

**Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Ústav správních a sociálních věd**

Diskriminace na trhu práce

Bc. Pavla Jirásková

**Diplomová práce
2020**

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Akademický rok: 2019/2020

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE (projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Bc. Pavla Jirásková**
Osobní číslo: **E18850**
Studijní program: **N6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Ekonomika veřejného sektoru**
Téma práce: **Diskriminace na trhu práce**
Zadávající katedra: **Ústav správních a sociálních věd**

Zásady pro vypracování

Cílem práce je analyzovat formy diskriminace a frekventované diskriminační důvody ve vztahu k zaměstnancům a uchazečům o zaměstnání. Dále bude zhodnocena právní úprava ochrany před diskriminací a činnost institucí a organizací, které se zabývají pomoci obětem diskriminace. Bude provedena analýza případů diskriminace a jejich komparace se zahraničními zeměmi. Na základě zjištěných poznatků bude provedena syntéza.

Osnova:

- Právo na práci a právo na zaměstnání.
- Rovné zacházení a zákaz diskriminace v kontextu práva na zaměstnání.
- Inspekce práce a její role při prosazování rovného přístupu k zaměstnání.
- Instituce a organizace věnující se pomoci obětem diskriminace.
- Vybrané diskriminační případy.

Rozsah pracovní zprávy: **cca 50 stran**
Rozsah grafických prací:
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

BOBEK, M., BOUČKOVÁ P., KÜHN Z. Rovnost a diskriminace. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2007. 471 s. ISBN 978-80-7179-584-1.
CLEVELAND, J., STOCKDALE, M., MURPHY, R., Kevin. Women and men in organizations: sex and gender issues at work. New Persey: Lawrence Erlbaum Associates, 2000. 480 s. ISBN 0-8058-1268-7.
HAVELKOVÁ, B. Rovnost v odměňování žen a mužů. Praha: Auditorium, 2007. 160 s. ISBN 978-80-903786-2-9
JÍROVÁ, H. Trh práce a politika zaměstnanosti. Vyd. 1. Praha: VŠE, 1999. 95 s. ISBN 80-707-9635-9.
ŠTANGOVÁ, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. 240 s. ISBN 978-80-7380-277-6

Vedoucí diplomové práce: **JUDr. Martin Šmíd, Ph.D.**
Ústav správních a sociálních věd

Datum zadání diplomové práce: **2. září 2019**
Termín odevzdání diplomové práce: **30. dubna 2020**

L.S.

doc. Ing. Romana Provažníková, Ph.D.
děkanka

doc. Ing. Jolana Volejníková, Ph.D.
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 2. září 2019

Prohlašuji:

Tuto práci jsem 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., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů, 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.

Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnici Univerzity Pardubice č. 7/2019 Pravidla pro odevzdávání, zveřejňování a formální úpravu závěrečných prací, ve znění pozdějších dodatků, bude práce zveřejněna prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 26. května 2020

Bc. Pavla Jirásková

PODĚKOVÁNÍ:

Tímto bych ráda poděkovala svému vedoucímu práce JUDr. Martinu Šmídovi, Ph.D. za jeho odbornou pomoc, cenné rady a poskytnuté materiály, které mi pomohly při zpracování diplomové práce. Dále bych také chtěla poděkovat své rodině za poskytnutou podporu ve studiu.

ANOTACE

V diplomové práci bych se chtěla zabývat základními informacemi týkajícími se diskriminace, jejími formami a také nejfrekventovanějšími diskriminačními důvody ve vztahu k zaměstnancům a uchazečům o zaměstnání. Dále bych se zabývala právní úpravou ochrany před diskriminací a činností institucí a organizací, které se zabývají pomocí obětem diskriminace. Cílem diplomové práce je analyzovat případy diskriminace a jejich komparace se zahraničními zeměmi.

KLÍČOVÁ SLOVA

Diskriminace, zaměstnanec, zaměstnavatel, trh práce, právní úprava diskriminace

TITLE

Discrimination in the labor market

ANNOTATION

In this thesis, I would like to deal with the basic information related to discrimination, its forms and also the most frequent discriminatory reasons in relation to employees and job seekers. I would also like to deal with the legislation on protection against discrimination and the activities of institutions and organizations that help victims of discrimination. The aim of the thesis is to analyze cases of discrimination and their comparison with foreign countries.

KEYWORDS

Discrimination, employee, employer, labor market, discrimination legislation

OBSAH

ÚVOD.....	- 9 -
1. VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ	- 11 -
1.1. ROVNOST A JEJÍ TYPY.....	- 11 -
1.1.1. Formální rovnost	- 11 -
1.1.2. Materiální rovnost	- 12 -
1.2. ROVNÉ ZACHÁZENÍ.....	- 13 -
1.3. DISKRIMINACE.....	- 13 -
1.3.1. Negativní diskriminace.....	- 14 -
1.3.2. Pozitivní diskriminace	- 15 -
1.4. VYBRANÉ POJMY Z OBLASTI ROVNÉHO ZACHÁZENÍ A ZÁKAZU DISKRIMINACE	- 15 -
1.4.1. Genderová rovnost.....	- 15 -
1.4.2. Gender a mainstreaming.....	- 16 -
1.4.3. Mobbing a bossing	- 16 -
1.5. PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY.....	- 17 -
1.5.1. Zaměstnavatel.....	- 17 -
1.5.2. Zaměstnanec	- 18 -
1.5.3. Stát.....	- 18 -
2. MOŽNÉ DŮVODY DISKRIMINACE.....	- 19 -
2.1. DISKRIMINACE NA ZÁKLADĚ POHLAVÍ.....	- 19 -
2.2. DISKRIMINACE Z DŮVODU SEXUÁLNÍ ORIENTACE.....	- 22 -
2.3. DISKRIMINACE Z DŮVODU NÁBOŽENSTVÍ.....	- 22 -
2.4. DISKRIMINACE Z DŮVODU VĚKU.....	- 23 -
3. DISKRIMINACE V MEZINÁRODNÍM PRÁVU	- 24 -
3.1. VŠEOBECNÁ DEKLARACE LIDSKÝCH PRÁV	- 24 -
3.2. MEZINÁRODNÍ PAKT O OBČANSKÝCH A POLITICKÝCH PRÁVECH.....	- 24 -
3.3. MEZINÁRODNÍ PAKT O HOSPODÁŘSKÝCH, SOCIÁLNÍCH A KULTURNÍCH PRÁVECH.....	- 25 -
3.4. ÚMLUVA O ODSTRANĚNÍ VŠECH FOREM RASOVÉ DISKRIMINACE	- 25 -
3.5. ÚMLUVA O ODSTRANĚNÍ VŠECH FOREM DISKRIMINACE ŽEN.....	- 25 -
4. DISKRIMINACE ZAKOTVENÁ V PRÁVU EVROPSKÉ UNIE.....	- 27 -
4.1. PRIMÁRNÍ PRÁVO.....	- 27 -
4.1.1. Smlouva o fungování Evropské unie.....	- 27 -
4.1.2. Amsterodamská smlouva.....	- 27 -
4.1.3. Charta základních práv EU.....	- 28 -
4.1.4. Charta Společenství o základních sociálních právech zaměstnanců	- 28 -
4.1.5. Evropská sociální agenda	- 28 -
4.2. SEKUNDÁRNÍ PRÁVO.....	- 29 -
4.2.1. Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání	- 29 -
4.2.2. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006, o provádění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení s muži a ženami ve věcech zaměstnanosti a povolání.....	- 29 -
4.2.3. Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ	- 30 -
5. ZÁSADA ROVNÉHO ZACHÁZENÍ A ZÁKAZ DISKRIMINACE V ČESKÉM PRACOVNÍM PRÁVU.....	- 31 -
5.1. LISTINA ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD.....	- 31 -
5.2. VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY ROVNÉHO ZACHÁZENÍ A ZÁKAZU DISKRIMINACE V PRACOVNÍM PRÁVU.....	- 31 -
5.3. ANTIDISKRIMINAČNÍ ZÁKON	- 33 -

6. VYBRANÉ INSTITUCE ZABÝVAJÍCÍ SE DISKRIMINACÍ A ROVNÝM ZACHÁZENÍM.....	- 35 -
6.1. RADA VLÁDY ČR PRO LIDSKÁ PRÁVA	- 35 -
6.2. VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV	- 36 -
6.3. MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE PRÁCE	- 36 -
6.4. RADA EVROPY	- 37 -
6.5. HOSPODÁŘSKÝ A SOCIÁLNÍ VÝBOR.....	- 37 -
6.6. EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND	- 37 -
6.7. PRO BONO ALIANCE	- 38 -
7. ANALÝZA DISKRIMINACE V ČR A SOUSEDNÍCH ZEMÍCH.....	- 39 -
7.1. ANALÝZA DISKRIMINACE V ČESKÉ REPUBLICE	- 39 -
7.1.1. Stížnosti na diskriminaci podle diskriminačního důvodu.....	- 40 -
7.1.2. Případy diskriminace z praxe	- 44 -
7.1.3. Kontroly prováděné státním úřadem inspekce práce v ČR	- 50 -
7.2. ANALÝZA DISKRIMINACE V POROVNÁNÍ SE ZEMĚMI EU	- 51 -
7.3. INSPEKCE PRÁCE VE VYBRANÝCH ZAHRANIČNÍCH ZEMÍCH	- 55 -
7.3.1. Národní inspektorát práce na Slovensku	- 55 -
7.3.2. Národní inspektorát práce v Polsku.....	- 58 -
7.3.3. Národní inspektorát práce v Rakousku.....	- 59 -
7.3.4. Inspekce práce v Německu	- 60 -
7.4. STRUČNÝ PŘEHLED SITUACE PRACOVNÍHO TRHU VE VYBRANÝCH ZAHRANIČNÍCH ZEMÍCH	- 61 -
7.5. NÁVRHY NA ZLEPŠENÍ SITUACE V OBLASTI DISKRIMINACE	- 62 -
ZÁVĚR.....	- 65 -
POUŽITÁ LITERATURA	- 67 -
PŘÍLOHY	- 71 -

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Hrubé měsíční mzdy podle pohlaví v roce 2018.....	- 19 -
Tabulka 2: Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd v letech 2010-2017.....	- 21 -
Tabulka 3: Rozhodnutí soudů v pracovních sporech v letech 2010-2017.....	- 22 -
Tabulka 4: Gender pay gap v neupravené formě.....	- 53 -
Tabulka 5: Míra zaměstnanosti starších pracovníků ve věku 55-64 let	- 54 -
Tabulka 6: Zaměstnanci diskriminováni v zaměstnání podle pohlaví a věku ve vybraných zemích EU	- 55 -
Tabulka 7: Počet zjištěných nedostatků v oblasti diskriminace za rok 2018	- 56 -
Tabulka 8: Počet zjištěných nedostatků v oblasti zásady rovného odměňování za rok 2018	- 57 -
-	
Tabulka 9: Gender pay gap, mezinárodní srovnání mezi lety 2010-2016.....	- 71 -

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1: Typy zjištěné diskriminace z činnosti VOP v letech 2009-2018	- 39 -
Graf 2: Počet stížností v oblasti práce a zaměstnávání.....	- 40 -
Graf 3: Počet stížností podle diskriminačního důvodu - pohlaví	- 41 -
Graf 4: Počet stížností podle diskriminačního důvodu - věk	- 41 -
Graf 5: Počet stížností podle diskriminačního důvodu - sexuální orientace	- 42 -
Graf 6: Počet stížností podle diskriminačního důvodu - rasa, etnický původ	- 42 -
Graf 7: Počet stížností podle diskriminačního důvodu - národnost	- 43 -
Graf 8: Počet stížností podle diskriminačního důvodu - náboženství	- 43 -
Graf 9: Počet stížností podle diskriminačního důvodu - jiný důvod	- 44 -
Graf 10: Celková zaměstnanost osob ve věku 20-64 let	- 51 -
Graf 11: Zaměstnanost žen ve věku 20-64 let	- 52 -
Graf 12: Zaměstnanost mužů ve věku 20-64 let.....	- 52 -
Graf 13: Rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů	- 53 -
Graf 14: Hodnocení šancí obětí diskriminace domoci se svých práv	- 63 -

SEZNAM ZKRATEK

ČR	Česká republika
DPČ	Dohoda o pracovní činnosti
DPP	Dohoda o provedení práce
EU	Evropská unie
ES	Evropské společenství
HSR	Hospodářská a sociální rada
MOP	Mezinárodní organizace práce
OSN	Organizace spojených národů
Sb.	Sbírka zákonů

ÚVOD

Pojmy diskriminace a s ní související rovnost žen a mužů a dále také rovné zacházení jsou diskutovány již od nepaměti. Jsou také často používané a to nejen v právních dokumentech, avšak jejich vymezení není jednoduché. Každý člověk si nejspíše dovede představit, co znamenají, ale jejich obecně uznávané definice neexistují. V České republice je téma rovného zacházení a zákazu diskriminace relativně nové. Více se o něm začalo hovořit až v souvislosti s přípravou ke vstupu České republiky do Evropské unie. Předtím se o otázkách rovného postavení žen a rovnoprávnosti s muži hovořilo zejména v oblasti zvláštních pracovních podmínek žen. Porušování principu rovného zacházení a zákazu diskriminace není problémem pouze České republiky, ale problémem celosvětovým. A proto existují četné mezinárodní smlouvy upravující toto téma, unijní předpisy a rozsáhlá judikatura Soudního dvora Evropské unie. V Evropské unii je daná problematika upravena zejména směrnicemi. Směrnice nedávají možnost členským státům se odklonit, a proto se mezi státy moc neliší.

Současná uspěchaná doba je charakterizována konkurenčním bojem a tlakem na zvýšení produktivity práce. Pro některé skupiny osob může být proto obtížné se na pracovním trhu uchytit. Zaměstnavatel raději přijme člověka, který je dle společenských měřítek „bezproblémový“, než osobu, která se liší od majority. Mezi odlišnosti lze zařadit věk, pohlaví, rasu, zdravotní stav, vzdělanost atd. Jistou formu diskriminace na trhu práce jistě zažilo mnoho z nás, ačkoliv ji zákoník práce zakazuje. Jsou zde určité možnosti, jak se jí můžeme bránit. Pro svou diplomovou práci jsem si vybrala téma Diskriminace na trhu práce. Výzkumy ukazují, že diskriminaci zažili tři ze čtyř Čechů, a pouze okolo patnácti procent lidí se s ní nesetkalo. Dříve byly diskriminovány z důvodu pohlaví především ženy. Ačkoliv míra zaměstnanosti žen v průběhu let roste, za posledních deset let nebylo zaznamenáno výrazné zlepšení v rozdílu odměňování. Nyní tento rozdíl mezi muži a ženami činí průměrně zhruba okolo 7 100 Kč. Tento rozdíl ukazuje, že ženy jsou vystavovány přímé i nepřímé diskriminaci. To považuji v dnešní moderní společnosti za nepřijatelné. Ale v současné době se lze setkat nejčastěji s diskriminací na základě věku.

Toto téma jsem si vybrala, protože je podle mého názoru velice důležité a aktuální nejen z pohledu českého pracovního práva, ale i z pohledu Evropské unie. Diplomová práce je rozdělena na dvě části. V první teoretické části se po vymezení základních pojmů týkajících se diskriminace a jejich druhů a také rovnosti a jejich typů ve druhé kapitole zaměřím na možné důvody diskriminace, které se na trhu práce objevují nejčastěji. Mezi ně patří zejména diskriminace na základě věku, pohlaví, sexuální orientace a náboženství. V této problematice

považuji za důležité dostatečné právní povědomí, a proto nastíním právní prostředky na ochranu před diskriminací, tj. legislativu České republiky a Evropské unie. Třetí kapitola se tedy věnuje zásadě rovného zacházení a zákazu diskriminace v mezinárodním právu. Ve čtvrté kapitole je obsažena zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace v právu Evropského společenství a nyní Evropské unie. Pátá kapitola je zaměřena na zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace v českém pracovním právu a to především jejímu vývoji a antidiskriminačnímu zákonu. Šestá kapitola se věnuje vybraným institucím, které se diskriminací a rovným zacházením zabývají.

V empirické části se zaměřím na analýzu diskriminace v České republice a její porovnání se zeměmi Evropské unie, konkrétně se sousedními státy ČR, jimiž jsou Německo, Rakousko, Slovensko a Polsko. Zmíním instituce, které se v jednotlivých zemích zabývají inspekcí práce. Dále se budu věnovat možným nákladům, které by oběť mohla nést v případě řešení diskriminace soudní cestou a následně podám návrhy na zlepšení situace v oblasti diskriminace na trhu práce.

Cílem mé diplomové práce je seznámení se s právní úpravou zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace a na základě teoretické analýzy zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace analyzovat případy diskriminace a jejich komparace s vybranými zahraničními zeměmi.

1. VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ

Základní pojmy, kterými jsou především rovnost, rovné zacházení a diskriminace, jsou známé a často používané nejen v právních dokumentech, ale i širokou veřejností. Jejich vymezení však bývá mnohdy problematické. Jistě každý člověk si dokáže pod těmito pojmy do jisté míry jejich význam představit, avšak jejich obsah se stále vyvíjí.

1.1. Rovnost a její typy

V této kapitole se budu nejdříve věnovat pojmu rovnost. Otázky rovnosti nejsou omezeny na oblast lidských či ústavních práv, ale prostupují celý právní řád a objevují se například v oblastech práva obchodního, správního či trestního. S tím jak se v čase proměňují normy mimoprávních normativních systémů, tak se samozřejmě mění i obsah pojmu rovnosti. Myšlenka rovnosti byla v moderních evropských dějinách poprvé zavedena francouzskými osvícenci v 18. století a prvním dokumentem, ve kterém byla zaznamenána, se stala Deklarace práv člověka a občana z 26. srpna 1783. Tento dokument se stal zcela zásadním pro vývoj otázek rovnosti a diskriminace. Podle této Deklarace: *„svoboda spočívá v možnosti konat vše, co neškodí nikomu jinému: tak výkon přirozených práv každého člověka má jen ty meze, které zabezpečují jiným členům společnosti užívání týchž práv.“* (Štangová, 2010, str. 42). Vnímání rovnosti bývá v jednotlivých případech spojeno s jinými hodnotami či lidskými právy například: vzdělání, zdravotní péče, politická participace a reprezentace, rozdělování sociálních dávek, daňové zatížení a také rovnost v přístupu k soudu. Rovnost je často spojována se spravedlností. *„Ač rovnost sama nemusí nutně vést ke spravedlnosti či nemusí být sama spravedlivá, je její naplnění považováno za spravedlivé, resp. za důležitou podmínku spravedlnosti. Rovnost je vždy nutně rovností v něčem – v určité problematice, v určitém postavení atd. Jednotlivé typy rovnosti se vždy vztahují k určité společenské situaci.“* (Štangová, 2010, str. 42)

1.1.1. Formální rovnost

Formální rovnost byla stavěna na předpokladu, že spravedlivě znamená všem stejně. Jednotlivce ctí tím, že mezi nimi nepřihlíží k rozdílům, které mezi nimi existují. Ať jsou dány sociálním původem či fyziologickými dispozicemi. Formální rovnost je kategorií abstraktní a individualistickou. Tato rovnost se omezuje na rovné zacházení se všemi srovnatelnými jedinci v jeden časový okamžik. Formální rovnost se zabývá pouze rovností de iure, tedy před zákonem a nikoliv rovností de facto, tedy porovnatelný dopad na situaci jednotlivých jedinců,

je mimo dosah její pozornosti. Tato rovnost se v praxi vyskytuje v oblasti práva procesního. Posuzování rovnosti začíná výběrem vhodného srovnávacího prvku. Objektem zájmu formální rovnosti jsou jen „stejní“, tedy ty okruhy jednotlivců, kteří se přes síto komparátoru dostanou do skupiny „stejní či srovnatelní. Formální rovnost se nezabývá způsobem zacházení s „odlišnými“. Požaduje, aby s totožnými bylo ve stejné situaci zacházeno stejně, a to bez ohledu na jejich sociální, etnickou, zdravotní či jinou situaci.

1.1.2. Materiální rovnost

Jejím obsahem není pouze stejné zacházení v okamžiku distribuce jistého statku, ale také posouzení dopadu na reálnou situaci jednotlivce. Tyto dvě roviny poté porovnává. *„Pokud de iure rovné zacházení způsobuje faktickou nerovnost, respekt k materiální rovnosti vyžaduje zpětnou korekci právní úpravy. Cílem je rovnost reálná, nikoliv pouze zákonná.“* (Bobek, 2007, str. 17) Požadavek rovnosti není vnímán jako abstraktní kategorie spravedlnosti, ale jako pojem, který bere v úvahu reálnou situaci jednotlivce, jeho pozadí, vzdělání, schopnosti a skutečný dopad, který může na první pohled abstraktní a nestranné pravidlo mít. Tato rovnost umožňuje tvoření „privátních právních režimů“.

1.1.2.1. Rovnost příležitostí

Rovnost příležitostí či rovnost přístupu je podskupinou materiální rovnosti. *„Základní myšlenkou je zde poznání, že skutečné rovnosti nemůže být dosaženo nikdy, pokud jednotlivci mají odlišené startovací pozice.“* (Bobek, 2007, str. 18) Jejím cílem je rozpoznat a určit difference mezi jednotlivci a poté je postavit na stejnou startovací čáru. Také implikuje aktivitu zejména ze strany vlády či veřejné moci a hledá aktivně možnosti, jak tyto rozdíly odstranit a zajistit všem buď stejné startovací šance, nebo tyto šance co nejvíce přiblížit. Rovnost příležitostí se tedy snaží o odstranění překážek, které znevýhodňují určitou skupinu osob. Tato rovnost se realizuje na náklady celé společnosti.

1.1.2.2. Rovnost výsledků

Rovnost příležitostí plynule přechází v rovnost výsledků. Rovnost výsledků je provázaná s distribucí statků ve společnosti a může do značné míry chybějící redistribuci nahrazovat. Náklonnost k rovnosti výsledků a systému kvót, vyhrazených míst či specifickým zacházením může částečně nahrazovat scházející redistribuci prostřednictvím státní či veřejné rozpočty. Redistribuce nemusí být pouze peněžní plnění, ale i distribuce statků jako je vzdělání, pozice ve veřejné správě apod. Rovnost výsledků stojí v opozici rovnosti formální a bere programově

na zřetel konkrétní pozadí jednotlivce, jeho členství v určité skupině a vyžaduje pro skupinu celkové výsledky odpovídající zastoupení dané skupiny ve společnosti. Nepožaduje, aby stát začal konat ve prospěch znevýhodněných skupin. Zaměřujeme se na výstup a porovnání rovného rozdělení výsledků v cíli. Rovnost výsledků podává morální zdůvodnění pozitivních opatření a je kolektivní rovností. Nebývá optimálním postupem pro řešení strukturálních problémů a jejich dlouhodobou nápravu. Nerozlišuje mezi jednotlivými důvody nerovnosti a není zjišťováno, zda se jednatel nachází v nerovné pozici kvůli faktorům, které jsou mimo jeho volbu a kontrolu či v důsledku faktorů, nad kterými kontrolu má nebo měl.

1.1.2.3. Pozitivní opatření

Pozitivní opatření lze definovat jako úmyslné zvýhodnění určité skupiny, které není poskytováno zbytkové populaci. Musí se tedy jednat o zvýhodnění. Na druhé straně pokud by se jednalo o znevýhodnění, muselo by se zkoumat, zda se nejedná o diskriminaci. Pozitivní opatření má za cíl zvýšit míru účasti znevýhodněných či nedostatečně zastoupených skupin ve společenské, politické či ekonomické činnosti v určité oblasti. Tato opatření bývají dočasná a mimořádná. Obsahují celou řadu činností veřejné moci, která aktivně vyhledává a odstraňuje existující nerovnost ve společenských vztazích.

1.2. Rovné zacházení

Tato zásada úzce souvisí s rovností a v pracovním právu je chápána zejména jako povinnost zaměstnavatele zajistit rovné zacházení se zaměstnanci. Rovné zacházení bývá definováno jako pozitivní vyjádření zákazu diskriminace. Je právně významné z hlediska státní příslušnosti, pohlaví, věku, sociálního původu, etnického původu, víry, náboženství, zdravotního postižení a odlišné sexuální orientace. Právo na rovné zacházení znamená jak rovné zacházení v přístupu k zaměstnání, tak i rovné zacházení při výkonu zaměstnání.

Rovnost musí být zajištěna i u uchazečů o zaměstnání. S diskriminací se lze setkat již v inzerci volné pracovní pozice, kdy je pozice nabízena pouze v mužském či ženském rodě. Zaměstnavatel musí zajistit rovné zacházení se všemi uchazeči. Při výběru pracovníků by se měl vyhnout paušalizaci a odmítání uchazečů kvůli pohlaví, rodinnému stavu či etnickému a jinému původu. Měl by se rozhodovat na základě vlastností a schopností uchazeče.

1.3. Diskriminace

Pojem diskriminace pochází z latinského „discriminare“, znamenající rozdělovat, rozlišovat či činit rozdíly mezi něčím. V současné době výraz diskriminace spojujeme s něčím

negativním, nepatřičným. Všeobecně uznávaná definice neexistuje, avšak je zpravidla pojímána jako rozlišování, vyloučení, omezení či znevýhodnění jednotlivce či skupiny na základě jistého diskriminačního důvodu či znaku. Mezi zásadní diskriminační znaky patří pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, věk, manželský nebo rodinný stav, sexuální orientace, členství nebo činnost v politických stranách, náboženské smýšlení, národnostní či sociální původ a majetkové poměry. „*Diskriminace představuje jednání, které je způsobilé snižovat důstojnost jednotlivce, a proto je základní povinností každé společnosti založené na ideálu demokracie a rovnosti takovému nanejvýš zavrženému zacházení zabránit.*“ (Štangová, 2010, str. 48). Problémem diskriminace je nemožnost vytvoření spolehlivého kritéria pro závěr, zda se jedná či nejedná o zakázanou diskriminaci.

1.3.1. Negativní diskriminace

„*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 důvodů právně neospravedlnitelných, na základě některého z diskriminačních důvodů nebo se tak děje svévolně, tedy bez možného rozumného zdůvodnění takové regulace.*“ (Štangová, 2010, str. 49) Může se jednat také o diskriminaci institucionální, která spočívá v tom, že k nerovnému zacházení dochází v přítomnosti, ale často má svou historii a dochází k ní dlouhodoběji.

1.3.1.1. Přímá diskriminace

Jedná se o takovou situaci, kdy je s určitou osobou či skupinou osob zacházeno v podobné situaci méně výhodným způsobem než s osobami jinými na základě příslušného diskriminačního důvodu či znaku. Tuto diskriminaci je možné chápat jako buď vyčlenění jednotlivce nebo skupiny v porovnání se srovnatelnou skupinou, nebo dále, které je k tíži danému jednotlivci nebo skupině či které není možné s ohledem na právem stanovenou metodologii ospravedlnit. V případě přímé diskriminace je možno zdůvodnit rozdílné zacházení pouze v případech výslovně upravených výjimek v antidiskriminačních směrniciích Rady Evropského společenství.

1.3.1.2. Nepřímá diskriminace

Diskriminace nepřímá je v porovnání s diskriminací přímou koncepčně podstatně složitější a má problematičtější aplikaci. „*Diskriminací nepřímou se rozumí situace, kdy je v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti osoba či skupina osob na základě*

některého z diskriminačních důvodů v porovnání s jinými osobami či skupinami osob obzvláště znevýhodněna.“ (Štangová, 2010, str. 50) Jedná se o případy, kdy jistý požadavek sice není výslovně založen na diskriminačním důvodu, ale poškozuje určitou osobu či skupinu ve svých důsledcích. Nepřímá diskriminace byla vyložena Evropským soudním dvorem na základě rozsudků, které byly zaměřeny na znevýhodnění žen pracujících na částečný úvazek, jako situaci kdy právní úprava je pojata jako neutrální, ale poškozuje ve větší míře více žen než mužů. *„Za diskriminaci nelze považovat taková omezení, která vyplývají z předpokladů a požadavků pro výkon konkrétní práce, jestliže jejich splňování představuje rozhodující nezbytnou podmínku pro výkon této práce či z důvodu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.*“ (Štangová, 2010, str. 51) Podstata problému nepřímé diskriminace se nachází jednak v rovině aplikační (v tomto případě je diskriminační aplikaci možno odstranit změnou interpretace normy) nebo v rovině obecné (jedná se o celkovou vadnou konstrukci normy způsobenou jejím tvůrcem).

1.3.2. Pozitivní diskriminace

„Pozitivní diskriminace spočívá v rozdílném zacházení s jednotlivci či skupinami jednotlivců, které však není zaměřeno proti nim a nezhoršuje jejich postavení.“ (Štangová, 2010, str. 53) Přijímaná opatření v jejich prospěch mají za cíl odstranit neopodstatněné rozdíly daných například věkem těchto osob, pohlavím, zdravotním stavem, etnickým původem apod. Pro pozitivní opatření je charakteristické jejich dočasnost.

1.4. Vybrané pojmy z oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace

Tato podkapitola obsahuje pojmy, které česká právní úprava nezná, ale jsou již běžně používané. Jedná se zejména o tzv. genderové politiky a oblast popisovanou jako negativní vztahy na pracovišti.

1.4.1. Genderová rovnost

Výraz gender se používá k vystižení sociálních diferencí mezi muži a ženami, které jsou dány společensky, historicky a kulturně, mění se v čase, odrážejí se v psychologických, sociálních a kulturních rozdílech mezi mužem a ženou. Je odlišován od pojmu „pohlaví“, který se vztahuje na rozdíly působící biologicky. *„Gender je sociálním způsobem konstruovaná definice žen a mužů. Je určován představou o úkolech, funkcích a rolích náležejících ženám a mužům ve společnosti a ve veřejném a soukromém životě. Jedná se*

o kulturně vymezenou definici „ženskosti“ a mužskosti“ lišící se v čase a prostoru.“
(Štangová, 2010, str. 54)

Genderová rovnost znamená vyrovnané zastoupení, kompetence a zviditelňování obou pohlaví ve všech oblastech veřejného i soukromého života. Jejím záměrem je podpořit plnou účast žen i mužů na společenském dění. Znamená akceptovat a hodnotit stejným způsobem rozdíly mezi ženami a muži, ale i rozdílné úkoly, které ženy a muži ve společnosti plní. Zahrnuje právo být odlišný. Mezi hlavní cíle pro dosažení genderové rovnosti patří zejména uznání a uspokojování práv žen jako lidských práv, rozvoj a zlepšování zastupitelské demokracie, ekonomická nezávislost jednotlivce, vzdělání a také potřeba eliminovat nerovnosti ve společnosti.

Významným pojmem je také genderový stereotyp, podle něhož se lidské vlastnosti rozdělují na příznačné pro ženy a příznačné pro muže. Podle těchto stereotypů se muži považují za racionální, agresivní, toužící po kariéře, za schopné v řídicích funkcích, podnikání. Za typicky ženské znaky jsou považovány emocionalita, pečlivost a zaměření na domácnost. Prestižní a dobře ohodnocovaná povolání jsou spojována s vlastnostmi mužskými.

1.4.2. Gender a mainstreaming

Mainstreaming je metoda prosazování rovnosti pohlaví a je založena na tom, že v rozhodovacím procesu se vždy hodnotí mimo jiných kritérií také pozitivní a negativní dopady určitého rozhodování na muže a ženy. Rozhodovací proces se rozšíří o další hledisko, jako jsou např. finanční náklady, právní aspekty, hledisko naléhavosti řešení, potřebnost přijmout řešení, hledisko administrativní zvládnutelnosti navrženého opatření, ekologické důsledky apod. Patří mezi mezinárodně uznávané metody k dosažení vytváření nových příležitostí pro muže a ženy.

1.4.3. Mobbing a bossing

Tyto výrazy označují negativní jevy na pracovištích. Jedná se o závažné, opakované obtěžování zaměstnance, které může mít negativní dopad na jeho psychiku.

Mobbing z anglického jazyka mob, což v překladu znamená srocovat se, dotírat či hromadně napadat. Lze definovat jako *„psychický teror na pracovišti spočívající v jakýchkoliv soustavných verbálních útocích spolupracovníků, zásadně však nikoli porušováním platných právních předpisů, vůči konkrétnímu zaměstnanci, který je postupně zaháněn do úplné izolace.“* (Štangová, 2010, str. 58) Druhý výraz bossing spočívá v útocích ze strany nadřízeného pracovníka.

1.5. Pracovněprávní vztahy

Zákoník práce považuje za ústřední pojem své normativní úpravy pojem pracovněprávní vztah, který souvisí s výkonem závislé práce. Jedná se o označení pro všechny obligace, které jsou řízeny pracovním právem. Předmět pracovněprávních vztahů je dán obsahem zákoníku práce. Doktrína pracovního práva dělí obligace, které souvisí s výkonem závislé práce na individuální a kolektivní. O individuální pracovněprávní vztah se jedná, jestliže jsou subjekty zaměstnanec a zaměstnavatel. Pokud jsou subjekty právního vztahu odborová organizace a zaměstnavatel jedná se o kolektivní pracovněprávní vztah. U pracovněprávních vztahů jsou typické tyto znaky:

- regulace výkonu závislé práce zaměstnance
- poskytnutí právních a organizačních nástrojů zaměstnavateli k organizaci a řízení práce zaměstnanců s cílem realizace jeho činnosti
- výkon práce zaměstnance za odměnu
- omezení smluvní volnosti subjektů z důvodu ochrany zaměstnance

Pro právní vztah a také pro pracovněprávní vztahy platí, že jsou složeny ze tří základních prvků, tj. subjekt, předmět a obsah. Subjekty pracovněprávních vztahů mohou být fyzické a právnické osoby. Mezi fyzické osoby se řadí zaměstnanec, zaměstnavatel a uchazeč o zaměstnání. Právnickými osobami v pracovněprávních vztazích jsou zaměstnavatel, odborová organizace a stát. Předmětem je výkon závislé práce a obsahem je souhrn práv a povinností zaměstnavatele a zaměstnance v rámci daného vztahu.

1.5.1. Zaměstnavatel

Zaměstnavatele definujeme jako „osobu, která si jiného najímá k výkonu závislé práce a zavazuje se mu poskytnout za tuto práci odměnu.“ (Hůrka, 2015, str. 72) Zaměstnavatelem může být jak fyzická, tak i právnická osoba. Podle ustanovení §7 ZP se za zaměstnavatele považuje osoba, pro niž se fyzická osoba zavázala k osobnímu výkonu závislé práce. Právní osobnost vzniká u fyzické osoby jejím narozením a u právnické osoby vznikem. Zaměstnavatelem může být právnická osoba soukromého i veřejného práva, ale i stát a zahraniční právnická osoba.

1.5.2. Zaměstnanec

Zaměstnanec lze charakterizovat jako „osobu, která dluží jinému osobní výkon závislé práce.“ (Hůrka, 2015, str. 72) A je fyzickou osobou a má právní osobnost a svéprávnost. Fyzická osoba může konat práci jako zaměstnanec a uzavřít tak pracovní smlouvu dovršením patnáctého roku věku.

1.5.3. Stát

Stát v pracovněprávních vztazích plní několik funkcí, a to jako zaměstnavatel. V pracovněprávních vztazích za něj jedná oprávněná organizační složka státu a nejsou nadány právní subjektivitou. Stát má dále funkci jako subjekt zajišťující další činnosti v rámci pracovněprávních vztahů odvozených. Patří sem například výkon státního odborného dozoru, o účast při realizaci práva na zaměstnání.

2. MOŽNÉ DŮVODY DISKRIMINACE

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, jinak také antidiskriminační zákon spolu se zákoníkem práce č. 262/2006 Sb. a také zákonem o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. upravuje zákaz diskriminace a dodržování rovnosti v pracovněprávních vztazích. Tato kapitola uvádí základní diskriminační znaky, se kterými se lze setkat nejčastěji.

2.1. Diskriminace na základě pohlaví

Touto diskriminací se rozumí situace, kdy je s jedincem zacházeno jinak než s ostatními, protože se jedná o muže, ženu či rodiče. Ženy v současné době vydělávají přibližně o čtvrtinu méně než muži. V průběhu času se tento rozdíl téměř nemění.

Tabulka 1: Hrubé měsíční mzdy podle pohlaví v roce 2018

Hrubé měsíční mzdy podle pohlaví v roce 2018			
Zaměstnání	Průměrná měsíční mzda v Kč		
	celkem	muži	ženy
Celkem	33 684	37 008	29 627
Zaměstnanci v ozbrojených silách	39 428	39 180	41 423
Zákonodárci a řídicí pracovníci	69 044	75 100	55 529
Specialisté	47 382	54 688	40 586
Techničtí a odborní pracovníci	36 938	40 627	33 161
Úředníci	27 793	32 499	26 331
Pracovníci ve službách a prodeji	23 069	24 971	21 940
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	23 131	24 799	21 701
Řemeslníci a opraváři	28 743	29 533	23 620
Obsluha strojů a zařízení, montéři	28 037	29 245	25 063
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	19 841	22 325	17 950

Zdroj: upraveno podle czso

Tabulka zobrazuje hrubé měsíční mzdy rozdělené podle pohlaví a vybraných zaměstnání v roce 2018. Celkové nejvyšší hrubé mzdy dostávají pracovníci zaměstnaní jako zákonodárci a řídicí pracovníci. Současně v tomto zaměstnání muži dosahují nejvyšší hrubé mzdy. Naopak nejnižší mzdy dostávají muži zaměstnaní jako pomocní a nekvalifikovaní pracovníci. Ženy dosahují největších průměrných mezd stejně jako muži zaměstnané jako zákonodárci a řídicí pracovníci. Sice obě pohlaví zaměstnané v tomto odvětví mají nejvyšší mzdy, avšak rozdíl mezi jejich mzdami se pohybuje okolo 19 571 Kč. Nejnižší mzdy dostávají osoby ženského pohlaví zaměstnané jako pomocní a nekvalifikovaní pracovníci.

Ženy tvoří téměř 100% pracovníků v povoláních souvisejících s výchovou a péčí o malé děti, zdravotnických profesích střední úrovně, kancelářských pracích středně technického rázu. Velmi malé zastoupení mají mezi obsluhou a řízením technických zařízení a strojů, dělnických profesích z oboru stavebnictví a těžebních činností.

Jedním z rozdílů mezi diskriminací z důvodu rasového původu a diskriminací z důvodu pohlaví je, že racionálně jednající člověk si nedovolí tvrdit, že mozek Roma je odlišný od mozku bělocha, ze strachu, že by byl označen za rasistu, naopak mnoho lidí přijímá fakt, že mozek ženy je jiný než mozek muže. Ženy bývají znevýhodňovány, tak že je u nich automaticky předpokládána absence určitých kvalit a naopak tyto kvality jsou automaticky předpokládány u mužů.

Možné důvody rozdílného odměňování mužů a žen lze rozdělit na tři části. Do první patří rozdílné produktivní charakteristiky žen a mužů, do druhé část vyplývající ze segregace trhu práce a poslední patří nevysvětlené části, která představuje horní hranici částky upírané ženám v důsledku diskriminace v odměňování.

Rovnost v odměňování je upravena v Zákoníku práce v § 110 odst. 1 a násl.: „*Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.*“ (Bobek, 2007, str. 242) Garantuje právo na rovné odměňování všem zaměstnancům a nezáleží na tom, zda je pracovněprávní vztah založen pracovní smlouvou, dohodou o provedení práce, dohodou o pracovní činnosti, zvolením či jmenováním.

Tabulka 2: Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd v letech 2010-2017

Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd								
Ukazatel	Rok							
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Ženy								
Průměrná mzda	21 931	22 133	22 496	22 729	23 203	24 094	25 283	27 187
Medián mezd	19 453	19 731	20 042	20 271	20 660	21 461	22 573	24 477
Muži								
Průměrná mzda	27 660	28 431	28 873	29 026	29 721	30 842	32 134	34 293
Medián mezd	23 059	23 533	23 652	23 955	24 670	25 688	26 974	29 006
Celkem								
Průměrná mzda	25 116	25 625	26 033	26 211	26 802	27 811	29 061	31 109
Medián mezd	21 453	21 782	21 997	22 266	22 844	23 726	24 934	26 843
Podíl průměrné mzdy žen na průměrné mzdě mužů	79,3	77,8	77,9	78,3	78,1	78,1	78,7	79,3
Podíl mediánu mezd žen na mediánu mezd mužů	84,4	83,8	84,7	84,6	83,7	83,5	83,7	84,4

Zdroj: upraveno podle czso

Tabulka udává vývoj velikosti průměrných hrubých měsíčních mezd mezi lety 2010-2017. I když došlo k růstu mezd u obou pohlaví, tak stále můžeme vidět, že se mzdy mezi muži a ženami liší. Bohužel však nemůžeme hovořit o tom, že by tyto rozdíly klesaly. Právě naopak. Zatímco v roce 2010 byl rozdíl průměrných hrubých měsíčních mezd mezi muži a ženami o přibližně 5 729 Kč, tak v roce 2016 to již bylo o 6 851 Kč a v roce 2017 dokonce o 7 106 Kč.

Tabulka 3: Rozhodnutí soudů v pracovních sporech v letech 2010-2017

Rozhodnutí soudů v pracovních sporech								
Ukazatel	Rok							
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Spory z pracovního poměru s motivem diskriminace na zákl. pohlaví (žen) a potlačování práv	3	-	-	-	2	1	1	1
Skončení pracovního poměru v souvisl. s diskriminací na zákl. pohlaví	1	-	-	-	-	2	0	0
Mzdová diskriminace na základě pohlaví	1	2	-	1	2	2	1	0

Zdroj: upraveno podle czso

Tabulka poskytuje informace o rozhodnutí soudů v pracovních sporech v letech 2010-2017. Nejvíce sporů z pracovního poměru s motivem diskriminace na základě pohlaví bylo vedeno v roce 2010. V roce 2015 došlo k největšímu počtu skončení pracovního poměru v souvislosti s diskriminací na základě pohlaví. Mzdová diskriminace byla zaznamenána nejvyšší v letech 2011, 2014 a 2015. Nejklidnějším rokem z hlediska těchto tří uvedených ukazatelů se jeví rok 2012, kdy není zaznamenán žádný soudní spor.

2.2. Diskriminace z důvodu sexuální orientace

Sexualita a sexuální identita jsou součástí sebeuvědomění člověka. Je důležitým prvkem identifikace našeho já, který představuje „*vnitřní svatostánek osoby, zahrnující věci jako je rodinný život, sexuální preference, a domácí prostředí, které je chráněno před průniky protichůdných práv společnosti.*“ (Bobek, 2007, str. 256) Odlišnost v sexuální oblasti je vnímána většinou společností jako něco zvráceného a nenormálního. Opovržení společností má negativní důsledky pro sebehodnocení a sebeúctu jednotlivce. Diskriminace na základě sexuální orientace představuje zásahy, které směřují jak proti osobnímu stavu, tak proti jeho projevům. Důsledkem této diskriminace je vyloučení a odsunutí dané menšiny na okraj zájmu a práv. Ještě v nedávné minulosti právní předpisy vylučovaly homosexuály ze služby v ozbrojených silách.

2.3. Diskriminace z důvodu náboženství

Základním požadavkem zákazu diskriminace v souvislosti s náboženstvím je dvojí náboženská svoboda: pozitivní a negativní. Pozitivní svoboda jednotlivce znamená mít náboženství, víru a tuto víru v racionální míře ve veřejném prostoru demonstrovat. Negativní

svoboda je nebýt podroben náboženskému nátlaku, přesvědčování či propagandě. Povinností státu je zdržet se preferování jednoho náboženství před druhým. Vyobrazování znaků patřících určitému náboženství v budově školy, soudu či úřadu je dnes vnímáno jako porušení náboženské neutrality státu.

2.4. Diskriminace z důvodu věku

Stejně jako u jiných důvodů diskriminace zaměstnavatel nesmí zaměstnance diskriminovat ani z důvodu věku. Avšak existují výjimky, které toto rozdílné zacházení na základě věku dovolují. Za diskriminaci není považován požadavek určitého minimálního věku nebo minimální doby praxe pro výkon jistých povolání. Mezi ně patří například funkce senátora či poslance, pro povolání advokáta platí tříletá praxe jako advokátní koncipient. Za diskriminaci z důvodu věku se také nepovažuje odmítnutí zaměstnat osobu, která nesplňuje podmínku odborného vzdělání, jestliže by odborné vzdělávání zasáhlo do dosažení důchodového věku u této osoby a odlišný věk odchodu do důchodu pro muže a ženy. Za diskriminaci se také považuje, pokud je s osobou nepříznivě zacházeno na základě domnělého důvodu (pokud se zaměstnavateli jevíte jako příliš mladí nebo staří).

3. DISKRIMINACE V MEZINÁRODNÍM PRÁVU

Úpravy v oblasti mezinárodního práva ovlivňují i obsah norem práva vnitrostátního. Rozvíjí se hospodářské vztahy mezi státy a zvyšuje se migrace obyvatel z jednoho státu do druhého. Přijímají se normy mezinárodního práva s cílem zajistit lepší pracovní podmínky zaměstnanců a sociálních práv.

3.1. Všeobecná deklarace lidských práv

Komise pro lidská práva ustavená v roce 1946 připravila návrh Všeobecné deklarace lidských práv. Všeobecná deklarace uznává ve své preambuli přirozenou důstojnost a rovná a nezcizitelná práva jako základ svobody člověka. Upravuje základní sociální práva a to především 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. Všeobecná deklarace také uvádí, že *„lidé jsou si rovni v důstojnosti a právech a je zakázána jakákoliv diskriminace z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, rodu, majetku nebo jiného postavení.“* (Štangová, 2010, str. 65) Dále deklaruje práva uskutečňující se v právních vztazích sociálního zabezpečení, zejména tedy právo každého na zabezpečení v nemoci, při nezpůsobilosti k práci a ve stáří.

Není mezinárodní smlouvou, má pouze doporučující charakter. Tento dokument má však velkou morální prestiž.

3.2. Mezinárodní pakt o občanských a politických právech

V tomto paktu je především zakotveno právo na život, právo na svobodu a osobní bezpečnost, právo na ochranu svobody myšlení, ochranu menšin, zákaz mučení, krutého, nelidského a ponižujícího zacházení.

„Podle čl. 2 jsou smluvní státy povinny respektovat práva Paktem deklarovaná a zároveň zajistit jejich poskytnutí včetně ochrany před případným porušením všem jednotlivcům, kteří podléhají jeho jurisdikci. V čl. 3 se smluvní strany zavazují zajistit rovnost mužů a žen v přístupu ke všem občanským a politickým právům v tomto Paktu stanovených. V čl. 14 je deklarována procesní rovnost před soudy a v č. 25 pak rovný přístup všech k politickým právům, zejména k právu volebnímu. Pakt zakazuje jakoukoli diskriminaci při realizaci občanských a politických práv.“ (Štangová, 2010, str. 66)

3.3. Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech

Uznává právo každého na patřičnou životní úroveň a na zlepšování životních podmínek. Zakotvuje sociální práva především právo na práci, na spravedlivou odměnu, na zakládání odborových organizací a účast v nich, právo na zabezpečení před hladem, právo na vzdělání a zdraví. Tyto práva jsou uvedeny v čl. 2 a zaručují je státy všem jednotlivcům bez diskriminace. V čl. 3 je zakotven princip rovnosti mužů a žen při používání práv v Paktu uvedených. Kontrolní mechanismus je takový, že státy jsou povinny informovat Hospodářskou a sociální radu, které jsou předloženy zprávy o přijatých opatřeních. Předkládané zprávy zkoumá Výbor nezávislých expertů pro hospodářská, sociální a kulturní práva, který navrhuje doporučení do zprávy pro HSR Valnému shromáždění OSN.

3.4. Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace

Cílem této mezinárodní smlouvy, která byla publikována pod č. 95/1974 Sb. je prevence a odstranění rasové diskriminace. „*Podle preambule Úmluvy je jakékoli učení o nadřazenosti založené na rasovém rozlišování vědecky falešné, morálně odsouzeníhodné, sociálně nespravedlivé a nebezpečné. Diskriminace mezi lidmi podle rasy, barvy pleti nebo národnostního původu je na překážku přátelským a mírovým vztahům mezi národy.*“ (Štangová, 2010, str. 68) Dále také zavazuje k zákazu a odstranění rasové diskriminace v oblasti politické, hospodářské, sociální a kulturní a zabezpečení ochrany obětem diskriminačního jednání pomocí soudů nebo jiných orgánů. Výbor pro odstranění rasové diskriminace přijímá a projednává zprávy od smluvních stran o legislativních, soudních a správních postupech, které udělaly za účelem uplatnění Úmluvy.

3.5. Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen

Tato Úmluva z roku 1979 je vyvrcholením vývoje mezinárodněprávní regulace procesu emancipace a zrovnoprávnění žen. V ČSSR nabyla platnosti v roce 1981. V preambuli je obsažena víra v základní lidská práva, rovná práva mužů a žen, nepřipustnost diskriminace. Úmluva je významná jako nástroj k odstranění diskriminace žen ve všech jejích formách a projevech. Pro nás je však nejdůležitější čl. 11, ve kterém se státy zavazují k přijetí opatření k odstranění diskriminace žen v zaměstnání. „*Cílem je zajistit na základě rovnoprávnosti mužů a žen v zaměstnání stejná práva, a to zejména právo na práci, právo na stejné příležitosti při vstupu do zaměstnání včetně uplatňování stejných kritérií výběru při přijímání do zaměstnání, právo na svobodné volby do povolání, právo na stejnou odměnu a na stejné*

podmínky, pokud jde o práci stejné hodnoty, právo na služební postup, právo na ochranu zdraví a na bezpečné pracovní podmínky, včetně ochrany mateřského poslání žen atd.“
(Štangová, 2010, str. 69)

Byl ustanoven Výbor pro odstranění diskriminace žen jako specializovaný orgán, který provádí administrativní kontrolu. V ČR v roce 2001 vstoupil v platnost Opční protokol, díky kterému mohou i osoby, které se považují za oběti porušení uvedených v Úmluvě, předkládat oznámení o takovém porušení. Výbor může provést vyšetřování a ověřit si, jak stát reagoval na jeho doporučení.

4. DISKRIMINACE ZAKOTVENÁ V PRÁVU EVROPSKÉ UNIE

Evropské právo je zvláštní částí práva mezinárodního se silnějšími federativními prvky. Zahrnuje prvky práva mezinárodního i vnitrostátního. Právní předpisy Evropské unie se dělí na primární, do kterého se řadí Smlouvy a sekundární (nařízení, směrnice, rozhodnutí) vychází z principů a cílů zakotvených ve smlouvách.

4.1. Primární právo

Evropská unie je založena na zásadách právního státu a její činnost podléhá pravidlům určených ve smlouvách, které byly ratifikovány členskými státy Unie. Smlouva je právním aktem, jehož ustanovení jsou pro členské státy závazné. Smlouvy vymezují cíle EU a pravidla, kterými se řídí činnost orgánů Unie a vymezují způsob, jakým jsou přijímána rozhodnutí. A dále stanovují způsob schvalování nových právních předpisů, které členské státy začleňují do svých právních předpisů.

4.1.1. Smlouva o fungování Evropské unie

Smlouva o fungování Evropské unie dříve Smlouva o založení Evropského společenství vstoupila v platnost 1. ledna 1958. Upravuje působnost a pravomoci EU, její institucionální uspořádání a financování. V čl. 8 deklaruje odstranění nerovností a podporu rovného zacházení pro muže a ženy. Dále čl. 10 vyhláší boj proti diskriminaci na základě pohlaví, rasy, etnického původu, náboženského vyznání, zdravotního postižení, věku či sexuální orientace. Čl. 18 vyjadřuje zákaz diskriminace na základě státní příslušnosti a čl. 19 dovoluje Radě přijmout příslušná opatření k boji proti diskriminaci. Čl. 153 vyhláší podporu činnosti členských států v oblasti rovných příležitostí mužů a žen na pracovním trhu a rovného zacházení na pracovišti. A čl. 157 stanovuje členským státům povinnost zabezpečit mužům a ženám stejnou odměnu za stejnou práci.

4.1.2. Amsterodamská smlouva

Je nejvýznamnějším reformním dílem, vstoupila v platnost v roce 1999 a později se stala součástí Lisabonské smlouvy. Jejím hlavním cílem bylo připravit EU na rozšíření o další státy, zefektivnit legislativu a posílit demokratické prvky. Díky této smlouvě byl princip rovnoprávnosti pohlaví povýšen mezi hlavní cíle Smlouvy o ES a prohlubuje princip zákazu diskriminace založené na pohlaví i na dalších diskriminačních znacích.

Amsterodamskou smlouvou došlo také k doplnění čl. 118 Smlouvy o ES. Společenství mají podporovat činnost členských států i v oblasti rovných příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovného zacházení na pracovišti. V čl. 119 je obsažena zásada stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci. Dále v tomto článku odstavci 4 je upraveno ustanovení, které umožňuje méně disproporční zastoupení obou pohlaví v oblastech ve kterých tomu tak není. Provede se to přechodným zvýhodněním méně zastoupeného pohlaví.

V souladu s Amsterodamskou smlouvou se sociální politika Společenství zaměřila na oblast podporu zaměstnanosti, zlepšení životních a pracovních podmínek, sociální ochranu, sociální dialog, rozvoj potenciálu pracovních sil a boj proti vyřazení z trhu práce.

4.1.3. Charta základních práv EU

Chápe důstojnost člověka jako nejvyšší hodnotu a současně jako základ ochrany lidských práv proti nepřiměřeným zásahům. Obsahuje jak tradiční politická práva, tak i práva sociální. Pro nás je důležitá část III. Charty nazvaná „Rovnost“. Zejména čl. 20, ve kterém je deklarována rovnost před zákonem, čl. 21, který upravuje zákaz diskriminace z důvodu pohlaví a dalších diskriminačních znaků a čl. 23 ve kterém je obsažena rovnost mužů a žen. Dle čl. 47 má každý, jehož práva a svobody jsou porušovány právo na účinnou soudní ochranu.

4.1.4. Charta Společenství o základních sociálních právech zaměstnanců

Charta klade důraz na vyvážený rozvoj hospodářské a sociální integrace a upravuje základní sociální práva související se zaměstnáním a platí pouze pro členské státy Evropských společenství. Jedná se o závazek členských států promítat přijaté normy do vnitrostátního zákonodárství. Vychází ze zásady důležitosti zvyšování zaměstnanosti.

4.1.5. Evropská sociální agenda

Tento dokument, který byl přijat v roce 2000, zdůrazňuje nutnost zvyšování kvalifikace a zlepšování dostupnosti celoživotního vzdělávání včetně odborného výcviku a dále sladování hledisek flexibility a jistoty v práci. V agendě jsou vytyčeny zaměření budoucí sociální politiky, jako jsou vybudovat více pracovních míst, předvídat změny v pracovním prostředí, boj proti chudobě a vylučování ze společnosti, modernizace sociální ochrany, podpora rovnosti pohlaví.

4.2. Sekundární právo

Právní akty EU jsou vydávány na základě primárního práva a dělíme je na závazné a nezávazné. Mezi závazné právní akty se řadí nařízení a směrnice a nezávaznými jsou doporučení a stanoviska. V této kapitole se budu zabývat směrnicemi, které jsou významné z hlediska tématu práce. Směrnice je právní akt stanovující cíl, který musí země EU splnit. Je na jednotlivých zemích, jak vyjádří příslušné vnitrostátní zákony a jak cílů dosáhnou.

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

Směrnice má za cíl zajistit zákaz diskriminace na základě náboženského vyznání, víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace a rovné zacházení na pracovišti. Směrnice definuje pojmy přímá a nepřímá diskriminace. Vztahuje se na všechny osoby ve veřejném i soukromém sektoru, jedná-li se o podmínky přístupu k zaměstnání, poradenství pro volbu povolání a vzdělávání, podmínky zaměstnání, pracovní podmínky a členství či činnost v organizaci zaměstnanců nebo zaměstnavatelů.

Ve směrnici jsou stanoveny výjimky ze zákazu diskriminace. Např. čl. 2 vyjímá z působnosti směrnice vnitrostátní právní úpravu stanovující opatření, která se mohou jevit jako diskriminační právě z důvodu, jenž směrnice zakazuje, ale jsou v demokratické společnosti nezbytná pro veřejnou bezpečnost, zajištění veřejného pořádku a prevenci kriminality, pro ochranu zdraví a ochranu práv a svobod lidí.

Čl. 4 odst. 1 směrnice dovoluje členským státům rozdílné zacházení na základě vlastností vztahujících se k některému z diskriminačních důvodů. Nepokládá za diskriminaci, pokud se lze domnívat, že takové vlastnosti jsou přiměřeným profesním požadavkem ve vztahu k náplni a podmínkám výkonu pracovní činnosti. Podle čl. 4 odst. 2 může být odůvodněným profesním požadavkem víra, pokud se týká pracovních činností vykonávaných v církvích či jiných organizacích. Dále čl. 6 upravuje možnost členských států stanovit, co se nepovažuje za diskriminaci na základě věku.

4.2.2. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006, o provádění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení s muži a ženami ve věcech zaměstnanosti a povolání

Směrnice má za cíl dosáhnout rovného zacházení s muži a ženami, týkající se odměňování, přístup k zaměstnání, pracovní podmínky, kariérní postup a sociální zabezpečení. Pod pojem

diskriminace se zahrnuje také obtěžování, sexuální obtěžování, navádění k diskriminaci a nepatřičné zacházení se ženou v souvislosti s těhotenstvím nebo mateřskou dovolenou. Směrnice stanovuje povinnost členským státům určit subjekt, který bude mít na starost podporu, sledování a prosazování rovného zacházení s muži a ženami, poskytovat odborné poradenství týkající se podávání stížností na diskriminaci, realizovat nezávislé studie a zveřejňovat zprávy související s diskriminací na základě pohlaví.

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

Směrnice se týká zaměstnání i oblasti sociální a zdravotní, vzdělávání a oblasti přístupu ke službám. Jejím cílem je boj proti diskriminaci na základě rasového a etnického původu.

5. ZÁSADA ROVNÉHO ZACHÁZENÍ A ZÁKAZ DISKRIMINACE

V ČESKÉM PRACOVNÍM PRÁVU

Současná česká právní úprava se vyvíjela z ústavních základů. „*První československá Ústava z roku 1920 v čl. 106 stanovila, že výsady rodu, pohlaví a zaměstnání se neuznávají, čímž byly položeny právní základy rovného postavení mužů a žen.*“ (Štangová, 2010, str. 148) Poté v Ústavě z roku 1948 bylo stanoveno, že muži a ženy mají stejné postavení v rodině i ve společnosti, stejný přístup ke vzdělání i povolání, úřadům a hodnostem. V Ústavním zákonu č. 100/1960 Sb. bylo postaveno mateřství, manželství a rodina pod ochranu státu. Právo žen na stejné postavení v práci jako mají muži a právo na pracovní podmínky, které jim dovolí zapojení do pracovního procesu, byly ukotveny v člancích 20 a 27.

5.1. Listina základních práv a svobod

Listina základních práv a svobod je upravena zákonem z roku 1993. Podle této Listiny jsou lidé svobodní a rovní v důstojnosti i v právech. Jejich základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné. 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. Dále nesmí být nikomu způsobena újma na právech pro uplatňování jeho základních práv a svobod. „*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.*“ (Štangová, 2010, str. 150)

5.2. Vývoj právní úpravy rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovním právu

Po roce 1989 docházelo k uvolňování kogentnosti zákoníku práce. Kogentními normami byla omezena smluvní volnost mezi účastníky pracovněprávních vztahů, což se projevovalo při sjednávání pracovních smluv.

Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, který byl později nahrazen zákonem č. 435/2004 Sb., byl prvním právním předpisem v oblasti pracovního práva, který vyhlášoval zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace. Upravoval však pouze právní vztahy v oblasti zaměstnanosti. V preambuli bylo uvedeno, že „*občané mají právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství*

v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk.“ (Štangová, 2010, str. 152) Do roku 2000 zákoník práce zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace neupravoval. Ke změně došlo až s přípravami České republiky na přistoupení k Evropské unii. Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace byla do zákoníku práce promítnuta tzv. harmonizační novelou zákoníku práce zákonem č. 155/2000 Sb. Touto novelou byly do zákoníku práce promítnuty antidiskriminační směrnice. V §1 odst. 3 zákoníku práce byla v roce 2001 zakotvena zásada rovného zacházení zaměstnavatelů se zaměstnanci včetně odměňování za práci. Dále byla do něho promítnuta Směrnice Rady ES č. 76/207 EEC o rovném zacházení s muži a ženami, pokud se jedná o přístup k zaměstnání a pracovní podmínky a Směrnice Rady ES č. 75/117 EEC o stejném odměňování mužů a žen. Diskriminace zaměstnanců z důvodu diskriminačních znaků, zejména rasy, barvy pleti a pohlaví byla zakázána v §1 odst. 4. V § 7 zákoníku práce je uvedena zásada, která říká, že *„nikdo nesmí výkonu práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů zneužívat na újmu jiného účastníka pracovněprávního vztahu.“ (Štangová, 2010, str. 153)* Tato zásada byla doplněna novelou o výslovný zákaz ponižování lidské důstojnosti v pracovněprávních vztazích. Za ponižování lidské důstojnosti je možné považovat nežádoucí sexuální chování na pracovišti.

Uskutečnil-li se porušení práv či povinností v pracovněprávních vztazích, které vyplývá z rovného zacházení s muži a ženami, může se dotčený zaměstnanec domáhat, aby zaměstnavatel tohoto porušování zanechal či odstranil jeho důsledky a poskytl zaměstnanci odpovídající zadostiučinění. Pokud by toto nebylo postačující, má právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích, jejíž výši stanoví soud.

Další novela zákoníku práce – druhá harmonizační, která byla realizována zákonem č. 46/2004 Sb. a nabyla účinnosti v roce 2004, měla za cíl promítnout do zákoníku práce antidiskriminační směrnice a dosáhnout tak slučitelnosti s právem Evropských společenství. Jednalo se o Směrnici Rady č. 2000/43 EC, kterou se uskutečňuje zásada rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ a také o Směrnici Rady č. 2000/78 EC, která stanovila rovné zacházení v zaměstnání a Směrnice č. 2002/73 EC o zavedení rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu, služební postup a pracovní podmínky.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti nahradil předchozí právní úpravu a zakotvil do oblasti zaměstnanosti zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace. *„Za přestupky a správní delikty spočívající v porušení zákazu diskriminace nebo nezajištění rovného*

zacházení při uplatňování práva na zaměstnání může úřad práce uložit podle ust. § 139 a §140 pokutu až do výše 1 000 000 Kč.“ (Štangová, 2010, str. 156) 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, nejde-li o opodstatněné požadavky, které souvisí s povahou vykonávané práce.

Poslaneckou sněmovnou Parlamentu ČR byl dne 23. 5. 2006 schválen nový zákoník práce č. 262/2006 Sb. Především zákoník práce obsahoval úpravu rovného zacházení a zákazů diskriminace včetně vymezení pojmů a stanovení způsobu, jakým se lze domáhat nápravy. Nový zákoník práce rovné zacházení a zákazů diskriminace upravuje v omezeném rozsahu a pojmy nedefinuje, jelikož odkazuje na antidiskriminační zákon.

5.3. Antidiskriminační zákon

Antidiskriminační zákon byl navržen z důvodu toho, že právní úprava České republiky nesplňovala požadavky EU na zajištění rovného zacházení a ochrany před diskriminací. *„V § 1 měl navrhovaný zákon upravit právo na rovné zacházení ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání a jiné samostatné výdělečné činnosti, pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti včetně odměňování, členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizací zaměstnavatelů, členství a činnosti v profesních komorách včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují, sociálního zabezpečení, přiznání a poskytování sociálních výhod, přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování, přístupu ke vzdělání a jeho poskytování a přístupu ke zboží a službám včetně bydlení, pokud jsou nabízeny nebo poskytovány veřejnosti.“ (Štangová, 2010, str. 167)* Antidiskriminační zákon byl publikován 29. 6. 2009 ve Sbírce zákonů pod číslem 198/2009 Sb. Tento zákon rozumí právem na rovné zacházení právo nebýt diskriminován z důvodů v něm stanovených. Rozlišuje přímou a nepřímou diskriminaci. Za diskriminaci se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství. A diskriminačním jednáním je i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn nebo navádění k diskriminaci. Dále jsou zde upraveny přípustné formy rozdílného zacházení a to v § 6 a 7. Za rozdílné zacházení zde není považováno, jestliže je pro přístup k zaměstnání vyžadována podmínka minimálního věku, odborné praxe nebo doby zaměstnání, která je pro výkon zaměstnání nezbytná. Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství, osob se zdravotním postižením a za účelem ochrany osob mladších 18 let a dále opatření, které mají za cíl předejít nevýhodám vyplývajících z příslušnosti osoby

ke skupině vymezené jedním z diskriminačních důvodů a zabezpečit jí rovné zacházení a rovné příležitosti. V oblasti rovného zacházení a ochrany před diskriminací působí veřejný ochránce práv, který poskytuje pomoc obětem diskriminace, připravuje nezávislé studie týkající se diskriminace, zveřejňuje nezávislé zprávy a uděluje doporučení k otázce související s diskriminací.

Dojde-li v pracovněprávních vztazích k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci má ten, jenž byl tímto jednáním dotčen právo u soudu se domáhat na upuštění od diskriminace, odstranění následků diskriminačního zásahu a přiměřené zadostiučinění. Pokud by se zjednání nápravy nejevilo jako postačující, má právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích, kterou může uznat soud. Osoba, která byla diskriminována, musí v soudním řízení tvrdit i prokázat, že s ní bylo zacházeno znevýhodňujícím způsobem a toto zacházení bylo motivováno diskriminací. Pokud znevýhodňující způsob zacházení neprokáže, nemůže v řízení uspět. Důkazní břemeno neleží pouze na straně žalované.

6. VYBRANÉ INSTITUCE ZABÝVAJÍCÍ SE DISKRIMINACÍ A ROVNÝM ZACHÁZENÍM

Existuje mnoho institucí, které se plně či částečně diskriminaci a rovnému zacházení věnují. V této kapitole bude zmíněna Rada vlády ČR pro lidská práva, Veřejný ochránce práv, Mezinárodní organizace práce, Rada Evropy, Hospodářský a sociální výbor a Evropský sociální fond.

6.1. Rada vlády ČR pro lidská práva

Rada je poradním orgánem vlády České republiky pro otázky ochrany lidských práv a základních svobod. Vznikla usnesením vlády ČR dne 9. prosince 1998. Mezi její úkoly patří sledování dodržování a naplňování Ústavy České republiky a Listiny základních práv a svobod jako základních dokumentů, které zajišťují ochranu lidských práv a základních svobod. Mimo jiné také sleduje vnitrostátní plnění mezinárodních závazků ČR v oblasti ochrany lidských práv a základních svobod, především závazků plynoucích z Mezinárodního paktu o občanských a politických právech, Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod, Mezinárodní úmluvy o odstranění všech forem rasové diskriminace, Úmluvy o právech dítěte, Úmluvy proti mučení a jinému krutému, nelidskému či ponižujícímu zacházení nebo trestání, Evropské úmluvy o zabránění mučení a nelidskému či ponižujícímu zacházení nebo trestání. Jejimi dalšími činnostmi jsou sledování naplňování lidských práv a základních svobod v ČR, vypracovává návrhy pro vládu týkající se koncepcí politiky v oblastech ochrany lidských práv, klasifikuje legislativní návrhy a opatření vlády i ministerstev z hlediska ochrany lidských práv, objevuje problémy a nedostatky a navrhuje vládě opatření k jejich řešení. Spolupracuje s nevládními neziskovými organizacemi, které se zaměřují na oblast lidských práv a s orgány územní samosprávy.

Rada se skládá z 25 členů ze skupiny zástupců státní správy a občanské a odborné veřejnosti. Člen vlády je předsedou Rady a má v působnosti lidská práva. Dalšími členy jsou zástupci významných ministerstev a státních orgánů majících v působnosti problematiku lidských práv a základních svobod a zástupci občanské a odborné veřejnosti. Sekretariát Rady je začleněn do struktury Úřadu vlády ČR.

6.2. Veřejný ochránce práv

Český veřejný ochránce práv byl zřízen zákonem č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv. Úkolem veřejného ochránce práv je chránit osoby před jednáním úřadů a dalších institucí, pokud je toto počínání v rozporu s právem, neodpovídá principům demokratického právního státu a dobré správy nebo jsou úřady nečinné. Má právo nahlížet do úředních a soudních spisů či žádat úřady o vysvětlení. Navštěvuje také preventivně místa, kde mohou být lidé omezováni na svobodě a usiluje o respektování jejich základních práv. Přispívá také k prosazování práva na rovné zacházení a ochraně před diskriminací. Zabývá se problematikou práv lidí se zdravotním postižením. Od roku 2011 dohlíží na zajištění cizinců a výkon správního vyhoštění. Od roku 2018 zastává funkci monitorovacího orgánu pro naplňování práv zakotvených Úmluvou o právech osob se zdravotním postižením. Má právo podávat Ústavnímu soudu návrhy na zrušení podzákoných právních předpisů a může doporučit vládě přijmout, změnit či zrušit zákon. Ochránce je odpovědný Poslanecké sněmovně, ale je nezávislý a nestranný.

6.3. Mezinárodní organizace práce

Je jednou z největších a nejvýznamnějších mezinárodních odborných organizací přidružených k OSN a byla založena v roce 1919 v rámci Pařížské mírové konference. Organizace byla založena, aby pomáhala zajistit světový mír. Jejím hlavním cílem bylo zlepšovat pracovní podmínky a sociální zabezpečení ve světě. V roce 1944 byla přijata Deklarace o cílech a úkolech MOP, která se stala součástí Ústavy a doplnila cíle MOP zejména o svobodu projevu a sdružování jako podstatnou podmínkou trvalého pokroku. Dále 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.*“ (Štangová, 2010, str. 73) V roce 1946 došlo ke spojení MOP a OSN.

Formuluje minimální úroveň základních práv v oblastech, jako jsou především odstranění nucené práce, rovnost příležitostí a rovné zacházení, svoboda volného sdružování a výkonu odborových práv, ochrana mateřství, vyjadřuje i minimální standardy sociálního zabezpečení. Mezi její činnosti patří poskytování technické pomoci a pomoci rozvojovým zemím, do zemí chtějící pomoc zasílá odborníky, nabízí poradenské služby, organizuje činnost výchovnou a publikační.

Vyvíjí svou činnost založenou na třech principech, jsou jimi princip univerzality, funkcionální reprezentace a principu přináležitosti k systému OSN. Další činností Mezinárodní organizace práce je přijímání mezinárodních úmluv a doporučení, které se týkají pracovního práva a sociálního zabezpečení.

6.4. Rada Evropy

Je regionální organizací evropských států, která působí ve všech sférách veřejného práva mimo obranu. Její zakládající smlouva Statut Rady Evropy byla podepsána v roce 1949 v Londýně a ČR se stala členem v roce 1993. Hlavním cílem se stala ochrana lidských práv, podpora jednoty mezi členskými zeměmi, ulehčení jejich ekonomického a sociálního pokroku, zlepšení životních podmínek a rozvíjení lidských hodnot.

Mezi nejvýznamnější Úmluvy, které Rada Evropy přijala, patří Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod. Úmluva je zaměřena na občanská a politická práva. Obsahuje článek 14 nazvaný zákaz diskriminace, podle něhož *„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.“* (Štangová, 2010, str. 78)

6.5. Hospodářský a sociální výbor

Je poradní institucí Unie a skládá se ze zástupců organizací zaměstnavatelů a zaměstnanců a subjektů zastupujících občanskou společnost, především v sociálně hospodářské, občanské, profesní a kulturní oblasti. Svou funkci vykonávají v zájmu Unie a jejich počet nesmí překročit 350 členů.

6.6. Evropský sociální fond

Evropský sociální fond byl založen pro zlepšení možností zaměstnávání pracovníků na vnitřním trhu a tím i pro zvyšování životní úrovně. Jeho hlavním cílem je rozšiřovat možnosti zaměstnávání pracovníků a zvyšovat jejich profesní a geografickou mobilitu a usnadňovat jejich přizpůsobování se změnám v průmyslu, a to především odborným vzděláváním a rekvalifikací.

6.7. Pro bono aliance

Pro bono aliance soustřeďuje právníky, kteří se snaží o zvýšení účinnosti právního systému při ochraně lidských práv, veřejného zájmu atd. Usiluje o větší dostupnost právní pomoci. Pro bono aliance připravuje vzdělávací akce, podporuje výměnu zkušeností a spolupráci mezi právníky neziskových organizací, podílí se na přípravě legislativních změn a šíří informace o právní ochraně lidských práv a veřejných zájmů. Dále také spolupracuje s veřejným ochráncem práv a s Ligou lidských práv. Spolupráce s veřejným ochráncem práv funguje tak, že právníci kanceláře veřejného ochránce práv vytipují vhodný případ, u nějž ombudsman v závěrečné zprávě shledal diskriminaci, ale následně nedošlo k nápravě. Jedná se o oběti, které chtějí hájit svá práva soudní cestou, avšak pro nemajetnost nemohou právní služby sami zajistit. Následně Pro bono aliance hledá advokátní kancelář, která je schopná se mu bezplatně věnovat. Na základě Memoranda o spolupráci ve věcech bezplatné právní pomoci stěžovatelům zprostředkovává bezplatné zastoupení pro oběti diskriminace. Pro bono aliance získává finanční prostředky na své aktivity od soukromých nadací, evropských fondů, veřejných národních zdrojů a darů fyzických a právnických osob.

7. ANALÝZA DISKRIMINACE V ČR A SOUSEDNÍCH ZEMÍCH

V této části diplomové práce se budu věnovat problematice diskriminace na trhu práce a zejména diskriminačním důvodům. Navážu tak na předchozí teoretickou část, ve které jsem vyjmenovala hlavní diskriminační důvody. Nejdříve se budu zabývat Českou republikou a následně vybranými zeměmi, kterými jsou sousední státy České republiky a to Slovensko, Polsko, Německo a Rakousko.

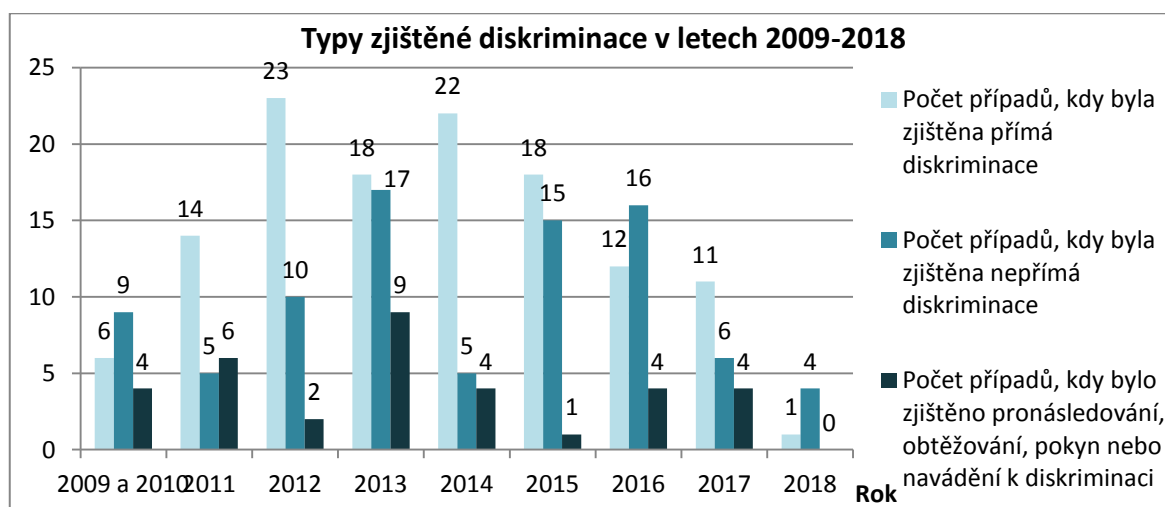
7.1. Analýza diskriminace v České republice

Na území České republiky jsou v zaměstnání zakázány všechny formy diskriminace. Mezi něž patří přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, podněcování k diskriminaci i odlišné zacházení, diskriminace na základě pohlaví, v těhotenství a mateřství. V současné době neexistují žádné zákony, které by do vnitrostátních právních předpisů začleňovaly koncepci vícenásobné diskriminace.

Rozdíl v odměňování žen a mužů v České republice patří mezi jeden z nejvyšších v EU. Prokazování diskriminace v odměňování na základě pohlaví je poněkud obtížné a mnoho zaměstnanců se může zdráhat žalovat svého zaměstnavatele z důvodu strachu ze ztráty zaměstnání.

Důležité je, aby si oběť uvědomila, že je diskriminována, jelikož často nedokáže identifikovat, zda k ní dochází či nikoliv. Často si nejsou ochotni připustit, že se stali objektem diskriminace, toto odmítnutí je často charakteristické pro lidi s nižším vzděláním a horším sociokulturním zázemím či příslušníky etnických menšin.

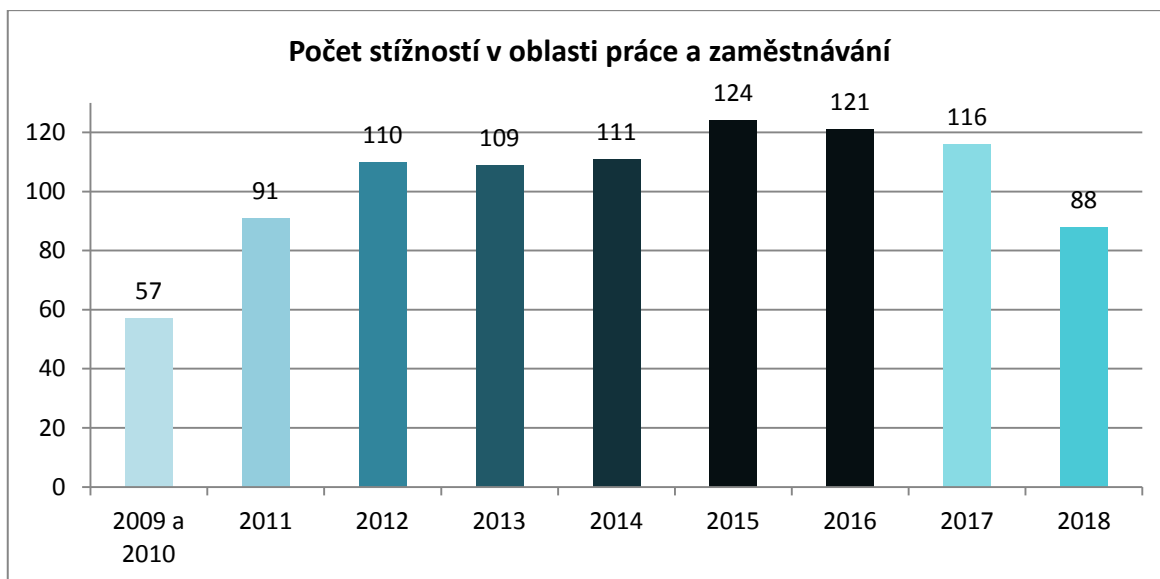
Graf 1: Typy zjištěné diskriminace z činnosti VOP v letech 2009-2018



Zdroj: upraveno podle veřejného ochránce práv

Z grafu plyne, že ve většině případů se jednalo o přímou diskriminaci, v menším počtu o nepřímou diskriminaci, v ostatních případech šlo o pronásledování, obtěžování, pokyn k diskriminaci nebo navádění na diskriminaci. V mnoha případech se diskriminaci nepodaří prokázat.

Graf 2: Počet stížností v oblasti práce a zaměstnávání



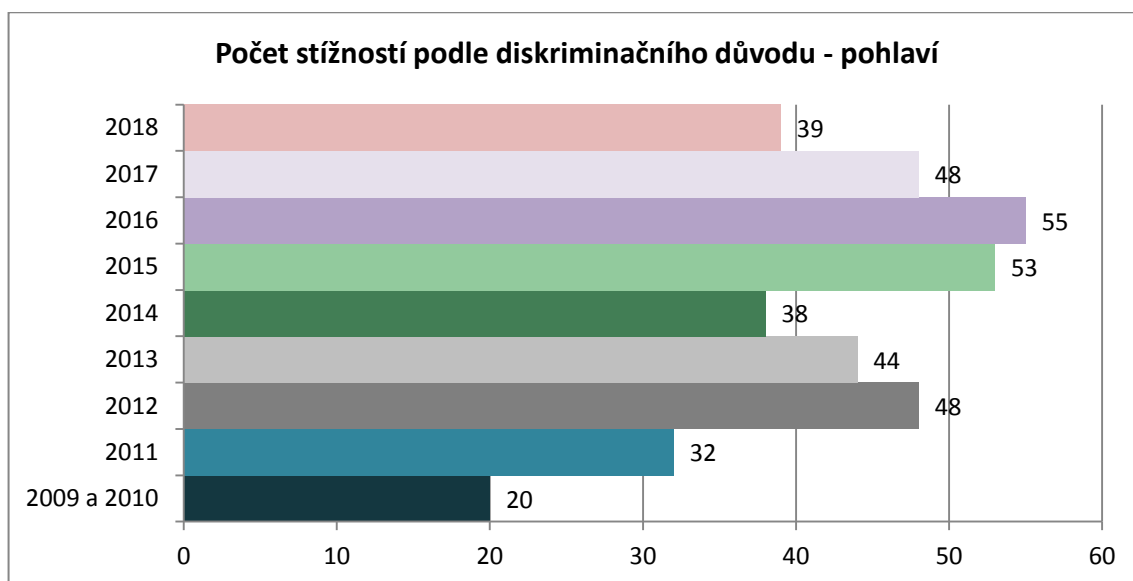
Zdroj: veřejný ochránce práv

Stížnosti na diskriminaci samozřejmě existují i v jiných oblastech jako jsou zboží a služby, vzdělání, bydlení, sociální oblast, zdravotní péče a jiné. Ale vzhledem k tématu diplomové práce jsem se zaměřila právě na diskriminaci v oblasti práce a zaměstnávání. Nejvíce podaných stížností bylo zaznamenáno v roce 2015 a naopak nejméně jich bylo v roce 2010.

7.1.1. Stížnosti na diskriminaci podle diskriminačního důvodu

V této podkapitole uvedu, z jakých diskriminačních důvodů, mezi něž patří pohlaví, věk, sexuální orientace, rasa, národnost či náboženství, byly stížnosti podávány. Data jsou zachycena mezi lety 2009 a 2018.

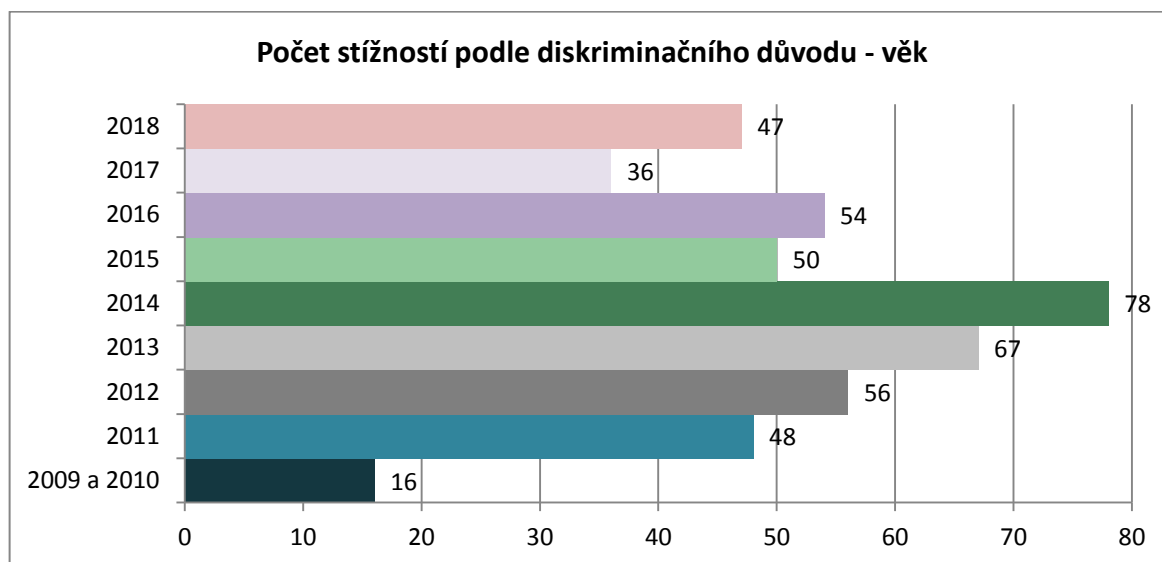
Graf 3: Počet stížností podle diskriminačního důvodu - pohlaví



Zdroj: veřejný ochránce práv

Ve většině případů bývají diskriminovány ženy a to převážně matky. Na pracovních pohovorech bývají tázány na počet dětí, zajištění jejich hlídání či plánování rodiny. Největší počet stížností byl zaznamenán v roce 2016 a nejmenší v roce 2010.

Graf 4: Počet stížností podle diskriminačního důvodu - věk

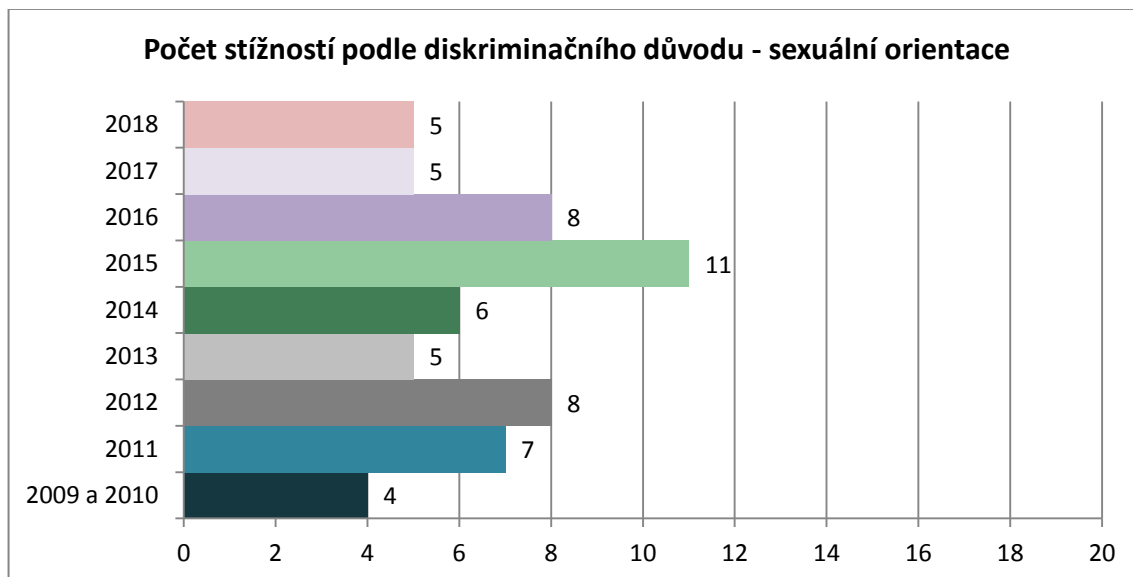


Zdroj: veřejný ochránce práv

Tento diskriminační důvod bývá považován jako třetí nejčastější hned za diskriminací z důvodu rasy a zdravotního postižení. K diskriminaci dochází také na základě kolektivních smluv, které občas znevýhodňují zaměstnance vyššího věku. Kolektivní smlouvy například vylučovaly zaměstnance, který pobíral starobní důchod z nároku na vyšší než zákonné

odstupné, poskytnutí prémie z tržeb či stanovila povinnost obsazovat místa zaměstnanci, kteří byli v produktivním věku. V grafu můžeme vidět, že velký počet stížností byl zaznamenán v roce 2014.

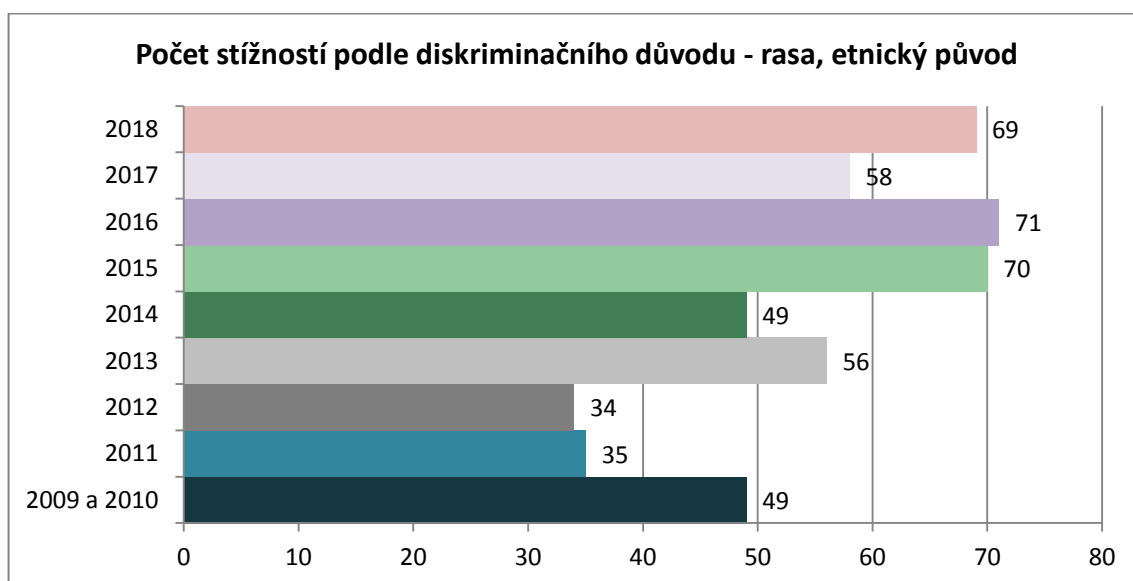
Graf 5: Počet stížností podle diskriminačního důvodu - sexuální orientace



Zdroj: veřejný ochránce práv

Počet stížností podle diskriminačního důvodu sexuální orientace nebyl v uvedených letech nijak zvlášť vysoký. To ovšem neznamená, že se jedná o nejméně se vyskytující diskriminační důvod. Oběti v tomto případě se možná více bojí stížnosti podávat či sdělovat dalším lidem svoji sexuální orientaci.

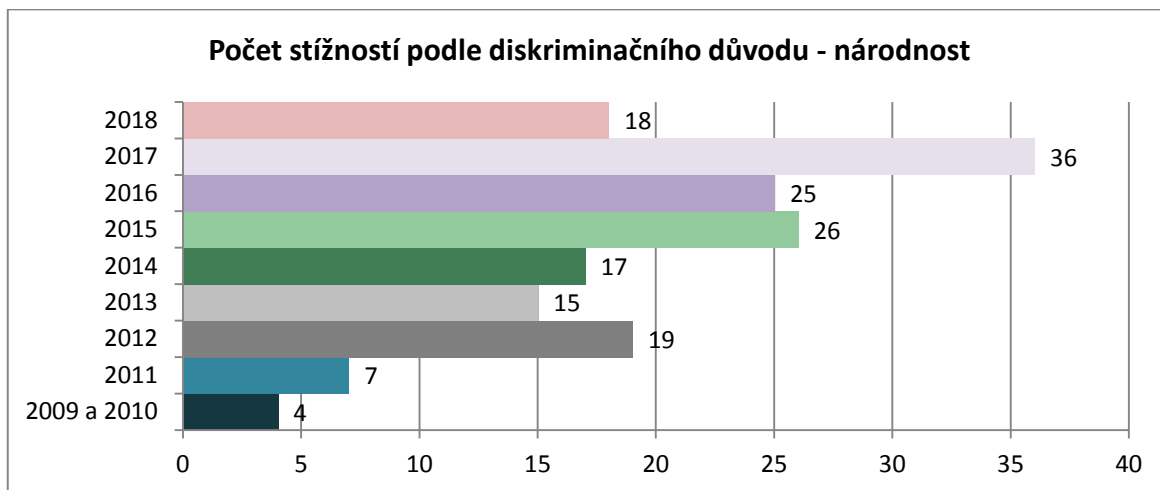
Graf 6: Počet stížností podle diskriminačního důvodu - rasa, etnický původ



Zdroj: veřejný ochránce práv

Diskriminace z důvodu rasy bývá nejčastějším diskriminačním důvodem. V roce 2018 bylo podáno 69 stížností a posunula tak na druhé místo diskriminaci z důvodu zdravotního postižení. Velký nárůst byl zaznamenán v roce 2015. Tento rostoucí trend může být způsoben migrací, a také následným zaměstnáváním azylantů, kdy v tomto roce došlo k Evropské migrační krizi a silnému nárůstu migračních toků.

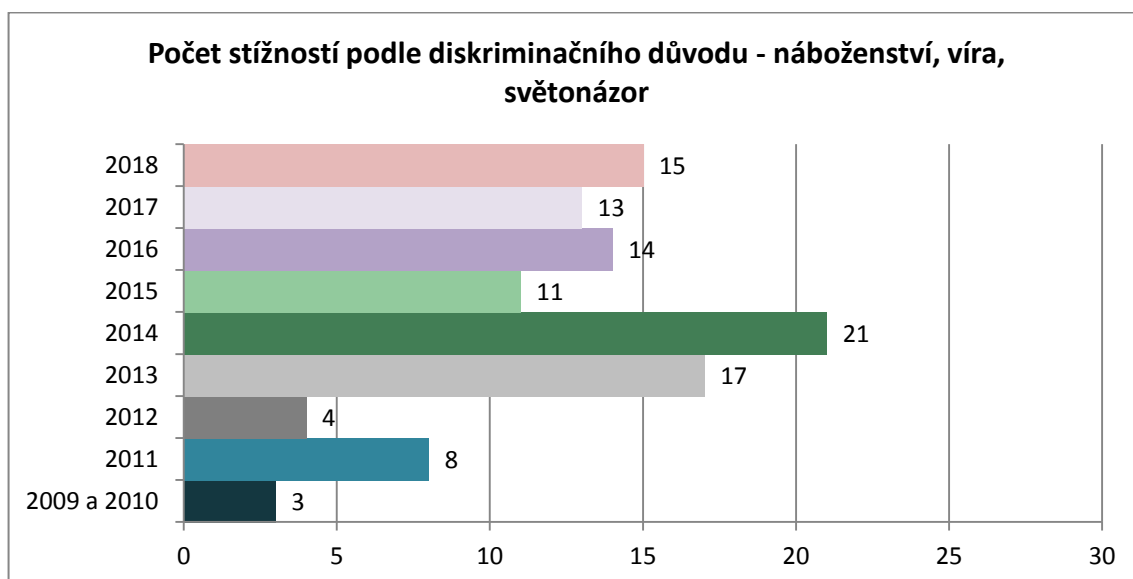
Graf 7: Počet stížností podle diskriminačního důvodu - národnost



Zdroj: veřejný ochránce práv

U diskriminace z hlediska národnosti se nejčastěji jedná o diskriminaci Romů. Největší počty podaných stížností byly zaznamenány v roce 2017 a nejnižší v roce 2010.

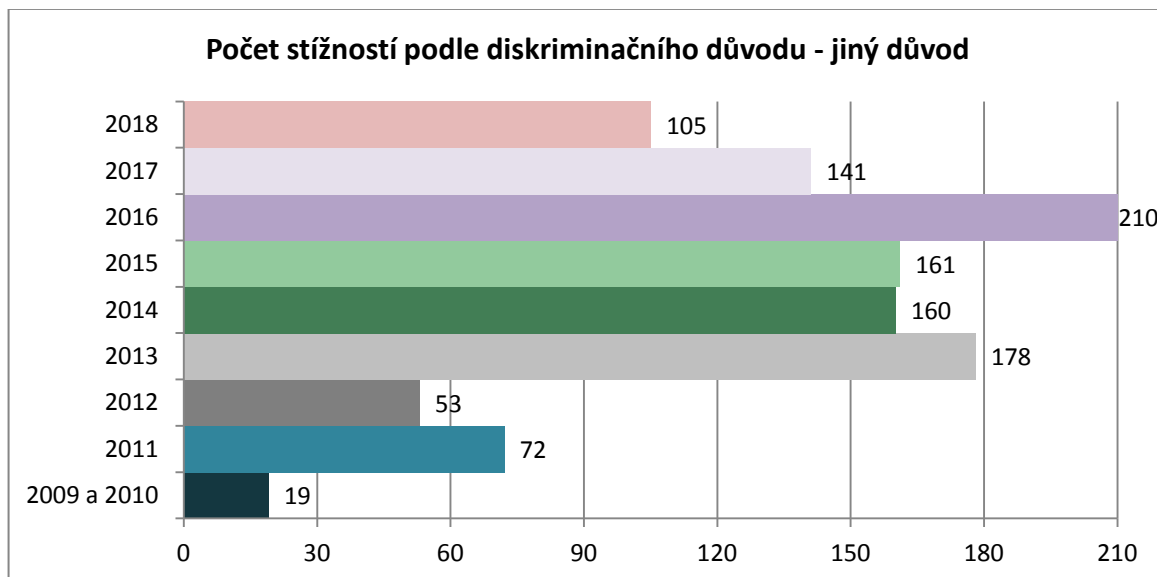
Graf 8: Počet stížností podle diskriminačního důvodu - náboženství



Zdroj: veřejný ochránce práv

Graf zobrazuje počet podaných stížností podle diskriminačního důvodu, jímž je náboženství. Nejvíce jich bylo zaznamenáno v roce 2014 a to s počtem 21 a nejméně v roce 2010 s počtem 3 stížností.

Graf 9: Počet stížností podle diskriminačního důvodu - jiný důvod



Zdroj: veřejný ochránce práv

Diskriminace z jiného důvodu je nejčastěji zastoupená. Jedná se o důvody, které antidiskriminační zákon či jiné zákony neznají anebo důvod není uveden. Jedná se o mezilidské konflikty vyvolané osobními antipatiemi, které jsou sice nelibé, avšak nemohou být považovány za diskriminaci v právním slova smyslu.

7.1.2. Případy diskriminace z praxe

Následující podkapitoly obsahují tři případy uskutečněné diskriminace, kterými se zabýval veřejný ochránce práv, a jež byly uveřejněny ve Sborníku stanovisek veřejného ochránce práv. (Šabatová, 2019, str. 160) Tyto případy jsou ilustrativní a patří k nejvíce diskutovaným diskriminačním důvodům. První případ se týká diskriminace z důvodu rodičovství, druhý těhotenství a třetí věku.

7.1.2.1. Propuštění státního zaměstnance ve zkušební době po sdělení záměru čerpat rodičovskou dovolenou

Zaměstnanci České inspekce životního prostředí byl zrušen služební poměr na konci šestiměsíční zkušební doby poté, co svému nadřízenému ústně oznámil, že zvažuje čerpání „mateřské“ dovolené. Na základě podkladů nelze s jistotou prokázat, že se ČIZP vůči

stěžovateli dopustila diskriminace. Na zrušení služebního poměru ve zkušební době se vztahuje antidiskriminační zákon.

Právní věty:

I. Zákon o státní službě umožňuje zrušit služební poměr ve zkušební době z jakéhokoli důvodu či bez uvedení důvodu to však neznamená, že takovým postupem nemůže dojít k porušení zákazu diskriminace.

II. Aby byl naplněn diskriminační znak, není třeba, aby byl tzv. „zakázaný“ diskriminační důvod v oznámení o zrušení služebního poměru ve zkušební době výslovně uveden.

III. Časová následnost událostí, kdy došlo ke zrušení služebního poměru bezprostředně po sdělení úmyslu čerpat rodičovskou dovolenou, je podezřelou okolností, která by v možném soudním řízení odůvodnila přenos důkazního břemene na stranu žalovanou. Služební orgán by poté byl povinen dokázat, že ho ke zrušení služebního poměru vedly jiné, nediskriminační důvody, například nespokojenost s prací stěžovatele.

V oznámení o zrušení služebního poměru ve zkušební době nebyl služebním orgánem důvod uveden. Antidiskriminační zákon se použije v oblasti služebních poměrů obecně, do jeho věcné působnosti spadá i zrušení služebního poměru ve zkušební době. Není možné zrušit služební poměr ve zkušební době z některého z důvodů zakázaných antidiskriminačním zákonem, jestliže se nejedná o situaci, kdy to antidiskriminační zákon připouští. Podle vyjádření byl důvodem zrušení služebního poměru stěžovatele ve zkušební době ten, že vedoucí oddělení došel k závěru, že stěžovatel není pro oddělení přínosem. Stěžovatel vyjádřil se zrušením služebního poměru nesouhlas, poté požádal o vyjádření ředitele oblastního inspektorátu, který se ztotožnil s vedoucím Ing. D. Podle veřejné ochránkyně práv je časová souslednost událostí podezřelá a soud by ji pokládal za skutečnost, že ze strany ČIŽP mohlo dojít k přímé diskriminaci. V soudním řízení by proto mělo dojít k přesunu důkazního břemene na stranu žalovanou. Služební orgán by musel prokázat, že ho ke zrušení služebního poměru stěžovatele vedly jiné důvody než jeho záměr čerpat rodičovskou dovolenou, i když podle zákona o státní službě důvod uvádět nemusí. Důvodem by mohla být nespokojenost s prací stěžovatele, který byl zmíněn ve vyjádření. V tomto případě shromážděné informace neumožnily s jistotou diskriminační jednání prokázat. Veřejná ochránkyně práv nemá k dispozici důkazní prostředky, které má soud, a diskriminaci zjišťuje pouze na základě tvrzení stěžovatele a subjektu, který se údajně diskriminace dopustil.

7.1.2.2. Odvolání vedoucí zaměstnankyně z funkce

Stěžovatelka byla odvolána z funkce dva dny před nástupem na mateřskou dovolenou bez sdělení důvodu pro toto rozhodnutí a na tuto pozici bylo vypsáno výběrové řízení. Po návratu z mateřské dovolené ji měl zaměstnavatel dle ustanovení § 47 zákoníku práce zařadit na původní pracovní pozici a pracoviště. Následkem jejího odvolání byla výpověď z organizačních důvodů podle ní v rozporu s ustanovením § 53 písm. d) zákoníku práce, který zaměstnavateli neumožňuje dát výpověď těhotné zaměstnankyni.

Právní věty:

I. Pokud je možné vedoucího zaměstnance z pozice sesadit ve smyslu ustanovení § 73 zákoníku práce, může tak zaměstnavatel učinit obecně kdykoliv, z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodu. Zaměstnavatel je však vázán povinností nediskriminovat, a nemůže zaměstnance odvolat na základě diskriminačního důvodu.

II. Odvolání vedoucí zaměstnankyně z pozice kvůli mateřství či těhotenství je přímou diskriminací ve smyslu ustanovení § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona. Pokud se nemůže vrátit po skončení mateřské dovolené na svou původní pracovní pozici, jedná se o sekundární méně příznivé zacházení ve smyslu ustanovení § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona.

Stěžovatelka poukázala na to, že její odvolání bylo navrženo a uskutečněno v době, kdy již probíhala jednání o přesunu oddělení na jiný resort. Avšak nebylo vyčkáno do konce jednání a o odvolání stěžovatelky rozhodnuto, i když v případě přesunu mělo být řešení odchodu vedoucí oddělení na mateřskou dovolenou přenecháno resortu. Proti jednání svého zaměstnavatele se stěžovatelka písemně ohradila s upozorněním na zákaz diskriminace v zákoníku práce v dopise vedoucímu a ředitelce personálního odboru, a požádala je o odpověď a detailnější informace. Ředitelka personálního odboru jí oznámila, že podle ustanovení § 73 zákoníku práce je možné odvolat vedoucího zaměstnance z pracovního místa bez uvedení důvodu a že pracovní zařazení stěžovatelky po návratu z mateřské nebo rodičovské dovolené bude řešeno dle ustanovení § 73 odst. 6 zákoníku práce, kdy stěžovatelka obdrží návrh na změnu jejího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci adekvátní jejímu zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Stěžovatelka nebyla převedena s ostatními osobami zaměstnanými v oddělení, což jí znemožnilo v návratu na pozici vedoucí oddělení i na její původní práci a pracoviště za podmínek, jež by nebyly méně příznivé. Nabídka místa referenta jiného odboru ve srovnání s místem vedoucí byla méně příznivá. Neumožněním návratu na pozici vedoucí oddělení po mateřské dovolené stěžovatelce mohl ujít zisk v podobě rozdílu mezi původním platem cca 27 000 Kč a rodičovským příspěvkem

ve výši 11 500 Kč za příslušný počet kalendářních měsíců. Veřejná ochránkyně práv zahájila šetření z důvodu podezření na diskriminaci z důvodu pohlaví.

Dle antidiskriminačního zákona se za diskriminaci z důvodu pohlaví považuje také diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství. Pokud újmu způsobí osobě její stav těhotenství, bude případ hodnocen jako přímá diskriminace na základě pohlaví. V šetřeném případě považují za nepříznivé zacházení odvolání z funkce. Dle ustanovení § 73 zákoníku práce je možné odvolat vedoucího zaměstnance z pracovního místa bez uvedení důvodu. To však neplatí absolutně, protože i na odvolání vedoucího zaměstnance se vztahuje zákaz diskriminace. Zaměstnavatel nemůže skončit pracovní poměr na základě diskriminačního důvodu. Stěžovatelka byla odvolána bez uvedení důvodů. Nedostatek informací na straně stěžovatelky, která se nachází v důkazní nouzi a nemůže doložit své tvrzení o skutečném důvodu svého odvolání, nemůže přesunu důkazního břemene zabránit. K odvolání stěžovatelky z funkce došlo pouhý týden před nástupem na mateřskou dovolenou, lze tedy předpokládat, že mateřství stěžovatelky bylo důvodem nepříznivého zacházení. Zaměstnavatel může provést organizační změnu, kdy se zruší některá pracovní místa, nesmí však skrytým způsobem žádného ze svých zaměstnanců diskriminovat. Organizační změna nesmí být inspirována mateřstvím zaměstnankyně, a to i kdyby mateřství zaměstnankyně komplikovalo fungování zaměstnavatele. Zaměstnavatel se dopustil pochybení při odvolání stěžovatelky z funkce vedoucí oddělení bez udání důvodu den před jejím nástupem na mateřskou dovolenou. Jedná se o pochybení, které má povahu přímé diskriminace z důvodu pohlaví podle ustanovení § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona. Stěžovatelka má právo uplatnit své nároky podle ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona u místně příslušného soudu v občanskoprávním řízení podáním antidiskriminační žaloby v obecné tříleté promlčecí lhůtě.

7.1.2.3. Výpověď pro nadbytečnost z důvodu důchodového věku

Stěžovatelka podala žalobu na neplatnost výpovědi. Okresní soud žalobě vyhověl a uvedl, že důvodem neplatnosti výpovědi byla diskriminace z důvodu věku. Odvolací soud potvrdil rozsudek soudu prvního stupně.

Právní věty:

I. Článek 6 odst. 1 směrnice Rady 78/2000/ES poskytuje zákonodárci rámec, v němž se musí pohybovat při stanovení přijatelných forem odlišného zacházení z důvodu věku. Zaměstnavatel je povinen dodržet meze stanovené vnitrostátní právní úpravou, tj. ustanovením § 6 odst. 1 antidiskriminačního zákona. Antidiskriminační zákon zaměstnavateli

nedovoluje, aby zvolil zaměstnankyně, se kterými rozváže pracovní poměr podle ustanovení § 52 odst. 1 písm. c) zákoníku práce, na základě toho, že pobírají starobní důchod, i kdyby tím upřednostnil zaměstnankyně s nezletilými dětmi.

II. Pozitivní opatření ve smyslu ustanovení § 7 odst. 2 antidiskriminačního zákona uskutečňována soukromými subjekty musí splňovat podmínky stanovené zákony. Ukončení pracovního poměru odporující zákazu diskriminace na základě věku proto nemůže být odůvodnitelné jako pozitivní opatření ve vztahu k mladším zaměstnankyním, které mají nezletilé děti.

III. Prokázání zaměstnance, že mu zaměstnavatel nevyplatil odměny po odmítnutí přistoupit na dohodu o rozvázání pracovního poměru, popřípadě po vyjádření nesouhlasu s výpovědí z důvodu namítané diskriminace, postačí pro přesun důkazního břemene ve smyslu ustanovení § 133a občanského soudního řádu. K vyvrácení domněnky diskriminace zaměstnavatel musí prokázat, že ho k nepřiznání odměn vedly jiné relevantní důvody.

Na konci roku 2014 se na veřejnou ochránkyni práv obrátila paní Z. S. a paní M. Š., které pracovaly na soudu X. jako vyšší soudní úřednice. Tvrdily, že je bývalý zaměstnavatel diskriminoval z důvodu věku. Podle pracovních smluv stěžovatelky jako vyšší soudní úřednice vykonávaly samostatnou rozhodovací činnost v úsecích výkonu soudnictví v trestních, občanskoprávních a správních věcech v rozsahu vymezeném právními předpisy. Stěžovatelky pracovaly na úseku exekčním. V září roku 2014 jim místopředseda soudu X. pan A. B. sdělil, že je málo peněz na platy, a proto soud Y. nařídil, aby soud X. propustil pracující důchodce. Stěžovatelkám byla předložena dohoda o skončení pracovního poměru, kterou odmítly podepsat. Místopředseda soudu je podle nich k podpisu přemlouval a hrozil, že je bude přemísťovat z oddělení na oddělení, dokud neodejdou z vlastní vůle, nebo jim dá výpověď. Stěžovatelky v říjnu 2014 dostaly výpověď pro nadbytečnost a jsou přesvědčeny, že skutečným důvodem byl důchodový věk. Stěžovatelky také namítaly, že v prosinci 2014 zaměstnavatel rozděloval odměny v mimořádné výši. Tu údajně obdrželi všichni zaměstnanci exekčního úseku kromě stěžovatelek a kolegyně, která spolu s nimi odmítla podepsat dohodu o skončení pracovního poměru. Paní S. podala žalobu na neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí.

Ve svém vyjádření předseda soudu uvedl, že od poloviny roku 2014 bylo ze strany soudu Y. avizováno, že dojde k poklesu objemu rozpočtových prostředků na platy s tím, že bude na vedení soudu, jaká opatření učiní. Stěžovatelky byly zařazeny na úseku řízeném místopředsedou soudu panem A. B., který provedl personální audit a dospěl k závěru, že

došlo ke značnému snížení nápadu na úseku výkonu rozhodnutí až o 85 % (z počtu 10 000 napadlých věcí z předchozích let až na počet 1.000 napadlých věcí za rok 2014), a proto bylo možné snížit počet vyšších soudních úředníků na tomto oddělení. Pan B. se rozhodoval mezi pracovníci R. H. (36 let s jedním nezletilým dítětem ve věku 6 let) a Z. S., pracovníci, které je 64 let a uplatnila nárok na starobní důchod. Navrhl tedy skončit pracovní poměr se stěžovatelkou S., která je již několik let poživatelkou starobního důchodu a má zajištěn alespoň nějaký příjem, na rozdíl od nezaměstnaných matek s dětmi. V oddělení u paní M. Š. byl výběr zaměstnanců zúžen na ni, nebo na JUDr. R., která je matkou tří nezletilých dětí a navracela se do zaměstnání z mateřské dovolené. Předseda soudu tvrzenou diskriminaci odmítl. Předseda soudu k systému odměňování uvedl, že nebylo ničím výjimečným, to že odměna nebyla přiznána vůbec. Dále uvedl, že údaje ohledně masivního nedodržování fondu pracovní doby u paní S. ho opravňovaly k rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením. Paní S. dlouhodobě zkreslovala svou pracovní docházku a přistoupil tedy k výpovědi s odstupným za současného nepřiznání odměny.

To, že stěžovatelky pobírají starobní důchod a mají tedy zajištěn určitý příjem, hrála klíčovou roli při rozvázání pracovního poměru. Aby byly naplněny znaky diskriminace ve smyslu antidiskriminačního zákona, musí ke znevýhodňujícímu jednání zároveň docházet v některé z oblastí, které antidiskriminační zákon upravuje v ustanovení § 1 odst. 1. Pod písmenem c) nalezneme „oblast pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování“, kde mělo v případě stěžovatelek dojít k diskriminaci. I tato podmínka je splněna. Zaměstnavatel rozdílné zacházení odůvodnil příjmem ze starobního důchodu a nepředložil žádný důvod spočívající v povaze vykonávané práce související s věkem, na jehož základě by stěžovatelky nemohly nadále práci vykonávat oproti mladším kolegyním. Při výběru zaměstnanců, se kterými rozváže pracovní poměr z důvodu nadbytečnosti, nesmí diskriminovat.

Zohlednění důchodového věku při výpovědi z pracovního poměru nenaplnuje v daném případě žádnou z přípustných forem rozdílného zacházení, které antidiskriminační zákon rozeznává. Ze zjištěných skutečností vyplývá, že rozvázáním pracovního poměru se stěžovatelkami se zaměstnavatel dopustil přímé diskriminace z důvodu věku. V případě, že by zaměstnavatel nevyplatil stěžovatelkám odměny, jelikož nechtěly přistoupit na dohodu o rozvázání pracovního poměru, jednalo by se o diskriminaci ve formě pronásledování. Avšak vzhledem k omezeným možnostem dokazování není možné s jistotou určit, zda k diskriminaci došlo. Zaměstnavatel musí prokázat, že ho k nevyplacení odměn vedly jiné důvody než odmítnutí stěžovatelek podepsat dohodu o skončení pracovního poměru, případně vyjádření

jejich nesouhlasu s výpovědí danou zaměstnavatelem. Stěžovatelky mohou na základě ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona požadovat upuštění od diskriminace, odstranění jejích následků, jakož i přiměřené zadostiučinění. Náhradu nemateriální újmy, tj. zásahu do důstojnosti, lze realizovat formou omluvy, anebo peněžitého zadostiučinění. Soud X. se z pozice zaměstnavatele dopustil přímé diskriminace ve smyslu ustanovení § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona, neboť se stěžovatelkami rozvázal pracovní poměr výpovědí pro nadbytečnost kvůli jejich důchodovému věku.

7.1.3. Kontroly prováděné státním úřadem inspekce práce v ČR

Povinností zaměstnavatelů je v zajištění rovného zacházení se zaměstnanci, co se týče jejich odměňování a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty. Spravedlivé odměňování za práci je jednou ze zásad, na níž jsou pracovněprávní vztahy založeny. Rozdíl v odměňování mezi muži a ženami je v České republice ve srovnání s ostatními zeměmi Evropské unie druhý nejvyšší a činí 22,5%. Státní úřad inspekce práce byl zapojen do projektu Rovnost žen a mužů na trhu práce se zaměřením na (ne)rovné odměňování žen a mužů, jinak známého pod názvem 22% K ROVNOSTI. Tento program je financován z operačního programu Zaměstnanost ESF a ze státního rozpočtu.

V roce 2018 byla cílem orgánů inspekce práce kontrolní činnost, soustředící se na dodržování rovného zacházení a zákazu diskriminace na pracovištích, která přispěje ke kultivaci prostředí v této oblasti a zjišťování aktuální situace v oblasti rovného odměňování zaměstnanců. Kontrolní činnost je zaměřená s ohledem na obsah obdržených vnějších podnětů ke kontrole. V roce 2018 orgány inspekce práce obdržely 4 021 podnětů upozorňujících na možné porušování pracovněprávních předpisů ze strany zaměstnavatelů. Z tohoto počtu bylo 286 podnětů týkajících se nedodržování povinností zaměstnavatelů v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích. Inspektoři se setkávají i s podněty poukazujícími na šikanu na pracovišti.

V roce 2018 orgány inspekce práce provedly 560 kontrol, kdy bylo kontrolováno dodržování povinností zaměstnavatelů v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace na pracovišti. Bylo zjištěno 141 porušení pracovněprávních předpisů v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích. V tomto roce inspektoři uložili v rámci porušování pracovněprávních předpisů 31 opatření, kdy bylo zaměstnavatelům uloženo, aby nedostatky odstranili. Dále bylo uloženo 21 pokut v celkové výši 531 000 Kč.

Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce mají kontrolní pravomoc v oblasti pracovněprávních vztahů. Prověřují situaci na pracovišti a mohou zahájit kontrolu nebo

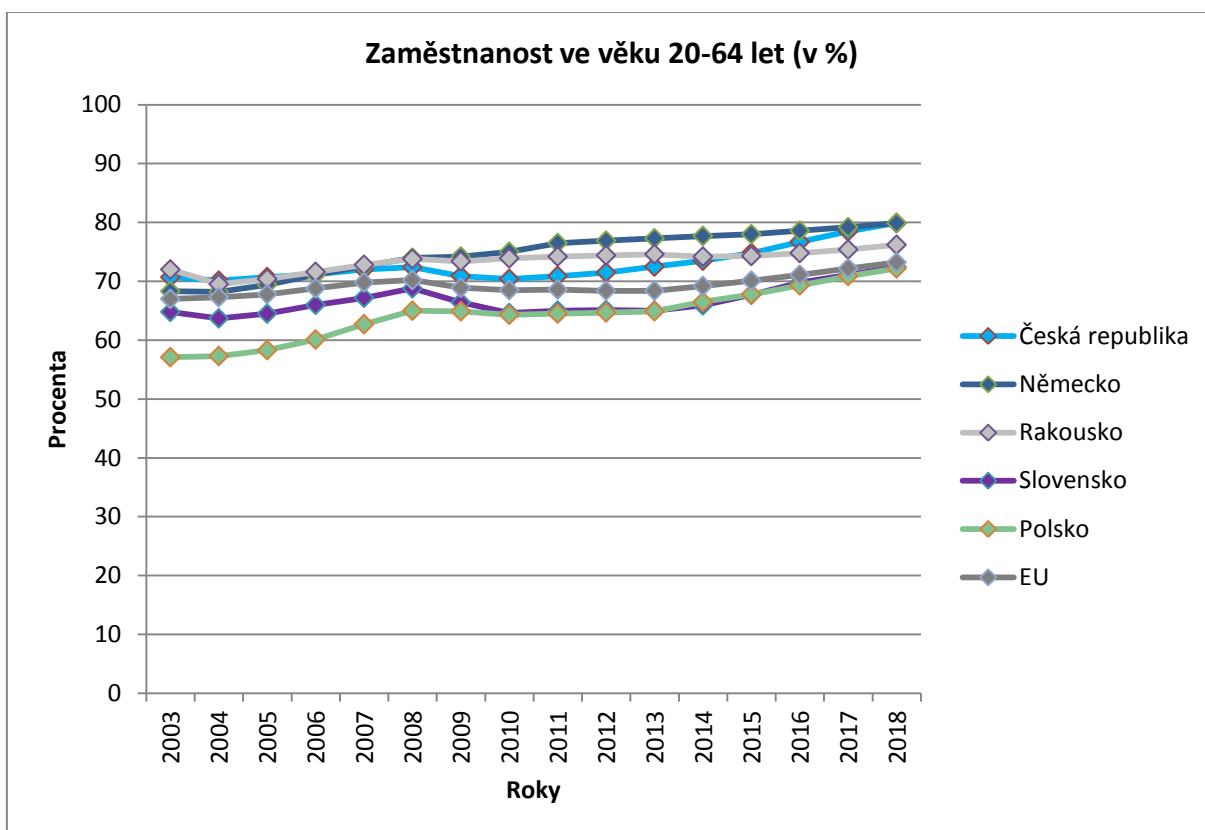
správní řízení. Výsledkem správního řízení je správní rozhodnutí o uložení pokuty. Výše pokuty za porušení zásady rovného zacházení může dosáhnout až 1 000 000 Kč.

V pracovní inzerci je nejčastějším diskriminačním důvodem pohlaví, resp. požadavek na zaměstnání pro ženu, v několika případech pro muže. Dalším typickým požadavkem je věk – mladý věk do 30, resp. 45 let, nebo naopak požadavek na důchodový věk. Požadavky na věk a pohlaví se často objevují v kombinaci. Přítomnost více diskriminačních důvodů inspektoráty práce hodnotily jako přitěžující skutečnost a vzaly ji v úvahu při stanovení sankce. Výše pokut se pohybovala od 2.000 Kč do 75.000 Kč, což byla nejčastější výše pokuty v hlavním městě Praze. V ostatních regionech se pokuta pohybovala ve výši 5 – 10.000 Kč.

7.2. Analýza diskriminace v porovnání se zeměmi EU

V následující podkapitole budu porovnávat vývoj diskriminace ve vybraných zemích, jimiž jsou Česká republika, Německo, Rakousko, Slovensko a Polsko. Řešení diskriminace v odměňování mužů a žen je jednou z klíčových priorit genderové politiky na úrovni EU. Právo mužů a žen na rovnou odměnu za práci stejné hodnoty bylo také zdůrazněno v Evropském pilíři sociálních práv, který byl představen Evropskou komisí a představiteli EU na summitu v Göteborgu v listopadu 2017.

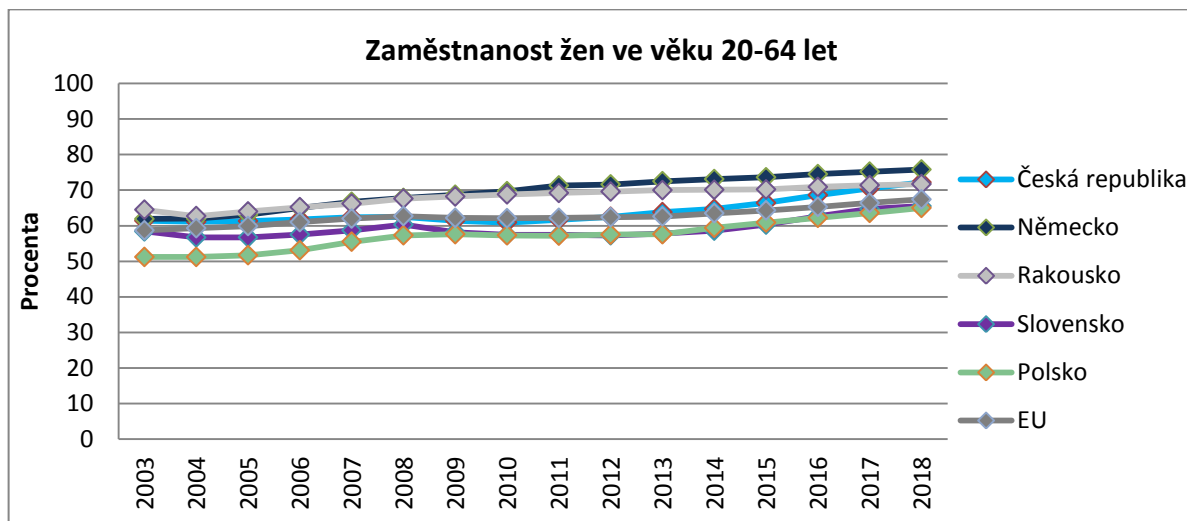
Graf 10: Celková zaměstnanost osob ve věku 20-64 let



Zdroj: Eurostat

Graf zobrazuje, jak se míra zaměstnanosti od roku 2003 ve vybraných zemích měnila. V letech 2003 až 2018 se míra zaměstnanosti u obyvatelstva ve věku 20-64 let zvýšila o 6,2 procentního bodu, z 67 % na 73,2 %. Míra zaměstnanosti se ve všech zemích zvyšovala. Nejnižší míra zaměstnanosti byla a nadále zůstává v Polsku. V roce 2018 byla míra zaměstnanosti v České republice a Německu vyrovnaná a činila 79,9 %.

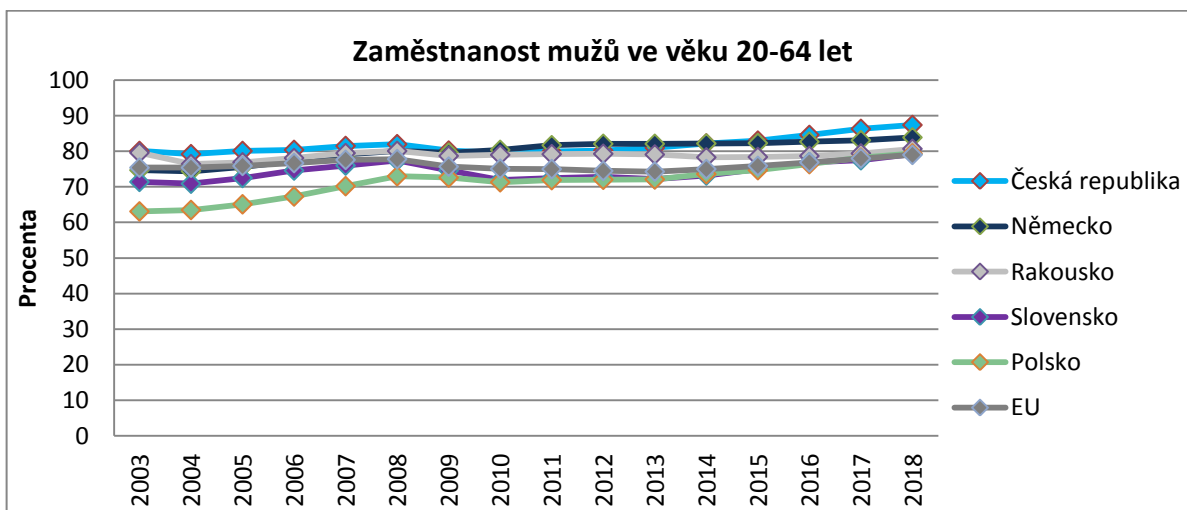
Graf 11: Zaměstnanost žen ve věku 20-64 let



Zdroj: Eurostat

V roce 2018 byla ve všech členských státech míra zaměstnanosti žen nižší než u mužů. To platí i pro celé období od roku 2003 do roku 2018. Od roku 2003 se míra zaměstnanosti žen celkově zvýšila. Nejvyšší nárůst míry zaměstnanosti žen byl zaznamenán v Německu a to o 13,9 procentního bodu, z 61,9 % na 75,8 %. Nejnižší míru zaměstnanosti žen má Polsko. Ta v roce 2003 byla 51,2 % a v roce 2018 činila 65 %. Pro zajímavost zmíním, že nejvyšší míra zaměstnanosti v roce 2018 byla zjištěna ve Švédsku (80,4 %) a nejnižší v Řecku (49,1 %).

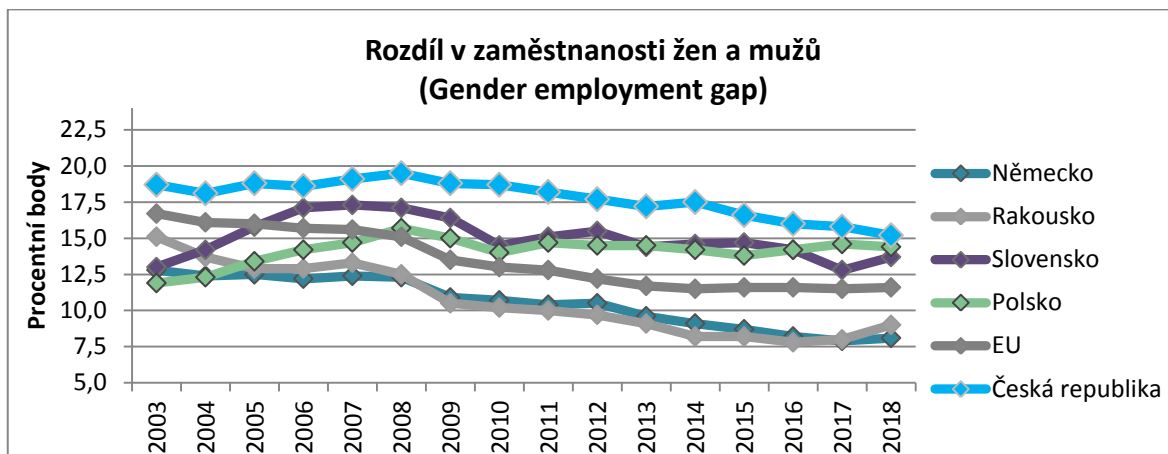
Graf 12: Zaměstnanost mužů ve věku 20-64 let



Zdroj: Eurostat

Mezi lety 2003-2018 byl nárůst míry zaměstnanosti u mužů omezenější než u žen. V roce 2018 byla nejvyšší míra zaměstnanosti u mužů zaznamenána v České republice a činila 87,4 %. V témže roce byla nejnižší zaměstnanost na Slovensku. U sledovaných zemí byl mezi lety 2003 až 2018 největší nárůst zaměstnanosti mužů v Polsku a to o 16,3 procentního bodu, z 63,1 % na 79,4 %.

Graf 13: Rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů



Zdroj: upraveno podle Eurostatu

Graf zobrazuje rozdíly v míře zaměstnanosti mezi muži a ženami ve věku 20-64 let v procentních bodech. V grafu jsou zachyceny vybrané země sousedící s Českou republikou, jimiž jsou Německo, Rakousko, Slovensko a Polsko, včetně samotné ČR a také je uveden v souhrnu celé Evropské unie. Rozdíl v míře zaměstnanosti žen a mužů se na úrovni EU snížil z 17,3 procentního bodu v roce 2002 na 11,6 procentního bodu v roce 2018. V České republice se rozdíl v míře zaměstnanosti žen a mužů snížil z 18,7 procentního bodu v roce 2003 na 15,2 procentního bodu v roce 2018. Pokles v ČR tedy činil 3,5 procentního bodu.

Tabulka 4: Gender pay gap v neupravené formě

Gender pay gap v neupravené formě								
Stát	Rok							
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Česká republika	22,6	22,5	22,3	22,5	22,5	21,5	21,1	20,1
Německo	22,4	22,7	22,1	22,3	22	21,5	21	20,9
Rakousko	23,5	22,9	22,3	22,2	21,7	20,1	19,9	19,6
Polsko	5,5	6,4	7,1	7,7	7,4	7,2	7,2	8,8
Slovensko	20,1	20,8	18,8	19,7	19,6	19	19,8	19,4
EU celkem	17,1	17,4	16,8	16,6	16,5	16,3	16	15,7

Zdroj: upraveno podle Eurostatu

Tabulka reprezentuje rozdíl v odměňování žen a mužů a jejich rozdíly mezi průměrným hrubým hodinovým výdělkem placených mužům a ženám. Údaje jsou uvedeny v procentech. Ukazatel byl definován jako neupravený, protože poskytuje celkový obraz nerovností mezi muži a ženami, pokud jde o odměny, a měří koncept, který je širší než koncept stejné odměny za stejnou práci. Zahrnuti jsou všichni zaměstnanci pracující ve firmách s deseti nebo více zaměstnanci, bez omezení věku a odpracovaných hodin. Česká republika spolu s Německem patří u porovnávaných států mezi země, kde je tento rozdíl vyšší a naopak Polsko je zemí, kde je tento rozdíl nejnižší. V příloze uvádím Gender pay gap států Evropské unie v mezinárodním srovnání mezi lety 2010-2016.

Tabulka 5: Míra zaměstnanosti starších pracovníků ve věku 55-64 let

Míra zaměstnanosti starších pracovníků ve věku 55-64 let								
Stát	Rok							
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Česká republika	47,7	49,3	51,6	54	55,5	58,5	62,1	65,1
Německo	60	61,6	63,6	65,6	66,2	68,6	70,1	71,4
Rakousko	39,9	41,6	43,8	45,1	46,3	49,2	51,3	54
Polsko	36,9	38,7	40,6	42,5	44,3	46,2	48,3	48,9
Slovensko	41,3	43,1	44	44,8	47	49	53	54,2
EU celkem	47,2	48,7	50,1	51,8	53,3	55,3	57,1	58,7

Zdroj: upraveno podle Eurostatu

V tabulce jsou uvedeny údaje o míře zaměstnanosti starších pracovníků ve věku 55-64 let. Data jsou uvedena v procentech. Míra zaměstnanosti starších pracovníků je vypočítána jako podíl počtu zaměstnaných osob ve věku 55 až 64 let na celkové populaci stejné věkové skupiny.

Tabulka 6: Zaměstnanci diskriminováni v zaměstnání podle pohlaví a věku ve vybraných zemích EU

Zaměstnanci diskriminováni v zaměstnání podle pohlaví a věku			
Stát	Rok		
	2005	2010	2015
Česká republika	8,9	7,2	5,3
Německo	4,5	7,7	6,1
Rakousko	6,2	7,3	12,4
Polsko	3,1	2,8	2,6
Slovensko	5,1	5	6,4
EU celkem	4,8	6,2	7,2

Zdroj: upraveno podle Eurostatu

Tabulka zobrazuje zaměstnance, kteří byli diskriminováni v zaměstnání ve vybraných zemích. Data jsou uvedena v procentech a obsahují vzorek zaměstnanců od 16 do 64 let.

Důvody pro diskriminaci v zaměstnání jsou široké a diametrálně rozdílné. Lidé jsou diskriminováni z důvodu zdravotního postižení, etnicity či národnosti, věku, pohlaví a sexuální orientace. V rámci těchto případů diskriminace lze najít jednotící prvek, kterým je nepřímý charakter diskriminace. Často jsou proti zaměstnancům uplatňovány různé strategie, které mají diskriminační charakter situace zakrýt. Například při propouštění ze zaměstnání jsou to výpovědi z důvodu nadbytečnosti či tlaky na vyšší výkon.

7.3. Inspekce práce ve vybraných zahraničních zemích

Následující podkapitoly zahrnují inspektoráty práce v zahraničních zemích sousedících s Českou republikou. Ty se mezi jednotlivými zeměmi mírně liší. Například v Německu neexistuje pouze jeden inspektorát práce, ale je zřízen pro jednotlivé spolkové země.

7.3.1. Národní inspektorát práce na Slovensku

Antidiskriminační právo je součástí legislativy Slovenské republiky. Nosným a základním předpisem, který upravuje zásadu rovného zacházení při výkonu závislé práce, je Ústava Slovenské republiky. V oblasti pracovněprávních vztahů je klíčovým právním předpisem upravujícím dotčenou oblast zákon č. 311/2001 Sb., Zákoník práce ve znění pozdějších předpisů, dále zákon č. 365/2004 Sb., o rovném zacházení v některých oblastech a o ochraně

před diskriminací a o změně některých zákonů ve znění pozdějších předpisů, jakož i zákon č. 55/2017 Sb., o státní službě a o změně některých zákonů a další předpisy upravující obdobný pracovní vztah.

Výkon dozoru nad dodržováním antidiskriminační legislativy a rovnosti v odměňování žen a mužů za stejnou práci a práci stejné hodnoty je součástí inspekce práce zaměřené na kontrolu uplatňování pracovněprávní legislativy zaměstnavateli. Provádí se při inspekcích práce realizovaných na základě zadaných celoslovenských úloh, zadaných krajských úloh, v rámci šetření podání, rozhodnutí inspektora práce či inspektorátu práce.

V průběhu roku 2018 bylo na inspektoráty práce doručeno celkově 220 podání, které svým obsahem poukazovaly na porušení zásady rovného zacházení a diskriminaci z různých důvodů, nebo porušení jiných ustanovení pracovněprávních předpisů souvisejících s dodržováním zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace. Výkony inspekce práce bylo v roce 2018 zjištěných celkově 29 porušení ustanovení § 13 zákoníku práce, které upravují pravidla rovného zacházení v oblasti pracovněprávních vztahů. Podrobný přehled porušení § 13 zákoníku práce je uveden v následující tabulce.

Tabulka 7: Počet zjištěných nedostatků v oblasti diskriminace za rok 2018

	Zákoník práce § 13					
	ods. 1	ods. 2	ods. 3	ods. 4	ods. 5	Celkem
Počet porušení	5	0	10	10	4	29

Zdroj. Národní inšpektorát práce

V tabulce jsou uváděné ustanovení § 13 Zákoníku práce:

(1) Zaměstnavatel je v pracovněprávních vztazích povinen zacházet se zaměstnanci v souladu se zásadou rovného zacházení stanovenou pro oblast pracovněprávních vztahů zvláštním zákonem o rovném zacházení v některých oblastech a o ochraně před diskriminací a o změně některých zákonů.

(2) V pracovněprávních vztazích zakazuje diskriminaci zaměstnanců z důvodu pohlaví, manželského stavu a rodinného stavu, sexuální orientace, rasy, barvy pleti, jazyka, věku, nepříznivého zdravotního stavu nebo zdravotního postižení, genetických vlastností, víry, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, odborové činnosti, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnosti nebo etnické skupině, majetku, rodu nebo jiného postavení nebo z důvodu oznámení kriminality nebo jiné protispolečenské činnosti.

(3) Výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů musí být v souladu s dobrými mravy. Nikdo nesmí tato práva a povinnosti zneužívat na škodu druhého účastníka pracovněprávního vztahu nebo ostatních zaměstnanců. Nikdo nesmí být na pracovišti v souvislosti s výkonem pracovních vztahů pronásledován ani jinak postihován za to, že podá na jiného zaměstnance nebo zaměstnavatele stížnost, žalobu, návrh na zahájení stíhání nebo jiné sdělení o kriminalitě nebo jiné protispolečenské činnosti.

(4) Zaměstnavatel nesmí bez vážných důvodů spočívajících ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele narušovat soukromí zaměstnance na pracovišti a ve společných prostorách zaměstnavatele tím, že ho sleduje, provádí záznam telefonických hovorů uskutečňovaných technickými pracovními zařízeními zaměstnavatele a kontroluje elektronickou poštu odeslanou z pracovní elektronické adresy a doručenou na tuto adresu, aniž by ho na to předem upozornil. Pokud zaměstnavatel zavádí kontrolní mechanismus, je povinen projednat se zástupci zaměstnanců rozsah kontroly, způsob jejího provedení, jakož i dobu jejího trvání a informovat zaměstnance o rozsahu kontroly, způsobu jejího uskutečnění, jakož i o době jejího trvání.

(5) Zaměstnanec má právo podat zaměstnavateli stížnost v souvislosti s porušením zásady rovného zacházení podle odstavců 1 a 2 a nedodržením podmínek podle odstavců 3 a 4; zaměstnavatel je povinen na stížnost zaměstnance bez zbytečného odkladu odpovědět, provést nápravu, upustit od takového jednání a odstranit jeho následky.

V oblasti rovného odměňování za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty bylo v roce 2018 inspektoráty práce zjištěných celkově 39 porušení ustanovení § 119a Zákoníku práce.

Tabulka 8: Počet zjištěných nedostatků v oblasti zásady rovného odměňování za rok 2018

	Zákoník práce § 119a				
	Ods. 1	Ods. 2	Ods. 3	Ods. 4	Celkem
Počet porušení	18	17	1	3	39

Zdroj: Národní inspektorát práce

V tabulce jsou uváděné ustanovení § 119a Zákoníku práce:

(1) Mzdové podmínky musí být dohodnuty bez jakékoli diskriminace podle pohlaví. Ustanovení první věty se vztahuje na každé plnění za práci, jakož i na plnění, které jsou vypláceny nebo budou vypláceny v souvislosti se zaměstnáním podle jiných ustanovení tohoto zákona nebo podle zvláštních předpisů.

(2) Ženy a muži mají právo na stejnou mzdu za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty. Za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se považuje práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která je prováděna ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách a při dosahování stejné nebo srovnatelné výkonnosti a výsledků práce v pracovním poměru u toho jistého zaměstnavatele.

(3) Jestliže zaměstnavatel uplatňuje systém hodnocení pracovních míst, hodnocení musí vycházet ze stejných kritérií pro muže a ženy bez jakékoli diskriminace podle pohlaví. Při posuzování hodnoty práce ženy a muže může zaměstnavatel kromě kritérií uvedených v odstavci 2 uplatnit další objektivně měřitelná kritéria, která se dají uplatnit na všechny zaměstnance bez rozdílu pohlaví.

(4) Odstavce 1 až 3 se vztahují i na zaměstnance stejného pohlaví, pokud vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.

Z obsahů podání doručených v průběhu roku 2018 lze konstatovat, že jejich společným znakem byl subjektivní pocit nerovného zacházení a upozornění na diskriminační jednání vedoucích zaměstnanců a majitelů společností, ať už při hodnocení výkonu práce zaměstnance, přidělování práce nad rámec pracovních povinností zaměstnance, subjektivních kritérií finančního ohodnocení při odměňování, jakožto i nevhodného až šikanujícího chování vedoucích zaměstnanců. Celkový počet podání doručených inspektorátu práce v roce 2018 byl 220, v nichž autoři poukazovali na porušování zásady rovného zacházení či stejného odměňování, což znamená nárůst oproti předchozímu roku, v němž bylo doručeno celkově 163 podání. Přestože současná slovenská antidiskriminační legislativa má vytvořený určitý rámec ochrany, který je v souladu s požadavky antidiskriminačních směrnic, aplikační praxe stále poukazuje na potřebu zefektivnění ochrany před diskriminací. Národní inspektorát práce a inspektoráty práce prostřednictvím svých aktivit prosazují ochranu zaměstnanců v rámci inspekce práce a poskytují bezplatné poradenství zaměstnavatelům a zaměstnancům v rozsahu základních odborných informací a rad, jak nejúčinněji dodržovat předpisy v oblastech rovného zacházení a stejného odměňování. Těmito a dalšími činnostmi participují na zvyšování právního povědomí zaměstnavatelů a pomáhají odstraňovat protiprávní stav tam, kde došlo k porušení ustanovení zákona, v odůvodněných případech i s využitím sankčních oprávnění.

7.3.2. Národní inspektorát práce v Polsku

Národní inspektorát práce je orgán zřízený k dohledu a kontrole dodržování pracovního práva, zejména ustanovení a zásad bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jakož i ustanovení

týkajících se legality zaměstnání atd. Organizační strukturu Národního inspektorátu práce tvoří: hlavní inspektorát práce, 16 okresních úřadů inspektorátu práce, ve kterých působí 42 poboček a Státní školicí středisko Inspektorátu práce Profesora Jana Rosnera ve Wroclawi. Stejně jako v předchozím vykazovaném období - většina problémů vznesených v rámci stížností se týkala výplaty odměny za práci a dalších dávek související s prací (37,6 tis.). Některé ze stížností se týkaly otázek diskriminace v zaměstnání, obtěžování a mobbingu (2,7 tis.). Odůvodněné stížnosti představovaly méně než 7,5% všech stížností týkajících se tohoto problému. Poměr celkového počtu stížností, ve kterých se údajně objevuje mobbing, diskriminace nebo obtěžování u všech podaných stížností, podobně jako v předchozím vykazovaném období, je relativně malé. Převážná většina obvinění vznesených v této skupině stížností se týkala mobbingu. Analýza tvrzených stížností často vedla k závěru, že je žadatelé nesprávně uvedli. Chování zaměstnavatelů nebo kolegů popsané žadateli ve většině případů nesplňovalo definovanou definici mobbingu v zákoníku práce. Inspektoři práce, bez ohledu na přijatá opatření, informovali žadatele o jejich právech, tj. o možnosti obrátit se na soud. Nejčastější stížnosti týkající se nerovného zacházení v zaměstnání byly: diskriminace při určování odměny za práci, diskriminace u účasti na školeních zvyšujících odbornou kvalifikaci, diskriminaci při uzavírání nebo ukončení pracovního poměru (kvůli zaměstnání na plný nebo částečný úvazek, pohlaví, věk nebo zdravotní postižení).

V roce 2018 bylo provedeno téměř 4 000 poradenství v oblasti mobbingu a diskriminace. Za mobbing se často považovalo náhodné chování, provádění hodnocení práce zaměstnavatelem, činnosti zaměřené na vymáhání povinnosti ze strany zaměstnance nebo sestávající ze zadávání příkazů týkajících se práce. Zaměstnanci poradenského centra PIP v roce 2018 poskytlo 200 tipů na diskriminaci a obtěžování a 414 na mobbing (celkem 614 tipů). Nejběžnějšími hlášenými jevy byly: zastrašování, hrozby propuštění, nátlak ukončit smlouvu vzájemnou dohodou stran, systematické zpochybňování kompetencí zaměstnance navzdory dlouhé pracovní zkušenosti v daném závodě nebo výrobě, hodnocení zaměstnanců za přítomnosti kolegů. Jako nejběžnější projev diskriminace bylo odmítnutí zaměstnání z důvodu věku a rozdíl v odměňování žen a mužů, věk a délka pracovního poměru zaměstnance.

7.3.3. Národní inspektorát práce v Rakousku

Inspektorát práce je největším orgánem pro sledování pracovních podmínek v Rakousku. Jeho působnost pokrývá většinu zaměstnanců. Výjimkou jsou pouze následující skupiny: Zaměstnanci provincií a místních úřadů, kteří nepracují pro společnost. Zaměstnanci

v zemědělství a lesnictví, Instituce provozované právně uznanými náboženskými komunitami, Soukromé domácnosti. Inspekce práce sleduje ochranu života a zdraví zaměstnanců, dodržování ustanovení o pracovní době a době odpočinku, zaměstnávání dětí a mladých lidí a ochranu těhotných žen a kojících matek. Nekontroluje pracovní smlouvy, kolektivní smlouvy, nelegální zaměstnání nebo mzdový a sociální dumping. Pro tyto záležitosti existují zvláštní úřady a také pracovní a sociální soud. Pro osoby, které pracují z domova, platí zvláštní předpisy. Inspektorát práce je rozdělen na 16 krajských úřadů a samostatný inspektorát práce pro stavební práce.

7.3.4. Inspekce práce v Německu

Obchodní inspekce je příslušným orgánem pro dodržování předpisů v oblasti ochrany zdraví a životního prostředí a ochrany spotřebitele. V některých spolkových zemích je inspektorát práce označován také jako úřad pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci nebo jako státní agentura pro životní prostředí. Je odpovědný za sledování a vydávání povolení pro předpisy, které jsou mu přiděleny. Obchodní inspekce jsou pověřeny jako technické orgány k tomu, aby kontrolovaly výrobní závody, v jaké míře splňují požadavky na zdravé pracovní vztahy. V rámci tohoto úkolu nejsou inspektoráty práce specializovány na určité společnosti a průmyslová odvětví, jako je tomu v případě zákonných úrazových pojišťoven - profesních sdružení. Inspektorát práce pracuje napříč průmyslovými odvětvími v určité regionální oblasti. Má nejen monitorovací charakter, ale zahrnuje také poradenské úkoly, zejména pro jiné obecné správní orgány, jako jsou schvalovací postupy pro speciální zařízení. Inspektoráty práce jsou zase podporovány zvláštními dozorovými orgány, například těžebními a horními těžebními úřady, které monitorují bezpečnost zařízení v těžebním průmyslu.

Podle § 139b obchodního předpisu (GewO) jsou všechny federální státy povinny zřídit orgán státní obchodní kontroly. Odpovědnost za regulaci vnitřní organizace a podrobné činnosti je ponechána státům v jejich vlastní pravomoci podle čl. 84 GG. To vysvětluje rozdílnou strukturu dohledu nad obchodem v jednotlivých zemích.

V 16 zemích Spolkové republiky Německo existuje téměř 100 státních obchodních inspektorátů. Obecný správní úřad (např. Okresní vláda v NRW) a ústřední úřad státní práce nebo ministři životního prostředí jsou obecně nad úřadem dohledu nad obchodem jako místní nižší správní úřad. Mají buď „klasický“ název inspektorátu obchodu nebo úřadu pro technickou bezpečnost a bezpečnost práce. Obchodní inspekce jako státní úřad musí poskytovat poradenství ve všech otázkách sociální a technické bezpečnosti práce, průmyslu, obchodu a řemeslům. Zaměstnanci inspektorátu práce mají při plnění zákonem stanovených

úkolů v zásadě všechny pravomoci, které náleží také místním policejním úřadům. Podle § 22 odst. 2 Zákona o zdraví a bezpečnosti, mají zaměstnanci obchodní inspekce právo vstupovat, navštěvovat a kontrolovat obchodní a provozní prostory během běžné pracovní a provozní doby a kontrolovat obchodní doklady osob povinných poskytovat informace. Inspektoři obchodní inspekce jsou oprávněni kontrolovat operační systémy, pracovní vybavení a ochranné prostředky, zkoumat pracovní postupy a určovat zdravotní rizika spojená s prací.

V Německu vykonávají dohled různé orgány. V Bádensku-Württembersku byly státní obchodní inspekce v rámci správní reformy rozpuštěny 1. ledna 2005 a začleněny do čtyř regionálních rad a 44 okresů a městských částí. V Bavorsku bylo v roce 2005 do okresních vlád začleněno sedm obchodních inspektorátů. V Berlíně je Státní úřad pro bezpečnost práce, ochranu zdraví a technickou bezpečnost od roku 1998. Sleduje ochranu zdraví a bezpečnosti při práci přibližně 1,4 milionu zaměstnanců v Berlíně, technickou bezpečnost přibližně 150 000 berlínských společností a závodů a technickou ochranu spotřebitele pro přibližně 3,5 milionu berlínských spotřebitelů. V Hesensku byly státní obchodní inspekce zrušeny s účinností od 1. dubna 1993 a místo nich byly zřízeny státní úřady pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci. S účinností od 1. července 2002 byla původně začleněna do tří regionálních předsednictví země a s účinností od 22. prosince 2007 byla zrušena jako nezávislé orgány. Podle obchodních předpisů v Hesensku dnes několik úřadů sdílí obce (obecní rada), nezávislá města a okresy (magistráty a okresní výbory), krajské rady a průmyslové a obchodní komory. Správa obchodní inspekce Dolního Saska s deseti státními obchodními inspekčními úřady vykonává úkoly v oblasti práce, bezpečí, životního prostředí a ochrany spotřebitele. V rámci zrušení okresních vlád 1. ledna 2005 jsou tyto úřady nyní podřízeny Ministerstvu životního prostředí, energetiky a ochrany klimatu a Ministerstvu sociálních věcí, žen, rodiny, zdraví a integrace. V Severním Porýní-Vestfálsku byly státní úřady pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci a státní úřady životního prostředí rozpuštěny 1. ledna 2007 a začleněny do pěti okresních vlád. V Porýní-Falcku plní úkoly obchodního dohledu ředitelství pro strukturu a schvalování. Ve Šlesvicku-Holštýnsku poskytuje Státní úřad pro bezpečnost a ochranu zdraví poradenství společnostem a jejich zaměstnancům v oblasti předpisů BOZP a sleduje jejich dodržování od roku 2008. Jako státní úřad je začleněn do fondu nehod.

7.4. Stručný přehled situace pracovního trhu ve vybraných zahraničních zemích

Zákon v Německu nařizuje nediskriminovat na základě pohlaví v zaměstnání. Zákon o rovném zacházení pokrývá inzeráty na pracovní místo, kritéria výběru, přijímání pracovníků

atd. Navíc je zde možné preferenční přijímání žen, pokud jsou nedostatečně zastoupeny ve specifickém sektoru. Za stejnou práci mají obě pohlaví dostávat stejné odměny. Rozdíl v odměňování žen a mužů se však pohybuje okolo 20%. Ženy a muži jsou nerovnoměrně rozděleni do manažerských pozic. Ženy nejčastěji vykonávají zdravotní a sociální práci, pracují ve velkoobchodu a maloobchodu, vzdělávání, veřejné správě. Aby se zvýšila účast žen na ekonomických rozhodovacích pozicích, vláda zavedla povinnou 30% kvótu účasti žen v dozorčích radách v soukromých společnostech.

V Rakousku je rozdíl v odměňování žen a mužů stále velkým problémem. V letech 2009 až 2012 byl zaznamenán pokles pouze o 0,9% (z 24,3 na 23,4%). Je zde nerovnoměrné rozdělení žen a mužů na všech úrovních a výrazné rozdělení v profesních rolích. Ženy nejčastěji pracují v sektoru služeb, včetně zdravotnických a sociálních služeb, ubytování a pohostinství. Právní předpisy o rovném zacházení zakazují diskriminaci na základě pohlaví a zakazují otázky při pohovoru týkající se těhotenství nebo plánování rodiny.

Slovenský trh práce patří mezi nejvíce vertikálně segregované trhy práce v Evropě, což znamená, že ženy navzdory své rostoucí účasti na vedení a řízení zůstávají na rozdíl od mužů stále na nižších pozicích. Ačkoli úroveň vzdělání u žen je podobně vysoká, nezdá se, že by se promítla do příjmů, na rozdíl od mužů. Špatné využití intelektuálního a politického potenciálu žen není jen ztrátou pro samotné ženy, ale pro celou společnost. Vzhledem k velkému rozdílu v odměňování usilovala vláda o stejnou odměnu žen a mužů za práci stejné hodnoty prostřednictvím horizontálních priorit rovných příležitostí.

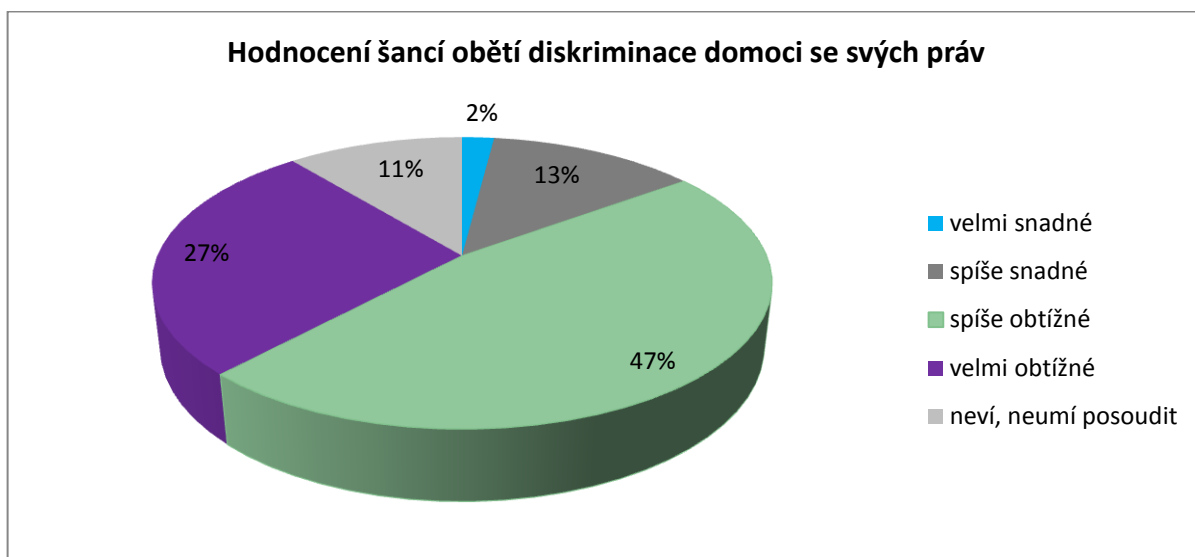
Polsko ratifikovalo úmluvu MOP č. 100 (stejná odměna). Zaměstnanci mají právo na stejnou odměnu za stejnou práci. Navzdory existujícím vnitrostátním předpisům o stejné odměně zůstává rozdíl v odměňování žen a mužů významný. Největší mezery jsou zaznamenány u pracovníků se základním odborným a základním vzděláním. Prohlubujícím se rozdílem v odměňování žen a mužů je skutečnost, že mnoha podnikům chybí institucionální systém profesních klasifikací pro stanovení odměny. Osobě řídící agenturu práce a nedodržující zákaz diskriminace může být uložena pokuta ve výši nejméně 3 000 PLN, což je zhruba 17 694 Kč (podle kurzu platného k 3. 3. 2020)

7.5. Návrhy na zlepšení situace v oblasti diskriminace

Motivovat oběti diskriminace k podávání stížností a odstraňovat bariéry není jednoduché. Tato podkapitola obsahuje možné návrhy na zlepšení situace zaměstnanců v oblasti diskriminace.

- Informační kampaň s popisem typických příkladů diskriminace. Diskriminovaný by v nich mohl poznat jemu podobnou situaci. Jelikož oběti diskriminace se domnívají, že je obtížné se svých práv domoci. Je důležité, aby lidé znali rozsah svých práv, a na co mají nárok. Nedostatek informací a neznalost rozsahu svých práv je významnou příčinou neřešení diskriminačního jednání. Oběti často neví, že jejich práva byla omezena a mohly by se bránit. Mají i pocit, že se diskriminace děje běžně a nedá se s tím nic dělat. Toto bývá u diskriminovaných z etnických důvodů. Významnou roli zde hraje i vzdělanost. Jelikož čím nižší vzdělání a přehled o rozsahu práv obětí má, tím spíše způsoby diskriminace toleruje a neřeší. Roli zde hraje také schopnost těmto informacím porozumět.

Graf 14: Hodnocení šancí obětí diskriminace domoci se svých práv



Zdroj: veřejný ochránce práv

Graf zobrazuje mínění obětí diskriminace, jakou mají šanci domoci se svých práv. V tomto hodnocení jsou spíše skeptičtí. Pouze 15 % si myslí, že získat pomoc je snadné a 74 % si myslí, že domoci se práv je obtížné. Vstupní údaje jsou výsledkem šetření na reprezentativním vzorku populace ČR starší 18 let.

- Rozšířit povědomí o dostupných místech, kam se lze při setkání s diskriminací obrátit. Oběti diskriminace si nemohou dovolit konzultaci s právníkem. Přitom existují pomáhající instituce, kde je právní pomoc dostupná za přijatelnou cenu či zdarma. Mezi tyto organizace patří i Pro bono aliance, kterou jsem již zmiňovala v teoretické části diplomové práce. Avšak metodickou pomoc poskytuje veřejný ochránce práv.
- Vytvoření sborníku vyřešených případů, díky kterému by se diskriminovaný mohl dozvědět, jak se jemu podobné situaci postupovalo. Diskriminovaný se obává

důsledků, jimiž mohou být pomsta, tlak okolí, zhoršení osobní nebo pracovní situace či nežádoucí pozornost. Bez ohledu na výsledek sporu by musel čelit reakcím protistrany. V současnosti existuje například Sborník stanovisek veřejného ochránce práv, který vydává kancelář veřejného ochránce práv k zajištění zákonné povinnosti veřejného ochránce práv soustavně seznamovat veřejnost se svou činností a s poznatky, které z ní vyplynuly. (Šabatová, 2019, str. 4)

- Zveřejnění typických výloh při řešení soudní cestou včetně možnosti jejich snížení a alternativních řešení. Oběti diskriminace by měli představu o finanční náročnosti procesu řešení diskriminace. Mnohdy se totiž obávají těchto nákladů a zjistili by tak, že nejsou tak zatěžující, jak předpokládali. Odrazuje je také představa zdlouhavého řešení u soudu a riziko, že spor prohrají a budou muset nést soudní náklady. Strach z neúspěchu u diskriminovaného pramení z toho, že je ve sporu ve slabším postavení a respektu ze silné protistrany. Oběti věří, že diskriminující by proti němu použil větší síly. Například, že by si mohl dovolit dražší právní zástupce. Náklady spojené s podáním žaloby při občanskoprávním řízení mohou představovat překážku v přístupu ke spravedlnosti. Podá-li oběť diskriminace žalobu s návrhem na náhradu nemajetkové újmy v penězích, zaplatí soudní poplatek ve výši 1 000 Kč. Případně zaplatí 1 % z žalované částky, bude-li požadovat náhradu nemajetkové újmy v penězích v částce přesahující 200 000 Kč. Oběť diskriminace tedy musí počítat s náklady na soudní poplatek, právní pomoc a na úhradu nákladů protistrany v případě prohry. Při podání žaloby k soudu průměrná výše požadované náhrady nemajetkové újmy v penězích v pracovněprávní oblasti činí 261 944 Kč. Nejvyšší požadovaná částka v pracovněprávní oblasti činila 1 000 000 Kč a nejnižší 10 000 Kč. Náklady související s případnou prohrou mohou převýšit samotné nároky žalobce.
- Zvýšení kontrol ze strany inspekčních orgánů bez předchozího ohlášení. V případě ohlášení se diskriminující může na kontrolu připravit a snižuje se tak šance, že se mu něco prokáže a může tak docházet k odrazování diskriminovaného od podání stížnosti. S inspekčními orgány také souvisí provádět kontroly kvalitně a nepodlamovat tak důvěru v orgány inspekce práce a nevzbuzovat u obětí diskriminace pocit, že zaměstnavatelé jsou beztrestní.

ZÁVĚR

Mezi nejvýznamnější zásady mezinárodního, evropského i vnitrostátního práva patří zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace. Největší důraz je kladen zejména na rovné zacházení s muži a ženami a zákaz diskriminace z důvodu pohlaví. Cílem práce bylo na základě teoretické analýzy zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace analyzovat případy diskriminace v České republice a jejich komparace s vybranými zahraničními zeměmi, jimiž jsou Německo, Rakousko, Slovensko a Polsko. Mnozí považují diskriminaci za mýtus, avšak z výše uvedeného vyplývá, že diskriminace na trhu práce existuje a to nejen v České republice, ale i v ostatních vybraných zemích.

Právo na rovné zacházení a ochrana proti diskriminaci jsou zakotveny v primárním právu EU a ve vnitrostátních zákonech členských zemí EU. Ve skutečnosti však efektivní ochrana tohoto práva zabezpečena není a ženy jsou nadále diskriminovány. Nadále také existuje rozdíl v zaměstnanosti mužů a žen a jejich odměňování za vykonanou práci. Příčin lze nalézt několik. Ženy zaměstnány na pracovních pozicích, které jsou tradičně považovány za pozice vykonávané muži, bývají méně ohodnoceny. Mezi příčiny segmentace lze zařadit tradici a stereotyp. V Evropě ženy dostávají mzdu v průměru skoro o 18% menší než muži, vykonávající podobnou pozici. V posledním desetiletí se tento rozdíl snižuje, avšak pomalým tempem. Při spravedlivějším oceňování práce by mohlo dojít ke zvýšení motivace a výkonnosti, což poté povede ke zlepšení ekonomické nezávislosti. Ženy se setkávají také s profesní diskriminací, kdy se u mladých žen předpokládá jejich odchod na mateřskou dovolenou.

Oběti diskriminace mnohdy neví, zda jednání, kterému byly vystaveny, je nebo není diskriminační, na koho se mohou případně obrátit pro pomoc, jak se bránit, zajistit si důkazy. Mnoho lidí, kteří byli diskriminováni, si myslí, že s tím nemá smysl něco dělat. Ačkoliv počet stížností narůstal, jejich počet zůstává spíše nízký. To vyvolává otázku, zda je diskriminace v České republice ojedinělá, či zda obětem diskriminace nezabraňují v přístupu k právní pomoci různé překážky. Podle mého názoru je to spíše tak, že lidé neoznamují diskriminaci a nedomáhají se svých práv. Je nutné, aby oběti diskriminace měli dostatek informací a odvahy požádat o pomoc a aby věděli, kam se případně obrátit. Může zde být mnoho příčin, které vedou oběť diskriminace k tomu, aby se rozhodla incident neřešit a nenahlašovat. Lze sem zařadit například nedostatečné povědomí o antidiskriminačním právu, nedostatek informací o tom, jak a kam podat stížnost, nedostatečné kompetence k podání stížnosti, nedůvěru vůči státní moci, psychologické překážky, nedokonalost a nesrozumitelnost

antidiskriminační právní úpravy, délku nebo nákladnost soudních řízení či problémy s důkazním břemenem.

Za nejrozšířenější typy diskriminace v České republice lze považovat znevýhodňování na základě etnického nebo rasového původu a věku nad 55 let. Diskriminace kvůli náboženskému vyznání není vnímána jako rozšířená. Důležité je zamezit nárůstu počtu nezaměstnaných uchazečů ve věku nad 50 let. K jeho omezení by mohla napomoci motivace zaměřená na udržení těchto osob na pracovním trhu i po dosažení důchodového věku. Napomocné by mohlo být celoživotní vzdělávání, které by zabezpečilo adaptování dovedností a schopností vzrůstajícím potřebám pracovního trhu. Neopominutelná je zde i motivace zaměstnavatelů, kteří by měli vytvářet vhodné pracovní podmínky pro starší zaměstnance a využívat jejich zkušeností z pracovního života.

Důležitým úkolem právníků a i jiných odborníků, ale především politiků a médií by mělo být přispět k vytvoření vhodného celospolečenského klimatu, které bude napomáhat správnému porozumění a především realizaci zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace jakožto jedné z hlavních právních zásad současného světa. S diskriminací je těžké bojovat a nacházet východiska, která napomohou k jejich vymýcení. Na pracovním trhu se setkávají nerovní protivníci, zaměstnavatelé dychtiví po co nejvyšším zisku a efektivnějším výkonu proti zaměstnancům, kteří jsou znevýhodněni různými faktory, jako jsou věk či nezkušenost. U určitých skupin osob je nezaměstnanost a diskriminace vyšší než u ostatních. Diskriminace na trhu práce existuje nejen v České republice, ale i v ostatních zemích Evropské unie. Tento sociální jev je závažný a je důležité se jím zabývat a nepodceňovat dostatečnou informovanost občanů o možnostech obrany proti případnému diskriminujícímu jednání.

POUŽITÁ LITERATURA

- [1] *Arbeitsinspektion* [online]. Vídeň: Bundesministerium für Arbeit, 2016 [cit. 2020-03-18]. Dostupné z: https://www.arbeitsinspektion.gv.at/inspektorat/Information_in_English/OSH_provisions/
- [2] BOBEK, M., BOUČKOVÁ P., KÜHN Z. Rovnost a diskriminace. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-584-1
- [3] Countries/Territories in Europe: Information about discriminatory social institutions for 180 countries and territories. *Social institutions and Gender index* [online]. Paříž: OECD, 2019 [cit. 2019-11-26]. Dostupné z: <https://www.genderindex.org/countries/?region=europe>
- [4] CLEVELAND, J., STOCKDALE, M., MURPHY, R., Kevin. Women and men in organizations: sex and gender issues at work. New Persey: Lawrence Erlbaum Associates, 2000. ISBN 0-8058-1268-7
- [5] Database. *Eurostat: Your key to European statistics* [online]. Lucemburg: European Commission, 2009 [cit. 2019-11-26]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/en/data/database>
- [6] Diskriminácia a rodová rovnosť v pracovnoprávných vzťahoch. *Národný inšpektorát práce* [online]. Košice: Národný inšpektorát práce, 2017 [cit. 2020-03-06]. Dostupné z: <https://www.ip.gov.sk/diskriminacia-a-rodova-rovnost-v-pracovnopravnych-vztahoch/>
- [7] GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D. *Základy pracovního práva*. 1. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-243-1
- [8] Gewerbeaufsicht. *Arbeitssicherheit.de: Mit Sicherheit Erfolg* [online]. Köln: Wolters Kluwer Deutschland, 2020 [cit. 2020-03-26]. Dostupné z:

<https://www.arbeitssicherheit.de/service/lexikon/artikel/gewerbeaufsicht.html>

- [9] HAVELKOVÁ, B. Rovnost v odměňování žen a mužů. Praha: Auditorium, 2007. ISBN 978-80-903786-2-9
- [10] JÍROVÁ, H. Trh práce a politika zaměstnanosti. Vyd. 1. Praha: VŠE, 1999. ISBN 80-707-9635-9
- [11] Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE). *Český statistický úřad* [online]. Praha: Český statistický úřad, 1995 [cit. 2019-09-20]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_ekonomickyh_cinnosti_cz_nace
- [12] LEYTHIENNE, D., RONKOWSKI, P. A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data. *Eurostat: Your key to European statistics* [online]. Lucemburg: European Commission, 2009 [cit. 2020-02-20]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3888793/8979317/KS-TC-18-003-EN-N.pdf/3a6c9295-5e66-4b79-b009-ea1604770676>
- [13] *Ombudsman: Veřejný ochránce práv* [online]. Brno: Omega Design, 2004 [cit. 2019-09-19]. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz>
- [14] Organizace zabývající se lidskými právy. *Národní informační centrum pro mládež* [online]. Praha: WebWorks, 1992 [cit. 2019-11-26]. Dostupné z: <http://www.nicm.cz/organizace-zabyvajici-se-lidskymi-pravy>
- [15] Právo EU. *Evropská unie* [online]. Lucemburg: European Commission, 2009 [cit. 2020-03-03]. Dostupné z: https://europa.eu/european-union/law_cs
- [16] *Pro bono alliance* [online]. Praha: GingerCandy, 2010 [cit. 2020-03-03]. Dostupné z: <http://www.probonoalliance.cz/cz>
- [17] Rada vlády pro lidská práva. *Vláda České republiky* [online]. Praha: Úřad vlády ČR, 1992 [cit. 2019-11-26]. Dostupné z:

<https://www.vlada.cz/cz/pracovni-a-poradni-organy-vlady/rlp/rlp-uvod-17537/>

- [18] Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za rok 2018. *Státní úřad inspekce práce* [online]. Opava: Státní úřad inspekce práce, 2020 [cit. 2020-02-20]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/rocni-zpravy/>
- [19] Rovné zacházení v zaměstnání a pracovním poměru. *EUR-Lex: Access to European Union law* [online]. Lucemburg: European Commission, 2004 [cit. 2020-03-03]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/LSU/?uri=CELEX:02000L0078-20001202>
- [20] Kontrola rovného odměňování. *Rovná odměna* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2018 [cit. 2020-02-24]. Dostupné z: <https://www.rovnaodmena.cz/o-projektu/kontrola-rovneho-odmenovani>
- [21] Sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy - 2018. *Państwowa Inspekcja Pracy* [online]. Polsko: Państwowa Inspekcja Pracy, 2012 [cit. 2020-03-18]. Dostupné z: <https://www.pip.gov.pl/pl/o-urzedzie/sprawozdania-z-dzialalnosci/104556,sprawozdanie-glownego-inspektora-pracy-z-dzialalnosci-panstwowej-inspekcji-pracy-2018.html>
- [22] Statistika zaměstnanosti. *Eurostat* [online]. Lucemburg: European Commission, 2009 [cit. 2020-02-24]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics/cs#M.C3.ADra_zam.C4.9Bstnanosti_podle_pohlav.C3.AD.2C_v.C4.9Bku_a_.C3.BArovn.C4.9B_dosa.C5.BEen.C3.A9ho_vzd.C4.9BI.C3.A1n.C3.AD
- [23] Struktura mezd zaměstnanců - 2018. *Český statistický úřad* [online]. Praha: Český statistický úřad, 1995 [cit. 2019-11-26]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2018>

- [24] ŠABATOVÁ, A. *Sborník stanovisek veřejného ochránce práv* [online]. Brno: Wolters Kluwer ČR, 2019 [cit. 2020-03-16]. ISBN 978-80-7598-431-9. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Publikace/sborniky_stanoviska/Sbornik_Diskriminace.pdf
- [25] ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-277-6
- [26] Věková diskriminace a diskriminace. *Alternativa 50+* [online]. Praha: Liberation.cz, 2008 [cit. 2019-09-20]. Dostupné z: <http://alternativaplus.cz/pravni-poradna/vekova-diskriminace-a-diskriminace/>
- [27] Vláda České republiky. *Vláda České republiky* [online]. Praha: Vláda ČR, 2009 [cit. 2019-09-19]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/pracovni-a-poradni-organy-vlady/rlp/rlp-uvod-17537/>
- [28] Výroční zpráva o ochraně před diskriminací 2018. *Veřejný ochránce práv* [online]. Brno: Omega Design, 2004 [cit. 2019-11-26]. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/diskriminace/vyrocnizpravy/>
- [29] Zaostřeno na ženy a muže - 2018. *Český statistický úřad* [online]. Praha: Český statistický úřad, 1995 [cit. 2019-09-19]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zaostreno-na-zeny-a-muze-2018>
- [30] Zaostřeno na ženy a muže - 2018: Práce a mzdy. *Český statistický úřad* [online]. Praha: Český statistický úřad, 1995 [cit. 2019-11-26]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/4-prace-a-mzdy-yg9hjb860>

PŘÍLOHY

Tabulka 9: Gender pay gap, mezinárodní srovnání mezi lety 2010-2016

Gender pay gap, mezinárodní srovnání							
Země	Rok						
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Evropská unie	16,4	16,9	17,3	16,8	16,7	16,3	16,2
Belgie	10,2	9,4	8,3	7,5	6,6	6,5	6,1
Bulharsko	13,0	13,2	15,1	14,1	14,2	15,4	14,4
Česká republika	21,6	22,6	22,5	22,3	22,5	22,5	21,8
Dánsko	15,9	16,4	16,8	16,5	16,0	15,1	15,0
Německo	22,3	22,4	22,7	22,1	22,3	22,0	21,5
Estonsko	27,7	27,3	29,9	29,8	28,1	26,9	25,3
Irsko	13,9	12,7	12,2	12,9	13,9	-	-
Řecko	15,0	-	-	-	-	-	-
Španělsko	16,2	17,6	18,7	17,8	14,9	14,9	14,2
Francie	15,6	15,7	15,6	15,5	15,5	15,8	15,2
Chorvatsko	5,7	3,4	2,9	9,0	10,4	-	-
Itálie	5,3	5,7	6,5	7,0	6,1	5,5	5,3
Kypr	16,8	16,1	15,6	14,9	14,2	14,0	13,9
Lotyšsko	15,5	14,1	14,9	16,0	17,3	17,0	17,0
Litva	14,6	11,5	11,9	12,2	13,3	14,2	14,4
Lucembursko	8,7	7,9	7,0	6,2	5,4	5,5	5,5
Maďarsko	17,6	18,0	20,1	18,4	15,1	14,0	14,0
Malta	7,2	7,7	9,5	9,7	10,6	-	11,0
Nizozemsko	17,8	18,6	17,6	16,5	16,1	16,1	15,6
Rakousko	24,0	23,5	22,9	22,3	22,2	21,7	20,1
Polsko	4,5	5,5	6,4	7,1	7,7	7,7	7,2
Portugalsko	12,8	12,9	15,0	13,3	14,9	17,8	17,5
Rumunsko	8,8	9,6	6,9	4,9	4,5	5,8	5,2
Slovinsko	0,9	3,3	4,5	6,3	7,0	8,1	7,8
Slovensko	19,6	20,1	20,8	18,8	19,7	19,6	19,0
Finsko	20,3	19,1	19,2	18,8	18,4	17,3	17,4
Švédsko	15,4	15,6	15,5	14,6	13,8	14,0	13,3
Spojené království	19,5	19,7	21,2	20,5	20,9	20,8	21,0

Zdroj: upraveno podle czso

Tabulka zobrazuje Gender pay gap a jeho mezinárodní srovnání mezi lety 2010-2016. Gender Pay Gap je ukazatel, který vyjadřuje procentuální rozdíl průměrných mezd žen a mužů vztažený k průměru mezd mužů. Gender Pay Gap je číslo, které vystihuje průměrný rozdíl ve výdělcích žen a mužů vyjádřený v procentech platu mužů. Pomocí něho můžeme určit výši tohoto rozdílu v rámci celé země a porovnat ji s dalšími státy. Jeho výši zveřejňuje Eurostat a Český statistický úřad. Do výše GPG se promítají faktory, jimiž jsou přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, horizontální segregace trhu práce, vertikální segregace trhu práce, péče o rodinu a genderové stereotypy.