

**Univerzita Pardubice**  
**Fakulta ekonomicko-správní**

**Diskriminace z důvodu věku v pracovním právu**

**Kateřina Dobrovolná**

**Bakalářská práce**

**2013**

Univerzita Pardubice  
Fakulta ekonomicko-správní  
Akademický rok: 2012/2013

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Kateřina Dobrovolná**  
Osobní číslo: **E090373**  
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**  
Studijní obor: **Ekonomika a provoz podniku**  
Název tématu: **Diskriminace z důvodu věku v pracovním právu**  
Zadávací katedra: **Ústav správních a sociálních věd**

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

Práce bude zpracovávat problematiku tzv. ageismu, tedy rozdílného přístupu k uchazečům o zaměstnání a zaměstnancům z důvodu věku.

- diskriminace a pracovní právo
- vymezení ageismu
- srovnání české právní úpravy s jinými řešeními ve světě, včetně doporučení pro českou právní úpravu
- analýza vybraných konkrétních případů a jejich zhodnocení

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy: cca 30 stran

Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

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

ŠTANGOVÁ, Věra. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu.

Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN

978-80-7380-277-6.

TOŠNEROVÁ, Tamara. Ageismus : průvodce stereotypy a mýty o stáří. Praha: Ambulance pro poruchy paměti, 2002. ISBN 80-238-9506-0.

VIDOVIČOVÁ, Lucie. Stárnutí, věk a diskriminace - nové souvislosti. Brno:

Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2008. ISBN

978-80-210-4627-6.


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

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: Sbírka zákonů České republiky. 2006.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: Sbírka zákonů České republiky.

2004.

Vedoucí bakalářské práce:


  
JUDr. Martin Šmíd  
Ústav správních a sociálních věd

Datum zadání bakalářské práce: 27. června 2012

Termín odevzdání bakalářské práce: 30. dubna 2013

  
doc. Ing. Renáta Myšková, Ph.D.  
děkanka

L.S.

  
doc. Ing. Marcela Kožená, Ph.D.  
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 16. října 2012

## **PROHLÁŠENÍ**

Prohlašuji, že jsem tuto práci vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako Školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 30. 4. 2013

Kateřina Dobrovolná

## **PODĚKOVÁNÍ:**

Tímto bych ráda poděkovala svému vedoucímu práce JUDr. Martinovi Šmídovi za jeho odbornou pomoc, cenné rady a poskytnuté materiály, které mi pomohly při zpracování bakalářské práce.

## **ANOTACE**

*Cílem této práce je popsat problematiku rozdílného přístupu k uchazečům o zaměstnání a zaměstnancům z důvodu věku, tedy tzv. ageismus. Zaměřuje se na srovnání české právní úpravy s jinými právními řešeními ve světě. Součástí práce je výzkum výskytu věkové diskriminace v pracovněprávních vztazích v České republice.*

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

*diskriminace, ageismus, mezinárodní právo, evropské právo, vnitrostátní právo*

## **TITLE**

Age discrimination in employment law

## **ANNOTATION**

*The aim of my work is to describe the problems of a different approach to job-seekers and employees because of their age, so-called ageism. Focuses on the comparison of Czech legislation with other legal solutions in the world. Part of the work is the research of age discrimination in employment relations in the Czech Republic.*

## **KEYWORDS**

*discrimination, ageism, international law, European law, national law*

# OBSAH

ÚVOD .....	11
<b>1 ZÁKLADNÍ POJMY .....</b>	<b>12</b>
1.1 ROVNÉ ZACHÁZENÍ .....	12
1.2 DISKRIMINACE .....	14
1.2.1 <i>Negativní diskriminace</i> .....	15
1.2.1.1 Přímá diskriminace .....	15
1.2.2.1 Nepřímá diskriminace .....	16
1.2.2 <i>Pozitivní diskriminace</i> .....	16
1.3 DŮVODY DISKRIMINACE .....	17
1.3.1 <i>Diskriminace z důvodu pohlaví</i> .....	17
1.3.2 <i>Diskriminace z důvodu rasy</i> .....	17
1.3.3 <i>Diskriminace z důvodu věku</i> .....	18
1.3.4 <i>Diskriminace z důvodu náboženství</i> .....	19
1.3.5 <i>Diskriminace z důvodu sexuální orientace</i> .....	19
1.4 PODOBY DISKRIMINACE .....	20
1.4.1 <i>Obtěžování a sexuální obtěžování</i> .....	20
1.4.2 <i>Mobbing a bossing</i> .....	20
1.4.3 <i>Pronásledování; pokyn a navádění k diskriminaci</i> .....	21
<b>2 PRÁVNÍ PŘEDPISY V OBLASTI DISKRIMINACE .....</b>	<b>22</b>
2.1 MEZINÁRODNÍ PRÁVO .....	23
2.1.1 <i>Organizace spojených národů</i> .....	23
2.1.1.1 Všeobecná deklarace lidských práv .....	24
2.1.2 <i>Mezinárodní organizace práce</i> .....	24
2.1.3 <i>Rada Evropy</i> .....	25

2.1.1.3	Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod.....	26
2.1.2.3	Evropská sociální charta .....	26
2.2	EVROPSKÉ PRÁVO.....	27
2.2.1	Primární právo.....	27
2.2.2	Sekundární právo .....	28
2.3	VNITROSTÁTNÍ PRÁVO .....	28
2.3.1	Listina základních lidských práv a svobod.....	28
2.3.2	Zákoník práce.....	29
2.3.3	Antidiskriminační zákon .....	30
2.3.4	Zákon o zaměstnanosti.....	32
2.4	DISKRIMINAČNÍ PRÁVO MIMO EU – VYBRANÉ PŘÍKLADY.....	33
	<b>3 VĚKOVÁ DISKRIMINACE V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH.....</b>	<b>35</b>
3.1	AGEISMUS.....	35
3.2	DISKRIMINACE V ZAMĚSTNÁNÍ.....	36
3.2.1	Přijímání do zaměstnání.....	36
3.2.2	Uzavírání a ukončení pracovního poměru.....	37
3.3	VĚKOVÁ DISKRIMINACE.....	37
3.3.1	Věková skupina 50 let a více.....	38
3.3.2	Věková skupina 15 – 26 let .....	39
3.4	ZÁKONNÉ FORMY OBRANY PROTI DISKRIMINACI .....	40
3.5	DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ .....	41
3.5.1	Vyhodnocení dotazníkového šetření .....	49
	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>50</b>
	<b>POUŽITÁ LITERATURA .....</b>	<b>51</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>53</b>



## SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Věk a pohlaví respondentů .....	41
Tabulka 2: Myslíte si, že váš věk může hrát diskriminační roli při hledání práce? .....	42
Tabulka 3: Setkali jste se při hledání práce nebo v zaměstnání osobně s diskriminací z důvodu věku? .....	42
Tabulka 4: Proč si myslíte, že budete práci hledat obtížně? .....	43
Tabulka 5: Myslíte si, že je nějaká skupina obyvatel diskriminována při hledání práce z důvodu věku? .....	44
Tabulka 6: Myslíte si, že máte ve svém věku co nabídnout na trhu práce? .....	45
Tabulka 7: Co považujete za svou výhodu na trhu práce? .....	46
Tabulka 8: Co by podle Vás změnilo situaci v diskriminaci z důvodu věku na trhu práce? ...	48

## SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1: Graf znázorňující počet oslovených věkových kategorií a pohlaví .....	41
Obrázek 2: Graf mínění respondentů, zda jejich věk může hrát roli při hledání práce .....	42
Obrázek 3: Graf znázorňující osobní zkušenost s diskriminací .....	43
Obrázek 4: Graf znázorňující mínění respondentů o obtížnosti hledání práce .....	44
Obrázek 5: Graf mínění diskriminaci věkových skupin na trhu práce .....	45
Obrázek 6: Graf mínění, zda respondenti mají ve svém věku co nabídnout na trhu práce.....	46
Obrázek 7: Graf výhod 15 – 26letých respondentů na trhu práce .....	47
Obrázek 8: Graf výhod 27 – 50letých respondentů na trhu práce .....	47
Obrázek 9: Graf výhod 51 – 65letých respondentů na trhu práce .....	48
Obrázek 10: Graf znázorňující názory respondentů, co by změnilo věkovou diskriminaci na trhu práce .....	49

## SEZNAM ZKRATEK

ČR	Česká republika
EHS	Evropské hospodářské společenství
ES	Evropské společenství
ESUO	Evropské společenství uhlí a oceli
EU	Evropská unie
JAR	Jihoafrická republika
MOP	Mezinárodní organizace práce
OSN	Organizace spojených národů
Sb.	Sbírka zákonů
USA	Spojené státy americké
ZP	Zákoník práce

# ÚVOD

Pro svoji bakalářskou práci jsem si zvolila téma „Diskriminace z důvodu věku v pracovním právu“. Jedním z důvodů, proč jsem se rozhodla vypracovat práci na toto téma, byl i fakt, že tento problém je v dnešní době aktuální a myslím, že se bude v blízké budoucnosti týkat i mě.

V teoretické části této práce jsem se zabývala vysvětlením základních pojmů, které souvisí s diskriminací jako takovou, ale hlavně s diskriminací v pracovněprávních vztazích. V další části jsem se zaměřila na vymezení právních úprav v oblasti ochrany člověka před diskriminačním jednáním. V práci uvádím přehled mezinárodních uznávaných úmluv, evropského práva a zákonů platných v České republice. Co se týká českých právních předpisů, svoji pozornost jsem věnovala Listině základních lidských práv a svobod, zákoníku práce, zákonu o zaměstnanosti a antidiskriminačnímu zákonu.

V praktické části jsem pomocí dotazníkového šetření ve spolupráci s Úřadem práce ČR provedla analýzu diskriminace při hledání zaměstnání a v pracovních vztazích z důvodu věku. Toto šetření bylo provedeno u respondentů třech věkových kategorií. Jejich názory a odpovědi jsem zpracovala do přehledných grafů a tabulek a na závěr jsem provedla jejich vyhodnocení.

Cílem práce je zpracovat problematiku tzv. ageismu, tedy rozdílného přístupu k uchazečům o zaměstnání a zaměstnancům z důvodu věku. Srovnání české právní úpravy s jinými řešeními ve světě včetně doporučení pro českou právní úpravu. Dále také analýza vybraných konkrétních případů a jejich zhodnocení.

# 1 ZÁKLADNÍ POJMY

Tato kapitola je věnována vymezení základních pojmů, které se týkají rovného zacházení a diskriminace. Pojem diskriminace může být rozdělen na negativní a pozitivní formy a dále tento pojem můžeme posuzovat podle toho, z jakých důvodů k diskriminaci dochází a s jakými podobami diskriminace se může člověk jako účastník pracovněprávních vztahů setkat.

Dle odborné literatury se diskriminací rozumí jakékoliv jednání, v rámci kterého se s určitým člověkem zachází jinak než s ostatními lidmi z důvodu jeho příslušnosti k určité sociální skupině nebo kategorii.

Diskriminace je přímá, nepřímá, obtěžování, sexuální obtěžování a pronásledování; za diskriminaci se považuje i pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.

Za diskriminaci na trhu práce je považováno jakékoli rozlišování, vyloučení nebo dávání přednosti založené na diskriminačních znacích, jehož cílem je znemožnit nebo ohrozit stejné možnosti zaměstnanců nebo stejné zacházení s nimi v pracovněprávních vztazích.

## 1.1 Rovné zacházení

Rovné zacházení je definováno v zákoníku práce takto: *„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 příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.“*  
[16]

Zásada pro rovné zacházení bývá často vysvětlována jako pozitivní vyjádření zákazu diskriminace. Tato zásada je chápána především jako povinnost zaměstnavatele zajistit rovné zacházení se zaměstnanci. Zásada rovného zacházení je právně významná, jde-li o státní příslušnost, pohlaví, věk, sociální původ, etnický původ, víru, náboženství, zdravotní postižení či odlišnou sexuální orientaci. [11]

Zaměstnavatel je povinen kromě dodržování §16 odst. 1 zákoníku práce, který je uveden výše, a §16 odst. 2 „...je zakázána jakákoliv diskriminace.“ Další povinností zaměstnavatele je projednat se zaměstnancem nebo na jeho žádost se zástupci zaměstnanců jeho stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu podle zákoníku práce §14 odst. 3.“ *Zaměstnavatel nesmí postihnout nebo znevýhodní zaměstnance proto, že se zákonným způsobem domáhal svých práv a nároků vyplývajících z pracovněprávních vztahů*“, jak je uvedeno v §14 odst. 2 zákoníku práce.

V oblasti odměňování zaměstnanců je zaměstnavatel povinen:

- poskytnout zaměstnanci za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty stejnou mzdu jako jinému zaměstnanci (§ 13 odst. 1 písm. c, § 110 ZP),
- poskytnout zaměstnanci mzdu, alespoň ve výši minimální mzdy, popřípadě minimálního mzdového tarifu (§ 111 a 112 ZP),
- poskytnout zaměstnanci ve stanoveném termínu mzdu nebo některou její složku (§ 141 ZP),
- poskytnout zaměstnanci mzdu nebo náhradní volno za práci přesčas (§ 114 ZP),
- poskytnout zaměstnanci náhradní volno za práci ve svátek nebo mzdu za práci přesčas anebo příplatek k platu za takovou práci (§ 115 ZP),
- poskytnout zaměstnanci příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci (§ 116 ZP)
- poskytnout zaměstnanci příplatek k platu, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu (podle zákoníku práce),
- neposkytnout zaměstnanci takovou složku mzdy, na kterou mu nevznikl nárok,
- neprovádět ze mzdy zaměstnance bez dohody o srážkách ze mzdy jiné než stanovené srážky,
- poskytnout zaměstnanci ve stanovené výši odměnu za pracovní pohotovost (§ 140 ZP),
- zajistit podmínky stanovené pro normování práce (viz také § 300 ZP),

- neodměňovat zaměstnance v rozporu s § 103 odst. 1 písm. k) zákoníku práce,
- poskytnout zaměstnanci odměnu za vykonanou práci podle dohody o práci konané mimo pracovní poměr (§ 138). [16]

## 1.2 Diskriminace

Diskriminace je odlišné, právem zakázané zacházení s lidmi ve vymezených, srovnatelných situacích na základě různé rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, víry, náboženského vyznání a světového názoru. [13]

Z hlediska teorie rovnosti zdaleka ne každé rozlišování je diskriminací, když podstatou legislativy je naopak rozlišování činěné obecným způsobem. Diskriminací nerozumíme jakékoliv rozlišování, ale rozlišování nějakým negativním způsobem, rozlišení zatěžující určitou skupinu osob, ať již s ohledem na zakázané kritérium nebo s ohledem na způsob, jakým je tohoto rozlišování dosahováno nebo jak je v praxi realizováno.

Slovo diskriminace dnes známe již jen v jeho negativní konotaci coby porušení principu rovného zacházení. Toto slovo pochází z latinského *discriminare*, což znamená rozdělovat či rozlišovat. [2]

Za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci. Zákazem diskriminace stát zajišťuje právo na rovné zacházení všech svých obyvatel. Ochrany před diskriminací je možné se vůči veřejným i soukromým právnickým nebo fyzickým osobám domáhat soudně. Významným posunem k zajištění práv diskriminovaných osob bylo přijetí antidiskriminačního zákona. [3]

Rozlišujeme tyto základní druhy diskriminace:

- negativní diskriminace,
- pozitivní diskriminace.

### **1.2.1 Negativní diskriminace**

Spočívá v tom, že s určitou osobou nebo skupinou osob je ve srovnatelné situaci zacházeno méně výhodným způsobem než s osobami jinými, pokud se tak děje z důvodu právně neospravedlnitelných, na základě některého z diskriminačních důvodů nebo se tak děje svévolně, tedy bez možného rozumného zdůvodnění takové regulace.

Rozumí se tím takové zacházení s jednotlivcem či skupinou, které je společensky neakceptovatelné, protože je založeno na nerovnosti, na upírání určitých práv. Takovéto nerovné zacházení není objektivně zdůvodněno nebo je nepřiměřené. [11]

Negativní diskriminaci můžeme dále rozdělit na:

- přímou diskriminaci a
- nepřímou diskriminaci.

#### **1.2.1.1 Přímá diskriminace**

Přímou diskriminací se míní situace, kdy se zachází s jednou osobou méně příznivě, než se zachází, zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě příslušného diskriminačního důvodu. [2]

Je to také provádění takových opatření, která vedou k neodůvodněnému rozlišování a jsou založena na diskriminačním důvodu.

Pokud jde o diskriminaci přímou, je možné ospravedlnit rozdílné zacházení pouze v případech výslovně upravených výjimek v antidiskriminačních směrnici Rady ES. Například se nebude jednat o diskriminaci, pokud nebude přijata dívka do chlapeckého pěveckého sboru, z důvodu povahy práce nebo z důvodu ochrany těhotných žen, kojících nebo krátce po porodu.

Pro určení, zda došlo k přímé diskriminaci, je důležité, aby jednotlivé situace, které byly posouzeny různě, byly srovnatelné, což zahrnuje i situaci, kdy jsou různé situace posuzovány stejným způsobem. [11]

### **1.2.2.1 Nepřímá diskriminace**

Za nepřímou diskriminaci se považuje situace, kdy je v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti osoba na základě některého z diskriminačních důvodů v porovnání s jinými osobami obzvláště znevýhodněna. Jedná se tedy o případ, kdy určitý požadavek sice není výslovně založen na nějakém diskriminačním důvodu, nicméně poškozuje určitou skupinu osob ve svých důsledcích. Definice nepřímé diskriminace se začaly objevovat i v antidiskriminačních směrnících. [2]

Nepřímou diskriminaci není vždy jednoduché rozpoznat, a to zejména proto, že neodůvodněné rozlišování nastává až v důsledku přijetí určitého opatření, včetně určité právní úpravy. [11]

### **1.2.2 Pozitivní diskriminace**

Spočívá v rozdílném zacházení s jednotlivci či skupinou osob, které však není zaměřeno proti nim a nezhoršuje jejich postavení. Opatření naopak přijímaná v jejich prospěch směřují k odstranění neopodstatněných rozdílů daných například věkem těchto osob, pohlavím, zdravotním stavem, etnickým původem atd. Charakteristická pro tato opatření je jejich dočasnost. [11]

Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení z důvodu věku v přístupu k zaměstnání nebo povolání, pokud je vyžadována podmínka minimálního věku nebo praxe, která je pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání nezbytná, nebo je pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání potřebné odborné vzdělávání, které je nepřiměřeně dlouhé vzhledem k předpokládanému dni odchodu osoby ucházející se o zaměstnání nebo povolání do důchodu.

Diskriminací není rozdílné zacházení ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, ve věcech pracovních nebo jiné závislé činnosti, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené.



### **1.3 Důvody diskriminace**

Každý kdo začne diskriminovat či k diskriminaci někoho navádí, má důvody pro toto chování různé. Proto se následující podkapitoly věnují nejznámějším důvodům, z kterých vzniká diskriminační chování. Jsou to důvody pohlaví, rasy, věku, náboženství a sexuální orientace.

#### **1.3.1 Diskriminace z důvodu pohlaví**

Představuje různé formy znevýhodňování žen a mužů, resp. zamezování přístupu ke společenským zdrojům, možnostem a příležitostem na základě pohlaví bez přihlídnutí k individuálním schopnostem a osobnostnímu potenciálu. Objevuje se ve všech sférách a oblastech lidské činnosti - ekonomické, právní, rodinné, kulturní atd. Typickou formou přímé diskriminace na základě pohlaví je znevýhodňování žen při jejich zaměstnávání, otevřené ponižování a znevažování žen na pracovišti či v rodině. Formy nepřímé diskriminace jsou obtížněji odhalitelné a dokazatelné. Rozumí se tím situace, kdy zákon, politika nebo praxe se jeví jako neutrální, ale ve výsledku mají negativní dopad na jedno nebo druhé pohlaví. Pojem diskriminace na základě pohlaví je v zásadě totožný s pojmem diskriminace na základě genderu, bez ohledu na významové odlišnosti kategorií gender a pohlaví. [7]

#### **1.3.2 Diskriminace z důvodu rasy**

K rasové diskriminaci dochází, když jedinec či instituce znevýhodňuje či zvýhodňuje jedince z důvodu příslušnosti k rase (národu, etniku, či jiné škatulce založené na představě o plošné odlišnosti populací), do které si ho daný jedinec či instituce zařadí.

Diskriminace může přicházet buď ze strany státu, tedy ze strany státních služeb, policie, soudů, vzdělávacích institucí atd. nebo ze strany soukromníků (firmy, jedinci). Dále se můžeme setkat i s pojmem institucionální rasismus. Tento termín označuje rasovou diskriminaci ze strany státních nebo soukromých institucí, která ovlivňuje mnoho jednotlivců.

Rasová diskriminace nepostihuje jen jedince, jichž se týká přímo, ale také jejich potomky. Uveďme typický příklad Romů v České republice. Kromě trvajících nelegálních

diskriminace jsou Romové znevýhodněni už sociálními podmínkami, v nichž v důsledku diskriminace už jejich rodičů vyrůstali. Takové podmínky nepřejí vzdělávání a plnohodnotnému rozvoji osobnosti. Tedy, i kdyby se podařilo zcela odstranit diskriminaci (legální i nelegální), přinejmenším ještě jedna generace Romů bude touto situací ovlivněna.

Příklad znevýhodnění: soukromá firma nezaměstná Roma jenom proto, že mu přisoudí smyšlené rasové charakteristiky, které rasisticky smýšlející lidé našli na romskou populaci. Příklad zvýhodnění: u soudu sedí člověk, který je obviněn z vraždy muže tmavší pleti. Soudce považuje takzvanou bílou rasu za nadřazenou, stejně jako právní systém příslušného státu. Do této rasy ve svých představách započítá obviněného. Naproti tomu jeho oběť počítá k „černé rase“, v jeho představách rase podřazené. A tak při rozhodování o trestu vychází z rasistického právního řádu a ze svých názorů a postojů, a proto obviněného osvobodí. Kdyby však byl vinen muž tmavší pleti, byl by bez dlouhého protahování odsouzen. [8]

### **1.3.3 Diskriminace z důvodu věku**

Přímou věkovou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy je, bylo nebo by bylo s jednou osobou zacházeno ve srovnatelné situaci méně výhodným způsobem než s osobou jinou z důvodu věku.

Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního rozhodnutí, kritéria nebo praxe je z důvodu věku osoba znevýhodněna oproti ostatním.

Příkladem typicky přímé diskriminace je inzerát podaný zaměstnavatelem s formulací typu „...hledáme číšníka ve věku 30-35 let...“ nebo „hledáme asistentku s minimální tříletou praxí“

Jako příklad pro nepřímou diskriminaci je možné uvést běžně užívanou formulaci „...hledáme nového spolupracovníka do mladého dynamicky se rozvíjejícího týmu...“ Pokud zaměstnavatel v inzerátu uvede i požadavek na časovou flexibilitu a maximální pracovní nasazení, lze předpokládat, že bude do svého pracovního týmu preferovat mladšího zaměstnance. [1]

### **1.3.4 Diskriminace z důvodu náboženství**

Český antidiskriminační zákon stanoví, že nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů náboženského vyznání nebo víry osoba znevýhodněna oproti ostatním. Vztahuje se tedy na jednotlivce, ne na více osob.

Opatření, které má negativní efekt na zaměstnance, se nepovažuje za nepřímou diskriminaci, pokud zaměstnavatel prokáže, že toto opatření přiměřeným způsobem sleduje legitimní cíl, tj. že je objektivně odůvodněno. Tato výjimka ze zákazu nepřímé diskriminace platí i v České republice. [4]

### **1.3.5 Diskriminace z důvodu sexuální orientace**

Nemůže být snad výraznějšího zásahu do práv jednotlivce, než pokud je vystaven nebezpečí trestu a s ním souvisejícího společenského opovržení pro projevy vlastnosti sdílené v rámci skupiny, jejímž je příslušníkem.

Důsledkem diskriminace z důvodu sexuální orientace je vyloučení a odsunutí dané menšiny na okraj zájmu i práv. V případě tohoto konkrétního diskriminačního důvodu však často explicitní ochrana právním řádem přiznána není, a to ani na zákonné, ani na ústavní úrovni. [2]

Lesbicky, homosexuálně, bisexuálně a transsexuálně orientované osoby se ze strachu z nepříznivých důsledků často rozhodnou na pracovišti svou sexuální orientaci či sexuální identitu neodhalit. Ti, kdo jsou v otázce své sexuality otevření, se často potýkají s vyloučením ze sociální činnosti a s fyzickým a slovním obtěžováním a snižují se jejich vyhlídky na postup v zaměstnání. V jiných oblastech, jako je vzdělávání a zdravotní péče, lesbicky, homosexuálně, bisexuálně a transsexuálně orientované osoby nadále čelí diskriminaci. Šikana a nadávky ve škole často vedou k vyšší míře předčasného ukončení školní docházky a většině škol chybí konkrétní plány, které by se zabývaly předsudky. V oblasti zdravotní péče se jinak sexuálně orientované osoby často setkávají s předsudky ze strany zdravotníků, které je pak mohou odrazovat od vyhledání lékařské péče. [6]

Hlavní problém pro transsexuální osoby však představuje diskriminace v zaměstnání. To vyplývá zejména ze snadné vizuální identifikace transsexuálních lidí. Mnoho

zaměstnavatelů pak odmítá tyto uchazeče o zaměstnání a to často bez pocitu viny – „já proti vám nic nemám, ale musíte pochopit, že lidi (zákazníci, klienti) by to neakceptovali“. Bohužel není vzácné ani to, že transsexuální lidé jsou pak úřadem práce a dalšími institucemi vnímáni jako potížisté, kteří si za své problémy v podstatě mohou sami. [12]

## **1.4 Podoby diskriminace**

Diskriminace může mít několik různých podob, jak může být prováděna. Mezi nejčastější podoby patří obtěžování, sexuální obtěžování, mobbing, bossing, pronásledování, pokyn a navádění k diskriminaci. Všechny tyto podoby jsou blíže vysvětleny v následujících podkapitolách.

### **1.4.1 Obtěžování a sexuální obtěžování**

Obtěžováním se rozumí nežádoucí chování souvisejících 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 ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Jde tak o jednání nežádoucí, nevíтанé a nevhodné.

Sexuální obtěžování je jednání v jakékoli formě, které je dotčeným zaměstnancem oprávněně vnímáno jako nevíтанé, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytvoření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti, nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů. [11]

### **1.4.2 Mobbing a bossing**

Mobbing znamená psychický teror na pracovišti spočívající v jakýchkoli soustavných verbálních útocích spolupracovníků, zásadně však nikoli porušováním platných právních předpisů vůči konkrétnímu zaměstnanci, který je postupně zaháněn do úplné izolace. [11]

Mobbing může mít celou paletu podob a různou intenzitu - může jít o ponižování, osočování, ironizování, podceňování, obviňování a jiné rušivé a závadné jednání. Pokud je iniciátorem psychického nátlaku nadřízený, pak hovoříme o bossingu. Jde v podstatě o shodný scénář, který je ovšem s ohledem na poměrně značné pravomoci nadřízeného, jež mu dávají právní předpisy a jichž může využít (zneužít), o to nebezpečnější. Vedoucí může oběť přetěžovat prací nebo jí zadávat úkoly, které objektivně není schopna zvládnout. Poměrně časté je i naopak pověřování činnostmi, které jsou hluboko pod úrovní kvalifikace postiženého. Vše pochopitelně doprovází příslušné, zpravidla ironické zdůvodnění. Pak obvykle následuje kritické a degradující hodnocení vykonané práce. Šikanování se projevuje pomluvami, zesměšňováním, ponižováním, přehlížením, zahanbováním, zastrašováním, ústrky, finanční újmou atd.

Znevýhodňování zaměstnance může mít zvláště při bossingu také jiné podoby a projevovat se např. v oblasti odměňování, kdy oběť šikany může přicházet třeba o různé nenárokové pohyblivé složky příjmu. Při poskytování mimořádných odměn, osobního příplatku a jiných výhod, na něž není přímý právní nárok, vzniká v praxi velký prostor pro protiprávní diskriminaci. Ta pak může souviset se šikanováním zaměstnance nebo být přímo cíleným projevem takové šikany resp. naopak pro protekční zvýhodňování určitých zaměstnanců, kteří se tzv. „kamarádíčkují“ s vedením nebo jsou jejich rodinnými příslušníky a pro něž není odměna ohodnocením přínosu jejich práce pro zaměstnavatele, ale prémie za servilitu, pochlebování, donášení na spoluzaměstnance atp. [5]

### **1.4.3 Pronásledování; pokyn a navádění k diskriminaci**

Pronásledováním se rozumí nepříznivé zacházení s osobou, k němuž došlo proto, že uplatnila práva podle platného právního předpisu. Pokynem k diskriminaci se rozumí chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby. Naváděním k diskriminaci se rozumí chování osob, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osobu. [9]

## 2 PRÁVNÍ PŘEDPISY V OBLASTI DISKRIMINACE

Právní předpisy závazně určují, jak se členové organizované společnosti mají chovat, aby byl soulad v jejich vzájemných vztazích i v jejich právech a povinnostech ke společenské autoritě, která právní předpisy tvoří a vydává.

Právní předpisy tvoří a vydávají státní orgány uzákoněným postupem a v předepsané písemné formě.

V této kapitole se věnuji mezinárodním právním předpisům a evropským právním předpisům, které samozřejmě pronikají a ovlivňují právní předpisy pro Českou republiku, kterými se zabývám v jedné z podkapitol.

Ačkoliv právo na rovné zacházení a ochranu před diskriminací je v našem právním řádu považováno za jedno z ústavně zaručených základních lidských práv, přesto mu není zdaleka zaručena efektivní ochrana. Vzhledem k panujícím stereotypům a pohledem např. na roli muže a ženy v naší společnosti pak existuje mnoho oblastí, kde je skutečná rovnost pohlaví jen vzdáleným cílem.

Česká právní úprava vychází z řady mezinárodních smluv o lidských právech a svobodách a dále především z požadavků práva ES. Z nich vyplývá povinnost České republiky zajišťovat rovné zacházení a ochranu před diskriminací z důvodů pohlaví, rasy, etnického původu, náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku a sexuální orientace zejména tím, že ve svých předpisech

- diskriminaci zakáže
- vymezí pojmový aparát
- vymezí pozitivní opatření
- zakotví nástroje právní ochrany před diskriminací.

Právo evropských společností přináší řadu aspektů spravedlivého sociálního a kulturního rozdělení rolí mužů a žen ve společnosti i v domácnosti. Ačkoliv k narušování většiny principů patriarchální organizace rodiny a práce dochází od poloviny dvacátého

století, setrvačností se zachovávají jak v intimním prostředí rodin, tak ve firemních rozhodovacích procesech v oblasti personální práce.

## **2.1 Mezinárodní právo**

Mezinárodní právo je definováno jako soubor pravidel, která státy nebo národy uznávají jako závazné pro jejich vzájemné vztahy, a to včetně jejich vztahů s mezinárodními organizacemi. Mezinárodní právo je obvykle včleněno do dohod mezi svrchovanými státy nebo od takovýchto dohod odvozeno. [10]

Pronikání mezinárodního práva do vnitrostátních právních úprav je důsledkem nejen sílící migrace obyvatelstva mezi jednotlivými státy, ale také důsledkem snah upravit základní lidská práva na širší než národní úrovni a tyto úpravy unifikovat a přizpůsobovat. [11]

Z mezinárodních organizací se budeme věnovat Organizaci spojených národů, Mezinárodní organizaci práce a Radě Evropy v následujících podkapitolách.

### **2.1.1 Organizace spojených národů**

Organizace spojených národů, dále jen OSN, je největší politická mezivládní organizace. Jejím cílem je především udržovat mezinárodní mír a bezpečnost při zřeknutí se použití síly nebo její hrozby, rozvíjet přátelské vztahy mezi národy založené na zásadě rovnoprávnosti a sebeurčení národů, uskutečňovat mezinárodní spolupráci hospodářskou, sociální, kulturní a humanitární. [11]

Její zakládající listina – Charta spojených národů, byla přijata na mezinárodní konferenci o poválečném uspořádání světa v roce 1945 v San Francisku v USA. Tato Charta stanovuje cíle a zásady OSN, upravuje složení a činnost hlavních orgánů OSN a postup při pokojném řešení mezinárodních sporů.

Na půdě OSN byla připravena a schválena řada mezinárodních dokumentů, které upravují lidská práva a základní svobody.

Diskriminací se zabývají hlavně tyto dokumenty:

- Všeobecná deklarace lidských práv,
- Mezinárodní pakt o občanských a politických právech,
- Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech,
- Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace,
- Úmluva o politických právech žen,
- Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen. [11]

Blíže bude přiblížena pouze první jmenovaná.

#### **2.1.1.1 Všeobecná deklarace lidských práv**

Všeobecná deklarace uznává přirozenou důstojnost a rovná a nezcizitelná práva jako základ svobody člověka. Podle základních lidských práv a svobod, jako zejména právo na život, svobodu a bezpečnost, právo na rovnost před zákonem a na stejnou zákonnou ochranu, bez jakékoli diskriminace a další, upravuje také tato deklarace i základní sociální práva, např. právo na práci a na svobodnou volbu zaměstnání, právo na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti a právo na spravedlivou placenou dovolenou. V souvislosti s právem na práci a právem na spravedlivou odměnu deklarace uvádí, že lidé jsou si rovni v důstojnosti a právech a je zakázána jakákoli diskriminace z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, rodu, majetku nebo jiného postavení. Deklaruje i práva realizující se v právních vztazích sociálního zabezpečení – především právo každého na zabezpečení v nemoci, při nezpůsobilosti k práci a ve stáří. [11]

#### **2.1.2 Mezinárodní organizace práce**

Mezinárodní organizace práce, dále jen MOP, je jednou z největších a nejvýznamnějších mezinárodních odborných organizací přidružených k OSN. Patří mezi odborné organizace sociální, zdravotní a kulturní.



Hlavním cílem MOP bylo zlepšovat pracovní podmínky a sociální zabezpečení ve světě. V důsledku vypuknutí 2. světové války došlo k dočasnému přerušování činnosti MOP. Na jaře 1944 byla na zasedání generální konference práce přijata Deklarace o cílech a úkolech MOP, která se stala integrální součástí Ústavy a rozšířila a doplnila hlavní cíle MOP především o „svobodu projevu a sdružování jako podstatnou podmínkou trvalého pokroku“ a dále také stanovila, že „všichni lidé bez ohledu na rasu, vyznání nebo pohlaví mají právo na zajištění materiálního a duchovního rozvoje v podmínkách svobody a důstojnosti, ekonomické bezpečnosti a rovné příležitosti“. Rovněž uznala právo na kolektivní vyjednávání a zdůrazňovala nutnost spolupráce zaměstnavatelů a zaměstnanců při neustálém zdokonalování výrobní činnosti i při přípravě a aplikaci sociálních a hospodářských opatření.

MOP formuluje minimální úroveň základních práv v oblastech, jako jsou zejména odstranění nucené práce, rovnost příležitostí a rovné zacházení, svoboda volného sdružování a výkonu odborných práv, ochrana mateřství, formuluje i minimální standardy sociálního zabezpečení atd.

Československá republika patřila v roce 1919 k zakládajícím členům MOP. Její členství trvalo až do jejího zániku v roce 1992. Česká republika se pak stala nástupnickým subjektem, na nějž přešla všechna práva a povinnosti vyplývající z členství MOP.

Česká republika ratifikovala více než 60 úmluv. Například Úmluvu MOP č. 100, o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci v pracovněprávních vztazích. Dále je každý členský stát podle této Úmluvy povinen zajistit vůči všem zaměstnancům aplikaci zásady rovného odměňování mužů a žen za práci stejné hodnoty. Úmluva MOP č. 111, o diskriminaci v zaměstnání a povolání, stanovuje pro smluvní státy povinnost vyhlásit a realizovat vnitrostátní politiku rovnosti příležitostí a zacházení v zaměstnání i povolání a k odstranění jakékoli diskriminace. Zároveň stanovuje, jakými způsoby mají členské státy zabezpečit realizaci Úmluvy ve vnitrostátním právu a praxi. [11]

### **2.1.3 Rada Evropy**

Rada Evropy je regionální organizací evropských států, která působí ve všech oblastech veřejného života kromě obrany. Je nejstarší mezivládní politickou organizací v Evropě. Její zakládající smlouvu, Statut Rady Evropy, podepsalo dne 5. 5. 1949 deset západoevropských států v Londýně. Své platnosti nabylo dne 3. 8. 1949.

Počet členů Rady Evropy se postupně zvyšoval. Díky politickým změnám ve střední a východní Evropě má současné době téměř celoevropský charakter. Česká republika se stala jejím členem dne 30. 6. 1993.

Hlavním cílem Rady Evropy je ochrana lidských práv, podpora jednoty mezi členskými zeměmi, usnadnění jejich ekonomického a sociálního pokroku, zlepšení životních hodnot a rozvíjení lidských hodnot.

Rada Evropy přijímá významné úmluvy, dohody a protokoly, které jsou závazné pouze pro státy, jež je přijaly. Mezi nejvýznamnější patří Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod a Evropská sociální charta. [11]

### **2.1.1.3 Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod**

Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod byla uzavřena v roce 1950, avšak v platnost vstoupila až v roce 1953. Tato Úmluva je zaměřena hlavně na občanská a politická práva. Pouze dva její články se dotýkají práv sociálních, které obsahují zákaz nucené práce a svobodu odborového sdružování. Obdobně jako ve Všeobecné deklaraci lidských práv a v obou Mezinárodních paketech o lidských právech je výčet diskriminačních důvodů demonstrativní. Je v podstatě v obou uvedených dokumentech stejný, nově zde je uvedena příslušnost k národnostní menšině. Je zřejmé, že Všeobecná deklarace lidských práv se stala hlavním inspiračním zdrojem při formulaci diskriminace v Evropské úmluvě. [11]

### **2.1.2.3 Evropská sociální charta**

Evropská sociální charta je mezinárodní smlouva, která byla podepsána vládami členských států Rady Evropy roku 1961, účinnosti nabyla až v roce 1965.

Evropská sociální charta je významným katalogem evropských hospodářských a sociálních práv, na jehož přípravě se podílela Mezinárodní organizace práce.

Ustanovení Charty mají různou povahu. Některá pouze programově vyhláší určitá práva, jiná obsahují právní závazky s omezenými účinky. Je tomu tak proto, že Charta musela být přijatelná i pro ekonomicky méně vyvinuté evropské státy. Proto formuluje jen minimální standard hospodářských a sociálních práv, což ale nebrání jednotlivým účastníkům, aby podle svých ekonomických a finančních možností úroveň jednotlivých práv zvýšili. Výkon upravených práv garantuje Charta bez jakékoli diskriminace.

V říjnu 1991 byl přijat dodatek, kterým byla Charta novelizována. Cílem novelizace bylo zejména zvýšení účinnosti Charty a zdokonalení kontrolního mechanismu. [11]

## **2.2 Evropské právo**

Evropské právo je specifickou částí práva mezinárodního se stále silnějšími prvky federativními. Evropské komunitární právo je tvořeno dvěma úrovněmi. Jednak je to primární právo, které představují mezinárodní smlouvy uzavírané mezi členskými státy v základních otázkách a smlouvy mezi Evropskou unií a dalšími státy. Dále je to sekundární právo, které tvoří zejména nařízení a směrnice. [11]

### **2.2.1 Primární právo**

Prameny primárního práva tvoří především čtyři zakládací smlouvy vyjadřující ekonomickou a posléze i politickou integraci původně šesti a nyní již dvaceti sedmi členskými státy.

Evropské společenství uhlí a oceli (ESUO), Evropské hospodářské společenství (EHS) a Evropské společenství pro atomovou energii jsou smlouvy, kterými šest zakládajících států položilo základy tří evropských společenství. Svoji podstatou jsou to smlouvy mezinárodního veřejného práva a byly uzavřeny na základě ústavních mechanismů platných v jednotlivých členských státech.

Součástí primárního práva jsou veškeré přílohy zakládajících smluv, jako protokoly, prohlášení, které patří k základnímu obsahu primárního práva.

Evropská společenství jsou mezinárodní organizace nadnárodního charakteru, které mají vlastní právní subjektivitu. Jejich zakládací smlouvy byly již mnohokrát měněny, a to ze dvou hlavních důvodů. Ke změnám docházelo jednak díky přístupu nových členských států, druhým důvodem byla nutnost změny vyplývající ze zkušeností a z vývoje dosavadních právních úprav a rovněž z přesvědčení o potřebě koncepční reformy zakládacích smluv ve smyslu účinnější integrace.

Primární právo upravuje zejména rozsah výlučné a společné působnosti Evropských společenství a činnost jednotlivých institucí Evropského společenství (ES), resp. Evropské unie (EU). [11]

### **2.2.2 Sekundární právo**

Sekundární právo musí být v souladu s primárním právem, nesmí mu odporovat. Sekundární právo slouží k podrobnější úpravě vztahů upravených právními normami v primárním právu.

Ze sekundární akty Evropského společenství jsou považovány ty, které byly přijaty na základě tří výše uvedených zakládajících smluv ES normotvornou činností příslušných orgánů společenství, jimiž jsou Rada a Evropská komise, zpravidla za součinnosti Evropského parlamentu. Za typické lze považovat například tyto formy právních aktů EU: nařízení, směrnice, rozhodnutí, doporučení a stanoviska. [11]

### **2.3 Vnitrostátní právo**

Pojem vnitrostátní právo je chápán jako soubor právní předpisů, které si stanovuje každý stát sám podle svého uvážení a svědomí. Do vnitrostátního práva ČR pronikají některá ustanovení z mezinárodního práva a z evropského práva.

Následující podkapitoly jsou věnovány zákonům, které jsou úzce spjaty s problematikou diskriminace a jsou platné na území České republiky.

#### **2.3.1 Listina základních lidských práv a svobod**

Podle Listiny základních práv a svobod jsou lidé svobodní a rovní v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné.

V souladu s Listinou se základní práva a svobody 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 jiné postavení.

Právo na rovné zacházení a ochrana před diskriminací je v Listině pojata jako právo nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné, jedná se o základní lidské právo, kterému je právním řádem poskytována ochrana. Výjimkou z práva na rovné zacházení může být stanovena pouze zákonem a v souladu s mezinárodními úmluvami o lidských právech a svobodách. [11]

V Listině základních práv a svobod, v článku č. 3 odst. 1 je uvedeno, že: „*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.*“ [18]

V současnosti je v České republice diskriminace na základě věku zakázána v oblasti zaměstnání. Tato skutečnost je upravena v §4 zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., a v § 16 a 17 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

### **2.3.2 Zákoník práce**

Zákoník práce výslovně zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace neupravoval až do roku 2000. Vycházelo se pouze z Listiny o zákazu diskriminace, které bylo přímo aplikovatelné. Zákoník práce stanovil, že nikdo nesmí výkonu práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů zneužívat na újmu jiného účastníka pracovněprávních vztahů. Ke změně došlo až v souvislosti s přípravami České republiky na přistoupení k Evropské unii, kdy bylo třeba harmonizovat český právní řád s právem Evropských společenství, což se samozřejmě týkalo i pracovního práva.

Do zákoníku práce byla zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace promítnuta tzv. Harmonizační novelou zákoníku práce, někdy se také hovoří o tzv. první euronovele, tj. zákonem č. 155/2000 Sb. Touto novelou bylo do zákoníku práce promítnuto 28 směrnic Rady Evropských společenství včetně již tehdy existujících antidiskriminačních směrnic.

Rovněž bylo novelizováno ustanovení zákoníku práce. Zásada, že nikdo nesmí výkonu práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů zneužívat na újmu jiného účastníka pracovněprávních vztahů, byla novelou doplněna o výslovný zákaz ponižování lidské důstojnosti v pracovněprávních vztazích. Za ponižování lidské důstojnosti je třeba považovat i takové nežádoucí sexuální chování na pracovišti, které je nevídané, nevhodné nebo urážlivé, čímž vytváří nepřátelskou atmosféru na pracovišti, nebo které může být druhým účastníkem pracovněprávního vztahu oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, která ovlivňují výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. [11]

V zákoníku práce se diskriminaci věnuje především Hlava IV, která pojednává o rovném zacházení a zákazu diskriminace a její §16 a §17. V §16 se píše: „*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. V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon. Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.“ [16]*

Paragraf 17 zákoníku práce pak přímo odkazuje na antidiskriminační zákon v problematice právních prostředků ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích.

### **2.3.3 Antidiskriminační zákon**

V roce 2003 schválila vláda České republiky věcný záměr antidiskriminačního zákona. Paragrafové znění bylo předloženo vládě v březnu 2004, vláda ho schválila v prosinci 2004.

Povinnost zajišťovat rovné zacházení a ochranu před diskriminací tak, jak vyplývá z práva Evropských společenství, se vztahuje na velké množství právních vztahů. Jde o právní vztahy v oblasti zaměstnání, přístupu k zaměstnání a povolání, samostatné výdělečné činnosti, odbornému vzdělání, poradenství a rekvalifikaci, členství a účasti v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů, sociální ochrany včetně sociálního zabezpečení a zdravotní péče, sociálních výhod, vzdělání a přístupu ke zboží a službám, které jsou k dispozici veřejnosti a k bydlení.

Poslanecké sněmovně ČR byl v lednu 2005 vládou předložen první návrh antidiskriminačního zákona. Tento návrh však senát zamítl a vrátil jej zpět Poslanecké sněmovně k novému projednání. Tam ovšem při novém hlasování nebylo dosaženo nadpoloviční většiny hlasů pro přijetí a z tohoto důvodu byl pak legislativní proces ukončen v květnu 2006.

V červnu 2007 se vláda znovu rozhodla předložit druhý návrh tohoto zákona Poslanecké sněmovně. Tento návrh prošel všemi možnými přesuny mezi nejvyššími státními institucemi a po všech peripetiích byl přijat takřka po dvou letech od svého předložení Poslanecké sněmovně.

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, tedy antidiskriminační zákon, jehož předmět právní úpravy definovaný v § 1 je dost široký. Důležitou součástí předmětu právní úpravy je právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech:

- práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání;
- přístupu k povolání;
- podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti;
- pracovních poměrů, služebních poměrů a jiné závislé činnosti včetně odměňování;
- členství a činnosti v odborných organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů a profesních komorách, včetně výhod, které svým členům poskytují. [11]

Antidiskriminační zákon definuje pojmy, jež se vztahují k povinnosti zajišťovat rovné zacházení a ochranu před diskriminací:

- přímou diskriminaci
- nepřímou diskriminaci
- obtěžování
- sexuální obtěžování
- tzv. zákaz pronásledování
- tzv. pozitivní opatření

V tomto zákoně je striktně vysvětleno, co není považováno za věkovou diskriminaci v pracovněprávních vztazích. *„Diskriminací není rozdílné zacházení z důvodu věku v přístupu k zaměstnání nebo povolání, pokud je vyžadována podmínka minimálního věku*

*nebo praxe, která je pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání nezbytná, nebo je pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání potřebné odborné vzdělávání, které je nepřiměřeně dlouhé vzhledem k předpokládanému dni odchodu osoby ucházející se o zaměstnání nebo povolání do důchodu.*“ [15]

#### **2.3.4 Zákon o zaměstnanosti**

V roce 2004 byl přijat zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který v plném rozsahu nahradil předchozí právní úpravu. Upravil i oblasti, které do té doby nebyly právně regulovány, kromě agenturního zaměstnávání rovněž i ochranu dětí při výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti. Z hlediska našeho zájmu je důležité, že tento zákon zakotvil do oblasti zaměstnanosti zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace. [11]

Zákon také upravuje mimo jiné i postavení Úřadu práce ČR a jeho působnost; právo na zaměstnání; zprostředkování zaměstnání; podporu v nezaměstnanosti nebo při rekvalifikaci; zaměstnávání osob se zdravotním postižením; zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí; aktivní politiku zaměstnanosti; výkon umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte a kontrolní činnost. [17]

Důležitý je především § 4 zákona o zaměstnanosti nazvaný „Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání“, který obsahuje nejen obecný zákaz diskriminace na základě vyjmenovaných diskriminačních znaků, ale vymezuje i základní pojmy z této oblasti, zejména tedy diskriminaci přímou a nepřímou, obtěžování a sexuální obtěžování. [11]

V § 4 je uvedeno: „*Účastníci právních vztahů podle § 3 odst. 1 písm. a), c) a d) jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání. Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána jakákoliv diskriminace.*“

Účastníkem právních vztahů je podle tohoto zákona:

*„a) Česká republika, za kterou jedná ministerstvo a Úřad práce,*

*b) fyzické osoby, které mají způsobilost být zaměstnancem; fyzickými osobami jsou státní občané České republiky a za stejných podmínek cizinci, kteří splňují podmínky pro zaměstnávání stanovené tímto zákonem,*



*c) zaměstnavatelé; za zaměstnavatele se považují rovněž organizační složky zahraniční právnické osoby nebo zahraniční fyzické osoby oprávněné podnikat na území České republiky podle zvláštních právních předpisů,*

*d) právnické a fyzické osoby a další subjekty podle zvláštních právních předpisů vykonávající činnosti podle tohoto zákona.“*

Dále je v zákoně chápán jako účastník pracovně právních vztahů „*státní příslušník jiného členského státu Evropské unie a jeho rodinný příslušník mají stejné právní postavení v právních vztazích upravených tímto zákonem jako občan České republiky, pokud tento zákon nestanoví jinak.*“ A také „*rodinní příslušníci občana České republiky, kteří nejsou státními příslušníky České republiky ani jiného členského státu Evropské unie, mají v právních vztazích upravených tímto zákonem stejné právní postavení jako občan České republiky, pokud tento zákon nestanoví jinak.*“ [17]

Zákaz diskriminace se vztahuje na uplatňování práva na zaměstnání, ale i na nabídky zaměstnání. Dle § 12 odst. 1 písm. d) zákona č. 435/2004 Sb. je všem účastníkům právních vztahů vznikajících podle zákona o zaměstnanosti zakázáno činit nabídky, které mají diskriminační charakter, nejsou v souladu s pracovněprávními nebo služebními předpisy nebo odporují dobrým mravům. Tento zákaz se vztahuje i na nabídky zveřejňované úřady práce. [11]

## **2.4 Diskriminační právo mimo EU – vybrané příklady**

Každý vyspělý stát má v současné době uzákoněnou problematiku diskriminace. Nejenže se řídí podle mezinárodních úmluv a směrnic, ale jakákoliv jiná země má své vlastní zákony upravující diskriminaci.

V USA v roce 1970 dva černí policisté zahájili soudní spor proti Metropolitní policii Distriktu Columbia (Washington), která je podle nich diskriminovala při jejich povýšení. Washingtonská policie používala při přijímání a povyšování tzv. Test 21, obecně používaný v jakékoliv federální službě, který měl zkoumat verbální aktivitu, slovník, schopnost četby a porozumění textu. Žalobci tvrdili, že Test 21 nemá žádný rozumný vztah ke službě u policie. Odvolací soud žalobě vyhověl, když podle něho absence diskriminačního úmyslu není pro celou věc relevantní. Po několika letech nejvyšší soud USA zrušil rozhodnutí odvolacího soudu, protože na rozdíl od nižšího soudu diskriminaci nedovolil. [2]

V Kanadě například systém penzijního pojištění je povinným systémem sociálního pojištění, do kterého přispívají všechny výdělečně činné osoby. Když paní Nancy Law bylo 30 let, zemřel její starší manžel. Její manžel přispíval do systému penzijního pojištění 22 let, což by představovalo dostatečnou dobu pro výplatu důchodu. Paní Law však byla zdravá a manželé neměli potomky. Protože paní Law nebylo více jak 35 let, kanadská správa sociálního zabezpečení její žádost o přiznání vdovského důchodu s odkazem na nízký věk zamítla. Proto se s tímto rozhodnutím paní Law obrátila na kanadské soudy a namítala diskriminaci na základě věku. Nejvyšší kanadský soud dochází k závěru, že podmínit výplatu vdovského důvodu dosažením určitého věku není diskriminační. [2]

V jihoafrické republice na základě návrhu Národní koalice za rovné postavení gayů a lesbiček a Jihoafrické Komise pro lidská práva prohlásil Nejvyšší soud Witwatersrandu v roce 1998 ústavně neplatným §20A jihoafrického zákona o sexuálních trestních činech, a dalších ustanovení procesních předpisů, vztahujících se k postihu trestního činu sodomie. Nejvyšší soud shledal, že §20A vykazuje rozlišování ve dvou směrech. V první řadě identifikoval rozdíl z důvodu pohlaví, protože na základě ustanovení mohou být stíhány pouze některé projevy chování mužů; chování stejné povahy, pokud by jeho původci byly ženy nebo muž a žena. Ústavní soud JAR rozhodl prohlásit ústavní neplatnost obyčejové skutkové podstaty sodomie, jakož i všech souvisejících ustanovení. [2]

Je zřejmé, že je nutné, aby každý stát měl své vlastní právní předpisy týkající se diskriminace. Co můžeme v České republice považovat jako fakt, kterému se nedá jinak soudně brát, například v USA by si takové zacházení lidé nenechali líbit bez nějaké odezvy. Toto je hlavně způsobeno životní úrovní, kulturou a zvyklostmi daných států. V diskriminační problematice se státy řídí nejen mezinárodními úmluvami, ale i svými zákony, které jsou tvořeny individuálně jako reakce na různé diskriminační soudní kauzy v minulosti.

### 3 VĚKOVÁ DISKRIMINACE V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

Diskriminace z důvodu věku je nepřímo stále diskutované téma nejen v České republice. Mnoho států Evropské unie se potýká s vysokou nezaměstnaností absolventů škol. Toto téma u nás i ve světě se stále objevuje v médiích i v myslích budoucích absolventů. Avšak neprávem zůstává v pozadí nezaměstnanost občanů předdůchodového věku. Právě tito lidé tvořili několik let pilíře ekonomiky daného státu.

Problémy těchto věkových skupin jsou přiblíženy v následujících podkapitolách.

#### 3.1 Ageismus

Tento nepříliš starý pojem *ageismus* poprvé použil americký psychiatr Robert Butler v roce 1968 v článku *Washington Post* v souvislosti se segregací bytovou politikou. V literatuře se ageismus neboli věková diskriminace, považuje za 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 a skupin na základě jejich chronologického věku nebo na jejich příslušnosti k určité generaci. Toto vyložení je možné považovat i za první českou sociologickou definici tohoto pojmu [14].

Původní a snad i za nejrozšířenější definici ageismu se považuje stereotypizování a diskriminaci lidí pro jejich stáří. Často se tedy hovoří o „věkové diskriminaci“ nebo o „diskriminaci na základě věku“.

V průběhu času a vývoje společnosti se objevila celá řada dalších definic, zejména těch, které se pokouší tento pojem upřesnit, anebo dokonce i rozšířit o věk jako takový a to i tedy na osoby mladší.

Problematika věkové diskriminace je v České republice neustále živá. Nemůžeme si nalhávat, že ageismus u nás neexistuje. Mělo by být úlohou státu, aby učinil takové zásahy, které by proti tomu bojovaly, i když je naše společnost zatížena určitými kulturně sociálními stereotypy. Mezi ně patří zažitá představa, že lidé starší než 50 let nejsou schopni naučit se nové věci. V současné době je typickým příkladem práce s výpočetní technikou.

Hlavními oblastmi, kterým by měla být věnována pozornost, je pracovní trh a důchodový a zdravotní systém. Situace na trhu práce není zrovna příznivá. Za poslední desetiletí se zvýšil podíl nezaměstnaných hlavně ve věkové hranici nad 50 let. Ke zlepšení by přispěla tvorba nových pracovních míst na zkrácené úvazky zvláště pro starší osoby. Rozumným řešením by bylo i pružná důchodová reforma, možnost souběhu předčasného starobního důchodu a pracovního poměru anebo i možnost zaměstnavatele snížit odvody na sociální pojištění. Bylo by vhodné připravit pro zaměstnavatele takové podmínky, aby pro něj zaměstnání takového člověka bylo výhodou a ne zátěží.

Ideálním složením struktury firmy by měl být vyvážený počet spolupracovníků, tedy jak těch mladších s větší dynamikou, kreativitou a elánem, tak i těch starších s bohatšími celoživotními zkušenostmi, znalostmi a vyzrálostí. Protože kvalita pracovního týmu spočívá hlavně v tom, že je takto dobře namíchán.

## **3.2 Diskriminace v zaměstnání**

S diskriminací v běžném životě se můžeme setkat v různých situacích a oblastech. Nejvíce ji objevíme ve školství, zdravotnictví nebo v zaměstnání. Podle diskriminačních důvodů potom přichází v úvahu hlavně faktor pohlaví, věku nebo zdravotního postižení.

Zaměstnání je snad nejčastější a nejobvyklejší oblast, ve které se lidé mohou právě s diskriminací setkat. Je to tím, že člověk v produktivním věku stráví zhruba jednu třetinu života v pracovním prostředí. To není zrovna zanedbatelná doba. Často se i stává, že jsou v zaměstnání diskriminováni ti, kterých by se to v jiných oblastech netýkalo a ani se nepovažují za žádnou menšinu.

### **3.2.1 Přijímání do zaměstnání**

Už přijímání do zaměstnání a výběrová řízení patří mezi nejklaštější diskriminační situace. Ze skupiny uchazečů o zaměstnání jsou předem vyloučeny osoby, které zaměstnavateli z nějakého důvodu nevyhovují. Například lidé bez praxe, i když splňují podmínku vzdělání (účetní, minimální požadovaná praxe na obdobné pozici 5 let) nebo osoby starší než 50 let (práce v mladém kolektivu – zaměstnavatel dává najevo, že má zájem o mladšího uchazeče). Personalisté firem nebo personální agentury pak takové zájemce o pracovní post vůbec nekontaktují a nedají jim ani možnost účastnit se výběrového řízení. Nevhodné je i to, že uchazečům o zaměstnání na jejich zájem o

nabízenou práci nereagují. Podoba diskriminace se liší podle toho, o jaké pracovní místo se jedná a kolik je o místo zájemců.

V současné době jsou zaměstnavatelé mnohem opatrnější a uchazeči o práci si nedovolí přímo říci, že ho nepřijmou nebo vyřadí z výběrového řízení kvůli jeho věku, národnosti nebo pohlaví. Naopak se snaží odmítnutí odůvodnit jiným způsobem a zakrýt tak důvod skutečný.

Mezi závažné formy diskriminace při přijímání do zaměstnání můžeme považovat i vyžadování dokladů, které s prací nesouvisí. Prakticky každý zaměstnavatel dnes požaduje doložení výpisu z Rejstříku trestů. Ano, jsou pracovní pozice, pro které je tento požadavek oprávněný. Například pokladní, která má hmotnou zodpovědnost, by neměla mít záznam za zpronevěru, ale myslím si, že je zbytečné a diskriminační tento doklad požadovat u práce na post typu uklízečka, pomocný dělník, zedník. Tento postup pak přispívá k sociálnímu vyloučení a k nemožnosti získat práci určitým skupinám lidí, nižším vrstvám nebo lidem bez vzdělání.

Za další možnou formu diskriminace, ať už přímé nebo nepřímé, lze považovat i doložení dokladu o délce předchozí praxe. Tato skutečnost pak výrazně odpovídá věkové diskriminaci a z přijímacích řízení vyřadí hlavně absolventy škol a mladistvé uchazeče.

### **3.2.2 Uzavírání a ukončení pracovního poměru**

Diskriminovat své zaměstnance mohou zaměstnavatelé i v mnoha dalších situacích. Může jít o formu uzavření pracovního poměru. Jestli se sepíše pracovní smlouva na dobu určitou nebo na dobu neurčitou nebo se člověk zaměstná jen na dohodu o provedení práce či pracovní činnosti. Jak zaměstnavatel pracovníkovi rozvrhne pracovní dobu a podobně. Další možná diskriminace se nabízí při rozvazování pracovních poměrů a hromadných propouštění. V těchto situacích se obvykle stává, že výpověď dostává buď zaměstnanec, který je ve firmě krátkou dobu nebo patří do skupiny mladších, svobodných a bezdětných nebo naopak do skupiny věkové hranice 50 a více a lidí předdůchodového věku.

## **3.3 Věková diskriminace**

Diskriminace z důvodu věku patří mezi nejrozšířenější způsoby diskriminace a může postihnout osobu jakéhokoli věku. Hovoříme o tzv. ageismu - člověk se stane obětí předsudků společnosti vůči určitému věku. Jde jednak o diskriminace mladých lidí, kteří se

s tímto problémem v současné době potýkají hlavně při hledání zaměstnání po ukončení studia na středních a vysokých školách. Závažným problémem je však diskriminace starších lidí. Nejde vyloženě o seniory, ale tyto problémy začínají mít lidé již mezi 40. a 50. rokem. Nejenže v současné společnosti vládou předsudky vůči starším ročníkům, ale i tito lidé si sami nevěří, považují se za nevykonné, neradi mění zažitá návyky a nemají chuť učit se nové věci a přijímat složitější a náročnější pracovní úkoly a mají pocit, že nastal čas uvolnit svoje místa mladším.

### **3.3.1 Věková skupina 50 let a více**

Zaměstnávání starších pracovníků má však dle mého názoru cenné výhody. Mnoho zaměstnavatelů si tyto výhody neuvědomuje a bylo by dobré, aby sami tito lidé na ně upozornili hned při pracovním pohovoru. Mezi největší devizy patří jejich mnohaleté zkušenosti a praxe, což je výhoda oproti čerstvým absolventům nebo i oproti střední generaci. Zaměstnavatel pak obvykle nemusí vynaložit tolik času na zaškolení těchto pracovníků. Za další výhodu vyššího věku se dá považovat i psychická vyzrálost a odolnost. Zaměstnavatel může ocenit jejich lepší komunikační dovednosti i zvládání emocí. Starší zaměstnanec bývá méně soupeřivý i ambiciózní, čímž výrazně prospěje pracovnímu týmu. Pokud je starší zaměstnanec obsazen na vedoucí pozici, bývá výhodou přirozená autorita a respekt. Přirozeněji se také může stát i zkušenějším partnerem mladších kolegů. Většina pracovníků vyššího věku má i nižší fluktuaci v rámci trhu práce a loajalitu vůči svému zaměstnavateli. Po padesátce již většina zaměstnanců nehodlá měnit práci, pokud k tomu tedy nejsou okolnostmi donuceni, a proto riziko odchodu je menší. Pro zaměstnance je přednější kvalitně odvádět práci v zaměstnání a na pozici, ve kterém je spokojen.

Například zedník, který toto povolání vykonává 30, 40 let, má mnoho pracovních zkušeností a mladí se od něj mohou učit. Jeho práce je precizní, důkladná, ničím ošizená a určitě kvalitnější než práce stavebních firem založených mladými podnikateli. Bude ještě za pár let platit rčení „zlaté české ručičky“?

Inzeráty na pracovní nabídky často mívají diskriminační podtext. Je pravdou, že dnes to bývá jen náznak, už není formulován na tvrdo jako např. „hledáme muže ve věku do 30 let“. Ale v případě více uchazečů starší uchazeči se nedostanou do dalších kol výběrových řízení.

Věk hraje i svou roli při pracovním postupu, plnění pracovních úkolů, dále pak v odměňování nebo přechodu na jinou pracovní pozici v rámci firmy. Lidé vyššího věku mají obavy i ze snižování stavu zaměstnanců. Ztrátu zaměstnání nesou mnohdy špatně, novou práci si shání velmi těžko. Nezaměstnanost patří mezi velikou hrozbu starších ročníků. Dalo by se říci, že přicházejí o lety zažité jistoty.

Nejeden mladý podnikatel nahlíží na zájemce o práci, který je starší než 50 let jako na odepsaného. Myslí si, že už mu takový člověk nemá co nabídnout, že nemůže stačit pracovnímu tempu a zátěži. Pohrdá jím. Výjimkou nejsou ani takové situace, že jsou starší uchazeči nevybíravým a neslušným způsobem ze strany zaměstnavatele odmítnuti. Tyto zkušenosti jim pak snižují sebevědomí a častokrát i nechť zúčastnit se dalšího pohovoru. Takové arogantní chování mladých manažerů považují za nehorázné. Neměli by k člověku přistupovat jen na základě toho, kolik mu je let, ale měli by nejdříve otestovat jeho pracovní schopnosti a dovednosti. Potom by se teprve měli rozhodnout, kterého zájemce o pracovní pozici přijmou. A nezáleží na tom, jestli bude mladý nebo starý, důležitější je přístup k práci a k životu samotnému.

### **3.3.2 Věková skupina 15 – 26 let**

V současné době se s pracovními problémy potýká i mladá nastupující generace. Pravdou je, že stoupá více absolventů vysokých škol a středních odborných škol ukončených maturitní zkouškou a řemeslníci jakoby pomalu vymírali. Mladí nemají zájem o rukodělnou práci, většinou si svoji budoucnost představují v teple kanceláře na postu manažera. Mimochodem pod pojmem „manažer“ se dnes schovává kdejaká pracovní pozice. Studenti vysokých škol musí vyvinout maximální úsilí k jejich zakončení, a přesto pak končí na úřadech práce. Absolventi některých oborů najdou zaměstnání bez problémů. Lékaři, strojaři, chemici. Ale to jsou, myslím, jen světlé výjimky.

Mladý člověk při hledání zaměstnání naráží na nezájem firem. Při pročitání inzerátů s volnými místy je jako požadavek často uváděna praxe v letech. Tuto podmínku nemůže samozřejmě absolvent školy splnit. Tak jak má praxi získat, když ho nikdo nechce zaměstnat? Mladí jsou sice pro svá budoucí povolání po teoretické stránce připraveni, ale praktické zkušenosti se nedají ničím nahradit. Tímto problémem se zabývají i představitelé státu. V nejbližší době by měly být připraveny programy pro absolventy, které jim umožní získat pracovní praxi ve firmách, kterým budou náklady na mzdy těchto osob hrazeny prostřednictvím příspěvků poskytovaných Úřadem práce ČR.

V pracovněprávním vztahu má mladší věkové skupina větší flexibilitu, kreativitu a dravost. Mezi výhody lze zařadit i jazykové schopnosti nebo znalosti nových moderních informačních technologií. Tyto svoje přednosti chtějí tedy náležitě ohodnotit. To ale v některých odvětvích a oborech naráží na problém. Plat se obvykle určuje dle platových tříd a stupňů, které se odvíjejí podle dosažené praxe. To znamená, že ten kdo má třicetiletou praxi má vyšší plat než ten, kdo má praxi třeba jen dvouletou, i když jsou na stejné pozici. Naopak se ale můžeme setkat s tím, že do firmy nastoupí mladý člověk na vedoucí post a dělá nadřízeného lidem o generaci starší.

### **3.4 Zákonné formy obrany proti diskriminaci**

Jak je popsáno v teoretické části této práce, právní prostředky boje s diskriminací a rovného zacházení v pracovněprávních vztazích jsou zakotveny hlavně v platném znění zákoníku práce, s přímým odkazem na antidiskriminační zákon a dále pak v zákoně o zaměstnanosti. Podle těchto zákonů je zaměstnavatelům stanoveno odpovídat za svá jednání a činit takové úkony, které zabrání způsobovat diskriminaci zaměstnancům. Pokud již k diskriminačnímu jednání dojde, najde dotčená osoba v těchto zákonech možnosti a postupy obrany.

Kontrolou dodržování zákoníku práce ze strany zaměstnavatele jsou pověřeny inspektoráty práce. V případech nedodržování povinností může být s právnickou nebo fyzickou osobou vedeno správní řízení ve věci přestupku nebo správního deliktu, které řeší Státní úřad inspekce práce nebo inspektoráty práce. V případě prokázání porušení povinností ze strany zaměstnavatele pak tyto instituce mohou za toto jednání uložit sankce ve formě pokuty. Podněty k prošetření může podat kdokoli a na tato řízení jsou pak řešena v souladu s přestupkovým zákonem.

V případě, že inspektoráty práce podnět neřeší, nebo poškozený není spokojen s výsledkem, může se obrátit na veřejného ochránce práv neboli ombudsmana. Pokud selžou všechny pokusy o řešení situace, poslední možností pro dotčenou osobu je řešení soudní cestou.



### 3.5 Dotazníkové šetření

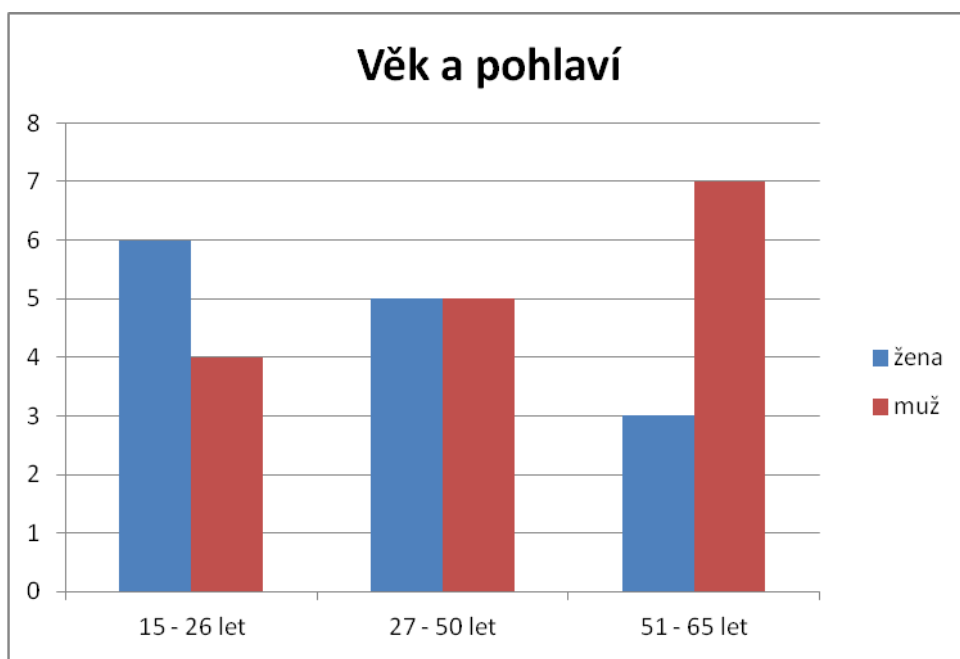
Výzkum za pomoci dotazníku, který je součástí příloh, vysvětluje, jak lidé vnímají diskriminaci, zda se s ní v zaměstnání potkali a co si myslí o svých možnostech na trhu práce.

Krátký dotazník byl ve spolupráci s Úřadem práce ČR – krajskou pobočkou v Pardubicích, kontaktním pracovištěm Třemošnice předložen celkem 30 evidovaným žadatelům o zaměstnání. Z těchto oslovených osob bylo celkem 10 lidí ve věku 15 – 26 let, 10 lidí ve věku 27 – 50 let a 10 lidí ve věku 51 – 65 let. Každý z dotazovaných odpovídal zcela anonymně na 8 otázek. Z veškerých odpovědí jsem pak udělala následující vyhodnocení a analýzu jednotlivých odpovědí.

**Tabulka 1: Věk a pohlaví respondentů**

věk	žena	muž
15 - 26 let	6	4
27 - 50 let	5	5
51 - 65 let	3	7

*Zdroj: vlastní zpracování*



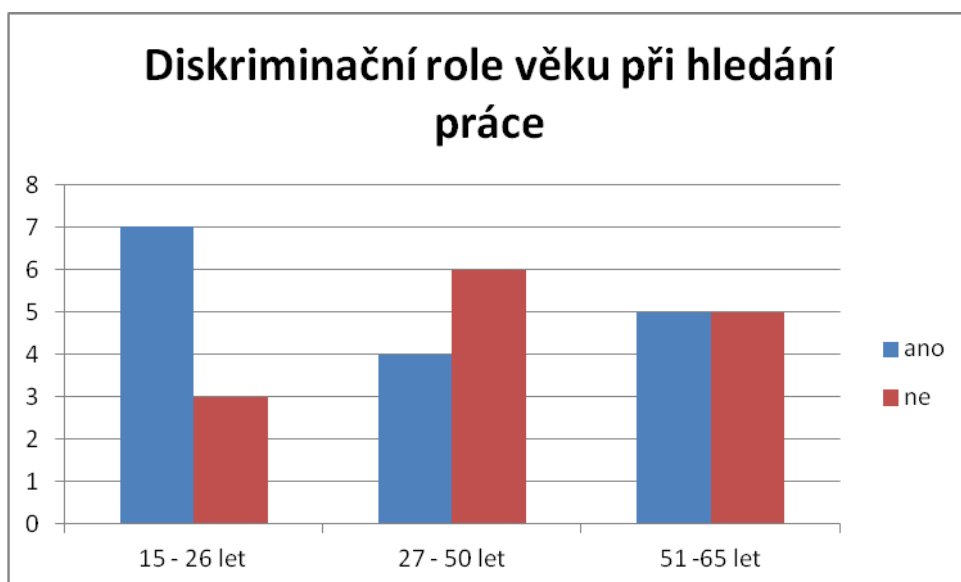
**Obrázek 1: Graf znázorňující počet oslovených věkových kategorií a pohlaví**

*Zdroj: vlastní zpracování*

**Tabulka 2: Myslíte si, že váš věk může hrát diskriminační roli při hledání práce?**

věk	15 - 26 let	27 - 50 let	51 -65 let
<b>ano</b>	7	4	5
<b>ne</b>	3	6	5

*Zdroj: vlastní zpracování*



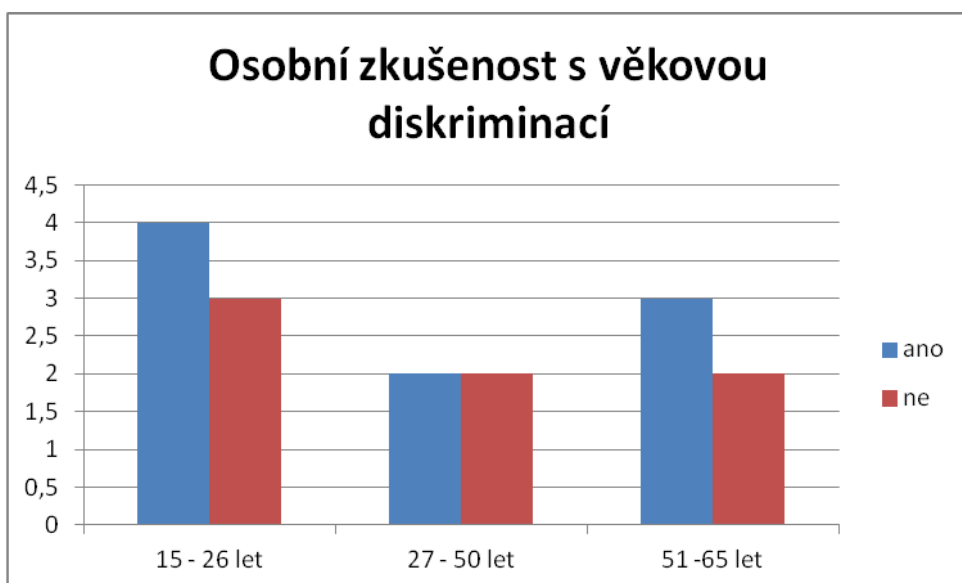
**Obrázek 2: Graf – role věku při hledání práce**

*Zdroj: vlastní zpracování*

**Tabulka 3: Setkali jste se při hledání práce nebo v zaměstnání osobně s diskriminací z důvodu věku?**

věk	15 - 26 let	27 - 50 let	51 -65 let
<b>ano</b>	4	2	3
<b>ne</b>	3	2	2

*Zdroj: vlastní zpracování*



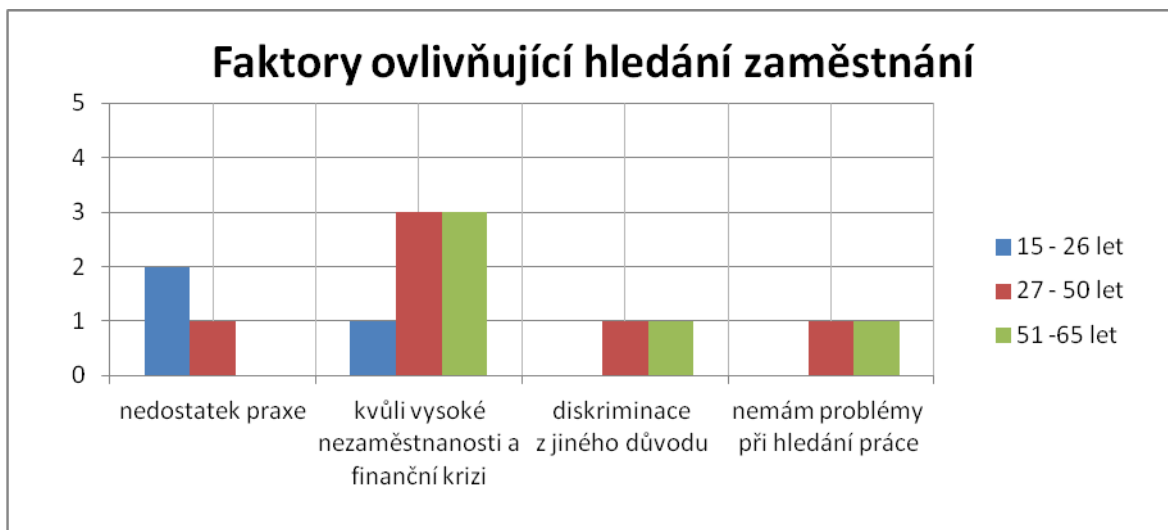
**Obrázek 3:** Graf znázorňující osobní zkušenost s diskriminací

*Zdroj: vlastní zpracování*

**Tabulka 4:** Proč si myslíte, že budete práci hledat obtížně?

věk	15 - 26 let	27 - 50 let	51 -65 let
<b>nedostatek praxe</b>	2	1	0
<b>kvůli vysoké nezaměstnanosti a finanční krizi</b>	1	3	3
<b>diskriminace z jiného důvodu</b>	0	1	1
<b>nemám problémy při hledání práce</b>	0	1	1

*Zdroj: vlastní zpracování*



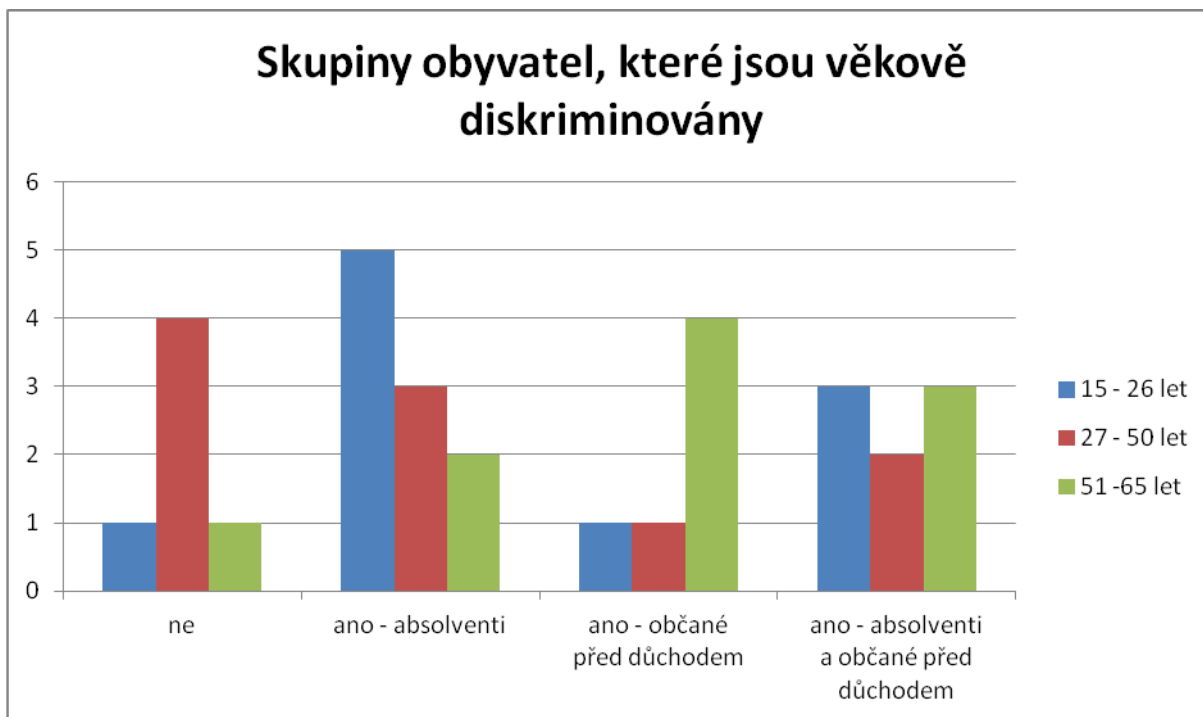
**Obrázek 4:** Graf znázorňující mínění respondentů o obtížnosti hledání zaměstnání

*Zdroj: vlastní zpracování*

**Tabulka 5:** Myslíte si, že je nějaká skupina obyvatel diskriminována při hledání práce z důvodu věku?

věk	15 - 26 let	27 - 50 let	51 - 65 let
<b>ne</b>	1	4	1
<b>ano - absolventi</b>	5	3	2
<b>ano - občané před důchodem</b>	1	1	4
<b>ano - absolventi a občané před důchodem</b>	3	2	3

*Zdroj: vlastní zpracování*



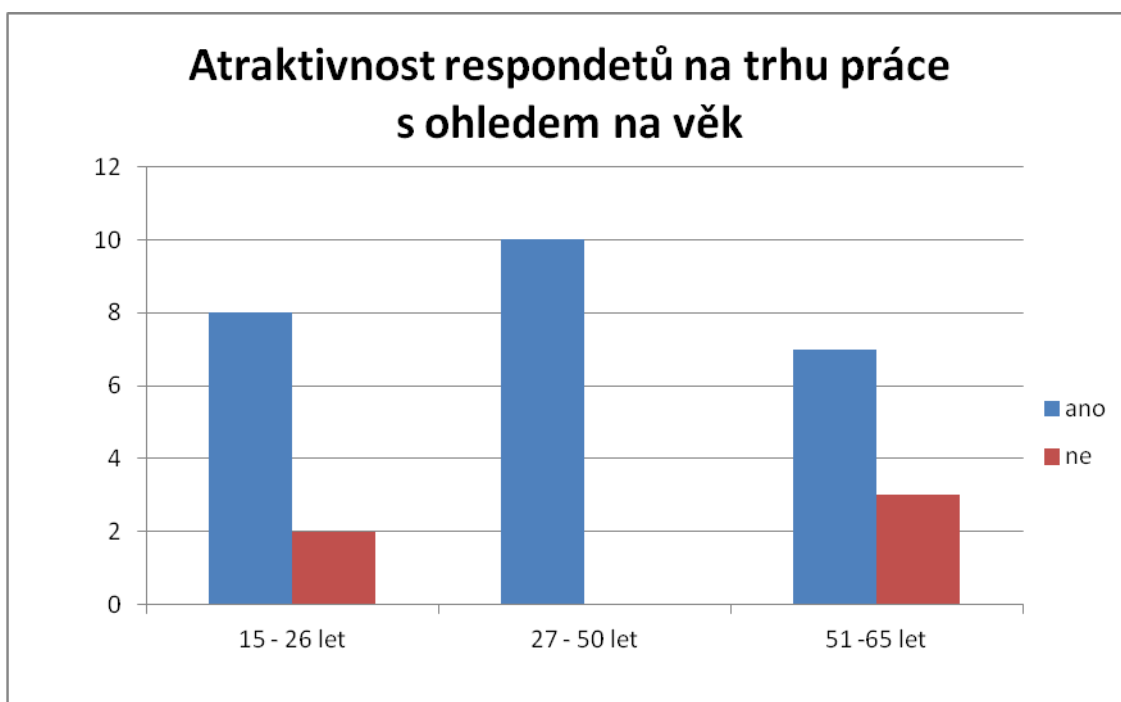
**Obrázek 5: Graf mínění dotazovaných o diskriminaci věkových skupin na trhu práce**

*Zdroj: vlastní zpracování*

**Tabulka 6: Myslíte si, že máte ve svém věku co nabídnout na trhu práce?**

věk	15 - 26 let	27 - 50 let	51 - 65 let
<b>ano</b>	8	10	7
<b>ne</b>	2	0	3

*Zdroj: vlastní zpracování*



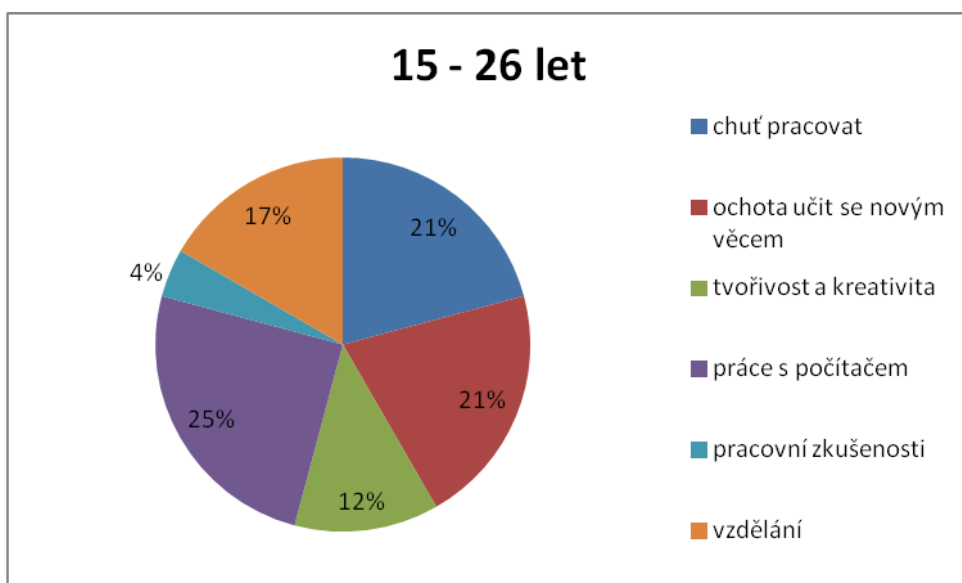
**Obrázek 6: Graf mínění, zda respondenti mají ve svém věku co nabídnout na trhu práce**

*Zdroj: vlastní zpracování*

**Tabulka 7: Co považujete za svou výhodu na trhu práce?**

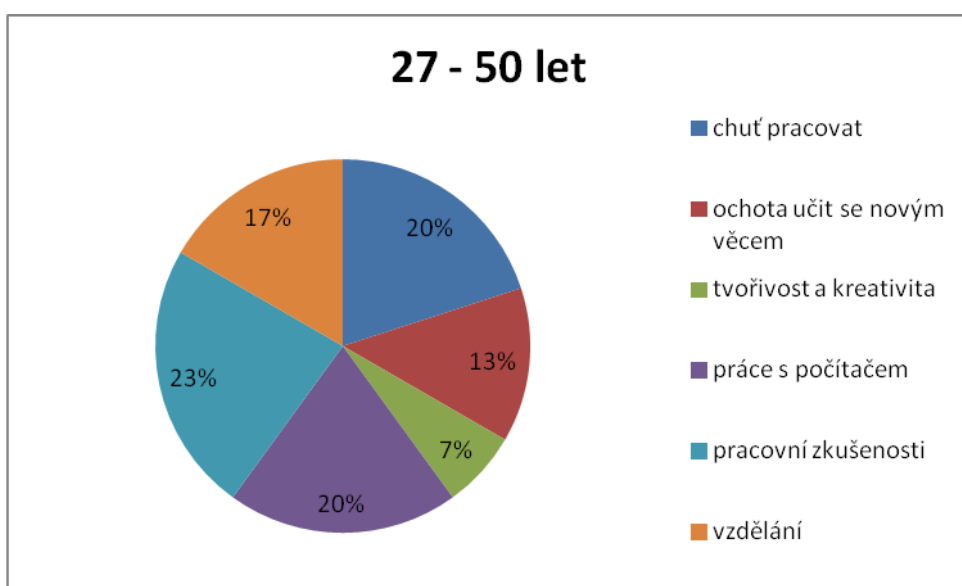
věk	15 - 26 let	27 - 50 let	51 - 65 let
chůť pracovat	5	6	5
ochota učit se novým věcem	5	4	1
tvořivost a kreativita	3	2	1
práce s počítačem	6	6	3
pracovní zkušenosti	1	7	8
vzdělání	4	5	3

*Zdroj: vlastní zpracování*



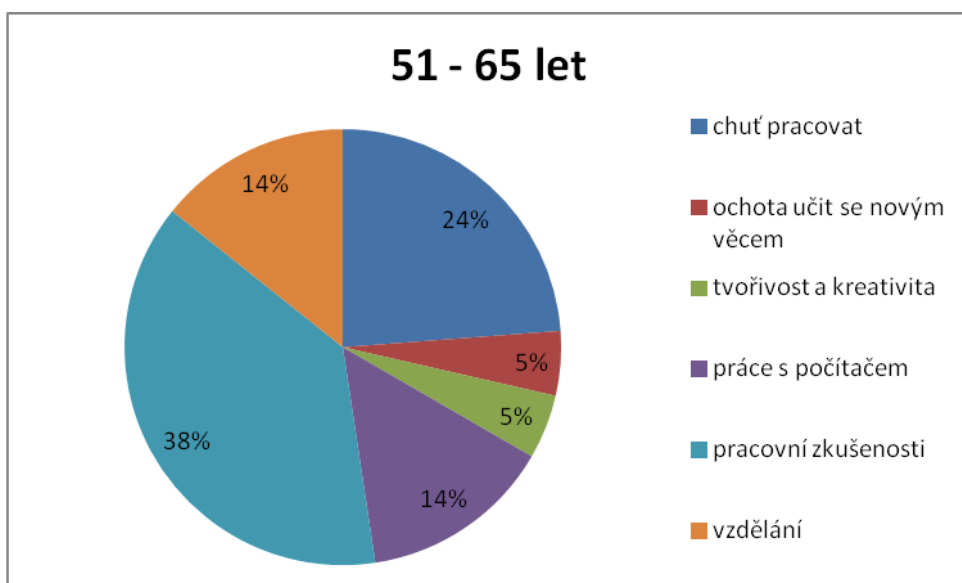
**Obrázek 7: Graf výhod 15 – 26letých respondentů na trhu práce**

*Zdroj: vlastní zpracování*



**Obrázek 8: Graf výhod 27 – 50letých respondentů na trhu práce**

*Zdroj: vlastní zpracování*



**Obrázek 9: Graf výhod 51 – 65letých respondentů na trhu práce**

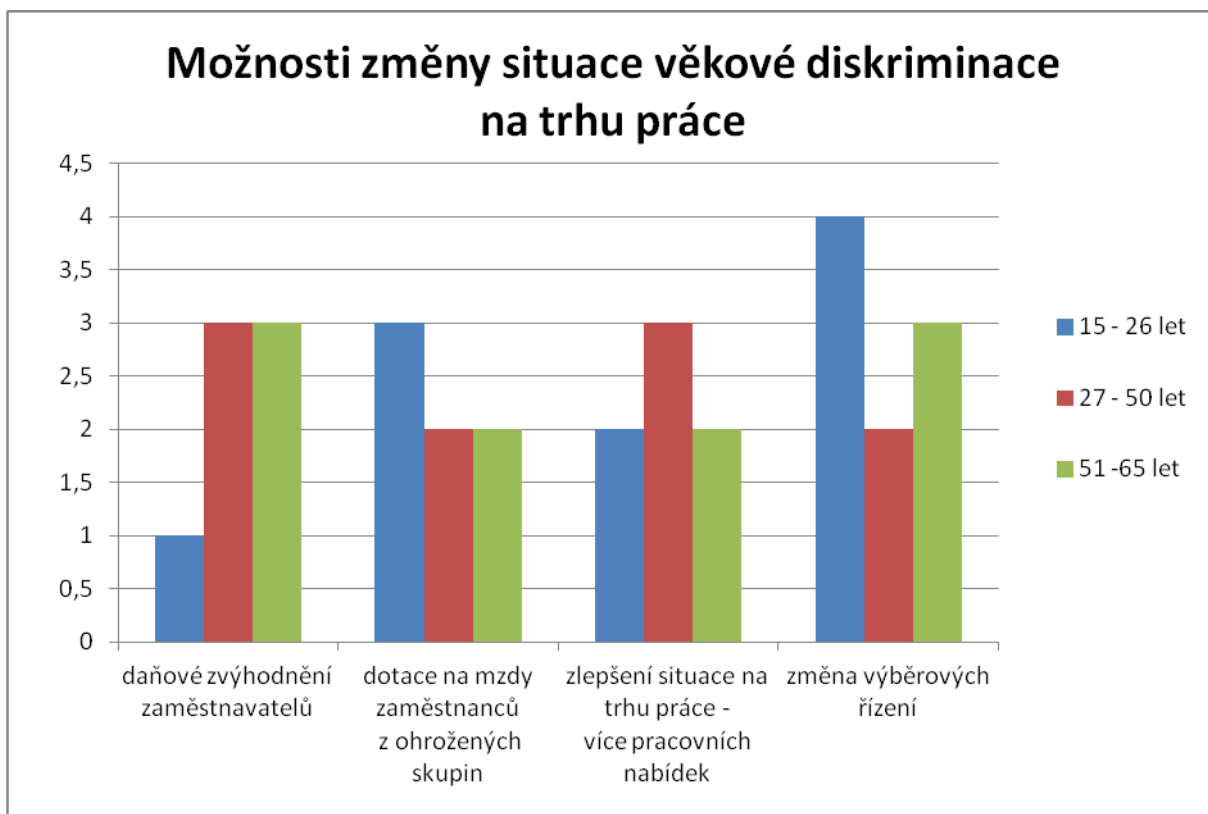
*Zdroj: vlastní zpracování*

**Tabulka 8: Co by podle Vás změnilo situaci v diskriminaci z důvodu věku na trhu práce?**

věk	15 - 26 let	27 - 50 let	51 -65 let
<b>daňové zvýhodnění zaměstnavatelů</b>	1	3	3
<b>dotace na mzdy zaměstnanců z ohrožených skupin</b>	3	2	2
<b>zlepšení situace na trhu práce - více pracovních nabídek</b>	2	3	2
<b>změna výběrových řízení</b>	4	2	3

*Zdroj: vlastní zpracování*





**Obrázek 10:** Graf znázorňující názory respondentů, co by změnilo věkovou diskriminaci na trhu práce

*Zdroj: vlastní zpracování*

### 3.5.1 Vyhodnocení dotazníkového šetření

Z uvedených výsledků vyplývá, že 70% dotazovaných z věkové kategorie 15 – 26 let, 40% z kategorie 27 – 50 let a 50 % z kategorie 51 – 65 let si myslí, že věk může mít diskriminační podtext při hledání zaměstnání. 40% dotazovaných ve věku 15 – 26 let, 20% dotazovaných ve věku 27 – 50 let a 30% dotazovaných ve věku 51 – 65 let uvedlo, že se ve svém zaměstnání setkala s diskriminačním jednáním. 80% respondentů 15 – 26 let, 100% respondentů 27 – 50 let a 70% respondentů 51 – 65 let je přesvědčeno, že má znalosti a dovednosti, které jsou přínosem pro trh práce. Za největší výhodu na trhu práce je považována chuť pracovat a pracovní zkušenosti. Tuto odpověď uvedlo celkem 16 osob z 30 dotazovaných. 27% lidí si myslí, že k odstranění věkové diskriminace v pracovněprávních vztazích by přispěla změna výběrových řízení.

## ZÁVĚR

Ke splnění cílů práce byl teoreticky rozebrán pojem diskriminace a právní předpisy na mezinárodní, evropské a vnitrostátní úrovni. Podrobněji se práce zabývala věkovou diskriminací a na základě dotazníkové šetření zhodnotila zkušenosti s diskriminací z důvodu věku oslovených spoluobčanů ČR.

Při vytváření této práce jsem získala nové poznatky a informace o věkové diskriminaci na trhu práce a pracovněprávních vztazích. Zjistila jsem, že diskriminace patří mezi hlavní problémy při získávání zaměstnání. Z mého dotazníkového šetření, které jsem provedla mezi respondenty, vyplývá, že nejvíce diskriminovaní z důvodu věku jsou absolventi škol, kteří nemají žádnou praxi ve svém oboru. Proto při hledání zaměstnání narážejí na problém požadované praxe ze strany zaměstnavatele. Z toho důvodu jsou vyřazováni z dalších kol výběrových řízení, protože nemají potřebné zkušenosti. Tím se dostávají do pozice diskriminovaného a často se jim stává, že zůstávají v evidenci úřadu práce i několik dlouhých měsíců.

Za další problém považuji ageismus, který se naopak dotýká lidí starších než 51 let. Pokud takový člověk přijde v této době o zaměstnání, těžko již najde nové pracovní uplatnění. Na trhu práce není o tuto věkovou kategorii velká poptávka. 3 z 10 respondentů ve věkové kategorii 51 – 65 let uvedli, že se ve svém zaměstnání osobně setkali s diskriminací. Problémem této věkové skupiny není nedostatek pracovních zkušeností a schopností, ale spíše neochota měnit zažité pracovní návyky a neochota začít se učit pracovat s novými technologiemi, učit se cizí jazyky, dojíždět do zaměstnání nebo stěhovat se za prací. Na druhou stranu se však potýkají s problémem ze strany zaměstnavatelů, kteří nemají zájem přijímat starší zaměstnance, protože mají obavy z toho, že tito lidé nebudou stačit pracovnímu tempu mladších kolegů nebo budou mít častější zdravotní problémy.

Myslím si, že česká právní úprava v diskriminační oblasti je patřičně zakotvena, ale problém vidím v jejím praktickém používání a hlavně v dodržování. Pokud budeme chtít zamezit věkové diskriminaci a ageismu, měli bychom se zaměřit na provádění důslednějších kontrol zaměstnavatelů a kontrol vypisování výběrových řízení, kterými by se zamezilo hodnotit člověka podle věku, pohlaví nebo barvy pleti, ale naopak hodnotit uchazeče podle jeho znalostí, zkušeností a pracovních schopností.

## POUŽITÁ LITERATURA

- [1] Aktivní stárnutí. *Aktivní stárnutí* [online]. 2013 [cit. 2013-03-14]. Dostupné z: <http://proseniory.eracr.cz/zamestnavani/vekova-diskriminace-starsich-osob-na-trhu-prace/co-je-vekova-diskriminace-na-trhu-prace/>
- [2] BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN. *Rovnost a diskriminace*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-584-1.
- [3] CzechKid. *CzechKid* [online]. 2010 [cit. 2013-02-24]. Dostupné z: <http://www.czechkid.cz/si1280.html>
- [4] Eprávo.cz. *Eprávo.cz* [online]. 2010 [cit. 2013-03-14]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/diskriminace-na-zaklade-nabozenstvi-zkusenosti-z-anglie-60964.html>
- [5] Eprávo.cz. *Eprávo.cz* [online]. 2011 [cit. 2013-03-15]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/mobbing-a-bossing-cili-sikana-na-pracovisti-lze-se-proti-nim-branit-72092.html>
- [6] European union agency for fundamental rights. *European union agency for fundamental rights* [online]. 2009 [cit. 2013-03-15]. Dostupné z: [http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/1227-Factsheet-homophobia-protection-law\\_CS.pdf](http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1227-Factsheet-homophobia-protection-law_CS.pdf)
- [7] Gender. *Gender* [online]. 2009 [cit. 2013-03-11]. Dostupné z: <http://gender.webnode.cz/products/diskriminace-na-zaklade-pohlavi/>
- [8] Indymedia Česká republika. *Indymedia Česká Republika* [online]. 2011 [cit. 2013-03-11]. Dostupné z: <http://imcmedia.cz/?p=962>
- [9] Mzdová praxe. *Mzdová praxe* [online]. 2009 [cit. 2013-04-02]. Dostupné z: [http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d5137v7161-rovne-zachazeni-a-diskriminace-v-praci?search\\_query=%24issue%3D3I76&order\\_by=&order\\_dir=&type=&search\\_results\\_page=1](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d5137v7161-rovne-zachazeni-a-diskriminace-v-praci?search_query=%24issue%3D3I76&order_by=&order_dir=&type=&search_results_page=1)

- [10] Portál evropské e-Justice. *Portál evropské e-Justice* [online]. 2012 [cit. 2013-03-23]. Dostupné z: [https://e-justice.europa.eu/content\\_international\\_law-10-cs.do](https://e-justice.europa.eu/content_international_law-10-cs.do)
- [11] ŠTANGOVÁ, Věra. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 230 s. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6.
- [12] Translidé.cz. *Translidé.cz* [online]. 2006 [cit. 2013-03-15]. Dostupné z: <http://www.translide.cz/diskriminace-cr>
- [13] Veřejný ochránce práv. Veřejný ochránce práv [online]. 2004 [cit. 2013-02-24]. Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/diskriminace>
- [14] VIDOVIČOVÁ, Lucie. Stárnutí, věk a diskriminace - nové souvislosti. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita Brno, Mezinárodní politologický ústav, 2008, 233 s. EDIS, ediční řada disertačních prací Fakulty sociálních studií Masarykovy univerzity, sv. 2. ISBN 978-802-1046-276.
- [15] Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2009.
- [16] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006.
- [17] Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004.
- [18] Zákony ČR online. Zákony ČR online [online]. [cit. 2013-04-01]. Dostupné z: <http://www.zakonycr.cz/seznamy/002-1993-sb-usneseni-predsednictva-ceske-narodni-rady-o-vyhlase-ni-listiny-zakladnich-prav-a-svobod-jako-soucasti-ustavniho-poradku-ceske-republiky.html>

## SEZNAM PŘÍLOH

### Příloha A – vlastní dotazník

#### Věková diskriminace v pracovním právu

**1. Vaše pohlaví**

Muž  Žena

**2. Váš věk**

18-26  27 – 50  51 –65

**3. Myslíte si, že váš věk může hrát diskriminační roli při hledání práce?**

Ano  Ne

**4. a) Pokud jste odpověděli ANO u otázky č. 3:**

**Setkali jste se při hledání práce nebo v zaměstnání osobně s diskriminací z důvodu věku?**

Ano  Ne

**4. b) Pokud jste odpověděli NE u otázky č. 3:**

**Proč si myslíte, že budete práci hledat obtížně? Zaškrtněte 1 možnost.**

Nedostatek praxe

Kvůli vysoké nezaměstnanosti a finanční krizi

Diskriminace z jiného důvodu

Nemám problémy při hledání práce

**5. Myslíte si, že je nějaká skupina obyvatel diskriminována při hledání práce z důvodu věku?**

Ne  Ano – absolventi

Ano - občané před důchodem

Ano – absolventi i občané před důchodem

**6. Myslíte si, že máte ve svém věku co nabídnout na trhu práce?**

Ano  Ne

**7. Pokud ano, tak co považujete za svou výhodu na trhu práce?**

Zaškrtněte max. 3 možnosti.

Chuť pracovat

Ochota učit se novým věcem

Tvořivost a kreativita

Práce s počítačem

Pracovní zkušenosti

Vzdělání

**8. Co by podle Vás změnilo situaci v diskriminaci z důvodu věku na trhu práce?**

Zaškrtněte 1 možnost.

Daňové zvýhodnění zaměstnavatelů

Dotace na mzdy zaměstnanců z ohrožených skupin

Zlepšení situace na trhu práce - více pracovních nabídek

Změna výběrových řízení