důvodu pohlaví se z řad respondentů setkaly pouze ženy. Zároveň všichni respondenti, kteří se setkali s nerovným zacházením z důvodu věku, byli starší 45 let, tudíž zde mluvíme o diskriminaci z důvodu věku vyššího, a ne o diskriminaci mladých absolventů.

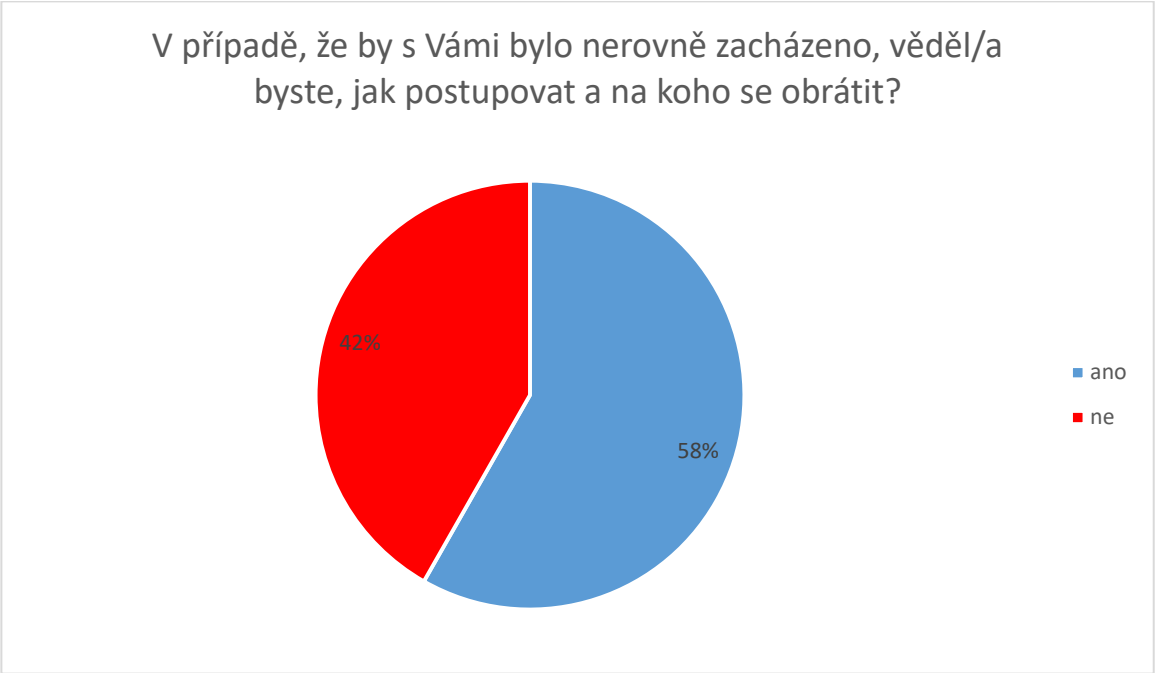
Graf 11: Kdyby s Vámi bylo nerovně zacházeno, bránil/a byste se?



Zdroj: vlastní výzkum autorky

Poslední čtyři otázky se týkaly především obrany proti diskriminaci. Otázka č. 11 zněla: „Kdyby s Vámi bylo nerovně zacházeno, bránil/a byste se?“. Více než polovina respondentů by se proti nerovnému zacházení bránila. Konkrétně 31 % zvolilo možnost „určitě ano“, 22 % zvolilo možnost „spíše ano“, 12 % respondentů neví, jestli by se případné diskriminaci bránilo, a 35 % by se spíše nebránilo. Žádný dotazovaný nezvolil na tuto otázku možnost „určitě ne“.

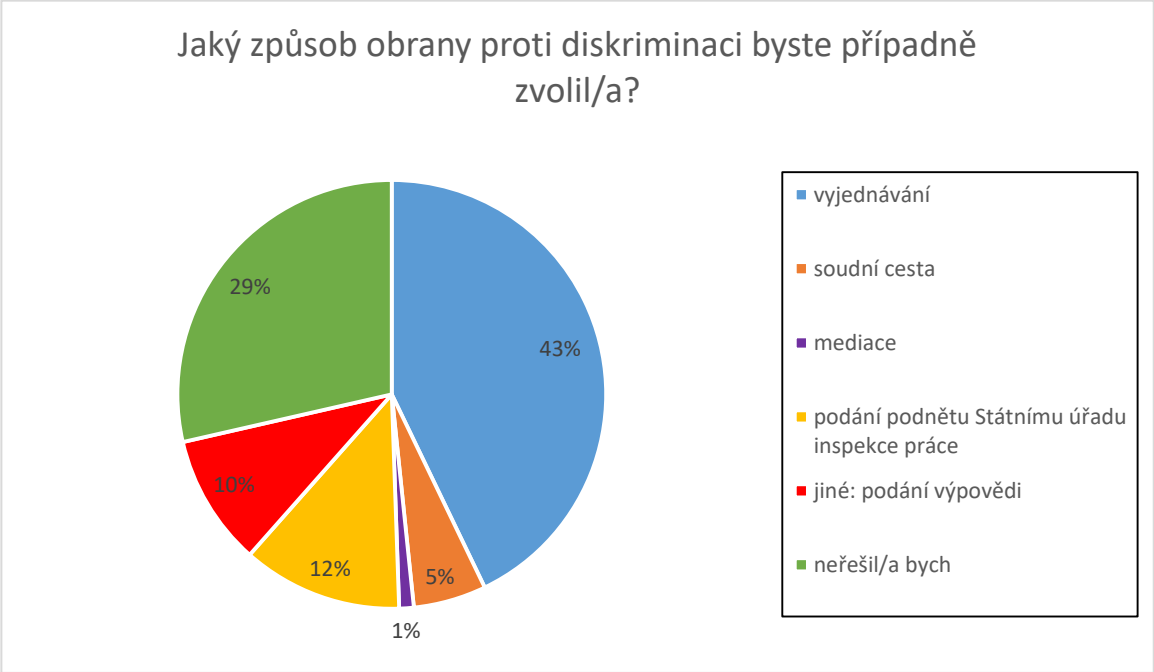
Graf 12: V případě, že by s Vámi bylo nerovně zacházeno, věděl/a byste, jak postupovat a na koho se obrátit?



Zdroj: vlastní výzkum autorky

Následující otázka měla vypovědět, zda jsou zaměstnanci informováni o svých možnostech obrany proti nerovnému zacházení a zda by věděli, na koho se v takovém případě obrátit. Více než polovina, konkrétně 58 % respondentů, vypověděla, že by věděla, jak při nerovném zacházení postupovat. Odpověď „ne“ na tuto otázku zvolilo sice méně respondentů, nicméně 42 % nedostatečně informovaných zaměstnanců je poměrně velké číslo, tudíž můžeme konstatovat, že dostatečná informovanost o prostředcích obrany proti diskriminaci ve společnosti nepanuje.

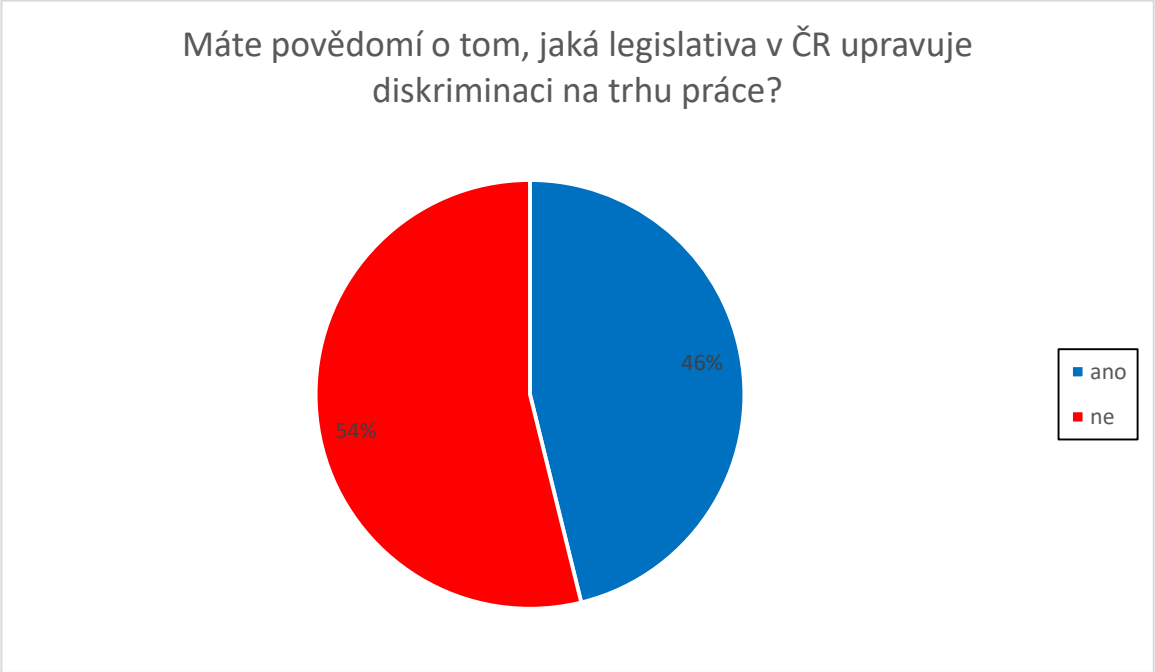
Graf 13: Jaký způsob obrany proti diskriminaci byste případně zvolil/a?



Zdroj: vlastní výzkum autorky

Následující otázka volně navazuje na otázku předchozí, a týká se výběru obranného prostředku proti nerovnému zacházení. Na tuto otázku odpovědělo 52 respondentů. Nejčastější odpovědí byla možnost vyjednávání, kterou zvolilo 43 % dotazovaných, kdežto 29 % by žádný způsob nevolilo a diskriminaci nijak neřešilo, 12 % by podalo podnět Státnímu úřadu inspekce práce, 5 % by volilo soudní cestu a 1 % by využilo mediace. 10 % respondentů zvolilo možnost „jiné“, která byla upřesňována větami jako: „Dala bych výpověď“ či „Odchod ze zaměstnání“, a tudíž by se dala shrnout do jedné možnosti „podání výpovědi“. Vyšší procento zaměstnanců, kteří by diskriminaci nijak neřešili, může souviset s výsledky analýzy předchozí otázky, kdy někteří zaměstnanci netuší, jak by se měli bránit.

Graf 14: Máte povědomí o tom, jaká legislativa v ČR upravuje diskriminaci na trhu práce?



Zdroj: vlastní výzkum autorky

Poslední otázka se týkala povědomí o legislativě ČR, která zákaz diskriminace na trhu práce upravuje. Těsně zde zvítězila možnost „ne“. Z grafu můžeme vyčíst, že 54 % respondentů nedisponuje znalostí, které české právní předpisy se této problematiky týkají. Když tyto odpovědi srovnáme s otázkou č. 12, která se zaměřovala na povědomí respondentů, jak při nerovném zacházení obecně postupovat, výsledek se liší. Tam naopak s 58 % zvítězili informovaní respondenti. Abychom došli k závěru o obecné informovanosti o prostředcích obrany proti nerovnému zacházení, kam bezesporu znalost legislativy upravující tento problém patří, sloučíme odpovědi respondentů na otázky č. 12 a č. 14. Toto detailnější zkoumání prozradilo, že 33 respondentů zvolilo možnost „ne“ na obě zmíněné otázky. Z toho můžeme usuzovat, že 33 respondentů z celkových 91 neví, jak by při nerovném zacházení postupovali, ani jaká legislativě tento problém v ČR upravuje. Vzhledem k tomu, že se jedná o více než jednu třetinu dotazovaných, můžeme konstatovat, že informovanost zaměstnanců společnosti o obraně proti diskriminaci není dostatečně hluboká.

5. Výsledky a diskuse

V této kapitole se autorka pokusí shrnout výsledky dotazníkového šetření a potvrdit, či vyvrátit předem stanovené předpoklady. Před zahájením vlastního průzkumu a rozesláním dotazníkového šetření byly stanoveny tři výzkumné hypotézy, které měly být pomocí dotazníků prověřeny.

Nejprve si shrneme jeden z dílčích cílů této bakalářské práce, jímž bylo zjistit, zda se diskriminace ve společnosti LOM PRAHA s.p. vůbec vyskytuje. Z odpovědí respondentů je bohužel jasné, že k nerovnému zacházení se zaměstnanci společnosti skutečně dochází. V menší míře k němu dochází už při pracovním pohovoru, kde na sebe bere podobu diskriminačních otázek, které se týkají především otázek na děti, ale také zdravotního stavu, či národnosti uchazečů o zaměstnání. V o něco větší míře se zaměstnanci setkávají s nerovným zacházením během výkonu své práce.

První hypotéza se týkala předpokládané nejčastější formy diskriminace, a zněla takto: „Nejčastější formou diskriminace ve společnosti LOM PRAHA s.p. je diskriminace z důvodu věku.“. Tato hypotéza byla stanovena po rozhovoru s některými zaměstnanci, ze kterého tato skutečnost vyplývala. Dalším důvodem byl i vyšší věkový průměr zaměstnanců společnosti. Po dokončení průzkumu se první hypotéza ukázala býti pravdivá. Ze zaměstnanců, kteří se ve společnosti s diskriminací osobně potýkají, uvedlo skoro 52 %, že se jedná o diskriminaci z důvodu vyššího věku. Všichni respondenti, kteří tuto odpověď zvolili, byli starší 45 let.

Druhá hypotéza předpokládala, že většina zaměstnanců společnosti by se proti diskriminaci nebránila. Tato hypotéza byla stanovena s předpokladem, že většina zaměstnanců se bojí ztráty svého zaměstnání, ke kterému by v případě jejich obrany mohlo dojít. V dotazníku ovšem většina respondentů uvedla, že by se nerovnému zacházení bránila. Nicméně 35 % dotazovaných by se diskriminaci spíše nebránilo, což není zrovna zanedbatelný podíl. S každým zaměstnancem by mělo být zacházeno jako s rovným, a žádný z nich by se v opačném případě neměl bát ohradit. Pokud pracovníci nebudou ochotni nerovné zacházení řešit, ani jeho sebelepší právní úprava zákaz diskriminace nevyhubí. Neochota řešit situaci může souviset s nekomplexní informovaností o možnostech řešení problému.

Třetí hypotéza zněla: „Většina zaměstnanců společnosti není dostatečně informována o svých možnostech obrany proti nerovnému zacházení.“. Tato hypotéza byla provedeným výzkumem též vyvrácena. Většina zaměstnanců společnosti ví, jak by v případě nerovného

zacházení s nimi postupovala, na koho by se obrátila. O něco lépe jsou zaměstnanci informovaní o obecných možnostech obrany než o právní úpravě této problematiky. Nicméně počet dostatečně informovaných pracovníků se od počtu těch nedostatečně informovaných zásadním způsobem neliší. Více než jedna třetina zaměstnanců nemá o prostředcích, které by mohli využít ke své obraně proti nerovnému zacházení, žádné povědomí. Celkově by se dalo konstatovat, že znalost zaměstnanců není dostatečně hluboká. Základem toho, aby si lidé dokázali s nerovným zacházením poradit, by byly komplexnější znalosti o této problematice, což by mohlo vést k omezení, či úplnému vymýcení diskriminace v pracovním právu. Proto zde vyvstává otázka pro společnost, zda by nestálo za to své zaměstnance ohledně této problematiky lépe vyškolit.

6. Závěr

Cílem bakalářské práce bylo především seznámit čtenáře s problematikou diskriminace v pracovním právu jak z pohledu českého právního řádu, tak z pohledu práva mezinárodního. Tohoto cíle se pokusila autorka dosáhnout především v teoretické části práce, kde jsou popsány základní pojmy jako diskriminace, rovnost, rovné zacházení, pracovní právo či pracovněprávní vztah. Dále jsou zde vyjmenovány a analyzovány různé české i mezinárodní právní předpisy, které zákaz diskriminace upravují. Poslední odstavce teoretické části se snaží čtenářům přiblížit a popsat možnosti obrany proti nerovnému zacházení.

Konkrétními formami diskriminace a prostředky sloužícími k ochraně proti diskriminaci se autorka zabývala i v části praktické, kde byl prostřednictvím dotazníkového šetření proveden výzkum shrnující výskyt diskriminačního jednání v konkrétní společnosti sídlící v Praze. Dále analýza dotazníkového šetření odhalila míru informovanosti zaměstnanců o svých možnostech obrany proti nerovnému zacházení a jejich míru vůle se proti takovému jednání bránit. Před započetím výzkumného šetření byly stanoveny tři hypotézy, které měly být po analýze výsledků dotazování buď vyvráceny, nebo potvrzeny. Tyto hypotézy byly sestaveny s ohledem na získané poznatky z prostudované odborné literatury aplikované v teoretické části, ale také s ohledem na osobní rozhovory se zaměstnanci dané společnosti. Na základě výzkumného šetření byla jedna hypotéza potvrzena a dvě vyvráceny.

Výsledky dotazníkového šetření prozradily, že 59 % respondentů se během výkonu své práce s nerovným zacházením osobně setkalo. To jen dokazuje, že diskriminace v pracovním právu není minulostí, nýbrž je problémem stále aktuálním. V největší míře se jednalo o diskriminaci z důvodu vyššího věku. Tím byla potvrzena první hypotéza, která předpokládala, že ve společnosti je nejrozšířenějším diskriminačním důvodem věk.

Druhá hypotéza soudila, že většina zaměstnanců společnosti by se nerovnému zacházení nebránila. Tato domněnka byla sestavena s předpokladem, že se zaměstnanci bojí diskriminaci bránit, aby nepřišli o své pracovní místo. Několik dotazovaných ve svých odpovědích skutečně uvedlo, že by se nerovnému zacházení nebránili, protože by to znamenalo ztrátu zaměstnání. Tuto hypotézu ovšem výsledek výzkumu vyvrátil. Diskriminaci by se spíše nebránilo necelých 36 % zaměstnanců společnosti. O většinu se v tomto případě sice nejedná, ale i tak to není malé procento. Právo na rovné zacházení má každý jedinec, a každý s kým takto zacházeno není, by se měl proti takovému jednání bránit.

Pokud se zaměstnanec proti nerovnému zacházení neohradí, pravděpodobně s ním i nadále bude nespravedlivě zacházeno. Jedině takovým aktivním řešením se v pracovním právu podaří diskriminaci eliminovat na minimum.

Poslední hypotéza předpokládala, že většina zaměstnanců společnosti není dostatečně informována o svých možnostech obrany. Jak se lze dočíst v teoretické části této práce, zaměstnanci mají v případě diskriminace ve svém pracovním prostředí několik možností. Mohou například využít služeb veřejného ochránce práv, mediace či podat žalobu příslušnému soudu, kde se mohou opřít o nejeden právní předpis, který tuto problematiku ukotvuje. Nicméně po prostudování některých odborných textů a po rozhovoru s některými pracovníky společnosti vyšlo najevo, že znalost zaměstnanců o těchto možnostech nemusí být dostatečná. Po aplikování teorie na větší statistický vzorek a vyhodnocení dotazníkového šetření, byla i tato hypotéza vyvrácena. Zhruba 58 % respondentů by vědělo, jak v případě nerovného zacházení postupovat, a jakých prostředků využít. Po detailnější analýze vyšlo ovšem najevo, že více než třetina respondentů neví, na koho se s takovým problémem případně obrátit, a zároveň neznají právní legislativu, která zákaz diskriminace upravuje. Opět zde můžeme konstatovat, že se jedná o minimálně znepokojivé číslo. Znalost vlastních možností a orientace v problematice je pro případnou obranu velmi důležitá. Proto by stálo za úvahu, jestli by společnost neměla své pracovníky v tomto ohledu vyškolit. Obecná spokojenost zaměstnanců a harmonické prostředí v zaměstnání by mohly pomoci ekonomickému vývoji společnosti.

7. Seznam použitých zdrojů

Bibliografie:

BARTÁK, Jan, Hana BRADNOVÁ a ENCYKLOPEDICKÝ DŮM (PRAGUE, CZECH REPUBLIC), eds. Encyklopedický slovník. Vyd. 1. vyd. Praha: Odeon : Encyklopedický dům, 1993. Klub čtenářů sv. 679. ISBN 978-80-207-0438-2.

BAŇOUCH, Hynek a MEZINÁRODNÍ POLITOLOGICKÝ ÚSTAV. Mezinárodní organizace.Brno: Mezinárodní Politologický Ústav, 2001. ISBN 978-80-210-2474-8

BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. V Praze: C.H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-405-6.

BOBEK, Michal. Rovnost a diskriminace. Praha: C.H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-584-1.

FRYŠTENSKÁ, Marcela. Zákaz diskriminace a problematika multikulturalismu. Brno: Vysoká škola Karla Engliše, 2010. ISBN 978-80-86710-10-5.

HOCHMAN, Josef. Pracovní právo v soudní praxi. 2. vyd., (Beck 1. vyd.). vyd. Praha: Beck, 1994. Beckova edice Právo a hospodářství 4. ISBN 978-80-7049-091-4.

HŮRKA, Petr. Pracovní právo. . Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-540-1.

KNAPP, Viktor. Velké právní systémy: úvod do srovnávací právní vědy. 1. vyd. vyd. Praha: Beck, 1996. Právnické učebnice. ISBN 978-80-7179-089-1.

SKÁLOVÁ, Helena, ed. Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v Praxi: sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR. . Praha: Gender studies, 2010. ISBN 978-80-86520-30-8.

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

Internetové zdroje:

FIALOVÁ, Eva, Ivana SPOUSTOVÁ a Barbara HAVELKOVÁ. Diskriminace a právo. In: *feminismus.cz* [online]. 2007. Dostupné z: <http://www.feminismus.cz/download/diskriminace%20a%20pravo.pdf>.

GAINE, Chris. Czechkid. [online]. Dostupné z: <http://www.czechkid.cz/si1280.html>.

JOUZA, Ladislav. epravo.cz - Sbírka zákonů, judikatura, právo. [online]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/obcansky-zakonik-a-pracovnepravni-vztahy-101760.html>.

PECHOVÁ, Olga. Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR. [online]. 2006. Dostupné z: <https://www.adra.cz/file/889>.

VIDOVIĆOVÁ, Lucie. *ageismus.cz* [online] Dostupné z: <https://www.ageismus.cz/>.

Česká advokátní komora [online] Dostupné z: <https://www.cak.cz/pro-verejnost/mediace/omediaci/>.

Diskriminace v pracovně-právních vztazích – hrozí i vám? [online] Dostupné z: <http://www.ipodnikatel.cz/Pracovni-pravo/diskriminace-v-pracovne-pravnich-vztazich-hrozi-i-vam.html >.

EUR-lex [online]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A61984CJ0170>

lompraha.cz [online] Dostupné z: <https://www.lompraha.cz/o-nas**>.**

ochrance.cz [online]Dostupné z: **<**https://www.ochrance.cz/diskriminace/>.

Smlouva o založení Evropského společenství [online] Dostupné z: <http://www.euroskop.cz/gallery/2/756-smlouva_o_es_nice.pdf>.

czso.cz. [online] Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/podil-vysokoskolaku-mame-nizsi-nez-eu>.

International Labour Organization [online] Dostupné z: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>.

Právní předpisy:

Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb., listina základních práv a svobod

Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 95/1974 Sb., o Mezinárodní úmluvě o odstranění všech forem rasové diskriminace

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

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv

Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád

8. Přílohy

Příloha č. 1: Dotazník

Diskriminace v pracovním právu

Dobrý den, poprosím o vyplnění dotazníku k mé bakalářské práci, která se zaměřuje na problematiku diskriminace v pracovním právu. Dotazník je anonymní, a data z něho získána budou použity pouze pro účely bakalářské práce.

*Povinné pole

1) Pohlaví: *
   a) Muž
   b) Žena
   c) Jiné:

2) Věk: *
   a) méně než 18
   b) 18–25
   c) 25–35
   d) 35–45
   e) 45–55
   f) 55–65
   g) více než 65

3) Nejvyšší dosažené vzdělání: *
   a) základní
   b) středoškolské bez maturity
   c) středoškolské s maturitou
   d) vysokoškolské

4) Průměrný hrubý měsíční výdělek: *
   a) do 15 000 Kč
   b) 15 000–25 000 Kč
   c) 25 000–35 000 Kč
   d) 35 000–45 000 Kč
   e) 45 000–55 000 Kč
   f) nad 55 000 Kč
   g) nechci uvést

5) Víte, co znamená pojem "diskriminace"? *
   a) ano
   b) ne

6) Myslíte si, že ve Vaší společnosti dochází k diskriminaci (např. z důvodu pohlaví, věku, národnosti, sexuální orientace,...)? *
   a) určitě ano
   b) spíše ano
   c) nevím
   d) spíše ne

e) určitě ne

7) Setkal/a jste se s diskriminací při pracovním pohovoru? *
   a) ano
   b) ne
   c) nevím

8) Pokud jste na předchozí otázku odpověděl/a ano, jakou měla formu?
   a) otázky na děti ("Jste těhotná?", "Plánujete mít děti?", "Kdo bude s dětmi doma, když budou nemocné?" atd.)
   b) otázky na rodinný stav ("Jste svobodný/á, ženatý/vdaná", ...)
   c) otázky na zdravotní stav ("Trápí vás nějaká nemoc?", ...)
   d) otázky ohledně náboženského vyznání ("Věříte v Boha?", "Jakého jste vyznání?" atd.)
   e) otázky ohledně národnosti ("Jste občanem ČR?" atd.)
   f) nesetkal/a jsem se s žádnou formou diskriminace
   g) jiné:

9) Setkal/a jste se někdy osobně během výkonu práce s nerovným zacházení ve vaší společnosti? *
   a) ano
   b) ne
   c) nevím

10) Pokud ano, co bylo důvodem?
   a) věk
   b) pohlaví
   c) národnost
   d) sexuální orientace
   e) zdravotní postižení
   f) náboženské vyznání
   g) jiné:

11) Kdyby s Vámi bylo nerovně zacházeno, bránil/a by jste se? *
   a) určitě ano
   b) spíše ano
   c) nevím
   d) spíše ne
   e) určitě ne

12) V případě, že by s Vámi bylo nerovně zacházeno, věděl/a byste, jak postupovat a na koho se obrátit? *
   a) ano
   b) ne

13) Jaký způsob obrany proti diskriminaci byste případně zvolil/a? *
   a) vyjednávání
   b) soudní cesta
   c) mediace
   d) podání podnětu Státnímu úřadu inspekce práce
   e) neřešil/a bych
   f) jiné:

14) Máte povědomí o tom, jaká legislativa v ČR upravuje diskriminaci na trhu práce? *

a) ano
b) ne