



Ekonomická
fakulta
Faculty
of Economics

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

Katedra práva

Bakalářská práce

Rovné zacházení se zaměstnanci v oblasti malých a středních podniků

Vypracovala: Monika Wasserbauerová
Vedoucí práce: JUDr. Rudolf Hrubý

České Budějovice 2014

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Fakulta ekonomická

Akademický rok: 2012/2013

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Monika WASSERBAUEROVÁ**
Osobní číslo: **E11763**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Obchodní podnikání**
Název tématu: **Rovné zacházení se zaměstnanci v oblasti malých a středních podniků**
Zadávající katedra: **Katedra práva**

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

Cíl práce:

Cílem bakalářské práce je na základě provedeného průzkumu zjistit, zda v oblasti malých a středních podniků, dochází k rovnému zacházení se zaměstnanci. Naplnění nezbytných zákonů, směrnic a předpisů je nedílnou součástí upravující tuto oblast. Lze zde tedy zaznamenat i protiprávní jednání. V neposlední řadě bude zhodnoceno české prostředí, které bude následně porovnáno s některou ze zemí EU.

Metodický postup:

1. Studium informačních zdrojů v oblasti rovného zacházení se zaměstnanci
2. Charakteristika a specifikace důležitých pojmů a náležitostí upravující rovné zacházení
3. Průzkum malých a středních podniků, Úřadu práce a Inspektorátu práce
4. Identifikace hlavních problémů a možné následné zjištění protiprávního jednání subjektů
5. Zhodnocení českého prostředí týkající se této problematiky
6. Porovnání České a Slovenské republiky z hlediska legislativy

Rámcová osnova:

1. Úvod. 2. Literární rešerše. 3. Cíle a metody. 4. Analýza a syntéza poznatků z vlastního zkoumání. 5. Porovnání ČR se zemí EU 6. Závěr. 7. Seznam literatury.

Rozsah grafických prací: **dle potřeby**

Rozsah pracovní zprávy: **40-50 stran**

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**

Seznam odborné literatury:

BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KŮHN, Z. (eds.) Rovnost a diskriminace. 1.vydání . Praha: C. H. BECK, 2007

KUBÍNKOVÁ, M a kol. Nový zákoník práce. Praha : 2006

PISÁR, P. a kol. Rovnost příležitostí na trhu práce. 1.vydání . Banská Bystrica: 2008

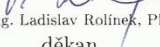
BĚLINA, DRÁPAL a spol. Komentovaný zákoník práce. Praha: C. H. BECK, 2010

Vedoucí bakalářské práce: **JUDr. Rudolf Hrubý**

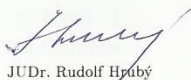
Katedra práva

Datum zadání bakalářské práce: **20. března 2013**

Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2014**


doc. Ing. Ladislav Rolínek, Ph.D.
děkan

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
Studentská 13 (20)
370 05 České Budějovice


JUDr. Rudolf Hrubý
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 26. března 2013

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47 zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným zákonem č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací These.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích, dne 30. dubna 2014

.....
Monika Wasserbauerová

Poděkování

Děkuji panu JUDr. Rudolfu Hrubému za odborné vedení a za poskytnutí mnoha cenných rad nutných ke zpracování bakalářské práce.

1.	ÚVOD	3
2.	CÍLE A METODIKA PRÁCE	4
2.1	Cíl práce	4
2.1.1	Hlavní cíl	4
2.1.2	Vedlejší cíl.....	4
2.2	Hypotézy	4
2.3	Metodika.....	5
3.	ZACHÁZENÍ SE ZAMĚSTNANCI.....	6
3.1.	Rovné zacházení	6
3.2.	Diskriminace	6
3.3.	Diskriminace přímá	7
3.4.	Diskriminace nepřímá	8
3.5.	Pozitivní diskriminace.....	9
3.6.	Negativní diskriminace.....	10
4.	FORMY DISKRIMINACE.....	11
4.1	Obtěžování.....	11
4.1.1	Mobbing	12
4.1.2	Bossing	12
4.3	Sexuální obtěžování	13
4.4	Pronásledování, pokyn a navádění k diskriminaci	13
5.	DISKRIMINAČNÍ DŮVODY	14
5.1	Pohlaví.....	14
5.2	Věk	16
5.3	Mateřství, těhotenství, rodičovství	18
5.4	Zdravotní stav, postižení	19
5.5	Rasa, etnický původ, národnost.....	20
6.	LEGISLATIVA ROVNÉHO ZACHÁZENÍ NA ÚROVNI ČR.....	22
6.1	Ústava České republiky.....	22
6.2	Listina základních práv a svobod	22
6.3	Antidiskriminační zákon	23
6.4	Zákoník práce	24
7.	LEGISLATIVA ROVNÉHO ZACHÁZENÍ NA ÚROVNI EU.....	26
7.1	Amsterodamská smlouva	26
7.2	Lisabonská smlouva	26
7.3	Listina základních práv Evropské Unie.....	27
7.4	Směrnice č. 75/118/EHS o rovném odměňování z hlediska pohlaví	28

7.5	Směrnice č. 76/207/EHS	29
7.6	Směrnice č. 97/80/ES o důkazním břemenu a jeho přenosu, v případech diskriminace na základě pohlaví.....	29
7.7	Směrnice č. 2000/43/ES o zásadě rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ	30
7.8	Směrnice č. 2000/78/ES rovné zacházení	31
8.	LEGISLATIVA ROVNÉHO ZACHÁZENÍ V ZEMI EU	32
9.	PRAKTICKÁ ČÁST	34
9.1	Charakteristika dotázaných respondentů.....	34
9.1.1	Pohlaví.....	34
9.1.2	Věk	34
9.1.3	Nejvyšší dosažené vzdělání.....	35
9.2	Vyhodnocení dotazníkového šetření	36
10.	ZÁVĚR.....	52
11.	SUMMARY	55
12.	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	56
	SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK	
	SEZNAM GRAFŮ, TABULEK A OBRÁZKŮ	
	SEZNAM PŘÍLOH	
	PŘÍLOHY	

1. Úvod

Rovné zacházení se zaměstnanci v oblasti malých a středních podniků, je tématem mé bakalářské práce. Ať už se jedná o velikostně zmíněné podniky nebo o podnik velký, najde se alespoň několikrát do roka případ, kdy dojde k narušení rovného zacházení na základě diskriminačních kritérií. Pokud dojde k znevýhodnění a narušení práv zaměstnance, či skupiny zaměstnanců hovoříme o diskriminaci. Tento pojem lze vystihnout jediným slovem, „odlišnost“.

Rozdíly a kategorizování lidí, moc připadající některým jedincům, nadřazenost a podřazenost, jsou a budou součástí života na zemi. Nejčastěji uvedená diskriminační kritéria jsou hlouběji analyzována v samostatné kapitole bakalářské práce.

Úprava pracovněprávních vztahů je nezbytná, podkladem je zajisté právo pracovní v podobě zákoníku práce, ale i další zákony upravující tuto oblast, i Ústavní zákon věnuje tomuto negativnímu jevu pozornost. Jelikož jsme členy Evropské unie, musí se ČR řídit i právní úpravou na této úrovni. I analýze zákonů je věnována samotná kapitola mé práce.

Především snaha uspokojit zainteresované strany hrozí, že bude většinou někdo ve znevýhodněné pozici. Tato problematika je velice obsáhlá a ani nynější právní úprava, nezaručuje rovné příležitosti všem zainteresovaným stranám ve zmíněném pracovním vztahu.

Touto otázkou se zabývá moc soudní, která v případech kdy je zjištěna diskriminace, rozhoduje. Značnou roli má i moc zákonodárná, která zákony tvoří i schvaluje. Jedná se tedy o spleť záležitostí dotýkající se právního systému ve velké míře.

2. Cíle a metodika práce

2.1 Cíl práce

Cílem bakalářské práce je zmapování situace a případné stanovení závažných problémů na trhu práce v České republice, z hlediska zachování rovných práv zaměstnanců. Provést výzkum v malých a středních podnicích, z důvodu zjištění nerovných práv zaměstnanců, tedy diskriminace. A dále zjistit jak je tato problematika legislativně upravena již existujícími zákony, právními předpisy, či směrnicemi EU.

2.1.1.Hlavní cíl

Hlavním cílem bakalářské práce je výzkum malých a středních podniků z hlediska dodržování rovných práv zaměstnanců. Analýza existující právní úpravy v pracovněprávních vztazích na úrovni České republiky a Evropské unie.

2.1.2. Vedlejší cíl

Objasnění důležitých pojmů v oblasti rovného zacházení a hlavních forem diskriminace. Vymezení diskriminačního jednání vůči zaměstnancům v pracovněprávních vztazích a určení hlavních znevýhodněných skupin na trhu práce v České republice. Porovnání této problematiky se Slovenskou republikou.

2.2 Hypotézy

Pro naplnění cíle bakalářské práce, byly stanoveny tyto hypotézy:

- 1.** Zaměstnanci v malých a středních podnicích, kteří mají nižší, než vysokoškolské vzdělání se setkávají s diskriminací na pracovišti častěji nežli ti, kteří mají vyšší vzdělání.
- 2.** Většina zaměstnanců malého či středního podniku se již za svůj život setkala osobně určitým způsobem s diskriminací na pracovišti.
- 3.** Česká republika je na tom v porovnání se Slovenskou republikou lépe, v oblasti rovného zacházení, z hlediska zajištění a dodržování právní úpravy ve vztahu ke svým zaměstnancům.

2.3 Metodika

Bakalářská práce je rozdělena na část teoretickou a část praktickou. Obě tyto části mají rozlišný způsob zpracování. První, tedy teoretická část, má podobu literární rešerše. Primární činností je nastudování informací týkající se oblasti pracovního práva a příslušné legislativy dotýkající se této problematiky, s kterou úzce souvisí i práva lidská zakotvena v Ústavě. Dále nastudování odborné literatury, která doplní oblast rovného zacházení a ochrany práv zaměstnanců na trhu práce.

Druhá, praktická část je tvořena dotazníkovým šetřením, které je vůči zaměstnancům zcela anonymní. Dotazník byl vytvořen pouze v tištěné podobě, a to v programu Microsoft office word, označen jako Příloha 1. Sestavení dotazníku a otázky v něm, byly sestaveny za účelem pomoci naplnit cíle bakalářské práce. Dotazník byl tvořen 13 otázkami, z čehož byly 3 otázky identifikačního charakteru.

Tyto dotazníky byly poté rozdány ve Středočeském kraji a v Praze a to do 4 malých a středních podniků. Bylo zde osobně rozdáno celkem 178 tištěných dotazníků, které byly všechny ihned vyplněny. Sběr dat probíhal v období 25. července 2013 do 30. září 2013. Respondenti byli vybíráni na základě úsudkového, nepravděpodobnostního výběru z důvodu zadaných kritérií pro výzkum.

Ke zpracování a lepší interpretaci nasbíraných dat byl vytvořen kódovací rámec. Pro přehlednost byly následně výsledky zpracovány do grafů a tabulek.

3. Zacházení se zaměstnanci

3.1. Rovné zacházení

Michal Bobek a kol. (2007) definoval princip rovnosti jako otázku, kdo je s kým roven či srovnatelný. Podkladem pro odpověď na tuto otázku, jsou požadavky funkční, ale i politické. Dominantní roli zde zaujímá srovnatelnost funkční, tedy jaký okruh osob je schopen zastat danou práci. Požadavky politické udávají, že určité členění skupin či určitá kritéria vyčleňování nejsou možná, a to i přesto, že jsou funkční a racionální.

V Pracovněprávních vztazích dochází v souvislosti s rovným zacházením k problému, kdy dané subjekty hájí své ekonomické zájmy. Příkladem může být těhotná uchazečka, která je pro podnik jakýmsi budoucím rizikem. I z tohoto důvodu se může zaměstnavatel rozhodnout nepřijmout tuto uchazečku a tím dochází k nerovnému zacházení k tzv. diskriminaci.

Oblast rovného zacházení se tedy zjevně dotýká ekonomického prospěchu a efektivity ze strany zaměstnavatele na úkor znevýhodněného, který má o danou pracovní pozici zájem. Michal Bobek a kol. (2007) uvádí, že povinnost takového pracovníka zaměstnat je traticí pro zaměstnavatele. V tuto chvíli je zapotřebí funkční, neboli politické zohlednění, které určuje meze těmto požadavkům upravující rovnost.

3.2. Diskriminace

Diskriminace je projevem negativního vlivu společnosti, kdy dochází k znevýhodnění určité skupiny osob či samotného jedince. Toto znevýhodnění pramení z rozlišování a kategorizování, tu vždy bylo, je a bude. Prospěch, postoje a záměry jednotlivců, skupin, společenství a dalších útvarů hraje značnou roli. Je pravděpodobné, že daná osoba, která se diskriminace dopouští, si toho je leckdy zcela vědoma. Daná osoba může být předmětem diskriminace z mnoha důvodů.

Nejčtenějšími faktory diskriminace jsou věk, pohlaví, národnost, rasa, těhotenství, ale i sexuální orientace a mnoho dalších. I postižení jedince může být předmětem diskriminace, kompenzací pro zaměstnavatele při jeho zaměstnání, je sleva na dani. Stát přispívá i aktivní sociální politikou, kterou se snaží například vytvořit nová pracovní místa, či podporovat výše zmíněnou znevýhodněnou skupinu obyvatelstva.

3.3. Diskriminace přímá

Jedná se o takový způsob nerovného zacházení, kdy je s jedincem či skupinou osob zacházeno odlišným způsobem. Důvodem takového jednání je srovnatelnost, která pramení z nepřipustného rozlišování na základě věku, rasy, pohlaví, náboženského vyznání a z dalších skutečností. Tento způsob diskriminace je zjevný, není tedy skrytý, v mnoha případech lítostně okatý. Důležitost se samozřejmě příkládá dopadu, tíži tohoto jevu doléhající na jednotlivce, či na skupinu osob.

V Evropském kontextu se považuje za základní test belgický jazykový případ (č. 2), který prosazuje antidiskriminační prvky. Tento případ podle Michala Bobka a kolektivu 2006, pojednává především o proporcionalitě mezi metodami, které jsou použity a mezi cíli, kterých má být dosaženo:

Princip rovnosti zacházení je porušen tehdy, pokud odlišnost v zacházení nemá objektivní a rozumné ospravedlnění. Existence takového ospravedlnění musí být posuzována ve vztahu k cíli a účinkům přezkoumávané regulace. Zřetel musí být vzat na principy, které obvykle převažují v demokratických společnostech.

Oproti tomuto případu vymezuje judikatura polského Ústavního tribunálu to, co se za diskriminaci nepovažuje:

Pokud odlišné zacházení s podobnými situacemi je v relevantním vztahu k cílům, o které usiluje zákonodárce, pokud realizace těchto cílů je ospravedlnitelná jinými ústavními normami, principy nebo hodnotami a to zvláště principem sociální spravedlnosti, a pokud odchýlení se od principu rovnosti zůstane přiměřené ve vztahu k cíli, kterého má být dosaženo, potom nelze odlišné zacházení považovat za diskriminaci (nebo privilegium).

3.4. Diskriminace nepřímá

Návrh antidiskriminačního zákona charakterizoval nepřímou diskriminaci v souladu s komunitárním právem jako: „*Jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního rozhodnutí, kritéria nebo praxe je ze zakázaných důvodů osoba znevýhodněna oproti ostatním*“. Oproti tomu je zde vnášen prvek politické právní úpravy, který hovoří o nediskriminaci v tom smyslu, kdy rozhodnutí, kritérium nebo praxe je věcně odůvodněná oprávněným účelem a prostředkem k jeho dosahování, které jsou přiměřené a nezbytné.

Michal Bobek a kol. (2007) hovoří o dvou subtypech, které odpovídají popisu nepřímé diskriminace. První subtyp pojednává o tom, že „*Obecná právní norma působí sice rovně na všechny adresáty, ale je příliš široká, protože na některé adresáty působí nepřipustně, přísněji či jinak nepříznivěji než na adresáty jiné*“. Příkladem, může být zavedení školních uniforem pro všechny žáky dané školy, která se ovšem nedotýká většinové populace, ale může se dotýkat náboženských minorit, které mají zavedeny přísné modely oblékání.

Druhý subtyp pojednává o tom, že *Právní norma upravuje výjimku z obecné regulace, která ovšem dopadá na určitou skupinu lidí*. Příkladem zde může být odlišná ochrana zaměstnanců na zkrácený pracovní úvazek, která je činí vůči zaměstnavateli méně chráněnými než zaměstnance na plný pracovní úvazek.

Tyto subtypy se od sebe určitým způsobem liší. V prvním případě se jedná o jakési domáhání, aby byla vytvořena výjimka pro znevýhodněné skupiny vůči obecné právní úpravě, spočívající v nošení oděvů, které dané skupině osob jejich víra dovoluje.

V případě druhém se jedná o vymáhání příznivější právní úpravy a to z hlediska zrovnoprávnění se skupinou více chráněnou, spočívající ve stejných podmínkách pro zaměstnance na částečný a plný úvazek.

3.5. Pozitivní diskriminace

Pozitivní diskriminací se rozumí souhrn opatření, které poskytují zvýhodnění určité skupině osob, na základě diskriminačního kritéria. Tím má být dosaženo potlačení a snížení nerovností v zacházení na trhu práce. Tato pozitivní diskriminace se uplatňuje především na krátké časové období, například při zařazení zaměstnance do daného pracovního procesu. Může se jednat o romy, těhotné ženy, postižené a „další rizikové skupiny“.

Otázka pozitivní diskriminace je samozřejmě řešena i v současné době, k této problematice se vyjádřila i starostka obce Šluknov Mgr. Eva Džumanová. Hovoří se zde o efektivitě řešení otázek, týkající se sociálně vyloučených lokalit. Mgr. Eva Džumanová tuto situaci spojuje s politickou stranou ČSSD, která představila plán o pěti programových krocích, které by měly zmírnit sociálního napětí v české společnosti. Jedná se o začleňování dětí ze sociálního vyloučení, do běžného vzdělávacího systému, prosazení zákona o sociálním bydlení, efektivní využívání evropských fondů na využívání sociálních programů, posílení struktury na úřadu vlády a také prohloubení koordinace mezi vládou a obcemi. Ona sama se k tomuto tématu vyjádřila pouze okrajově:

Pozitivní či obrácená diskriminace je v naší společnosti právem vnímána, ač je mnohdy popírána. Nevím konkrétně, které osoby či organizace mají být těmi, které předkládají návrhy na řešení romské problematiky. Jiné návrhy bude předkládat Agentura pro sociální začleňování, jiné zástupci politických stran, jiné zástupci obcí a měst.

Jde zde o velké množství subjektů, které ovlivňují tuto problematiku a proto je důležitá kompatibilita a součinnost těchto institucí za účelem zdárného vyřešení jakési sociální averze.

3.6. Negativní diskriminace

Touto formou diskriminace rozumíme znevýhodnění určité skupiny lidí, či jedince na základě diskriminačních kritérií, které upravuje Antidiskriminační zákon. Této problematice se věnují mnozí autoři, kteří hovoří o negativní diskriminaci následovně:

Negativní diskriminace bude ošetřena právem častěji, neboť bude v jejím důsledku docházet k omezování či dokonce k vylučování některých subjektů či jejich skupin a takové chování bude ohrožovat či narušovat zachování rovnosti ve společnosti. Podstatou bude tedy ubírání práv určitému okruhu lidí.

(Koldinská, 2009)

Aby se tedy nejednalo o negativní diskriminaci, musí být využita pozitivní opatření týkající se znevýhodněných skupin aplikována na všechny tyto skupiny bez ohledu na diskriminační důvody, které jsou definovány dle Antidiskriminačního zákona č. 198/2009 Sb. § 2 odst. 3: „*rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra či světový názor*“.

4. Formy diskriminace

4.1. Obtěžování

Obtěžováním rozumíme nežádoucí chování na pracovišti, založené na úmyslném jednání proti lidské důstojnosti v souvislosti s důvody uvedenými v Antidiskriminačním zákoně č. 198/2009 § 2 odst. 3, kde je tato forma diskriminace označována za diskriminaci přímou, kdy jde o takové jednání: *„ve kterém se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo, nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci“*. O chování, které je považováno za obtěžování, je uvedeno následující:

- a) *Záměrem nebo důsledkem takového jednání je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo*
- b) *jednání, které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.*

4.1.1. Mobbing

Touto formou diskriminace se rozumí šikana na pracovišti, tedy chování, které je nevybíravé mezi pracovníky daného podniku, nejčastěji probíhající na stejné úrovni dané pracovní pozice. V podstatě má mobbing mnoho společného s obtěžováním na pracovišti, jedná se zde i o takové chování, které je zmíněno ve výše zmíněném případě a).

Pokud k takovému chování na pracovišti dojde je důležitý zásah zaměstnavatele, který by měl zabránit tomuto nepřijatelnému jednání.

4.1.2. Bossing

Tato forma diskriminace je velice úzce spjata s Mobbingem na pracovišti, nejedná se o šikanu za strany zaměstnanců, ale ze strany zaměstnavatele. V tomto případě vedoucí pracovník zneužívá vedoucího postavení a je poté mnohem nebezpečnější a deformující, nežli první případ. Na daného zaměstnance má tato forma diskriminace opravdu drtící účinky. Příkladem může být dobře odvedená práce, ale přesto zaměstnavatel projevuje určitou formu pohrdání a nedocenění, kdy kriticky hodnotí vykonanou práci a je schopen daného zaměstnance zesměšnit, snížit mu jeho finanční ohodnocení a tím tak zaměstnance poškodit i po psychické stránce.

Samozřejmě je možnost řešení této situace a to skrze soudní řízení, či zapojení dalšího kontrolního orgánu dohlížející na tuto oblast, aby daný případ prošetřilo. Ovšem tu skutečnost, že je zaměstnanec do konce života zasažený takovýmto jednáním, je nevyhnutelná.

4.3 Sexuální obtěžování

Sexuální obtěžování je upraveno Antidiskriminačním zákonem č.198/2009 Sb. §4 odst. 1 a odst. 2, který uvádí toto chování jako:

Nežádoucí chování související s diskriminačními důvody uvedenými v § 2 odst. 3, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.

Tento zákon má tedy velmi podobnou, až stejnou právní úpravu jako obtěžování, s tím že má ale sexuální povahu. Sexuálního obtěžování se mohou dopustit obě pohlaví s tím, že důkazní břemeno ponese vždy pachatel, který útočí na druhou osobu se sexuálním podtextem. Toto je nepřípustné jednání, kterého by se na pracovišti neměl dopouštět ani zaměstnanec, ale ani zaměstnavatel.

Pokud se tohoto protiprávního jednání dopustí zaměstnavatel, hrozí mu pokuta až 400 000 Kč a to dle zákona č. 251/2005 Sb. § 11 o inspekci práce, jako přestupek na úseku rovného zacházení.

4.4 Pronásledování, pokyn a navádění k diskriminaci

Poslední formy diskriminace, jež nejsou přípustné na území České republiky, jsou opět upraveny Antidiskriminačním zákonem, který uvádí následující:

„pronásledováním se rozumí nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle tohoto zákona

pokynem k diskriminaci se rozumí chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby

naváděním k diskriminaci se rozumí chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osobu“.

Všechny výše zmíněné formy diskriminace jsou určitým způsobem jakousi psychickou poruchou toho, kdo se takové diskriminace dopouští. Útočník má určitý pocit nadřazenosti, moci a dominance, čehož zneužívá ve prospěch tohoto jednání. Oběť, ať už je jim žena či muž, podřízený či nadřízený, utrpí jistou psychickou újmu, a proto ve většině případů napadený takové zaměstnání opouští.

5. Diskriminační důvody

Diskriminační důvody, aneb co může vyvolat narušení rovného zacházení s jedincem v podniku. Důvodů je mnoho, jedná se o rozdílnosti mnoha podob, které mají za následek tento negativní jev.

Důležitost sociální politiky v každém podniku a tedy i odpovídající podniková kultura, je nezbytným základem pro zdravé podnikové prostředí. Vztahy, které jsou v pracovním prostředí tvořeny a samozřejmě zařazení do dané hierarchie podniku, již zčásti vypovídá o tom, jak se s danou osobou bude „nakládat“, jak k ní bude přistupováno, jak s ní bude zacházeno. Jsou zde samozřejmě zákony, které kladou důraz na zaměstnavatele v otázce rovného zacházení, avšak ne vždy se tím zaměstnavatelé zcela řídí.

Diskriminační důvody, které budou následně zmíněny, vymezují znevýhodnění skupiny osob, či jedince. Jedná se o faktory, které jsou nejčastěji zmiňované za důvody onoho diskriminačního jednání.

5.1. Pohlaví

Rozdílnost zacházení z hlediska pohlaví je zakořeněno pevně v minulosti. Pokud se podíváme objektivně do historie, většina lidí má jistě vryto v paměti, že ženy mají být doma a starat se o děti a muži mají chodit do práce a svoji rodinu tak zabezpečit. V dnešní době, je to již pouhá minulost a právě z těchto historicky daných faktů vyplývají přirozeně rozdílnosti v zacházení.

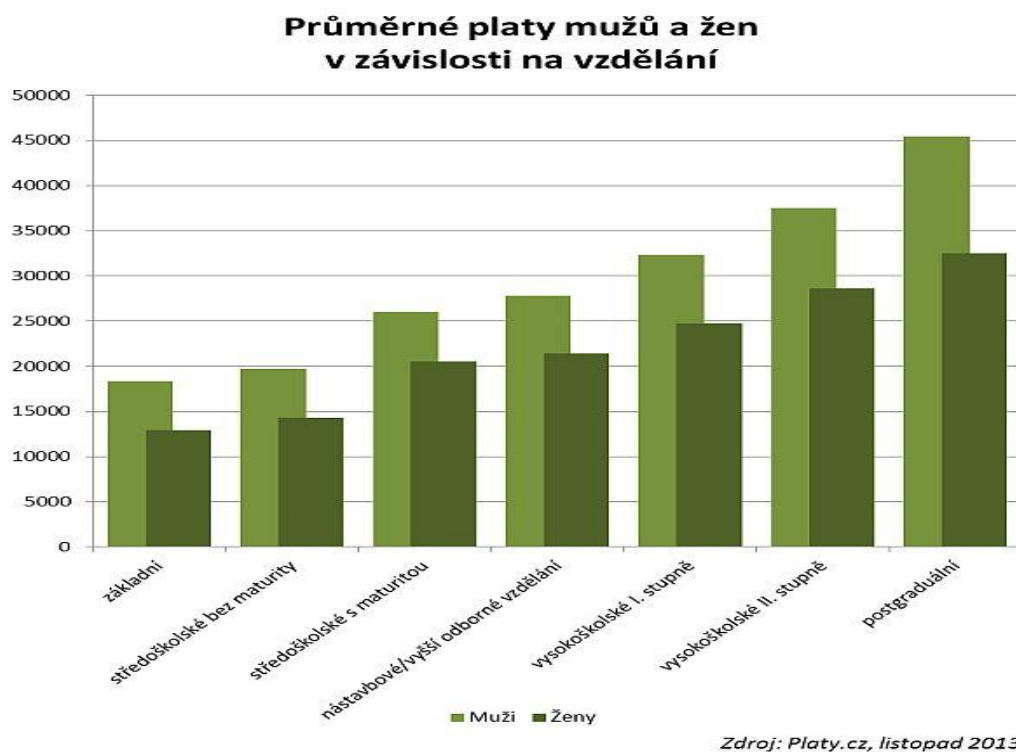
Jedna z autorek zmiňuje ve své knize: „*Chceme-li zjistit, kdy v evropském civilizačním okruhu přestala být biologická funkce ženy považována za její jedinou společností uznávanou úlohu, je třeba se vrátit do 17. století*“ (Horská, 1999)

Pokud žena tedy chtěla něco v té době znamenat, musela se vzdát výchovy svého dítěte, kdy jej hned po porodu musela přenechat vychovatelům. Žena tak mohla v jisté míře vykonávat určité níže postavené povolání a mít tak stejné právo jako muž se profesně rozvíjet. Jistá hierarchie a tedy úloha žen a mužů, které byly v historii nastoleny a tímto narušeny, se promítají do přítomnosti a způsobují tak značné problémy.

Největším problémem po mnoho let, zůstává otázka odměňování, kde jsou značné rozdíly. Problematika genderových mzdových rozdílů je stále řešena, i přesto nedochází ke sjednocení. Ve většině případů, mají větší platy muži, nežli ženy.

Důkazem toho může být analýza společnosti LMC, která provádí průzkumy platů a srovnání mezd, i v případě genderových rozdílů v závislosti na vzdělání. Obrázek 1 zobrazuje průměrné platy mužů a žen v závislosti na vzdělání a přináší tak zajímavé skutečnosti.

Obrázek 1: Srovnání platů mužů a žen z hlediska dosaženého vzdělání



Z grafu vyplývá, že příčinou těchto genderových rozdílů může být právě vzdělání. Můžeme si povšimnout, že muži, kteří mají středoškolské vzdělání s maturitou, mají vyšší platy nežli ženy s prvním stupněm vysokoškolského vzdělání. Ženy s druhým stupněm vysokoškolského vzdělání, mají o pár set korun více nežli muži s nástavbou, či vyšším odborným vzděláním.

Je proto evidentní, že s rostoucím vzděláním, jsou ženy schopné se přiblížit k výši platu mužů, avšak muži jsou ve všech případech o jeden stupeň nad ženami. Business analytik, který se tomuto výzkumu věnoval, zmínil: *„Žena musí mít o jeden stupeň vyšší vzdělání než muž, aby se jejich průměrný plat vyrovnal“*. (Němec, 2013)

Zdadojde někdy ke sjednocení mezd, pro obě pohlaví není jisté, jak tomu nasvědčuje historie, bude se jednat o „běh na dlouhou trať“. A to z důvodu hluboce zakořeněné role muže a ženy ve společnosti, kde muž byl ten, který první pracoval a tak má na trhu práce zřejmě „větší uznání, v podobě vyšší mzdy“.

Český statistický úřad zveřejnil seznam genderových pojmů, kde rovnost mezi ženami a muži definuje jako: *„neexistenci překážek pro rovnocennou účast na ekonomickém, politickém, sociálním a rodinném životě obou pohlaví“*. Nejen z tohoto vyplývá, že jde o celkový život jedince, kde by měla mít žena i muž „stejné startovní podmínky“.

Role státu je důležitá, nejen z hlediska legislativní úpravy, ale i z hlediska podpory těchto znevýhodněných skupin. Konstrukce funkčního systému, který bude tuto problematiku optimalizovat, je nezbytný pro danou zemi.

5.2. Věk

Zaměstnavatelé by měli mít na paměti, že nejefektivnější pracovní skupinou jsou mladí, starší, vyzrálí, zkrátka veškeré obyvatelstvo bez ohledu na věk. Věk je překážka jak pro mladé, kdy zaměstnavatelé požadují praxi, kterou většinou nemají, tak pro starší

jedince, kteří ji mají, avšak nejsou již pro zaměstnavatele tak „atraktivní“. Stát by měl ale v budoucnu počítat s tím, že populace bude stárnout a tento segment bude tvořit značnou část potenciálních pracovníků na trhu práce.

Cimbálníková Lenka spolu s dalšími autory ve spolupráci s Asociací institucí vzdělávání dospělých v ČR vydali knihu jako příručku, jak zacházet v zaměstnání s věkovou skupinou 50 a starší. S touto věkovou skupinou pracuje tzv. „Age Management“, který se snaží zajistit možnost Všem pracovníkům, aby využili svůj potenciál na trhu práce v kterémkoliv věku. Age Management má osm pilířů, z kterých by si mělo vzít vedení podniku příklad k tomu, aby vytvořily zdravé a efektivní pracovní prostředí. Těchto osm pilířů zobrazuje tabulka 1.

Tabulka 1: Pilíře Age Managementu při práci s věkem

1.	znalost problematiky věku
2.	vstřícný postoj vůči věku
3.	dobrý management, který rozumí individualitě a rozdílnosti
4.	kvalitní a funkční věková strategie
5.	dobrá pracovní schopnost
6.	vysoká úroveň kompetencí
7.	dobrá organizace práce a pracovního prostředí
8.	spokojený život

Zdroj: Age management pro práci s cílovou skupinou 50+

Pokud se začne pohlížet na pracovníka, jako na cenný a potenciálně využitelný zdroj, v kontextu s jeho osobním životem, bude mít podnik spokojené a efektivně pracující zaměstnance. Péče o zaměstnance, ať už mladého, nebo staršího přináší ve většině případů zasloužené ovoce. Zaměstnavatel

Vláda České republiky v souvislosti s touto problematikou schválila strategii „Evropa 2020“, která se zaměří na snížení nezaměstnanosti věkové skupiny od 15-64 let.

5.3. Mateřství, těhotenství, rodičovství

Zaměstnavatelé při přijímacím pohovoru, kdy se hlásí o dané místo ženy, nemohou používat přímé otázky týkající se mateřství, těhotenství, či rodičovství. Jde o otázky typu: „Jste těhotná, budete se vdávat, kolik máte dětí“?

Je pochopitelný strach zaměstnavatele, že ženu přijme, ta bude chtít založit rodinu a opustí dané zaměstnání. Nicméně předem se tohoto domnívat a nepřijmout tak ženu do zaměstnání, je diskriminační a i přes ekonomické zájmy společnosti, nemůže být akceptována.

Rodinný a pracovní život není možné rozdělit, ve většině případů se jedná právě o ženu, která dítě porodí a po další tři roky mateřské dovolené se o něj stará a je s ním doma. Ale co potom? Zaměstnavatel má povinnost, po této rodičovské dovolené, ženu vzít zpět na danou pracovní pozici, tohoto se ale mnoho zaměstnavatelů zříká a už předem tuto „rizikovou skupinu“ raději nepřijme a tak se dopouští diskriminace.

Je možná vhodné zamyslet se nad tím, zda tři roky mateřské, nejsou „přežitek“ a jakýsi limitující. V Německé republice mají mateřskou dovolenou stanovenou na dobu 1 roku, pokud by toto rozhodnutí přispělo ke zlepšení této situace, proč to „nezkusit“.

Trh práce je na jednu stranu neflexibilní, a to v případě že žena po mateřské dovolené chce pracovat, ale má značné problémy pokud zaměstnání dříve neměla. Důležitost, směřuje k mužům, kteří by se měli také zasadit o větší participaci a tedy účasti na výchově dítěte a tak umožnit ženám se více profesně rozvíjet. Největším problémem je, že vždy jeden z rodičů bude ten, který nebude mít takové možnosti se profesně rozvíjet, jako ten druhý. A pokud rodina nedisponuje větším majetkem, aby mohlo být o dítě postaráno, bude docházet k rozporu mezi profesním a rodinným životem.

Nutností je tak funkční sociální a rodinná politika státu, která by měla tuto oblast optimalizovat. Autorka knihy o progresivní politice státu, v této oblasti uvádí:

„Progresivní rodinná politika by měla stát jednoznačně na principu péče jako celospolečenské otázky týkající se státu, zaměstnavatelů, dalších aktérů občanských společností a jak žen, tak i mužů“. (Křížková, 2008)

Zainteresovanost všech zmíněných subjektů je nezbytná z důvodu toho, aby bylo docíleno prostředí, kde má každý stejné podmínky.

5.4. Zdravotní stav, postižení

Tato problematika se dotýká všech, ať chceme nebo nechceme. *„Hranice mezi „my“ a „oni“ je zde nejen umělá, ale také proměnlivá. Zdravotně postižení lidé proto vždy trpěli stigmatem, předsudky a vyloučením ze společnosti.“* (Fredman, 2007)

V roce 1994 začal být účinný zákon o povinném zaměstnávání určité kvóty postižených v podnicích, s větším počtem zaměstnanců. Zaměstnavatelé však i přes vysoké sankce, které byly udělovány při odmítání registrace těchto jedinců, tuto povinnost neplnili. Ke zlepšení situace došlo až v roce 1995, kdy se zákon o diskriminaci zdravotně postižených dostal do Sbírky zákonů, nicméně dodnes disponuje jistými nedostatky.

Na druhé straně pokud zaměstnavatelé dopomohou ke zlepšení této situace, ve smyslu zaměstnávání postižených osob, bude se jednat o situaci výhodnou pro obě strany, ale i pro celou společnost, z důvodu jejich nezbytného začleňování.

Pro zaměstnavatele jde o výhody ve smyslu slevy na dani, což upravuje zákon č. 586/1992Sb., §35 v případě zaměstnání postižené osoby. Kdo je osoba postižená a těžce postižená a na jakou výši slevy má tak zaměstnavatel nárok, vymezuje zákon o zaměstnanosti č.435/2004Sb.

Antidiskriminační zákon č.198/2009 Sb. vymezuje zdravotní postižení pod §5, odstavec šestý:

Pro účely tohoto zákona se zdravotním postižením rozumí tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení, které brání nebo může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení v oblastech vymezených tímto zákonem; přitom musí jít o dlouhodobé zdravotní postižení, které trvá nebo má podle poznatků lékařské vědy trvat alespoň jeden rok.

5.5. Rasa, etnický původ, národnost

Otázka rasy a etnicity je velice složitá a spletitá. Již od pradávna zde vládla určitá hierarchie, ať už mezi rody, národy nebo jen skupinou lidí, vždy byl někdo podřízen a někdo nadřízen. Už jen pouhá zmínka o tvoření kolonií a mocenské podmaňování původního obyvatelstva, nasvědčují zneužívání dominantního postavení a moci v negativním slova smyslu.

Na území našeho státu jde o problematiku spjatou s národnostními menšinami, především s Romy, o jejichž začlenění se snažíme několik desítek let. Jinde ve světě, se může jednat o rasové problémy mezi černými, bílými, Asijci ad.

I přesto, že jsme všichni „z jednoho těsta“ dochází k významným znevýhodněným odlišujících se kultur, ať už jde o barvu jejich pleti, náboženství, které uznávají, nebo jen zkrátka o zemi, v níž se narodili.

Historie této problematice zrovna pozitivní vývoj do budoucna neusnadňuje a tak půjde o to, jak se k tomu postaví generace následující.

Diskriminační důvody, které zde byly uvedeny, nejsou jediným předpokladem pro vyvolání tohoto negativního jednání. Je zde i mnoho dalších aspektů, kvůli kterým dochází k diskriminaci. Může se jednat o jinou sexuální orientaci, než která je vnímána společností jako „přirozená“. Dále se může jednat například o vzhled daného jedince.

Důvodů je opravdu mnoho, proto je důležité, aby vedení podniku přistupovalo pozitivně k odlišnostem jejich potenciálních pracovníků.

6. Legislativa rovného zacházení České republiky

6.1. Ústava České republiky

Ústava nabyla účinnosti dne 1. ledna 1993 a tvoří tak Ústavní pořádek České republiky. Je nejvýše postaveným právním předpisem, dominantním pro veškeré právní normy, které s ní musí být v souladu.

Již v Preambuli Ústavy ČR můžeme nalézt odkaz na rovnoprávnost jedince:

My, občané České republiky v Čechách, na Moravě a ve Slezsku, v čase obnovy samostatného českého státu, věrni všem dobrým tradicím dávné státnosti zemí Koruny české i státnosti československé, odhodláni budovat, chránit a rozvíjet Českou republiku v duchu nedotknutelných hodnot lidské důstojnosti a svobody jako vlast rovnoprávných, svobodných občanů, kteří jsou si vědomi svých povinností vůči druhým a zodpovědnosti vůči celku, jako svobodný a demokratický stát, založený na úctě k lidským právům a na zásadách občanské společnosti, jako součást rodiny evropských a světových demokracií, odhodláni společně střežit a rozvíjet zděděné přírodní a kulturní, hmotné a duchovní bohatství, odhodláni řídit se všemi osvědčenými principy právního státu, prostřednictvím svých svobodně zvolených zástupců přijímáme tuto Ústavu České republiky.

Zde je zakořeněn základ rovnosti občanů, ať už se dotýká jakékoliv oblasti. Dále je blíže rovné zacházení upraveno Listinou základních práv a svobod a dalšími zákony, kterým je věnována pozornost dále.

6.2. Listina základních práv a svobod

LZPS spolu s již zmíněnou Ústavou „dva základní pilíře“ na kterých stojí ústavní pořádek České republiky. Tento Ústavní zákon, který se stal platným v lednu roku 1993, vycházel také z Všeobecné deklarace lidských práv, který byl v platnosti již v roce 1948. V LZPS jsou uvedeny základní práva a svobody jedince, které jsou rozděleny do 6 hlav, přičemž pro moji práci je významná již hlava první a to článek 3, odstavec 1, zde můžeme najít přímý odkaz na rovné zacházení s jedincem:

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.

Pokud se zaměříme na tuto problematiku podrobněji, můžeme zmínit i případy týkající se například šikany, či obtěžování na pracovišti. Hlava druhá, článek 10, odstavec první říká: *„ Každý má právo, aby byla zachována jeho lidská důstojnost, osobní čest, dobrá pověst a chráněno jeho jméno. “*

Co se týká problému etnicity na trhu práce, i zde musí být zachována rovnost v zacházení, hlava třetí, článek 24 ústavního zákona vymezuje: *„Příslušnost ke kterékoli národnostní nebo etnické menšině nesmí být nikomu na újmu. “*

Postavení ženy na trhu práce je i v dnešní době velice diskutovaným tématem, pro ženy na mateřské dovolené, je věnována také pozornost v této listině. Jedná se o hlavu čtvrtou, článek 32, odstavec druhý, kdy: *„Ženě v těhotenství je zaručena zvláštní péče, ochrana v pracovních vztazích a odpovídající pracovní podmínky. “*

Ochrana v pracovních vztazích je dána například tím, že je zaměstnavatel povinen ženu po mateřské, která v daném podniku pracovala, přijmout zpět. Pro zaměstnavatele je to ovšem největší strašák a nejistota, která může být.

6.3. Antidiskriminační zákon

Parlament tento zákon usnesl v dubnu, roku 2008 a stal se účinný roku 2009. Byl tak zároveň definován antidiskriminační rámec, kterým se musí právní prostředí České republiky řídit. Tento zákon vychází jak ze směrnic EU, tak ze zákonů ČR, počínaje výše zmíněnou LZPS. Zákon, komplexně upravuje jak oblast rovného zacházení, tak opravné právní prostředky, které ochraňují dotčené před diskriminací.

Žalovaný v případě takového konání nese důkazní břemeno a je povinen, se v dané záležitosti u soudu zpovídat a prokázat tak, že dané jednání nemělo diskriminační charakter.

Antidiskriminační zákon je velice obsáhlý, přesto hned na začátku tohoto zákona je základní myšlenka v §1, odstavec druhý: „*Fyzická osoba má právo v právních vztazích, na které se vztahuje tento zákon, na rovné zacházení a na to, aby nebyla diskriminována.*“

Na druhé straně stojí zaměstnavatelé, kteří dle §5, odstavce třetího tohoto zákona: „*Zaměstnavatelé jsou povinni ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, pracovní a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, zajišťovat rovné zacházení*“.

Pokud ale vezmeme v potaz například genderové mzdové rozdíly, dochází k rozporu v zajištění rovnosti odměňování. Je proto důležité přihlížet i k povaze práce, časové náročnosti a k dalším pracovním předpokladům, které také určují hodnotu práce.

I přesto mají muži více peněz za stejnou práci, nežli ženy.

6.4. Zákoník práce

Zákoník práce č.262/2006 Sb. nabyt účinnosti dne 1.1.2007, nahradil tak normu předcházející a zpracoval řádně ustanovení i směrnice Evropské unie. ZP je nezbytný pro úpravu pracovněprávních vztahů, jsou zde uvedeny jak práva, tak povinnosti zainteresovaných stran. Zákon tak vymezuje i oblast rovného zacházení a rovných příležitostí a to §1a, odstavec první, kde je povinností: „*rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace*“.

Další nezbytnou právní úpravou je §16 a§17, který je také součástí již zmíněného AZ, upravují pojmy související s diskriminací a dále opravné právní prostředky. Zákon

vymezuje ale i takové jednání, za které se diskriminace nepovažuje a to §16 odstavec třetí, tohoto zákona:

Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.

Příkladem vyrovnání nevýhody může být zaměstnání postižené osoby, která má rozlišně upravené pracovní podmínky nežli osoba zdravá.

Dále se věnuje ZP také odměňování zaměstnanců a to §110, odstavec první, druhý a třetí, které se navzájem prolínají:

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

(2) stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce

(3) složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce.

Z uvedených paragrafů ZP vyplývá, že je na každém jedinci, na jaké úrovni vzdělání, duševní a fyzické kondice bude. Rozdíly se proto mohou tvořit i mezi stejným pohlavím, stejného věku. Není tedy pravidlem, že se tvoří rozdíly vždy mezi mužem a ženou, starým a mladým.

7. Legislativa rovného zacházení na úrovni Evropské Unie

7.1. Amsterodamská smlouva

Amsterodamská smlouva byla podepsána 2. října 1997 s tím, že v platnost vstoupila až 1. května 1999. Tato smlouva stejně jako smlouva Lisabonská, také pozměňuje smlouvu o Evropské unii a o založení Evropského společenství a související akty.

Novelizován byl článek 6a pojednávající o angažovanosti Institucí v boji proti diskriminaci:

Aniž jsou dotčena ostatní ustanovení této smlouvy v rámci pravomocí svěřených Společenství touto smlouvou, může Rada na návrh Komise a po konzultaci Evropského parlamentu jednomyslně přijmout vhodná opatření k boji proti diskriminaci na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo světového názoru, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.

Článek 141, 119 v dřívějším znění, přesněji odstavec 1, se věnuje oblasti pohlaví, kde zákon stanoví: „Každý členský stát zajistí uplatnění stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci“.

AS podporuje tak ochranná opatření, která umožňují poskytnout výhody vyrovnávající odlišnosti pohlaví v profesním životě.

7.2. Lisabonská smlouva

Lisabonská smlouva pozměňuje dvě smlouvy, Smlouvu o Evropské unii a Smlouvu o založení Evropského Společenství. Smlouva byla podepsána v Lisabonu dne 13. prosince 1997. V platnost měla smlouva vstoupit od ledna 2009, k tomu nedošlo z důvodu toho, že nebyl dokončen ratifikační proces členských států.

V první řadě šlo o Irsko, kde byla LS odmítnuta v Referendu. Česká republika také značně pozdržela tento proces, jelikož bylo nejprve zapotřebí řízení před Ústavním soudem, které bylo zapotřebí z důvodu ustanovení souladu LS s ústavním pořádkem ČR. Prezident Václav Klaus podepsal LS 3. listopadu 2009 a dne 17. listopadu byla České republice uložena listina o ratifikaci.

Jak již bylo v úvodu řečeno, LS pozměňuje dvě zakládající smlouvy EU. Změny postihly již úvod listiny, kde byl novelizován článek 1a:

Unie je založena na hodnotách úcty k lidské důstojnosti, svobody, demokracie, rovnosti, právního státu a dodržování lidských práv, včetně práv vyznačujících se pluralismem, nepřipustností diskriminace, tolerancí, spravedlností, solidaritou rovností žen a mužů.

Článek 2 odstavec 3 hovoří o tom, co je cílem EU: „*Bojuje proti sociálnímu vyloučení a diskriminaci, podporuje sociální spravedlnost a ochranu, rovnost žen a mužů, mezigenerační solidaritu a ochranu práv dítěte*“.

Novelizován byl také článek 6, který uznává práva a svobody v LZPSEU, která je k Lisabonské smlouvě pouze přiložena, není její součástí.

7.3. Listina základních práv Evropské Unie

O vypracování rozhodla Evropská Rada již v roce 1999. Díky LS, ke které byla připojena, se stala součástí primárního práva EU a upřesňuje tak základní práva Společenství. Tato Listina má tak stejnou právní sílu jako Smlouvy zakládající.

V platnost vstoupila až spolu s LS 1. prosince 2009 i přesto, že byla vyhlášena již v roce 2000 na Mezivládní konferenci v Nice. Do doby platnosti Listiny, se jednalo o právně nezávazný dokument ve formě politické deklarace.

Evropská unie vycházela při tvoření tohoto dokumentu z ústavních tradic, z mezinárodních úmluv a dále z Judikatury Soudního dvora a Evropského soudu pro lidská práva.

Článek 22 věnuje pozornost kulturní, náboženské a jazykové rozmanitosti, která je Unii respektována.

Důležitý pro oblast pracovního práva je článek 23, který věnuje pozornost rovnosti mužů a žen: „*Rovnost žen a mužů musí být zajištěná ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci*“. V souvislosti s dalším odstavcem tohoto článku: „*Zásada rovnosti nebrání zachování nebo přijetí opatření poskytujících zvláštní výhody ve prospěch nedostatečně zastoupeného pohlaví*“.

Článek 26 této Listiny, se zaměřuje na osoby zdravotně postižené a na jejich začlenění. Co se například mateřství týče i tuto oblast Listina vymezuje v souvislosti s pracovním životem, a to článek 33, odstavec 2: „*V zájmu zachování souladu mezi rodinným životem má každý právo na ochranu před propuštěním z důvodu spojeného s mateřstvím*“.

7.4. Směrnice č. 75/118/EHS o rovném odměňování z hlediska pohlaví

Tato směrnice byla vydána za účelem sjednocení a vyrovnání mzdových podmínek mužů a žen na trhu práce EU. Prostřednictvím odpovídajících právních předpisů měly členské státy zajistit platnost zásady a umožnit tak zaměstnancům požívat právní ochrany Společenství. Směrnice byla podepsána v Bruselu 10. února 1975.

Kladla si za cíl zavedení zásady stejné odměny za vykonanou práci na základě pohlaví. Jednalo se tedy o stanovení potřebných a jednotných kritérií, dle kterých by byla práce klasifikována. Směrnice tak kladla důraz na zavedení nezbytných opatření, které se týkaly členských států a jejich vnitrostátních předpisů a apelovala tak na jejich uvedení v soulad se směrnicí. Klád se důraz na smlouvy kolektivní, pracovní, na mzdové tarify, dohody o mzdě nebo o individuální pracovní smlouvy.

Článek 7 zavedl povinnost seznámit s touto směrnicí zaměstnance každého, podniku EU, čímž se měla zvýšit informovanost týkající se této oblasti. Účelem této směrnice,

bylo především zefektivnění vnitrostátních předpisů členských států, v oblasti rovného odměňování vztahující se pohlaví.

7.5. Směrnice č. 76/207/EHS

Rovné zacházení a příležitosti pro muže a ženy byly a jsou jednou z hlavních priorit Společenství, zejména pokud jde o stejný přístup k možnostem odborného vzdělání, pracovním podmínkám, k postupu v zaměstnání a k zaměstnání jako takovému.

Článek číslo 2, této směrnice, vymezuje a upřesňuje práva, kterých se nedotýká.

Členským státům je prostřednictvím této směrnice uložena povinnost, odstranit veškeré zákony, které odporují zásadám rovného zacházení a uvést ji tak v soulad.

Účelem je zákaz jakékoliv diskriminace na základě pohlaví přímo, nebo v případě nepřímé diskriminace, která se dotýká rodinného stavu. Je tak posílena i ochrana žen z hlediska těhotenství, či mateřství.

7.6. Směrnice č. 97/80/ES o důkazním břemenu a jeho přenosu, v případech diskriminace na základě pohlaví

Dříve bylo pravidlem, že důkazní břemeno nesla osoba poškozená, která musela dokazovat, že došlo k diskriminačnímu jednání ze strany zaměstnavatele. Jelikož se jednalo o nepříjemný proces, z hlediska dokazování v dané věci, diskriminovaní se častokrát na soud ani neobrátili.

Z důvodu zvýšení ochrany zaměstnanců a jejich práv, byla v roce 1997 podepsána právě tato směrnice upravující přenos důkazního břemene na žalovaného. Tak stanovil článek 4, odstavec 1:

Členské státy přijmou v souladu se svými vnitrostátními soudními systémy nezbytná opatření, aby pokud se určitá osoba cítí poškozena nedodržením zásady a rovného zacházení a předloží soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, příslušelo žalovanému prokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.

S případem prokazování důkazního břemene, se můžeme na pracovišti setkat například v případě sexuálního obtěžování. Bylo proto nutností, zavést tuto směrnici, která ušetří poškozeného od dokazování a naopak, že je na žalovaném, aby tak před soudem učinil.

7.7. Směrnice č. 2000/43/ES o zásadě rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ

Touto směrnicí mělo dojít k zajištění ovlivnění členských států, na demokraticky a tolerantně smýšlející národy, které nebudou diskriminovat jedince na základě jejich rasy nebo etnicity. Směrnice, byla usnesena v roce 2000 a její úvod, je věnován formám diskriminace v souvislosti s rasou a etnickým původem jedince.

Článek 3, odstavec 1 upravuje oblast působnosti této směrnice, vztahující se na osoby jak z veřejného, tak ze soukromého sektoru.

Důležitou roli zde hrají profesní požadavky. Z povahy dané pracovní činnosti mohou vyplývat určité rozdílnosti, může se však, ale jednat o přiměřené požadavky, které jsou v souladu s legitimními cíly a nemají tak diskriminační charakter.

Členský stát má opět možnost zavést opatření na podporu znevýhodněných osob, z důvodu jejich rasy či etnicity a to na základě článku 5, obsaženém v této směrnici.

Zapotřebí je působnost subjektů na podporu rovného zacházení, což nařizuje článek 3, který se souhlasem žalobce, bude moci zahájit případné soudní řízení.

Nezbytnost přijmutí právních předpisů a tak dosažení souladu s touto směrnicí, musely členské státy provést do 19. června 2003.

Každý stát musel také zavést systém sankcí, dle článku 15: „ *Takto stanovené sankce, které mohou zahrnovat vyplácení náhrad oběti, musí být účinné, přiměřené a odrazující*“.

7.8. Směrnice č. 2000/78/ES o rovném zacházení

Touto směrnicí se stanovil obecný rámec, týkající se rovného zacházení v zaměstnání a v povolání. Soulad se základními lidskými právy a svobodami byl nezbytným předpokladem. Směrnice byla vyhlášena Evropskou Radou v roce 2000 a pohlíží na diskriminaci především z hlediska znevýhodněných skupin, kterým je věnována většina článků této směrnice.

Hlavním cílem bylo zlepšení koordinace strategií evropské zaměstnanosti. V Helsinkách byly Evropskou Radou schváleny hlavní zásady zaměstnanosti, které se snažily integrovat znevýhodněné skupiny na trhu práce a věnovat jim tak větší pozornost.

8. Legislativa rovného zacházení v zemi Evropské Unie

Země, která bude analyzována z hlediska právní úpravy rovného zacházení, měla být členem EU, vybrána byla tedy Slovenská republika. Slovensko bylo vybráno z důvodu společných kořenů s Českou republikou, kdy šlo o tehdejší Československou republiku.

Již v tomto období bylo nerovné zacházení legislativně upraveno a bylo zakotveno v tehdejší ústavní listině č. 121/1920 Sb. ze dne 29. února. Zde byl přímý odkaz na rovnost v § 106 „(1) *Výsady pohlaví, rodu a povolání se neuznávají.*“ Důležitý pro tuto problematiku je i odstavec 2, kdy:

Všichni obyvatelé republiky Československé požívají v stejných mezích jako státní občané této republiky na jejím území plné a naprosté ochrany svého života i své svobody nehledíc k tomu, jakého jsou původu, státní příslušnosti, jazyka, rasy nebo náboženství. Úchyly od této zásady jsou přípustný jen, pokud právo mezinárodní dovoluje.

Ústavní zákon se postupem času vyvíjel a rozšířil tak právní úpravu rovného zacházení, vznikl tak nový ústavní zákon č. 150/1948 Sb. ze dne 9. května, který byl usnesen tehdejším Národním shromážděním republiky Československé.

Obsahově nejdůležitější jsou odstavce „(1) *Všichni občané jsou si před zákonem rovni.*“ A dále odstavec „(2) *Muži a ženy mají stejné postavení v rodině i ve společnosti a stejný přístup ke vzdělání i ke všem povoláním, úřadům a hodnostem.*“

Jelikož je Slovensko členem Evropské Unie, v nynější době se řídí samozřejmě i právní úpravou na této úrovni. Jedná se o zákony a normy, které již byl analyzovány v samotné kapitole legislativy rovného zacházení EU a platí jak pro Českou republiku, tak pro republiku Slovenskou.

Základním pramenem bude jistě zákoník práce, kterým disponuje i tato vybraná země. Zákoník práce, jak je na Slovensku označován č. 311/2001 Z. z. Diskriminaci se věnuje článek 1:

Fyzické osoby mají právo na práci a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom a obchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmeně a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon). Tieto práva im patria bez akýchkoľvek obmedzení a diskriminácie z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia s výnimkou prípadu, ak rozdielne zaobchádzanie je odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná.

Pozitívním zjištěním, je článek 6, který bere v potaz rodinný život jedince v kontextu s životem profesním:

Ženy a muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky. Tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám sa zabezpečujú pracovné podmienky, ktoré chránia ich biologický stav v súvislosti s tehotenstvom, narodením dieťaťa, starostlivosťou o dieťa po pôrode a ich osobitný vzťah s dieťaťom po jeho narodení. Ženám a mužom sa zabezpečujú pracovné podmienky, ktoré umožňujú vykonávať spoločenskú funkciu pri výchove detí a pri starostlivosti o ne.

Antidiskriminační zákon, který byl zmíněn, jako další legislativní dokument, je na Slovensku již od roku 2004 a věnuje se tak subjektivněji této problematice.

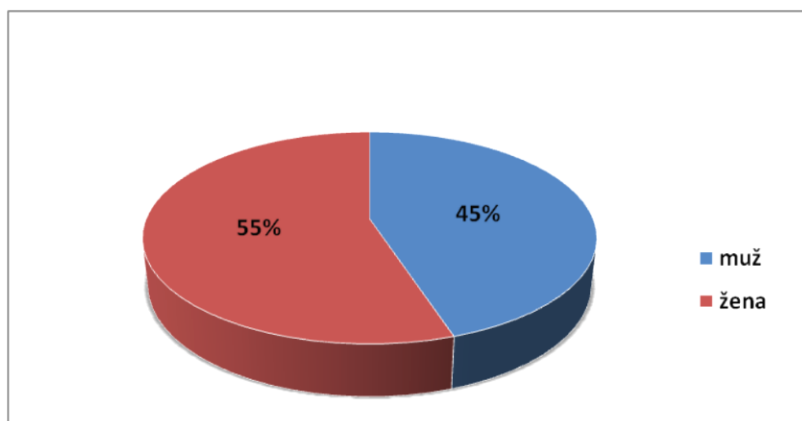
9. Praktická část

9.1. Charakteristika dotázaných respondentů

9.1.1. Pohlaví

Do dotazníkového šetření bylo zapojeno celkem 178 respondentů ze čtyř malých a středních podniků na území České republiky. Podíl mužů a žen na tomto výzkumu byl vyrovnaný, i přesto žen bylo více, a to 55%, muži se podíleli na celkovém počtu 45%.

Graf 1: Pohlaví (v %)



Zdroj: Vlastní zpracování

9.1.2. Věk

Tabulka 2: věk ke dni vyplnění

	muži		ženy		celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%
15-25	21	12%	20	11%	41	23%
26-39	25	14%	46	26%	71	40%
40-55	26	15%	28	16%	56	31%
56 a více	6	4%	4	2%	9	6%

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 2 zobrazuje věkovou strukturu dotázaných respondentů. Respondenti ve věku 15-25 let tvoří 23% z celkového počtu, z toho se 12% podílí muži a ženy 11%.

Nejčetněji zastoupenou věkovou kategorií jsou respondenti ve věku 26-39 let a to 40% z celkového počtu dotázaných. Tuto věkovou skupinu tvoří 14% mužů a 26% žen. Další nejčetnější skupinou byla věková kategorie 40-55 let ve výši 32%, zastoupena 16% muži i 16% ženami.

Nejméně zastoupenou věkovou skupinu tvoří respondenti ve věku 56 a více let, kde 4% zastupují muži a 2% ženy.

9.1.3. Nejvyšší dosažené vzdělání

Tabulka 3: Nejvyšší dosažené vzdělání

	muži		ženy		celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%
základní	0	0%	0	0%	0	0%
střední odborné	11	6%	21	12%	32	18%
střední s maturitou	56	32%	54	30%	110	62%
vysokoškolské	13	7%	23	13%	36	20%

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 3 zobrazuje nejvýše dosažené vzdělání dotazovaných respondentů. Základní vzdělání nemá žádný z respondentů dotazníkové šetření.

Nejvíce zastoupená skupina respondentů má středoškolské vzdělání s maturitou, a to 62%, přičemž muži tvoří 32% a ženy 30%.

Vysokoškolským vzděláním disponuje 20% respondentů, přičemž takto odpověděla převážná většina žen, a to 13%, mužů pouze 7%.

Odborné vzdělání s maturitou, má 18% respondentů z celkového počtu, kde 6% tvoří muži a 12% ženy.

9.2. Vyhodnocení dotazníkového šetření

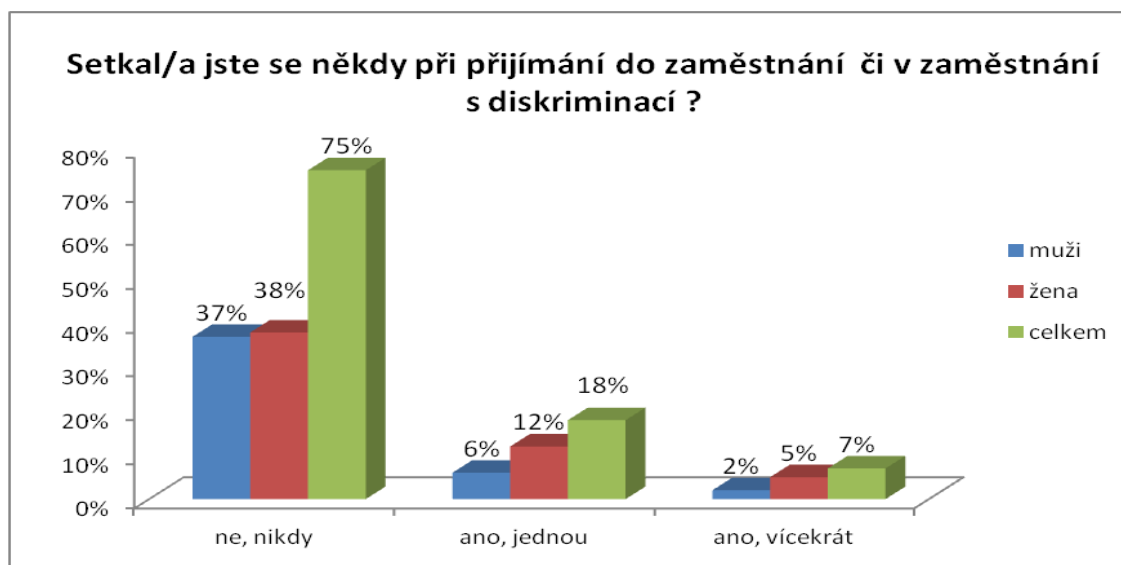
Otázka číslo 1: Setkal/a jste se někdy při přijímání do zaměstnání či v zaměstnání s diskriminací?

Tabulka 4: Styk s diskriminací, pohlaví

	muži		ženy		celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%
ne, nikdy	66	37%	68	38%	134	75%
ano, jednou	11	6%	21	12%	32	18%
ano, vícekrát	3	2%	9	5%	12	7%

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 2: Styk s diskriminací (v %)



Zdroj: Vlastní zpracování

S jakoukoli formou diskriminace se při přijímání do zaměstnání či v zaměstnání samotném, nesetkala valná většina respondentů a to 75%, tedy 134 ze všech dotázaných. Jednou se s diskriminací setkala 18% dotázaných a vícekrát se s diskriminací na trhu práce dostalo do styku 7% respondentů (graf 1).

Z dotazníkového šetření vyplývá, že s jakoukoli formou nerovného zacházení se nikdy nesetkala 37% mužů a 38% žen. Ženy se s diskriminací v tomto případě setkaly méně

s diskriminací nežli muži. Odpověď, že se s diskriminací dotyčný setkal jednou, uvedlo 6% mužů a 12% žen. Několikanásobnou zkušenost uvedly 2% mužů a 5% žen (graf 1).

V celkovém počtu se s diskriminací ať jednou či vícekrát setkalo tedy 17% žen a 8% mužů, z čehož vyplývá, že ženy se s diskriminací setkávají častěji i přes vyšší zastoupení odpovědí žen, které se s ní nikdy nesetkaly.

Porovnání dosažených výsledků z hlediska věku

Pozitivním výsledkem je, že 75% respondentů se s diskriminací nesetkalo nikdy, přičemž skupina ve věku 26-39 let měla nejvyšší podíl 30%, kterých se toto nerovné zacházení nikdy nedotklo. Věková skupina 40-55 let měla jako druhá věková kategorie nejvyšší zastoupení a to 25%, dále věková skupina 15-25 let 18% a nejméně zastoupenou byla věková skupina 56 a více let 3%.

S diskriminací, se tedy setkalo celkově 25% respondentů, ať už to bylo jednou, či vícekrát.

Otázka číslo 2: Pokud jste se s diskriminací setkal/a, z jakého důvodu? (více možných odpovědí)

Tabulka 5: Důvody diskriminace, pohlaví

	muži		ženy		celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%
pohlaví	1	2%	8	18%	9	20%
věk	9	19%	10	22%	19	41%
mateřství, těhotenství, rodičovství	1	2%	7	16%	8	18%
zdravotní stav, postižení	1	2%	1	2%	2	4%
rasa, etnický původ	0	0%	1	2%	1	2%
národnost	1	2%	1	2%	2	4%
jiné	1	2%	4	9%	5	11%

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 6 uvádí nejčastější důvody, které způsobují nerovné zacházení. Jako nejčastější důvod diskriminace respondenti uvedli důvod, který je pro obě pohlaví stejná, věk. Tuto

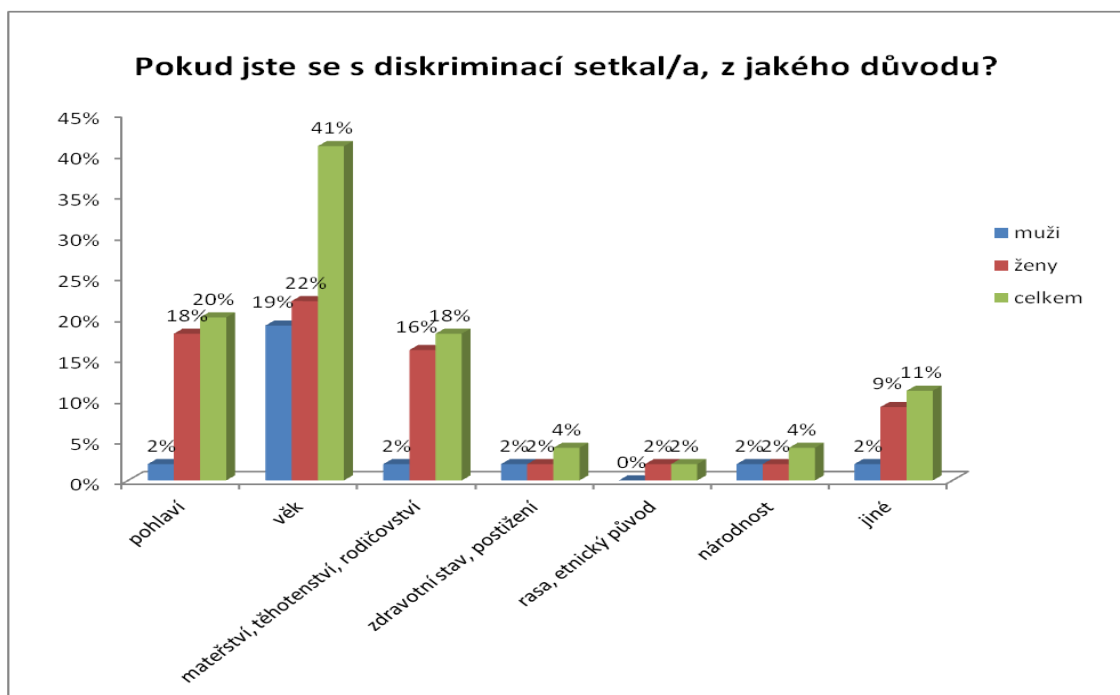
možnost uvedlo celkem 41% dotázaných respondentů, přičemž zde nebylo větších rozdílů mezi výsledky daných pohlaví. Muži měli zastoupení 19% a ženy 22%.

Druhou nejčastější příčinou diskriminace je pohlaví, tu označilo 20% dotázaných. Tímto důvodem jsou více dotčeny ženy a to razantní částí 18%, muži zde zaujímali pouhá 2%.

Problematika mateřství, těhotenství a rodičovství, hraje v tomto výzkumu také velkou roli, jelikož ji zvolilo 18% respondentů z celkového počtu. Ženy zde opět zaujímaly přední pozici a to 17%, pouze jednoho muže (1%) se týkala tato forma diskriminace.

Méně četnými důvody byly zdravotní stav či postižení, to uvedly celkem 4% dotázaných. Etnický původ nebo rasu, jako diskriminační důvod uvedly 2% respondentů. Posledním důvodem diskriminace zde byla národnost, kterou zvolily 4%. Respondenti měli prostor uvést i jinou odpověď, přičemž se jednalo opět, o méně časté diskriminační případy, které uváděli respondenti v ojedinělých případech – vzhled 4% (2 respondentky) a chybějící praxi, což uvedlo 7% (3 respondenti).

Graf 3: Důvody diskriminace (v%)



Zdroj: Vlastní zpracování

Porovnání dosažených výsledků z hlediska věku

Nejčastějším důvodem diskriminace, jak vyplývá z výše zobrazené tabulky, je věk. Tuto odpověď uvedlo celkem 41% respondentů, přičemž nejčastěji zastoupenou věkovou skupinou byla od 26-39 let 31%, věková skupina 15-25 let a 26-39 byla zastoupena stejným počtem 4%. Respondenti ve věku 56 a více let, se s diskriminací na základě věku setkali s 2%, tuto otázku uvedl pouze jeden z respondentů v tomto věku.

Dalším nejčastějším důvodem diskriminace bylo pohlaví s 20%, kde věková skupina 26-39 let a 40-55 let měla celkově 18%, z čehož každá skupina přispěla rovným dílem, tedy 9%. Nízké zastoupení týkající se tohoto diskriminačního důvodu měla opět věková skupina 15-26 let a skupina ve věku 56 a více let.

Jeden z velice řešených diskriminačních důvodů bylo vždy mateřství, či těhotenství ve vztahu k pracovnímu životu. Tuto otázku uvedlo celkem 18% dotázaných. Jak vyplynulo z předešlého výzkumu, který byl hodnocen na základě pohlaví, jednalo se především o ženy, kterých se tento diskriminační důvod dotkl.

Nejnižší zastoupení měl zdravotní stav, či rasa daného jedince 4%. Ostatní diskriminační důvody, které respondenti samy uvedly, i přesto že v nabídce nebyly, byla 7% praxe a 4% vzhled.

Otázka číslo 3: Jakým způsobem se diskriminace projevila?

(více možných odpovědí)

Tabulka 6: Způsoby projevu diskriminace, pohlaví

	muži		ženy		celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%
nepřijetí do zaměstnání	7	14%	20	41%	27	55%
nižší platové ohodnocení	7	15%	8	16%	15	31%
zhoršené pracovní podmínky	1	2%	3	6%	4	8%
propuštění ze zaměstnání	1	2%	2	4%	3	6%
jiné	0	0%	0	0%	0	0%

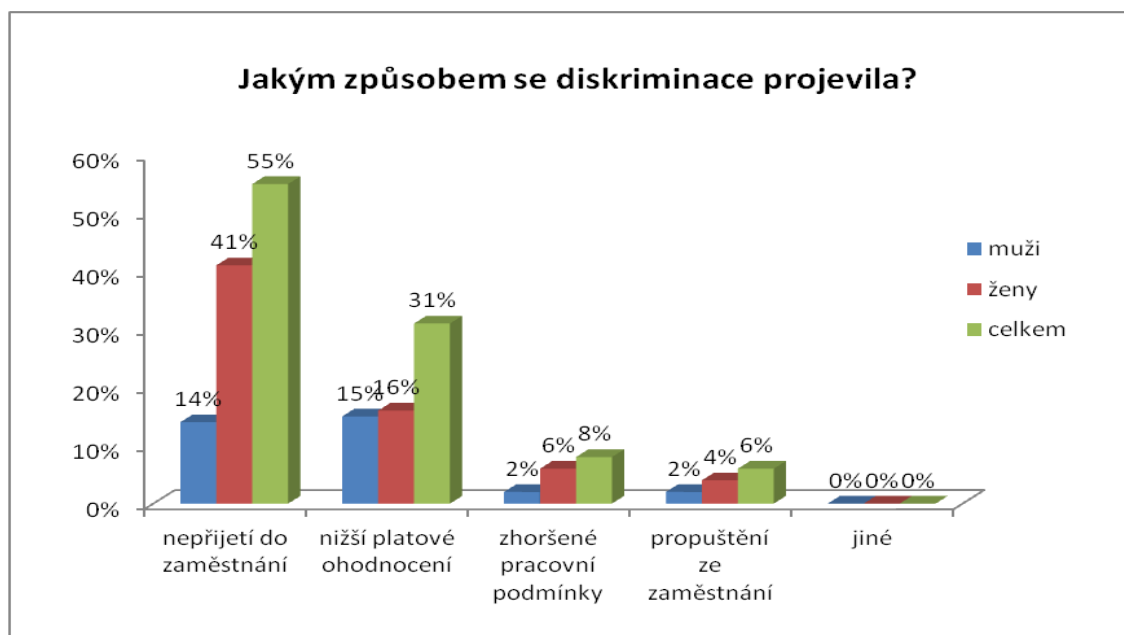
Zdroj: Vlastní zpracování

Na tuto otázku odpovědělo 43 respondentů z celkově dotázaných 44 respondentů, kde tedy jeden respondent na tuto otázku neodpověděl vůbec a šest respondentů uvedlo odpovědi dvě (Tabulka 8).

Nejčastější projev diskriminace je nepřijetí do zaměstnání. Tuto odpověď zvolilo 55% dotázaných, z čehož bylo 14% mužů a 41% žen. Z toho vyplývá, že žen se tento způsob diskriminace dotýká mnohem více, nežli mužů. Důvodem může být plánované mateřství, které zaměstnavatel předem předvídá i přesto, že jsou při pohovoru tyto otázky zakázány.

Jako další nejčastější projev diskriminace respondenti uvedli nižší platové ohodnocení a to 31%, přičemž tuto odpověď uvedlo 15% mužů a 16% žen. Třetím nejčastějším důvodem se staly zhoršené pracovní podmínky, které uvedlo 8% respondentů, 2% mužů a 6% žen. Nejméně zvoleným způsobem diskriminace bylo označeno propuštění ze zaměstnání, což uvedlo 6% respondentů, 2% tvoří muži a 4% ženy.

Graf 4: Způsoby projevu diskriminace (v%)



Zdroj: Vlastní zpracování

Porovnání dosažených výsledků z hlediska věku

Nejčastější odpovědí respondentů bylo nepřijetí do zaměstnání a to 55%. Tuto odpověď uvedlo 23% ve věkové kategorii 26-39 let, 14% tvoří skupina ve věku 40-55 let, 10% věková skupina 56 a více let. Respondenti ve věku 15-25 let tvořili 8%

Druhý nejčastější projev diskriminace je nižší platové ohodnocení, kde celkový počet odpovědí, tvoří 31%. Nejčastěji zastoupena je věková skupina 26-39 let (23%), ve věku 56 a více let tuto odpověď neuvedl nikdo z dotázaných. Další nejméně zastoupenou věkovou kategorií tvoří respondenti ve věku 15-25 let (2%) a ve věku 40-55 let (6%).

Nejméně častými projevy diskriminace byly zhoršené pracovní podmínky 8% a propuštění ze zaměstnání, což uvedlo 6% respondentů.

Otázka číslo 4: Bránil/a jste se proti diskriminaci na pracovišti?

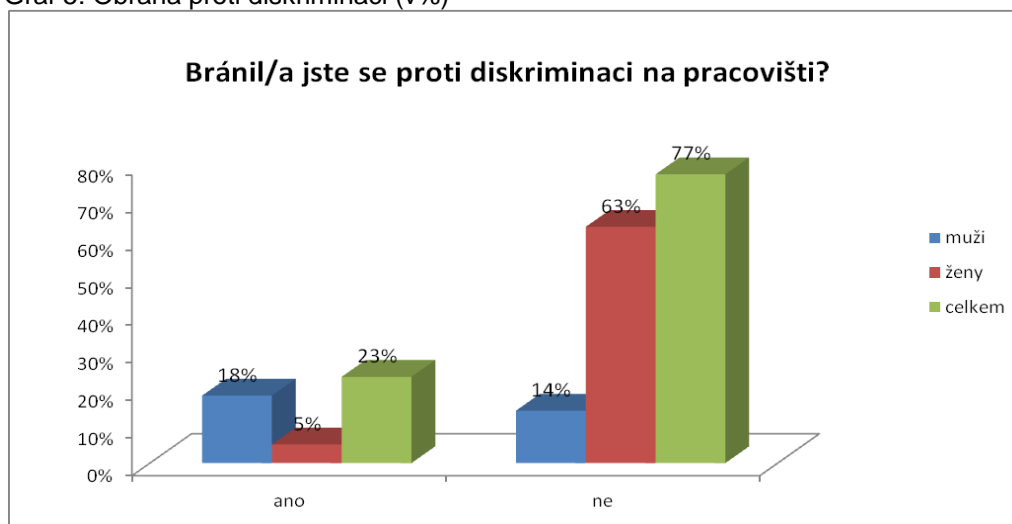
Tabulka 7: obrana proti diskriminaci, pohlaví

	muži		ženy		celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%
ano	8	18%	2	5%	10	23%
ne	6	14%	28	63%	34	77%

Zdroj: Vlastní zpracování

Na tuto otázku odpovědělo 44 respondentů, kteří se s diskriminací setkali jednou, nebo vícekrát. Pouze 23 % dotázaných se proti tomuto jednání v zaměstnání bránilo (Tabulka 7). Přičemž se jednalo o 18% mužů, a o 5% žen.

Graf 5: Obrana proti diskriminaci (v%)



Zdroj: Vlastní zpracování

Alarmující ovšem je, že 77% dotázaných, situaci neřešilo vůbec, a to 63% žen a 14% mužů. Zde je opravdu evidentní, že ženy se pouštět v zaměstnání do sporu neradi a nechávají situaci bez jakéhokoliv řešení i při výše zmíněném projevu diskriminace.

Porovnání výsledků na základě věku

Proti diskriminaci se nebránilo nikdy 77% respondentů, nejvíce tak odpovídala věková skupina 26-39 let 32%, ve věku 40-55 let 20% a respondenti ve věku 56 a více 11%. Ve věku 15-25 let se jednalo o 14% respondentů, kteří se diskriminaci nebránili.

Naopak 23% ze všech dotázaných se proti diskriminaci bránilo, nejvíce věková skupina 26-39 let zastávající podíl 14%, skupina ve věku 40-55 let a 56 a více let tuto odpověď uvedla celkovými 9%. Ve věkové skupině 15-26 let se žádný z respondentů nebránil.

Otázka číslo 5: Jakým způsobem jste se bránil/a?

(více možných odpovědí)

Tabulka 8: Způsob obrany proti diskriminaci, pohlaví

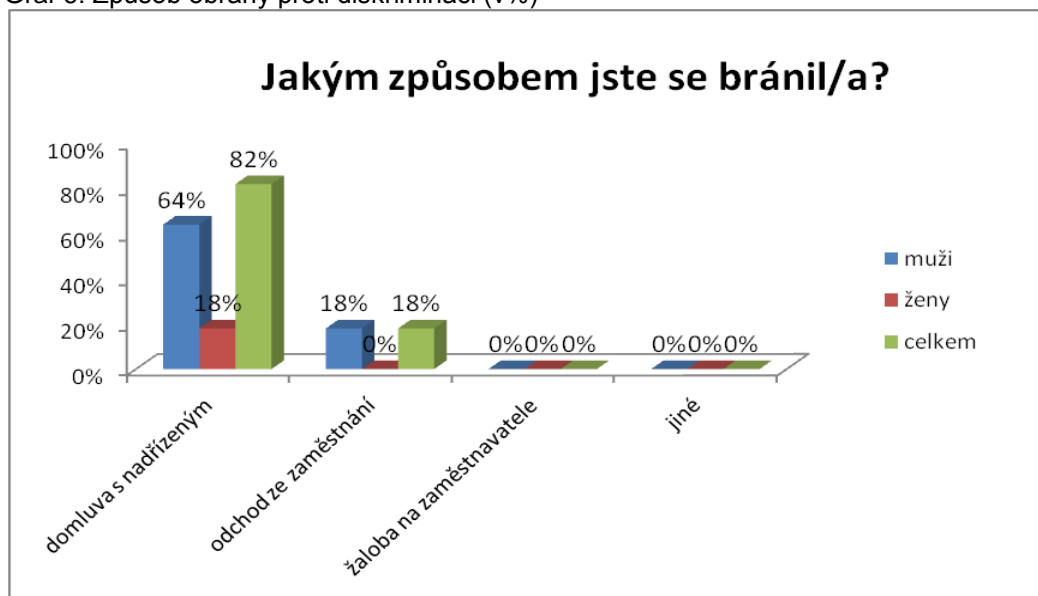
	muži		ženy		celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%
domluva s nadřízeným	7	64%	2	18%	9	82%
odchod ze zaměstnání	2	18%	0	0%	2	18%
žaloba na zaměstnavatele	0	0%	0	0%	0	0%
jiné	0	0%	0	0%	0	0%

Zdroj: Vlastní zpracování

Na tuto otázku odpověděli všichni respondenti (10), přičemž jeden respondent odpověděl dvakrát (Tabulka 8). Na výběr byla i odpověď jiná, kde mohli respondenti uvést vlastní odpověď, tu ovšem neuvedl nikdo, stejně tak jako možnost žaloby zaměstnavatele. Tabulka 8 zobrazuje způsob obrany před diskriminací, pokud se s ní daný zaměstnanec setkal.

Nejčastějším způsobem obrany proti tomuto negativnímu jednání, byla domluva s nadřízeným. Tuto odpověď zvolilo 82% respondentů, přičemž se jednalo o 64% mužů a 18% žen (Graf 5). Odchod ze zaměstnání zvolili pouze muži 18%. Pokud tedy k takové situaci dojde, jsou to muži, kteří řeší tuto otázku různějším způsobem, nežli ženy, které se snaží vyhnout jakýmkoli konfliktům.

Graf 6: Způsob obrany proti diskriminaci (v%)



Zdroj: Vlastní zpracování

Porovnání výsledků na základě věku

Dotčený respondent, řešil nejčastěji tuto situaci domluvou se zaměstnavatelem, 82% všech dotázaných takto odpovědělo. Nejčetněji tak odpověděla opět věková skupina 26-39 let 46%, respondenti ve věku 40-55 let a 56 a více let se na této odpovědi podíleli každá 18%.

Druhým nejčastějším způsobem jak tuto situaci dotázaní řešili, byl odchod ze zaměstnání 18%, přičemž takto odpověděla pouze věková skupina 26-39 let.

Další možnou odpověď jak situaci řešit, byla žaloba, tu nevedl žádný z respondentů.

Otázka číslo 6: V jakém podniku jste se s diskriminací setkal/a ?
(více možných odpovědí)

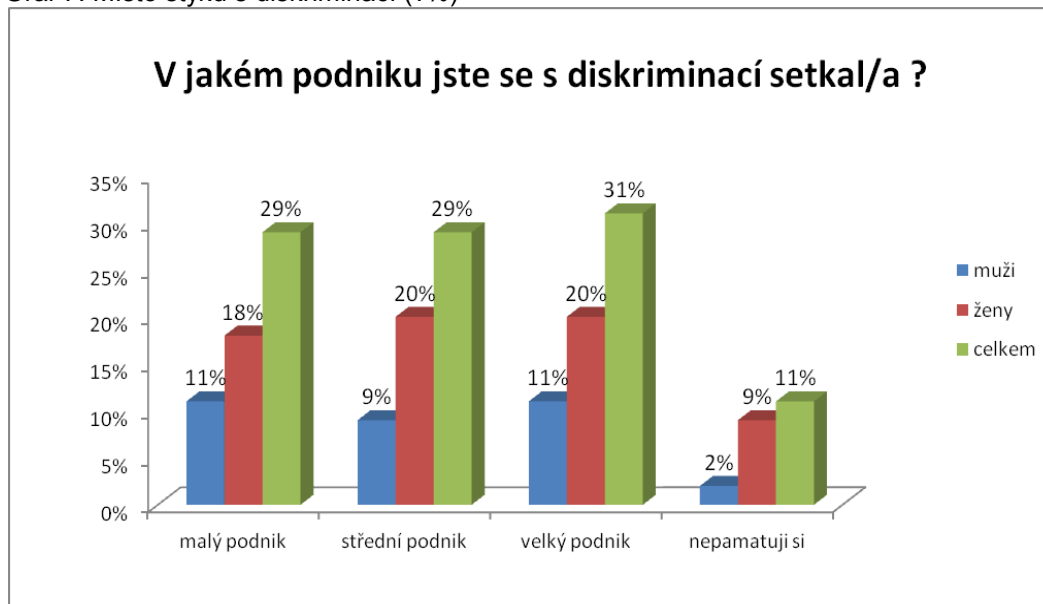
Tabulka 9: Místo styku s diskriminací, pohlaví

	muži		ženy		celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%
malý podnik	5	11%	8	18%	13	29%
střední podnik	4	9%	9	20%	13	29%
velký podnik	5	11%	9	20%	14	31%
nepamatuji si	1	2%	4	9%	5	11%

Zdroj: Vlastní zpracování

Nejčastěji uvedenou odpovědí bylo, že se respondenti setkali s diskriminací nejvíce ve velkém podniku, a to 31%, tuto odpověď zvolilo 20% žen a 11 mužů. Odpověď malý a střední podnik uvedlo stejně respondentů, v obou případech to bylo 29 % (tabulka 7).

Graf 7: Místo styku s diskriminací (v%)



Zdroj: Vlastní zpracování

Pokud vezmeme v potaz častost výskytu diskriminace, šlo převážně o podniky malé a střední, které jsou předmětem tohoto výzkumu (celkově 58%). V ostatních případech si respondenti nepamatuji v jakém podniku velikostně, se s tímto negativním jevem setkali, což zvolilo 11% respondentů (Graf 6).

Porovnání výsledků na základě věku

Podnik, v kterém se dotázaní s diskriminací setkali, zobrazuje tabulka 15. Nejčtenější odpovědí byl velký podnik, kde tuto odpověď uvedlo 31% všech dotázaných. Věková skupina 15-29 let a 40-55 let uvedla tuto odpověď každá s podílem 10%, nejčastěji takto odpověděli opět respondenti ve věku 26-39 let 12%. Respondenti ve věku 56 a více let tuto odpověď neuvedli vůbec.

Další nejčastější odpovědí, kde se dotázaní s diskriminací setkali, byl malý (29%) a střední podnik 29%. Tuto odpověď uvedla nejvíce věková skupina 26-39 let a to v obou případech 12%. Odpověď, že už si dotyčný nepamatuje velikost podniku, uvedlo 11% dotázaných.

Otázka číslo 7: Je diskriminaci na trhu práce věnována pozornost?

Tabulka 10: Věnování pozornosti diskriminaci na trhu práce, pohlaví

	muži		ženy		celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%
ano	6	3%	7	4%	13	7%
spíše ano	12	7%	12	7%	24	14%
ne	29	16%	36	21%	65	37%
spíše ne	33	18%	42	24%	75	42%

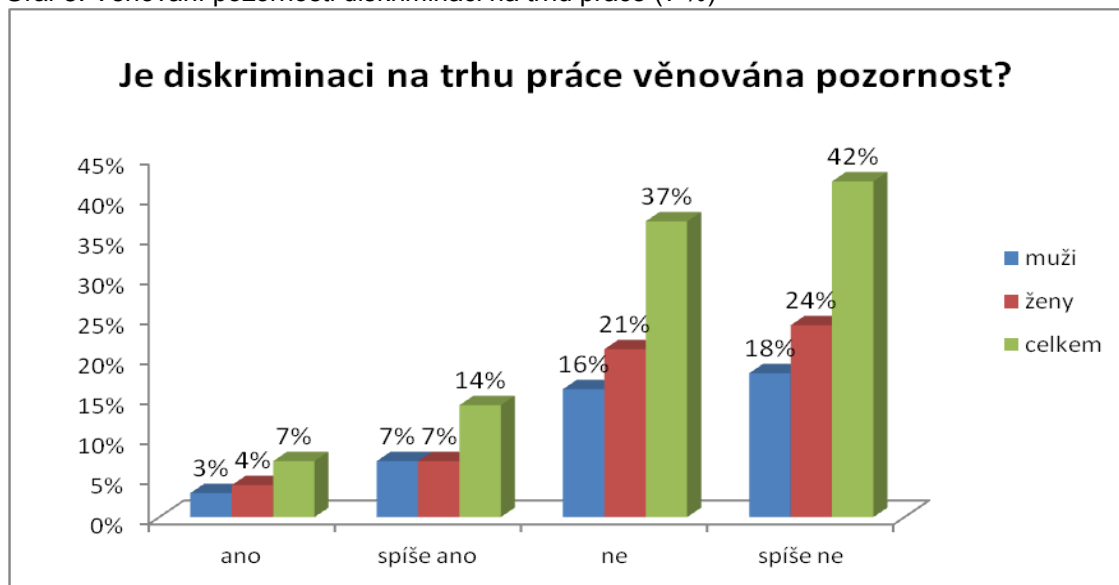
Zdroj: Vlastní zpracování

Na tuto otázku odpovědělo 177 respondentů, přičemž jeden dotázaný, neodpověděl vůbec. Nejčtenější odpovědí bylo, že pozornosti na trhu práce věnováno diskriminaci spíše není, a to 42%. Jedná se o 18% mužů a o 24% žen. 37% dotázaných, označilo odpověď ne, což znamená, že toto množství si myslí, že není diskriminaci na trhu práce věnována pozornost vůbec a je tak opomíjena. Tuto odpověď takto označilo 16% mužů a 21% žen (Graf 7).

Další nejčtenější odpovědí bylo spíše ano, znamená to tedy, že 14% všech dotázaných si myslí právě toto. Přičemž odpovědi mužů a žen jsou ve stejné výši 7%. Poslední, nejméně čtenou odpovědí byla odpověď ano, a to 7%, myslí si to 3% mužů a 4% žen.

Z tohoto vyplývá, že zaměstnanci nemají mnoho důvěry ve stát a organizace, které se této oblasti věnují.

Graf 8: Věnování pozornosti diskriminaci na trhu práce (v %)



Zdroj: Vlastní zpracování

Porovnání výsledků na základě věku

Výsledky jsou spíše negativní, jelikož 42% si myslí, že spíše ne a 37% uvedlo, že diskriminaci pozornost věnována není. Nejčastěji takto odpovídala především věková skupina 26-39 let a 40-55 let 16%. Ovšem i věková skupina 15-26 let (15%) a 56 a více let (5%) zastávala názor, že na trhu práce tomuto negativnímu jevu pozornost věnována zkrátka není.

Pouhých 21% uvedlo odpověď ano a spíše ano, v průměru se jednalo o 5% zastoupení této odpovědi všech věkových kategorií až na věkovou skupinu 56 a více let, která měla na této odpovědi pouze 1% účast.

Otázka číslo 8: Pomáhají zákony zlepšit situaci osob, které jsou diskriminovány?

Tabulka 11: Právní ochrana diskriminovaných osob, pohlaví

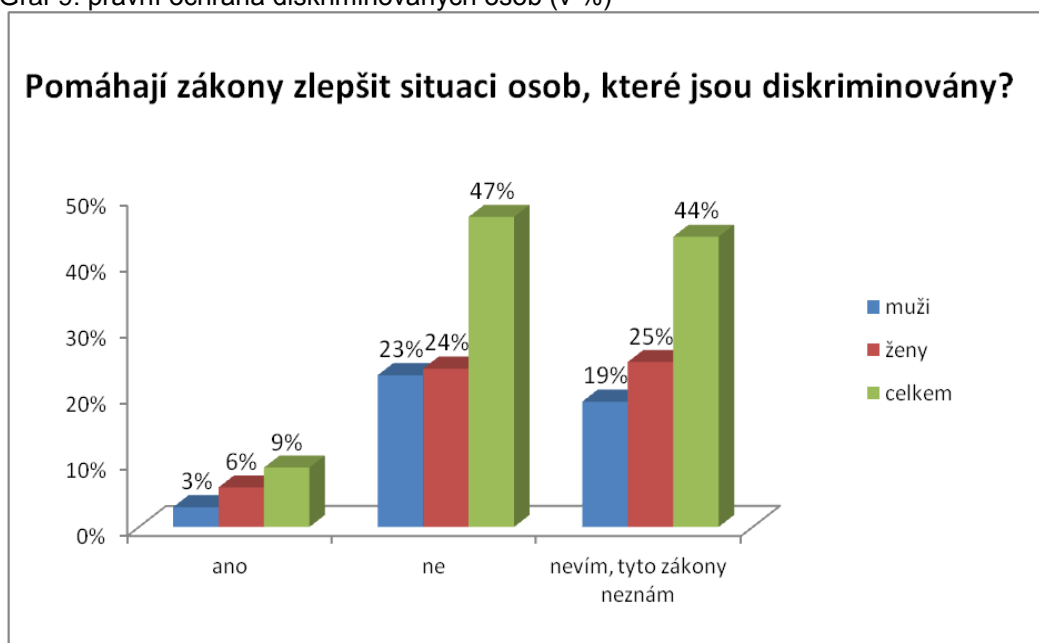
	muži		ženy		celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%
ano	5	3%	10	6%	15	9%
ne	41	23%	43	24%	84	47%
nevím, tyto zákony neznám	34	19%	44	25%	78	44%

Zdroj: Vlastní zpracování

Nejčtenější odpovědí, zdali je na území České republiky dostatečná právní ochrana, byla odpověď, že ne (Graf 8). Tento názor sdílí 47% dotázaných, z čehož si to myslí 23% mužů a 24% žen. Další nejčastější odpovědí byla odpověď ta, že respondenti tyto zákony neznají a to 44%, přičemž méně neznají jsou muži (23%) a více neznalé jsou tedy ženy a to 25%.

Poslední nejméně častou odpovědí, kdy jsou respondenti přesvědčeny o dostatečné právní ochraně této oblasti v České republice, je odpověď ano, kterou zvolilo pouhých 9% dotázaných. Jednalo se o 3% mužů a o 6% žen, které zastávají tento názor.

Graf 9: právní ochrana diskriminovaných osob (v %)



Zdroj: Vlastní zpracování

Porovnání výsledků na základě věku

Otázka věnuje pozornost respondentům a jejich názoru na funkčnost zákonů, které by měly zlepšit postavení osob, dotčených diskriminací.

Znepokojujícím výsledkem byl podíl 44%, kdy respondenti označili odpověď tu, že zákony neznají. Jednalo se nejvíce o věkovou kategorii 26-39 let se 17%, dále byla nejpočetnější věková skupina 15-25 s 15%. S postupem přibývajícím věku se neznalost zákonů snižovala, respondenti ve věku 40-55 let (10%) a respondenti ve věku 56 a více let měli zastoupení pouhými 3%.

Nejpočetnější odpovědí i přes vysoký podíl neznalosti těchto zákonů, dostala odpověď ta, že zákony nepomáhají zlepšit situaci diskriminovaných osob 47%. Tuto odpověď uvedlo 22% respondentů ve věku 26-39 let, 16% respondentů od 40-55 let.

Dotázání ve věkové kategorii 15-25 let (6%) a ve věku 56 a více let (3%) se na této odpovědi podíleli z menší části, než již zmíněné věkové kategorie od 26-55 let.

Otázka číslo 9: Víte, že v ČR existuje Antidiskriminační zákon od roku 2009?

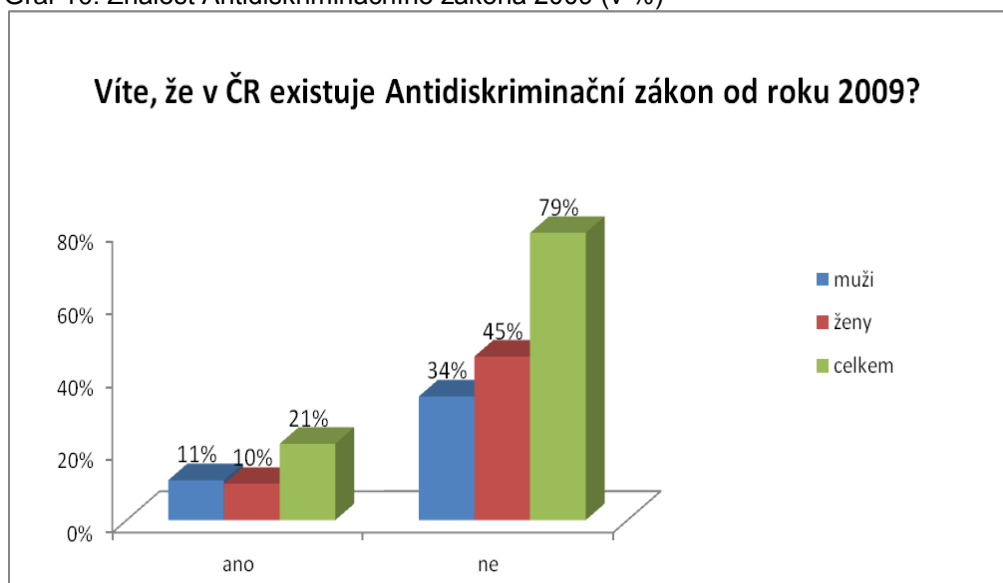
Tabulka 12: Znalost Antidiskriminačního zákona 2009, pohlaví

	muži		ženy		celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%
ano	19	11%	18	10%	37	21%
ne	61	34%	79	45%	140	79%

Zdroj: Vlastní zpracování

Na tuto otázku odpovědělo 177 respondentů, kde jeden respondent neodpověděl vůbec. Zda jsou lidé znalí v této oblasti, se bohužel říci nemůže, jelikož 79% dotázaných Antidiskriminační zákon nezná. Jedná se o 34% mužů, a o 45% žen, kde jsou ženy opět méně znalé, nežli muži. Ostatní respondenti uvedli, že Antidiskriminační zákon znají, a to 21%, z čehož bylo 11% mužů 10% žen (tabulka 20).

Graf 10: Znalost Antidiskriminačního zákona 2009 (v %)



Zdroj: Vlastní zpracování

Porovnání výsledků na základě věku

Opět velice nemilým zjištěním bylo, že 79% respondentů tento zákon vůbec nezná i přesto, že je v platnosti pouhých 5 let. Nejčastěji tuto odpověď označilo 32% věkové kategorie 26-39 let, dále 26% ve věku 40-55 let, 18% respondentů od 15-25 let a nejméně zastoupenou skupinou této odpovědi byli respondenti ve věku 56 a více let.

Alespoň 21% dotázaných, tento Antidiskriminační zákon zná, procentuálně jsou věkové skupiny vyrovnané, průměrně okolo 5%. Přesné hodnoty jsou zobrazeny v tabulce 22.

Otázka číslo 10: Znáte organizaci nebo úřad, který pomáhá diskriminovaným na trhu práce?

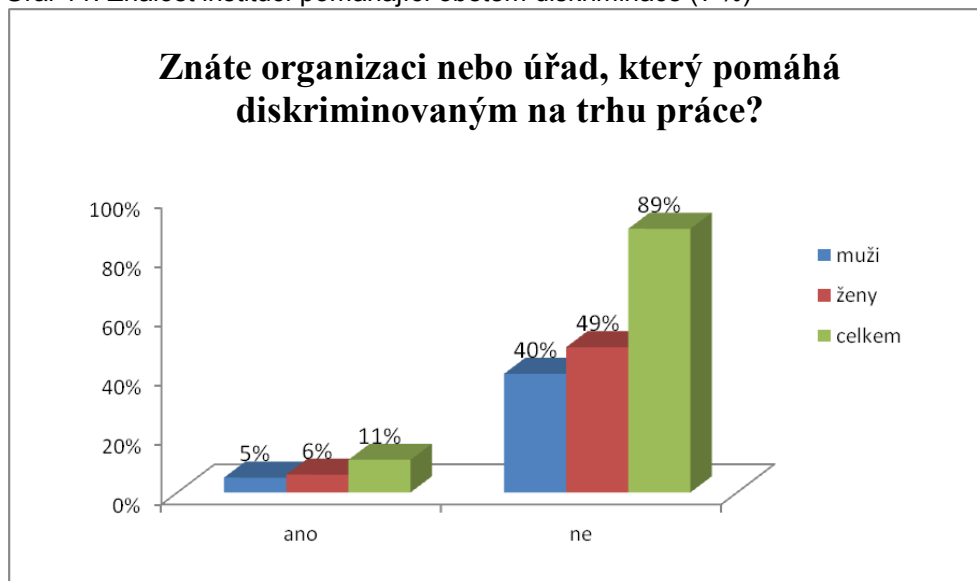
Tabulka 13: Znalost institucí pomáhající obětem diskriminace, pohlaví

	muži		ženy		celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%
ano	8	5%	11	6%	19	11%
ne	72	40%	87	49%	159	89%

Zdroj: Vlastní zpracování

Na tuto otázku odpověděli všichni dotázaní respondenti (178). Bohužel se zde opět promítá neznalost dotazovaných, kteří z 89% nemají povědomí o organizacích či úřadech, které pomáhají obětem diskriminace (Graf 10). Jde zde o 40% mužů a o 49% žen, kde ženy jsou opět méně znalé nežli muži. Pouhých 11% respondentů odpovědělo, že organizaci či úřad znají, z čehož to jsou 5% muži a 6% ženy.

Graf 11: Znalost institucí pomáhající obětem diskriminace (v %)



Zdroj: Vlastní zpracování

Porovnání výsledků na základě věku

Znalost Institucí, které v případě nerovného zacházení zasahují, bohužel opět, jak vyplývá z výše uvedené tabulky, nejsou v podvědomí dotázaných.

Značná část 89% respondentů nezná žádnou organizaci, či úřad, který by pomáhal diskriminovaným osobám. Tuto odpověď nejvíce označila věková skupina 26-39 let (34%) poté respondenti ve věku 40-55 let (29%). Věková kategorie 15-25 až na dva dotázané, také označila tuto odpověď (22%), opět nejméně zastoupenou skupinou 56 a více let (4%).

Naopak 11% respondentů uvedlo, že znají některou z organizací, nejpočetněji tak odpověděli respondenti ve věku 26-39 let (5%), ve věku 40-55 let (4%). Po 1%, tedy

dva respondenti z každé věkové kategorie 15-25 let a 56 a více let uvedli také tuto odpověď.

10. Závěr

Cílem bakalářské práce bylo zmapování prostředí a případné stanovení závažných problémů, týkající se nerovného zacházení se zaměstnanci na trhu práce. Cíl byl postupně naplňován v části teoretické, kde byly analyzovány důležité zákony ČR a dále právní úprava na úrovni Evropské unie. Byly objasněny základní pojmy a nejčastější diskriminační důvody, na základě kterých k diskriminaci docházelo.

Z dosavadních zákonů vyplývá, že s jejich pomocí má být nerovnému zacházení předcházeno. Zákony tak mají za cíl tento jev eliminovat a v případě jeho vzniku odstranit příslušným způsobem.

Poznání však přinesla především část praktická, která se věnovala diskriminaci v prostředí malých a středních podniků, které byly předmětem výzkumu. Praktická část dala možnost se vyjádřit respondentům právě v těchto podnicích, kde bylo celkem dotázáno 178 respondentů, pomocí dotazníkového šetření. Výzkum byl hodnocen z hlediska pohlaví respondentů, ale i z hlediska jejich věku. Účelem tohoto výzkumu bylo zjištění, v jakém prostředí a za jak rovných podmínek pracují zaměstnanci.

Z provedeného výzkumu vyplynulo, že značná část 75% respondentů, se s diskriminací v zaměstnání, nebo při přijímání do zaměstnání, nikdy nesešla. Zbývajících 25% respondentů se s ní setkala alespoň jednou. Hypotézu, že zaměstnanci v malých a středních podnicích, kteří mají nižší, než vysokoškolské vzdělání se setkávají s diskriminací na pracovišti častěji nežli ti, kteří mají vyšší vzdělání, můžeme potvrdit. A to i přesto, že 80% respondentů má nižší vzdělání a vzděláním vyšším disponuje pouhých 20% z celkového počtu dotázaných. Po přepočtení poměrů v zastoupení skupin z hlediska vzdělání vychází, že právě respondenti s nižším stupněm vzdělání, nežli vysokoškolským se s diskriminací na trhu práce setkává častěji. A to především ženy, které se vyrovnají platově mužům až tehdy, mají-li o stupeň vyšší vzdělání než muži.

Hypotézu, že většina zaměstnanců malého či středního podniku se již za svůj život setkala osobně určitým způsobem s diskriminací na pracovišti, můžeme také potvrdit. Z respondentů, kteří se s diskriminací setkali, zvolila právě většina (58%) velikost malého nebo středního podniku za místo, v kterém se osobně setkali s tímto jevem.

Pokud se respondenti s diskriminací setkali, jednalo se především o diskriminační důvody jako věk, který byl nejpočetnější odpovědí, pohlaví a otázka mateřství, či těhotenství, která postihovala především ženy. Ženy se s diskriminací na trhu práce setkávali častěji nežli muži(55%).

Nejčastějším projevem diskriminace bylo nepřijetí do zaměstnání, které postihlo opět více žen, z důvodu strachující se predikce mateřství ženy z pohledu zaměstnavatele. Nižší platové ohodnocení, jako projev nerovného zacházení zažily ovšem obě pohlaví ve stejné míře.

Pokud k diskriminaci došlo, jak mohou mnozí předvídat, byli to muži, kteří se bránili, ale i dvě z dotázaných žen. Jako reakci na toto negativní rozlišování reagovali především muži, a to domluvou s nadřízeným či odchodem ze zaměstnání.

Co se týká dostatečné znalosti respondentů o zákonech a institucích pracujících v této oblasti, bylo zde povědomí respondentů velice nízké. Je proto nezbytné začít seznamovat zaměstnance o zákonech a o právních opravných prostředcích. Pokud by tomu tak bylo, zaměstnanci by více řešili takovéto jednání, místo toho, aby nad tím jako do této doby pouze „mávlí rukou“ a ze zaměstnání raději odešli.

Poslední hypotéza, která byla stanovena, se týkala části teoretické, kdy Česká republika je na tom v porovnání se Slovenskou republikou lépe, v oblasti rovného zacházení z hlediska zajištění a dodržování právní úpravy ve vztahu ke svým zaměstnancům. Tuto hypotézu bude nejspíše nutné zamítnout. V kapitole, která je věnována Slovenské republice a právní úpravě rovného zacházení došlo totiž k milému zjištění a to takovému, že Slovensko se věnuje této problematice hlouběji. Důraz klade na

provázanost rodinného a profesního života a na péči rodiny ve smyslu celospolečenské otázky. Pouze zákoník práce striktně zakazuje jakoukoliv diskriminaci. Právní úprava je tak specifitější, jasnější a cíleně řeší situaci znevýhodněných osob, to právní úprava v České republice bohužel nemá. Ta pouze předchází takovému jednání, ale přímo neposkytuje řešení pro znevýhodněné osoby, až další zákony umožňují podporu těmto skupinám osob v podobě pozitivní diskriminace.

Právní úprava by tak měla dojít většího sjednocení, jasnějšího stanovení daných skutečností. Šíření informací o legislativě a o oblasti rovného zacházení jako takové, je důležité pro zlepšení problematiky diskriminace na trhu práce. Zainteresovanost všech stran nejen v pracovně-právních vztazích je nezbytností pro optimalizaci této problematiky.

Osoby dotčené diskriminací, mají možnost se obrátit na příslušné orgány, pro veřejnost je společnosti již docela známý Ombudsman, který samozřejmě řeší případy týkající se diskriminace, viz. Příloha 2,3.

11. Summary

The aim of this thesis was to identify major problems in the labor market concerning equal treatment of workers. It was important to analyze the laws and standards of Czech Republic and also directives and legislation in the European Union.

The thesis is divided into two main parts. The first theoretical part that explains the basic concepts and the most common reasons for unequal treatment , referred to as discrimination. The second part consists of information that was obtained from the respondents via questionnaire. There were distributed and filled out 178 questionnaires in 4 enterprises of small and medium size. Research has shown that labor market discrimination did not encounter 75% of respondents , whilst 25% have already encountered with it.

The most frequent reasons for discrimination perceived by the respondents are as follows:

- Age
- Sex
- Motherhood , pregnancy

The fundamental problem is the lack of respondents' knowledge of the laws. Even without knowledge of the Anti-discrimination law, respondents marked the existing legal protection inadequate . Therefore it is important to deepen understanding of the law among employees. It is essential to control businesses so they are in compliance with equal treatment of staff in terms of current legislation in the labor market.

Keywords: discrimination, legislation, equal treatment, labor market, employees

12. Seznam použité literatury

Bobek, M., Boučková & P., Kühn, Z. (2007). *Rovnost a diskriminace* (s.7). Praha: C. H. Beck.

Bobek, M., Boučková, P. & Kühn, Z. (2007). *Rovnost a diskriminace: Judikatura Evropského soudu pro lidská práva z roku 1968.* (s.43). Praha: C.H. Beck

Bobek, M., Boučková, P. & Kühn, Z. (2007). *Rovnost a diskriminace: Judikatura polského Ústavního tribunálu, viz náleze ze dne 16.12.1996, sp. zn. U 1/96.* (s.45). Praha: C.H. Beck

Cimbáliková, L. (2012). *Age Management pro práci s cílovou skupinou 50: metodická příručka.* Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR.

Fredman, S. (2007). *Antidiskriminační právo.* Praha: Multikulturní centrum Praha.

Havel, Holásek (2012). *Zákoník práce ÚZ: redakční uzávěrka 20.12.2011.* Ostrava: Sagit.

Horská, P. (1999). *Naše prababičky feministky* (1th ed.). Praha: Lidové noviny, Knižnice dějin a současnosti.

Koldinská, K. (2010). *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálně-právních souvislostech.* (1th ed.) Praha: C.H.Beck.

Křížková, A. (2008). *Práce a péče: proměny " rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie.* Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).

Internetové zdroje

Český statistický úřad. (2013). Gender: základní pojmy. Citováno z: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_pojmy

Němec, Z. (2013). Ženy musí mít vyšší vzdělání než muži, aby měly stejný plat. Citováno z: <http://www.platy.cz/analyzy/zeny-musi-mit-vyssi-vzdelani-nez-muzi-aby-mely-stejny-plat/50110#.UyA2Vz95Oqk>

Synková, K. (2013). Pozitivní diskriminace je u nás právem vnímána, ale mnohdy popírána. Citováno z: <http://www.parlamentnilisty.cz/arena/monitor/Starostka-Sluknova-Pozitivni-diskriminace-je-u-nas-pravem-vnimana-ale-mnohdy-popirana-288557>

Švejdová, M. (2012). Mobbing. Citováno z: <http://www.sikanavpraci.cz/co-vsechno-je-sikana/mobbing/>

Poslanecká sněmovna parlamentu České republiky. (2009). Vládní návrh zákona o ochraně před diskriminací, sněmovní tisk č. 866, IV. Citováno z: <http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=5&T=253>

Veřejný ochránce. (2012). Případy ochránce: diskriminace v přístupu k zaměstnání z důvodu věku. Citováno z: <http://www.ochrance.cz/diskriminace/pripady-ochrance/diskriminace-dle-zakazanych-duvodu/diskriminace-na-zaklade-veku/>

Veřejný ochránce. (2013). Případy ochránce: ukončení pracovního poměru zaměstnankyně vracející se z mateřské dovolené. Citováno z: <http://www.ochrance.cz/diskriminace/pripady-ochrance/diskriminace-dle-zakazanych-duvodu/diskriminace-na-zaklade-pohlavi/>

Legislativní zdroje

Amsterodamská smlouva

Lisabonská smlouva

Listina základních práv a svobod ČR

Listina základních práv a svobod EU

Ústavní zákon č. 150/1948 Sb.

Ústavní zákon č. 121/1920 Sb.

Ústavní zákon č. 1. /1993 Sb.

Směrnice č. 75/118/EHS o rovném odměňování z hlediska pohlaví

Směrnice č. 76/207/EHS o zavedení rovného zacházení pro muže a ženy

Směrnice č. 97/80/ES o důkazním břemenu a jeho přenosu, v případech diskriminace na základě pohlaví

Směrnice č. 2000/43/ES o zásadě rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ

Směrnice č. 2000/78/ES o rovném zacházení

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

Zákon č. 251/2005 Sb. o inspekci práce

Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Ostatní zdroje

Horecká, E. (2013). Dotazník: rovné zacházení se zaměstnanci. Citováno z:
http://theses.cz/id/akkyrc/BP_Horecka.pdf

Seznam používaných zkratk

AS	-	Amsterodamská smlouva
AZ	-	Antidiskriminační zákon
LS	-	Lisabonská smlouva
LZPS	-	Listina základních práv a svobod
LZPSEU	-	Listina základních práv a svobod Evropské unie
ZP	-	Zákoník práce

Seznam grafů, tabulek a obrázků

Seznam grafů

Graf 1: Pohlaví (v %)	34
Graf 2: Styk s diskriminací (v %)	36
Graf 3: Důvody diskriminace (v%)	38
Graf 4: Způsoby projevu diskriminace (v%)	40
Graf 5: Obrana proti diskriminaci (v%)	41
Graf 5: Způsob obrany proti diskriminaci (v %)	43
Graf 6: Místo styku s diskriminací (v %)	44
Graf 8: věnování pozornosti diskriminaci na trhu práce (v %)	46
Graf 8: právní ochrana diskriminovaných osob (v %)	47
Graf 9: Znalost Antidiskriminačního zákona 2009 (v %)	49
Graf 11: Znalost institucí pomáhající obětem diskriminace (v %)	50

Seznam tabulek

Tabulka 1: Pilíře Age Managementu při práci s věkem	17
Tabulka 2: Věk ke dni vyplnění	34
Tabulka 3: Nejvyšší dosažené vzdělání	35
Tabulka 4: Styk s diskriminací, pohlaví	36
Tabulka 5: Důvody diskriminace, pohlaví	37
Tabulka 8: Způsoby projevu diskriminace, pohlaví	39
Tabulka 7: Obrana proti diskriminaci, pohlaví	41
Tabulka 8: Způsob obrany proti diskriminaci, pohlaví	42
Tabulka 7: Místo styku s diskriminací, pohlaví	44
Tabulka 16: Věnování pozornosti diskriminaci na trhu práce, pohlaví	45
Tabulka 18: Právní ochrana diskriminovaných osob, pohlaví	47
Tabulka 20: Znalost Antidiskriminačního zákona 2009, pohlaví	48
Tabulka 22: Znalost institucí pomáhající obětem diskriminace, pohlaví	49

Seznam obrázků

Obrázek 1: Srovnání platů mužů a žen z hlediska dosaženého vzdělání	15
---	----

Seznam příloh

Příloha 1: Dotazník	1
Příloha 2: Šetření Ombudsmana ve věci diskriminace z hlediska pohlaví	3
Příloha 3: Šetření Ombudsmana ve věci diskriminace z hlediska věku	9

Příloha 1:

Dotazník

Rovné zacházení se zaměstnanci v oblasti malých a středních podniků

Dobrý den, jmenuji se Monika Wasserbauerová a jsem studentkou Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích. Ráda bych Vás nyní požádala o vyplnění tohoto dotazníku, který Vám zabere 2-3 minuty. Získané informace budou sloužit pouze a výhradně pro účely mé bakalářské práce. Dotazníky jsou zcela anonymní. Vaši odpověď prosím zakroužkujte, Děkuji

1. Setkal /a jste se někdy při přijímání do zaměstnání či v zaměstnání s diskriminací?

Pokud ne, přejděte na otázku číslo 7

- Ano, jednou
- Ne, nikdy
- Ano, vícekrát

2. Pokud jste se s diskriminací setkal/a, z jakého důvodu?

Možno vybrat více odpovědí

- Pohlaví
- Věk
- Mateřství, těhotenství
- Zdravotní stav, postižení
- Rasa, etnický původ
- Národnost
- Jiné.....

3. Jakým způsobem se diskriminace projevila?

Možno vybrat více odpovědí

- Nepřijetí do zaměstnání
- Nižší platové ohodnocení
- Zhoršené pracovní podmínky
- Propuštění ze zaměstnání
- Jiné.....

4. Bránil/a jste se proti diskriminaci na pracovišti?

Pokud ne, přejděte na otázku číslo 6

- Ano
- Ne

5. Jakým způsobem jste se bránil/a?

- Domluva s nadřízeným
- Odchod ze zaměstnání
- Žaloba na zaměstnavatele
- Jiné.....

6. V jakém podniku jste se s diskriminací setkal/a?

- Malý podnik (do 100)
- Střední podnik (do 500) zaměstnanců
- Velký podnik (nad 500)
- Nepamatuji si

7. Je diskriminaci na trhu práce věnována pozornost

- Ano
- Spíše ano
- Ne
- Spíše ne

8. Pomáhají zákony zlepšit situaci osob, které jsou diskriminovány?

- Ano
- Ne
- Nevím, tyto zákony neznám

9. Víte, že v České republice existuje od roku 2009 Antidiskriminační zákon?

- Ano
- Ne

10. Znáte organizaci nebo úřad, který pomáhá obětem diskriminace na trhu práce?

- Ano
- Ne

11. Vaše pohlaví?

- Muž
- Žena

12. Váš věk v době vyplnění?

- 15-25
- 26-39
- 40-55
- 56 a více

13. Vaše nejvyšší ukončené vzdělání?

- Základní
- Střední odborné
- Střední s maturitou
- Vysokoškolské

Příloha 2

Šetření Ombudsmana ve věci diskriminace z hlediska pohlaví

- I. Pokud zaměstnavatel před vznikem pracovního poměru vyžaduje od uchazeček o zaměstnání potvrzení o tom, že nejsou těhotné, dopouští se nedovoleného shromažďování citlivých údajů. V případě, že je takové potvrzení použito jako podklad pro rozhodnutí o zaměstnání či nezaměstnání uchazečky o zaměstnání, jedná se o přímou diskriminaci založenou na pohlaví.
- II. Vyvíjí-li zaměstnavatel nátlak na zaměstnankyni či zaměstnance vracející se z mateřské či rodičovské dovolené, aby sami pracovní poměr ukončili, jedná se přinejmenším o obtěžování. V závislosti na intenzitě tohoto nátlaku by se mohlo jednat i o přímou diskriminaci založenou na pohlaví.
- III. V rámci propouštění z důvodu nadbytečnosti v návaznosti na organizační změny musí zaměstnavatel respektovat zákaz diskriminace. V případě, že zaměstnavatel zruší pracovní místo zaměstnankyně, která čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, nebo se z mateřské či rodičovské dovolené vrací, budí tato skutečnost podezření, že k organizační změně došlo pouze účelově.

V Brně dne 25. ledna 2013
Sp. zn.: 167/2012/DIS/JKV

Zpráva o šetření

ukončení pracovního poměru zaměstnankyně po návratu z rodičovské dovolené

A. Obsah podnětu

Dne 25. července 2012 se na veřejného ochránce práv obrátila M. V. se stížností na diskriminaci z důvodu pohlaví (mateřství) v oblasti zaměstnání. Paní V. pracuje od roku 2002 jako učitelka základní školy na ZŠ a MŠ K., v níž je ředitelem J. S. Za diskriminační považovala skutečnost, že při nástupu musela doložit potvrzení od gynekologa o tom, že není těhotná. Nejprve s ní byl uzavřen pracovní poměr na dobu určitou na jeden rok. Po roce došlo k prodloužení jejího pracovního poměru na dobu neurčitou. V létě 2004 odešla na mateřskou a rodičovskou dovolenou a vrátila se v srpnu roku 2007 s tím, že jí byla nabídnuta práce pouze na částečný úvazek. A to i přes to, že osobě, která byla přijata jako zástup za mateřskou a rodičovskou dovolenou zůstal celý pracovní úvazek. S částečným pracovním úvazkem nesouhlasila, ale pod pohrůžkou, že s ní bude ukončen pracovní poměr, nakonec svolila. V té době jí též bylo dáno najevo, že bude trávit čas s dítětem a bude mít pravděpodobně z tohoto důvodu časté absence v práci. K tomuto paní V. uvádí, že nikdy nečerpala volno z důvodu ošetřování dítěte ani dočasné pracovní neschopnosti. Hlídní dítěte má zajištěno. Ve školním roce 2007/2008 a v následujícím školním roce v měsících září a říjnu učila na částečný úvazek. Po odchodu jedné z kolegyň do důchodu jí byl úvazek rozšířen na plný.

V létě 2009 nastoupila na další mateřskou a rodičovskou dovolenou a v březnu 2011 začala vyjednávat o svém návratu v srpnu 2012. Nejprve jí byl nabídnut poloviční úvazek, ale následně dne 28. března 2011 jí ředitel školy telefonicky sdělil, že ji ihned po návratu z rodičovské dovolené propustí. Paní V. uvedla, že zaměstnankyně s nižší kvalifikací, která byla přijata jako zástup za rodičovskou dovolenou, ve škole stále učí na plný úvazek. V důsledku těchto událostí paní V. změnila termín návratu z rodičovské dovolené ze srpna 2012 na 1. října 2012, což je termín, v němž její mladší syn dosáhne věku tří let.

B. Skutková zjištění

S ohledem na to, že vzniklo podezření na diskriminaci, zahájil jsem ve věci šetření. V rámci šetření mnou pověřený zaměstnanec oslovil ředitele ZŠ a MŠ K. k vyjádření a vysvětlení situace. Dotazoval se především na to, zda ředitel školy počítá s nástupem Mgr. M. V. zpět do zaměstnání po skončení její rodičovské dovolené, zda by bylo možné, aby nastoupila již k 1. září 2012, informace ohledně výše úvazku a konkrétní informace o tom, kdo v současné době vykonává práci, kterou před nástupem mateřské a rodičovské dovolené vykonávala paní V.

Ředitel školy Mgr. J. S. ve své odpovědi datované k 7. září 2012, která mi byla doručena dne 1. října 2012, uvedl, že s nástupem Mgr. M. V. zpět do zaměstnání po skončení její rodičovské dovolené počítá a vždy počítal. Pokračoval, že v zájmu organizace by bylo i žádoucí, aby paní V. nastoupila již k 1. září 2012. Podle jeho slov toto původní ujednání sama paní V. dne 25. srpna 2012 změnila a rozhodla se nastoupit až k 1. říjnu 2012, ředitel toto přání respektoval. V souladu s platnou legislativou byl ředitel připraven nabídnout M. V. úvazek odpovídající úvazku, který měla před nástupem na mateřskou a následně i rodičovskou dovolenou. Dále uvedl, že M. V. nastoupila na mateřskou dovolenou dne 25. srpna 2009. Z důvodu očekávaného poklesu počtu žáků byl její úvazek ke dni 1. září 2009 „rozpuštěn“ v podobě přesčasových hodin mezi ostatní pedagogické pracovníky školy, a proto za ni nikdo nenastoupil. *„Vzhledem k tomu, že organizace v souvislosti s poklesem počtu žáků (a z toho vyplývajícím sloučením dvou tříd do jedné) zrušila k 1. září 2011 jedno pracovní místo (1,27 úvazku) a k 1. září 2012 ze stejného důvodu další pracovní místo (opět 1,27 úvazku), byly přesčasy ostatních pedagogických pracovníků ve školním roce 2011/2012 stejně jako 2012/2013 zrušeny. Z uvedeného vyplývá, že původním pracovním místem pí. M. V. již organizace nedisponuje.“* dodal. Ředitel školy odmítl, že by se dopustil jakékoliv diskriminace.

V doplnění ze dne 9. října 2012 M. V. uvedla, že ke dni 1. října 2012 nastoupila po rodičovské dovolené zpět do práce. Dne 9. října 2012 jí ředitel školy telefonicky sdělil, že kroky, které podniká ve vztahu k jejímu propuštění z důvodu nadbytečnosti, jsou právně v pořádku. Zaměstnankyně, která nastoupila po jejím odchodu, podle jeho vyjádření není zástupem za rodičovskou dovolenou. Toto je v rozporu s tvrzením paní V., která uvádí, že před jejím odchodem na mateřskou dovolenou byla pověřena, aby této zaměstnankyni vše ukázala, protože je přijata jako zástup za ni. Poté jí vytkl, že není dobrá učitelka, pohrozil okamžitým ukončením pracovního poměru v případě jakéhokoli byt' drobného pochybení. S ohledem na to,

že si paní V. stěžovala, má podezření, že chování ředitele je reakcí na tuto stížnost a zaměstnavatel se vůči ní dopouští šikany.

Dne 16. října 2012 paní V. obdržela výpověď pro nadbytečnost. Její pracovní poměr skončí ke dni 31. ledna 2013. V rámci telefonického hovoru dne 16. listopadu 2012 paní V. sdělila, že standardně chodí do zaměstnání. Osoba, která za ni byla přijata jako zástup, je v pracovní neschopnosti.

C. Právní hodnocení

1. Zákaz diskriminace z důvodu pohlaví v oblasti přístupu k zaměstnání

Právo na rovné zacházení v oblasti přístupu k zaměstnání a zákaz diskriminace při jeho uplatňování je zakotveno v ustanovení § 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, který nyní odkazuje na zvláštní úpravu v antidiskriminačním zákoně. Pokud jde o rozhodné období roku 2002, tj. období, kdy paní V. nastupovala do zaměstnání, zákaz diskriminace byl obsažen v ustanovení § 1 zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění účinném do 30. září 2004.

V rozhodném období, tj. v roce 2002, byl platný a účinný zákaz diskriminace založený na pohlaví včetně procesního ustanovení o obrácení důkazního břemene ve sporech o diskriminaci, proto byl potup zaměstnavatele, kdy vyžadoval potvrzení od lékaře o tom, že není uchazečka o zaměstnání těhotná, pochybný. Vyžadování údajů o těhotenství, resp. potvrzení o netěhotenství, pro účely uzavření pracovní smlouvy je možné vnímat jako diskriminaci založenou na pohlaví, neboť zaměstnavatel by měl při vyjednávání o uzavření pracovního poměru zvažovat pouze skutečnosti, kterými jsou způsobilost k výkonu práce a kvalifikační předpoklady, a nikoliv to, zda je uchazečka těhotná či nikoliv.¹ Těhotenství nemůže být důvodem pro odmítnutí přijetí uchazečky o zaměstnání.²

V návaznosti na ustanovení § 4 písm. b) zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, ve znění účinném do 31. prosince 2002, je údaj o zdravotním stavu subjektu údajů citlivým údajem. Správce údajů je podle tohoto zákona oprávněn shromažďovat pouze osobní údaje odpovídající stanovenému účelu a v rozsahu nezbytném pro naplnění stanoveného účelu. Citlivé údaje je možné zpracovávat pouze s výslovným souhlasem subjektu údajů. Údaje o zdravotním stavu, resp. potvrzení o netěhotenství uchazečky o zaměstnání bývalý zaměstnavatel paní V. získal v rozporu s právními předpisy.³ Pokud navíc zamýšlel z těchto údajů

¹ Výjimku z tohoto pravidla by mohla představovat situace, v níž by se žena ucházela o zaměstnání v provozu, kde by vykonávala práci, která by mohla ohrozit její mateřství. Pokud jde o práci učitelky na základní škole, o takový provoz se nejedná.

² Soudní dvůr Evropské unie v několika případech shledal, že znevýhodnění či nepřijetí do zaměstnání z důvodu těhotenství představuje přímou diskriminaci založenou na pohlaví, viz rozsudek SDEU ze dne 14. července 1994 ve věci C-32/93, *Carole Louise Webb v. EMO Air Cargo (UK) Ltd.*, rozsudek SDEU ze dne 8. listopadu 1990 ve věci C – 177/88, *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker proti Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV – Centrum) Plus*.

³ V současné době zaměstnavateli ustanovení § 30 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zakazuje v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru vyžadovat údaje, které nesouvisejí s uzavřením pracovní smlouvy.

potenciálně vyvodit negativní důsledek, tj. rozhodnutí o tom, že ji v případě pozitivního výsledku nezaměstná, jedná se o přímou diskriminaci založenou na pohlaví, neboť těhotenství je zvláštním stavem, který se pojí výhradně s pohlavím uchazečky o zaměstnání. Diskriminací by byla také situace, v níž by uchazečka odmítla tomuto požadavku vyhovět a následně nebyla do pracovního poměru přijata.

Co se týká možnosti obrany proti tomuto jednání po delší době, je třeba uvést, že s ohledem na poměrně novou právní úpravu zákazu diskriminace není vyřešena otázka týkající se námitky promlčení. Pokud bychom použili analogii s právní úpravou ochrany osobnosti, přičemž nároky vznikající z porušení práva na ochranu osobnosti⁴ jsou totožné jako nároky vznikající z porušení práva na rovné zacházení podle antidiskriminačního zákona,⁵ je třeba uvést, že nárok na ochranu osobnosti promlčení nepodléhá.⁶ Co se týká možnosti promlčení majetkového nároku ve formě náhrady nemajetkové újmy v penězích, který je možné ve sporech o diskriminaci a na ochranu osobnosti uplatnit, podle názoru Nejvyššího soudu se tento nárok, jakožto majetkový nárok, promlčuje v obecné tříleté promlčecí lhůtě.⁷

2. Diskriminace v zaměstnání založená na pohlaví

Zákaz diskriminace v oblasti pracovněprávních vztahů upravuje již ustanovení § 16 a 17 zákoníku práce,⁸ který odkazuje na zvláštní úpravu v antidiskriminačním zákoně. Diskriminací se v návaznosti na tyto předpisy rozumí jednání (včetně opomenutí), při němž se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází, zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě zakázaného důvodu, mezi něž patří i pohlaví jako jeden z nejdůležitějších důvodů. Zákaz diskriminace z důvodu pohlaví přitom zahrnuje i zákaz diskriminace založené na těhotenství, či mateřství.⁹ Pro zhodnocení možné diskriminace z důvodu rodičovství by bylo důležité posouzení, zda bylo zacházeno méně příznivě se zaměstnankyní, která má malé děti vyžadující péči, ve srovnání se zaměstnanci a zaměstnankyněmi, kteří tyto povinnosti nemají.

V souladu s ustanovením § 196 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Po jejím skončení musí zaměstnance či zaměstnankyni přijmout zpět na místo odpovídající pracovní smlouvě. Pokud tak neučiní, dopouští se porušení pracovněprávních předpisů.

Zákaz diskriminace zahrnuje též v souladu s ustanovením § 2 antidiskriminačního zákona zákaz obtěžování související s některým ze zakázaných diskriminačních důvodů. Obtěžováním se v souladu s ustanovením § 4 antidiskriminačního zákona rozumí nežádoucí chování související se zakázanými důvody včetně pohlaví (rodičovství), jehož záměrem nebo důsledkem je snížení

⁴ Ustanovení § 13 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

⁵ Ustanovení § 10 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon).

⁶ Viz rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 25. září 2003, č. j.: 30 Cdo 1542/2003.

⁷ V tomto ohledu se neshoduje s názorem Ústavního soudu, který dal v nálezu ze dne 28. května 2011, sp. zn.: IV. ÚS 2842/2010, najevo, že námitku promlčení je třeba posuzovat v souladu s korektivem dobrých mravů.

⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁹ Ustanovení § 2 odst. 4 antidiskriminačního zákona.

důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo takové jednání, které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

Jednání, v rámci něhož zaměstnavatel na zaměstnankyni, která žádá o návrat do zaměstnání po rodičovské dovolené, vyvíjí nátlak směřující k ukončení pracovního poměru, je možné považovat přinejmenším za obtěžování ve smyslu antidiskriminačního zákona. Takovému jednání je možné se bránit využitím žaloby podle antidiskriminačního zákona a požadovat upuštění od diskriminace, odstranění následků diskriminačního zásahu a dání přiměřeného zadostiučinění (např. omluva), případně též náhradu nemajetkové újmy v penězích.

3. Ukončení pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti

Propuštění podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce musí předcházet organizační změna, v návaznosti na kterou se zaměstnanec či zaměstnankyně stane nadbytečným, resp. nadbytečnou. Tato organizační změna musí být podložena relevantním dokladem, typicky rozhodnutím o organizační změně. Platí, že je na úvaze zaměstnavatele, jakým způsobem hodlá zajistit plnění svých úkolů a jakým tím pracovníků a pracovníc za tím účelem sestaví. Na rozhodnutí zaměstnavatele je ponecháno i to, zda, jak a kdy přistoupí k organizačním změnám vycházejícím z konkrétní a aktuální potřeby zaměstnavatele, které se mohou promítnout i do personálního obsazení jeho pracovišť. Tato svoboda zaměstnavatele ovšem podléhá zákazu rozlišovat osoby, jichž se změny dotknou, podle zakázaných kritérií.¹⁰ Při vybírání nadbytečných osob se zaměstnavatel nesmí dopouštět diskriminačního jednání. Nelze souhlasit s názorem, že je pouze věcí zaměstnavatele, které zaměstnance či zaměstnankyně v případě organizačních změn vybere jako nadbytečné.

Zrušení pracovního místa zaměstnankyně, která právě čerpá mateřskou či rodičovskou dovolenou, budí podezření, že bylo k organizační změně přistoupeno účelově. Závěr o tom, zda v tomto případě došlo či nedošlo k diskriminaci, by mohl učinit pouze soud. Pokud by se propuštěná zaměstnankyně rozhodla napadnout výpověď zaměstnavatele žalobou na neplatnost podle ustanovení § 69 zákoníku práce, jako důvod neplatnosti ukončení pracovního poměru lze, kromě účelového rozhodnutí o organizační změně, namítat i diskriminační jednání, neboť nezbytnost rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace patří k základním zásadám pracovněprávních vztahů (ustanovení § 1a zákoníku práce).

D. Závěr

Pokud zaměstnavatel před vznikem pracovního poměru vyžaduje od uchazeček o zaměstnání potvrzení o tom, že nejsou těhotné, dopouští se nedovoleného shromažďování citlivých údajů. V případě, že je takové potvrzení použito jako podklad pro rozhodnutí o zaměstnání či nezaměstnání uchazečky o zaměstnání, jedná se o přímou diskriminaci založenou na pohlaví.

¹⁰ Tento názor vyslovil Ústavní soud České republiky v nálezu ze dne 30. dubna 2009, sp. zn.: II. ÚS 1609/08.

Vyvíjí-li zaměstnavatel nátlak na zaměstnankyni či zaměstnance vracující se z mateřské či rodičovské dovolené, aby sami pracovní poměr ukončili, jedná se přinejmenším o obtěžování. V závislosti na intenzitě tohoto nátlaku by se mohlo jednat i o přímou diskriminaci založenou na pohlaví.

V rámci propouštění z důvodu nadbytečnosti v návaznosti na organizační změny musí zaměstnavatel respektovat zákaz diskriminace. V případě, že zaměstnavatel zruší pracovní místo zaměstnankyně, která čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, nebo se z mateřské či rodičovské dovolené vrací, budí tato skutečnost podezření, že k organizační změně došlo pouze účelově.

V rámci šetření se nepodařilo prokázat ani vyvrátit podezření na diskriminaci založenou na pohlaví. Tímto mé šetření končí. Zprávu o šetření zasílám stěžovatelce i jejímu bývalému zaměstnavateli. Záleží na paní V., zda se rozhodne předložit věc soudu, aby učinil konečný závěr o tom, zda k diskriminaci došlo, či nikoliv, a podá tedy žalobu na neplatnost skončení pracovního poměru, případně samostatnou žalobu na diskriminaci.

JUDr. Pavel V a r v a ř o v s k ý v. r.
veřejný ochránce práv
(zpráva je opatřena elektronickým podpisem)

Příloha 3

Šetření Ombudsmana ve věci diskriminace z hlediska věku

sp. zn. 199/2011/DIS/AHŘ
V Brně dne 2012

Zpráva o šetření

diskriminace v přístupu k zaměstnání z důvodu věku

Abstrakt

Pan J. se obrátil na Kancelář veřejného ochránce práv se stížností na diskriminaci ze strany jisté společnosti, která ho odmítla přijmout do zaměstnání jako řidiče speciálního vozidla kvůli jeho věku, s odkazem na fyzickou náročnost práce. Ochránce provedl šetření a dospěl k závěru, že požadavek přiměřené fyzické kondice zaměstnance je zcela legitimní. Odmítnutí uchazeče o zaměstnání na základě objektivně nepodloženého úsudku o jeho fyzické nezpůsobilosti dovozované z údaje o jeho věku, však lze hodnotit jako přímou diskriminaci na základě věku. Absenci požadované fyzické zdatnosti nelze s vyšším věkem spojovat automaticky, vždy je nutné fyzickou způsobilost posuzovat individuálně a na základě objektivních ukazatelů.

Summary

Mr. J. addressed The Office of the Public Defender of Rights with a complaint of discrimination by a company which refused to engage him as a special vehicle driver on the ground of his age, with reference to the physical fastidiousness of the job. The defender conducted an investigation and came to the conclusion that the request for adequate physical fitness of an employee is fully legitimate. However, refusal of a job applicant based on an objectively unsubstantiated judgement of his physical fitness induced from the statement of his age, can be considered as direct discrimination on the ground of age. The absence of required physical fitness is not automatically connected with progressive age, and it is therefore needed to assess physical fitness individually and according to objective indicators.

A – Obsah podnětu

Dne 27. září 2011 se na mě obrátil pan J. se stížností na diskriminační zacházení na základě věku ze strany společnosti S., a.s. (dále také jen jako „S.“). Pan J. měl být jako uchazeč o práci řidiče ve společnosti odmítnut na základě věku, s odkazem na fyzickou náročnost práce.

B – Skutková zjištění

Jelikož na základě skutečností doložených v podnětu pana J. vyvstalo podezření z diskriminace ve smyslu ust. § 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti¹, ve znění účinném do 31. 12. 2011, zahájil jsem ve věci šetření. V jeho rámci jsem vzal v úvahu zejména materiály poskytnuté stěžovatelem a vyjádření personálního ředitele společnosti S., a. s., Ing. O.

¹ Dále jen jako „zákon o zaměstnanosti“.

I. Podnět stěžovatele

Ve svém podnětu ze dne 27. 9. 2011 stěžovatel uvedl a dokladoval následující průběh událostí:

Na základě inzerce zveřejněné portálem www.jobrapido.cz kontaktoval stěžovatel dne 18. 7. 2011 personální pracovníci společnosti S. paní H. Inzerovanou pozicí bylo pracovní místo řidiče. Pracovnice mu sdělila, že inzerce je zastaralá a pro aktuální informace o volných místech předala stěžovateli dva telefonické kontakty. Následně se tedy stěžovatel dovolal panu E., pod jehož vedení spadá činnost řidičů nákladní dopravy. V telefonickém rozhovoru vyšlo najevo, že je volné místo řidiče nákladní dopravy. Pan E. se pak měl dotazovat na kvalifikační předpoklady stěžovatele a také na jeho věk. Poté, co mu pan J. sdělil, že je mu 62 let, pan E. zdůraznil, že práce je velmi fyzicky náročná. Stěžovatel dokonce uvádí, že pan E. užil obratu, že „to nepřichází v úvahu“.

Na základě této zkušenosti se pan J. ještě téhož dne obrátil se stížností na personálního ředitele S., Ing. O. Jelikož ten čerpal v dané době dovolenou, komunikoval s ním ve věci pan D., vedoucí manažer vnitřního auditu a compliance. Stěžovatel mi doložil kopii této emailové komunikace z období 18. – 21. 7. 2011.

Rámcově lze shrnout, že pan J. si emailem ze dne 18. 7. 2011 stěžuje na jednání pana E., zejména na dotaz na jeho věk a uvádí, že se dle jeho názoru jedná o diskriminaci lidí v důchodovém věku na pracovním trhu. Personálního ředitele zároveň informuje, že o celé záležitosti uvědomuje několik médií a Ministerstvo práce a sociálních věcí. V reakci obdržel dne 18. 7. 2011 pan J. vyjádření pana D., v němž se mimo jiné uvádí:

„Pan E. /dle zjištěných informací/, Vám slušnou formou sdělil skutečnost, že volné místo řidiče s potřebou manuální a fyzicky a technicky náročné práce je sice volné, ale je náročné i pro osoby v mladším a produktivním věku. Tímto Vás určitě nechtěl urazit, ale upozornit Vás na skutečnost, že v rámci i Vaší ochrany zdraví, toto místo může zastávat pouze osoba mladší a fyzicky zdatnější.

Jsme společností která se o své zaměstnance velice slušně stará a máme zájem i o další pracovníky, jsou li však volná vhodná pracovní místa. Bohužel, jiné volné a vhodné místo řidiče nemáme. Ke každému se snažíme přistupovat slušně a s respektem.

V odpovědi na toto sdělení stěžovatel opakuje, že se dle jeho mínění jedná o diskriminaci, a že náplň práce je mu známa, neboť uvedenou práci u společnosti S. v minulosti vykonával. Na to pan D. emailem ze dne 19. 7. 2011 píše:

„Pan E. určitě měl nejdříve zhodnotit Vaše předpoklady a ne hned řešit fyzickou zdatnost věkově zralejšího abonenta na pracovní místo. Toto určitě není jednání, které naše společnost preferuje. Panu E. bylo toto důrazně vytknuto. Nic méně, se Vám slušnou formou snažil vysvětlit, že věk a fyzická zdatnost jsou jedním z limitujících faktorů na toto pracovní místo, neboť pracovní náplň tohoto místa vyžaduje nejen odbornost řidiče, ale i další nutné faktory. Jako odpovědný vedoucí zná příslušné pracovní prostředí nejlépe.

Bohužel i u nás se situace s pracovními místy změnila a máme v pořadníku větší počet zájemců o různá pracovní místa a to všech věkových kategorií. Určitě nejsme organizace která se chová diskriminačně, ať již z jakýchkoliv důvodů.

Pan J. na základě toho zopakoval panu D. svůj zájem o pracovní místo řidiče nákladní dopravy. Na to konto vedoucí manažer vnitřního auditu dne 21. 7. 2011 sděluje:

„Rád bych Vám pomohl, ale nemohu nařizovat žádnému vedoucímu jakéhokoli útvaru, které pracovníky má přijmout do pracovního poměru. Toto je výhradně v kompetenci příslušného vedoucího a to na základě posouzení lékaře, příslušné odbornosti a dalších limitujících faktorů. Zda je pracovní místo volné, popřípadě obsazené jsem s Vámi nekomunikoval.“

Tímto sdělením emailová komunikace mezi stěžovatelem a S., kterou mám k dispozici, končí.

II. Vyjádření společnosti S., a. s.

Dne 25. 10. 2011 byl za společnost S. a. s. o vyjádření požádán personální ředitel Ing. O. Ke dni 28. 11. 2011 jsem obdržel jeho podrobnou odpověď ke kladeným otázkám a k obecné politice rovného zacházení, již společnost zastává.

Dle vyjádření personálního ředitele jsou náplní práce na pozici „Řidič speciálního vozidla nad 7,5 t“, o niž se stěžovatel ucházel, následující dílčí činnosti:

- a) Činnost řidiče – Řízení nákladních vozidel ve hmotnostních kategoriích 12 až 28 tun včetně jízdních souprav s vleky o hmotnosti 18 až 24 tun.
- b) Údržba nákladních vozidel včetně vleků,
- c) Odvoz bioodpadů - Svoz bioodpadů z kuchyní a stravoven včetně restaurací je prováděn výměnným způsobem, tj. plné nádoby za prázdné. Jedná se o nádoby velikostí 120 a 240 litrů či 660 litrů na kolečkách nebo soudky o velikosti 30 a 60 litrů materiálů. Nádoby musí zaměstnanci střediska v řadě případů vynášet po schodech, a to za různých klimatických podmínek. V takových skupinách musí pracovat zaměstnanci, kteří jsou fyzicky velmi dobře vybaveni.“
- d) Ovládání hydraulických jeřábů – Ovládání hydraulických jeřábů je umístěno na plošině hydraulické ruky ve výšce 3 až 3,5 metru. Výstup na plošinu je náročný na fyzickou zdatnost a pohyblivost řidiče.
- e) Činnost s jednohákovým natahovacím zařízením – Jedná se o náročnou práci na fyzickou zdatnost i pohyblivost. Je zde riziko možného uklouznutí při sebemenší neopatrnosti pracovníka.

Řízení nákladních vozidel (písm. a/) dle vyjádření Ing. O. tvoří 75% pracovní náplně na uvedené pozici, zatímco činnosti uvedené sub b) až e) zbývajících 25 %.

Při zhodnocení činností spadajících do rozsahu pracovní náplně personální ředitel uvádí, že „podstatná část pracovních úrazů či menších poranění, které vždy nemusí

skončit pracovní neschopností.“ je evidována právě na pozici řidičů speciálních vozidel nad 7,5 t.

K otázce samotného rozhovoru mezi panem E. a stěžovatelem personální ředitel uvedl následující: „Je třeba zdůraznit, že rozhovor ze strany pana E. měl pouze nezávazný, indikativní charakter. Počty jsou přísně řízeny v návaznosti na vývoj zakázkové náplně a tedy potřebné kapacity.“ Dále podotknul, že nové nástupy podléhají povolení vedoucího provozovny (Ing. A.), v době telefonického rozhovoru však pan E. žádným souhlasem nedisponoval.

Dle informací dostupných Ing. O., zjišťoval pan E. při telefonickém rozhovoru se stěžovatelem jeho kvalifikační předpoklady vyžadované pro konkrétní pozici, včetně požadované praxe. Ty stěžovatel splňoval. Dále panu J. detailně popsal pracovní náplň, rizika a náročnost této pozice. Dotazoval se na zdravotní omezení a pan J. žádná neuvedl. Znejistit pana E. měla skutečnost, že pan J. ukončil pracovní poměr ve zkušební době ve firmě AVE (vykonává také komunální činnost), stejně jako ve společnosti S. (v r. 2007). Pracovní poměr s S. byl ukončen v době pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu stěžovatele, kdy při vykládce nákladu z vozidla šlápl mimo plošinu hydraulického jeřábu, v důsledku čehož z plošiny upadl. Tyto skutečnosti dle personálního ředitele naznačovaly, že stěžovatel má problém s pracovní stabilitou.

Ve vyjádření se dále uvádí: „Panu J. nebylo sděleno, že není vhodným kandidátem. Podle mých informací se pan E. pouze v závěrečné části rozhovoru zeptal, ve snaze zjistit o uchazeči pokud možno ucelenou informaci, stěžovatele na jeho stáří. Ten mu sdělil, že je mu 62 let a je již požívatelem starobního důchodu. Na konci rozhovoru pan E. znovu shrnul celkové nároky kladené na zaměstnance vykonávajícího tuto práci a vyzval pana J., aby zvážil svůj zájem. Pan J. nikterak negativně nereagoval, ani náznakem nedsdělil, že se o tuto práci má v úmyslu dále ucházet. Pokud by pan J. i po tomto rozhovoru měl zájem o práci u nás, tak by si pan E. především nechal odsouhlasit přijetí nového zaměstnance od vedoucího provozovny. V případě souhlasného stanoviska Ing. A. aby si s ním sjednal osobní schůzku tak, jako s bezpočtem dalších uchazečů o práci na tomto středisku. [...] Dotaz pana E. na věk uchazeče mohl implikovat diskriminační chování a jistě nebyl vhodný. Ze strany pana E. jak opakovaně potvrdil, se jednalo o neformální, spíše „přátelské“ upozornění, že by žadateli tato práce, vzhledem k požadavkům na něj kladeným, nemusela vyhovovat.“

K otázce přijímacího procesu je následně uvedeno, že v důsledku vysoké poptávky po předmětné pracovní pozici již tato není inzerována. V případě aktivního zájmu uchazeče personální pracovnice postoupí zájemce k nezávaznému rozhovoru s vedoucím střediska, pro případnou evidenci v systému náhradníků, a teprve v důsledku skutečné potřeby odsouhlasené vedoucím provozovny si vedoucí střediska z jednotlivých náhradníků vybírá zaměstnance.

K otázce, jak starý uchazeč byl přijat namísto stěžovatele, Ing. O. uvedl, že ke dni 8. 8. 2011 byl přijat muž ve věku 29 let, který splňoval všechny kvalifikační předpoklady. Ten však ukončil pracovní poměr ke dni 30. 9. 2011 dohodou. Následně na jeho místo nastoupil pracovník narozený v roce 1953 s desetiletou praxí v oboru.

Personální ředitel ke svému vyjádření doložil rovněž tabulku znázorňující věkovou skladbu zaměstnanců S. na pozici řidiče. Z té vyplývá, že z celkového počtu 445

řidičů je 226 z nich starších 50 let (z toho v r. 2010 přijato 8, v r. 2011 21), 78 starších 60 let (z toho v r. 2010 přijato 11 a v r. 2011 25) a 4 starší věku 70 let (z toho v r. 2010 přijat 1 a v r. 2011 přijati 3). Průměrný věk řidičů ve společnosti je 49 let.

Ze zasláného vyjádření vyplývá, že uvedená pozice je spojena s vysokou mírou fluktuace, aktuálně okolo 27%. V naprosté většině případů je pracovní poměr ukončován ve zkušební době, přitom dominantním důvodem je, že pro zaměstnance je práce příliš náročná.

Dále Ing. O. uvádí, že společně s ředitelem závodu Ing. V. a vedoucím provozovny Ing. A. si pozvali pana E. a vytkli mu, že byt' se jednalo o první nezávazný telefonický kontakt, tak otázka na věk uchazeče není možná, naopak by mohla být v rozporu s ust. § 4 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen jako „zákon o zaměstnanosti“).

Co se týče způsobu, jakým společnost ověřuje fyzickou zdatnost uchazečů o předmětné pracovní místo, odkázal personální ředitel na přiložené vyjádření zdravotnického zařízení M., vykonávající u společnosti závodní preventivní péči. Zdravotnické zařízení prostřednictvím vedoucího lékaře MUDr. L. odpovědělo, že pro zjištění fyzické zdatnosti je posuzována zdravotní způsobilost jako celek, tzn. jak fyzická, tak psychická způsobilost, kontraindikace pro profesi řidiče z povolání – anamnesticky zjištěné předchozí operace, úrazy, chronická onemocnění a celkový zdravotní stav. Ve vyjádření je rovněž popsán postup preventivní prohlídky, která zahrnuje výpověď uchazeče a následně klinické vyšetření.

Nad rámec požadovaných informací Ing. O. dodává, že společnost S. praktikuje rovné zacházení se zaměstnanci bez ohledu na věk, rasu, národnost, náboženství atd. Zdůrazňuje, že ačkoliv etnicita pracovníků není evidována, domnívá se, že S., a. s. uvažuje o získání certifikátu „Ethnic Friendly“.

C – Právní hodnocení

1. Zákaz diskriminace v přístupu k zaměstnání a výjimky z něj

Je nepochybné, že pan J. uplatňoval způsobem popsaným výše své právo na zaměstnání, a že mu tudíž svědčilo právo nebýt diskriminován. Zákaz diskriminace v přístupu k zaměstnání je primárně stanoven zákonem č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (dále jen „antidiskriminační zákon“). Situaci stěžovatele z hlediska zákazu diskriminace v přístupu k zaměstnání je ovšem nutno posuzovat ještě podle někdejšího znění zákona o zaměstnanosti², tj. ve znění účinném do 31. 12. 2011³.

Ust. § 4 odst. 1 zákona o zaměstnanosti v rozhodném znění stanovilo zaměstnavatelům povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi osobami uplatňujícími právo na zaměstnání. **Přímou diskriminací v přístupu k zaměstnání se přitom rozumělo jednání, kdy je s fyzickou osobou na základě vymezených kritérií (mezi něž patří i věk), zacházeno méně příznivě, než by se zacházelo**

² Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen jako „zákon o zaměstnanosti“).

³ Zákonem č. 367/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, nabyví účinnosti ke dni 1. 1. 2012 byla svébytná úprava zákazu diskriminace ze zákona o zaměstnanosti vypuštěna. Ve znění účinném v současné době, odkazuje zákon o zaměstnanosti na antidiskriminační zákon.

s jinou osobou ve srovnatelné situaci. Obdobně je přímá diskriminace definována i antidiskriminačním zákonem (ust. § 2 odst. 3).

Stěžovatel se telefonátem s panem E. informoval o volné kapacitě pracovních míst ve společnosti S., a. s. a o předpokladech pro výkon předmětné práce. V této souvislosti je lhostejné, jak „závazně“ s ním pan E. o požadavcích na uchazeče o místo hovořil, stejně jako, jak funguje v rámci společnosti systém schvalování volných míst. Panem E. byl stěžovatel informován o tom, že místo řidiče volné je, a to je v daném kontextu rozhodující. Podle Soudního dvora Evropské unie je přímou diskriminací ostatně s to zakládat již veřejné prohlášení zaměstnavatele (v daném případě o tom, že nepřijme zaměstnance určitého etnického původu).⁴

Ing. O. ve svém vyjádření uvádí, že v rozhovoru s panem E. „*Pan J. nikterak negativně nereagoval, ani náznakem nesděлил, že se o tuto práci má v úmyslu dále ucházet. Pokud by pan J. i po tomto rozhovoru měl zájem o práci u nás, tak by si pan E. především nechal odsouhlasit přijetí nového zaměstnance od vedoucího provozovny. V případě souhlasného stanoviska Ing. A. aby si s ním sjednal osobní schůzku tak, jako s bezpočtem dalších uchazečů o práci na tomto středisku.*“ V této souvislosti je třeba připomenout, že stěžovatel o danou pozici zájem projevil, a to v rámci emailové komunikace s panem D. zprávou ze dne 19. 7. 2011:

„Dobrý den pane D., máte jedinečnou možnost dokázat pravdivost svého tvrzení, že S. nediskriminují zájemce o práci z důvodu věku. Dejte mi tu práci, to místo je volné, jak jste sám potvrdil.

*S pozdravem
J.“*

Zamítavou odpověď (citována výše) ze dne 21. 7. 2011 pak nelze posoudit jinak než odmítnutí zařadit stěžovatele mezi uchazeče o volné místo řidiče nákladního vozu. O tom, že byla pozice skutečně obsazovaná, svědčí dle mého mínění i okolnost, že ke dni 8. 8. 2011 byl na shodné pracovní místo přijat jiný uchazeč.

Ve smyslu ust. § 4 odst. 3 zákona o zaměstnanosti v rozhodném znění **není diskriminační**, pokud z povahy zaměstnání nebo souvislostí vyplývá, že důvod, jenž by byl za jiných okolností důvodem diskriminačním, představuje **podstatný a rozhodující požadavek pro výkon zaměstnání**, které má fyzická osoba vykonávat. Ve vyjádření pana D., stejně jako později ve sdělení Ing. O., je opakovaně argumentováno značnou fyzickou náročností pozice řidiče nákladní dopravy, z níž je dovozováno, že tato je nevhodná pro starší uchazeče. Na první pohled by se mohlo zdát, že věk je v případě fyzicky náročného zaměstnání *podstatným a rozhodujícím požadavkem pro výkon zaměstnání*. S věkem je skutečně objektivně spjat úbytek fyzických sil. Absence požadované fyzické zdatnosti však není se vzrůstajícím věkem spojena automaticky a v každém individuálním případě. Byl-li tudíž závěr o nedostatečné fyzické zdatnosti stěžovatele učiněn automaticky pouze na základě informace o jeho věku, byly ignorovány individuální schopnosti a možnosti stěžovatele, které se mohly z obecné představy o fyzické zdatnosti člověka v jeho věku, docela dobře vymykat.

⁴ Věc C-54/07 Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding proti Firma Feryn NV.

Vyžadovat přiměřenou fyzickou kondici zaměstnance považují za naprosto legitimní požadavek zaměstnavatele. Odmítnutí uchazeče o zaměstnání na základě objektivně nepodloženého úsudku o fyzické nezpůsobilosti stěžovatele dovozované z jeho věku však považují za přímo diskriminační jednání ve smyslu zmíněného ust. § 4 odst. 2 zákona o zaměstnanosti ve znění účinném do 31. 12. 2011.

Kromě výše uvedeného mohu pro své závěry poskytnout následující zdůvodnění: Že motivem pro nepříznivé zacházení byl věk stěžovatele, dle mého mínění plyne zejména z korespondence stěžovatele s panem D. Příkladem lze uvést doporučení, aby svůj „zájem ještě zvážil“ s tím, že *„volné místo řidiče s potřebou manuální a fyzicky a technicky náročné práce je sice volné, ale je náročné i pro osoby v mladším a produktivním věku...toto místo může zastávat pouze osoba mladší a fyzicky zdatnější.“* Z vyjádření pana D. plyne, že věk a fyzická zdatnost jsou „limitujícím faktorem“, který je třeba brát v úvahu. Z toho je následně vyvozován závěr, že volné místo ve společnosti sice je, není však s ohledem na věk pro stěžovatele vhodné. Pan D. navíc píše: *„Bohužel i u nás se situace s pracovními místy změnila a máme v pořadí větší počet zájemců o různá pracovní místa a to všech věkových kategorií“.* Tím implicitně naznačuje, že společnost si může vybírat z věkové skladby uchazečů o zaměstnání, a tudíž nemá důvod stěžovatele mezi ně zařazovat. Opomenout na závěr nelze zejména skutečnost, že stěžovatel měl kvalifikační předpoklady pro to, aby byl mezi uchazeče o zaměstnání zařazen. Dalším postupem pak mohla být objektivně posouzena i jeho fyzická zdatnost k výkonu práce řidiče nákladního vozu.

Moji výše prezentovanou právní kvalifikaci nemůže ovlivnit ani doložená věková struktura řidičů přijatých do společnosti S. v uplynulých letech. Ta by byla významná, pokud by panovala pochybnost, že náborová politika zaměstnavatele S. a. s. je diskriminační. Taková situace však v daném případě nenastala, neboť pan J. byl diskriminačnímu jednání vystaven přímo. Skutečnost, že ve společnosti pracuje 226 řidičů nad 50 let, tudíž sama o sobě neprokazuje, že v individuálním případě pana J. nedošlo k porušení zákazu diskriminace v přístupu k zaměstnání.

II. Vyžadování údaje o věku před vznikem pracovního poměru

Pro úplnost bych ještě rád zaujal stanovisko k samotnému dotazu na věk stěžovatele. Vyžadovat tuto informaci v rámci jednání před vznikem pracovního poměru totiž znamená samo o sobě porušení pracovněprávních předpisů, konkrétně ust. § 30 odst. 2 zákoníku práce⁵. Podle tohoto ustanovení se totiž zaměstnavatel nesmí v rámci jednání před vznikem pracovního poměru dotazovat na údaje, které bezprostředně nesouvisí s uzavřením pracovní smlouvy. Stejně tak dle ust. § 12 odst. 2 zákona o zaměstnanosti nelze *při výběru zaměstnanců* vyžadovat informace zde demonstrativně vyjmenované (o rase, etnickém původu, náboženství aj.), takové, které odporují dobrým mravům a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele podle zvláštního předpisu. V daných skutkových souvislostech lze mít za to, že dotaz na věk pana J. překračoval právě naznačený zákonný rámec informací, jež mohou být od uchazeče žádány. S výkonem práce totiž nijak přímo nesouvisí.

⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen jako „zákoník práce“).

D – Závěr

Tam, kde nesouvisí s výkonem práce, představuje dotaz na věk uchazeče o zaměstnání porušení ust. § 30 odst. 2 zákoníku práce. Je-li navíc z takto zjištěného údaje vyvozen negativní důsledek, představuje takové jednání diskriminaci na základě věku.

Pokud zaměstnavatel vyžaduje pro výkon práce řidiče speciálního vozidla nad 7,5 tuny přiměřenou fyzickou kondici zaměstnance, lze to považovat za zcela legitimní požadavek. Odmítnutí uchazeče o zaměstnání na základě objektivně nepodloženého úsudku o jeho fyzické nezpůsobilosti dovozované z údaje o jeho věku, však lze hodnotit jako přímou diskriminaci ve smyslu zmíněného ust. § 4 odst. 2 zákona o zaměstnanosti ve znění účinném do 31. 12. 2011.

S věkem je skutečně objektivně spjat úbytek fyzických sil. Absence požadované fyzické zdatnosti však není se vzrůstajícím věkem spojena automaticky a v každém individuálním případě. Aby bylo šetřeno práva na rovné zacházení s uchazeči o zaměstnání nezávisle na věku, je nutno fyzickou způsobilost hodnotit na základě objektivních ukazatelů. V daném případě byly ignorovány individuální schopnosti a možnosti stěžovatele, které se mohly z obecné představy o fyzické zdatnosti člověka v jeho věku, docela dobře vymykat.