

Výzkum veřejného ochránce práv – projevy diskriminace v pracovní inzerci

Úvod

Diskriminace v oblasti zaměstnání může mít mnoho podob: nerovné odměňování, omezené možnosti kariérního postupu, zneužívání nadřízeného postavení apod. První situací, kde v této oblasti může dojít k diskriminačnímu jednání, je však samotný proces výběru zaměstnance, který zpravidla začíná zveřejněním pracovního inzerátu. Pokud jsou uchazečům ze strany zaměstnavatelů předem, již v inzerci, přisuzovány nezákonné a stereotypní charakteristiky, které je z možnosti ucházet se o práci předem vylučují, dochází tím k diskriminaci. Pro jednotlivce to pak znamená, že nenajde zaměstnání, pro které má kvalifikaci, což má vzhledem k významu práce v moderní společnosti vážné negativní důsledky.

Předkládaná zpráva s právní analýzou a výsledky empirického výzkumu diskriminace v pracovní inzerci si klade za cíl zmapovat situaci na poli pracovní inzerce v České republice z hlediska práva na rovné zacházení. Odpovídá na otázky, jak často se v textech inzerátů objevují neoprávněné požadavky ze strany zaměstnavatelů, které diskriminační důvody jsou nejvíce zastoupeny, či jaké jsou nejčastější závadné formulace. Jelikož jedním z úkolů veřejného ochránce práv je působit k tomu, aby bylo jednání úřadů v souladu se zákonem a principy dobré správy, měl by především právní rozbor, jenž je součástí výzkumu, sloužit úřadům práce, jakož i veřejnosti, k tomu, aby jednoznačně identifikovaly diskriminační nabídku práce.

Zpráva je rozdělena do dvou částí. První se věnuje právní povaze diskriminační pracovní inzerce, jednotlivým zakázaným diskriminačním důvodům, které se v inzerci vyskytly, a konkrétním příkladům, které vzešly z výzkumu. Druhá část je věnována shrnutí výsledků samotného empirického výzkumu diskriminace v pracovní inzerci.

Obsah

ÚVOD	1
OBSAH	2
SHRNUTÍ	3
I) PRÁVNÍ ČÁST	4
1) PRÁVNÍ POVAHA PRACOVNÍHO INZERÁTU	4
2) PRÁVNÍ POSOUZENÍ NEJČASTĚJŠÍCH DISKRIMINAČNÍCH INZERÁTŮ	8
a) <i>Inzeráty obsahující diskriminaci na základě pohlaví uchazeče</i>	<i>8</i>
b) <i>Inzerce obsahující diskriminaci na základě věku</i>	<i>10</i>
c) <i>Inzerce obsahující diskriminaci na základě rodinného stavu</i>	<i>14</i>
d) <i>Inzerce obsahující diskriminaci na základě zdravotního postižení nebo zdravotního stavu</i>	<i>14</i>
e) <i>Inzerce obsahující diskriminaci na základě státní příslušnosti</i>	<i>15</i>
II) EMPIRICKÁ ČÁST	18
1) METODOLOGIE VÝZKUMU	18
2) VÝSLEDKY VÝZKUMU	19
a) <i>Základní popis sledované inzerce</i>	<i>19</i>
b) <i>Četnost výskytu neoprávněných požadavků</i>	<i>21</i>
c) <i>Četnost výskytu diskriminační inzerce dle krajů, typu pracovního poměru a typu zaměstnání</i>	<i>24</i>
3) ZÁVĚR	26
4) SEZNAM LITERATURY	27
5) SEZNAM TABULEK A GRAFŮ	28
6) PŘÍLOHA: POUŽITÝ KÓDOVACÍ KLÍČ	29

Shrnutí

1. Výzkum ukázal, že výskyt diskriminace v pracovní inzerci není v České republice ojedinělým jevem: 16,9 % analyzovaných inzerátů obsahovalo jeden nebo více diskriminačních požadavků na uchazeče.
2. Inzeráty byly nejčastěji diskriminační z důvodu věku (tento neoprávněný požadavek se vyskytl v 11 % zkoumaných inzerátů) a pohlaví (tento důvod se objevil v 7 % inzerátů).
3. V českém jazyce se obecně užívá tzv. generické maskulinum, tj. mužský rod, pro souhrnné označení mužů i žen. Inzerce proto není diskriminační pouze na základě skutečnosti, že je název pracovní pozice v mužském tvaru.
4. Nabídka práce, ze které je zřejmé, že zaměstnavatel hledá pouze muže, nebo pouze ženy, je diskriminační z důvodu pohlaví, pokud požadavek konkrétního pohlaví nezbytně nesouvisí s obsazovanou pozicí.
5. Nabídka práce určená osobám pouze mladším, nebo naopak starším, jakož i stanovení minimální nebo maximální věkové hranice jako požadavek pro práci je až na přísné výjimky diskriminační.
6. Za nepřímou diskriminaci v pracovní inzerci na základě věku lze považovat mj. vyžadování nepřiměřeně dlouhé praxe uchazeče.
7. Nabízí-li zaměstnavatel v inzerci jako benefit práci v mladém kolektivu, může to odradit některé uchazeče vyššího věku od účasti ve výběrovém řízení. Jde o nepřímou diskriminaci z důvodu věku.
8. Vyžadování výborného zdravotního stavu nebo fyzické kondice pro výkon zaměstnání, u nichž tento požadavek není nezbytný, je porušením zákazu diskriminace podle zákona o zaměstnanosti. Současně může jít o diskriminaci zdravotně postižených uchazečů ve smyslu antidiskriminačního zákona.
9. Požadavek české národnosti uchazeče o zaměstnání je diskriminační z důvodu státní příslušnosti a z důvodu národnosti.
10. Zaměstnavatel může vyžadovat po uchazeči znalost jazyka, včetně českého. Požadovaná úroveň znalosti jazyka však musí odpovídat povaze obsazované pozice.

I) Právní část

1) Právní povaha pracovního inzerátu

Zveřejnění inzerátu představuje v zásadě první fázi utváření pracovněprávního vztahu. Zveřejněním nabídky práce v podobě inzerátu zaměstnavatel jednak deklaruje, že má v úmyslu obsadit volné pracovní místo, a zároveň vymezí požadavky kladené na osoby, které by se chtěly o pracovní místo ucházet. Zveřejněný inzerát však není návrhem na uzavření smlouvy ve smyslu ustanovení § 43a zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, ani veřejným příslibem.¹ Zveřejněná nabídka práce samozřejmě nezakládá právní nárok kohokoliv na uzavření pracovní smlouvy. Zaměstnavateli také nic nebrání nepřijmout na avizované pracovní místo žádného zájemce. Právní neukotvení pracovní inzerce však neznamená, že při nabízení volného pracovního místa formou veřejné inzerce nemusí zaměstnavatel dodržovat žádná pravidla. Potencionální zaměstnavatel musí respektovat mimo jiné zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace, což je jedna ze základních zásad pracovního práva.

Ustanovení § 12 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), zakazuje účastníkům právních vztahů činit nabídky zaměstnání mající diskriminační charakter. Pokud zaměstnavatel poruší tento zákaz a učiní diskriminační nabídku práce, jedná se o správní delikt ve smyslu zákona o zaměstnanosti. Za uvedené jednání pak může úřad práce uložit osobě, která činí diskriminační nabídku, sankci v podobě pokuty.² Odpovědnost za přestupek přitom zaniká podle správních předpisů do roka ode dne, kdy se o něm úřad dozví, resp. do tří let ode dne, kdy byl učiněn.

Obecná koncepce zákazu diskriminace na úrovni zákona je obsažena především v zákoně č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (dále jen „antidiskriminační zákon“). Tento zákon zakazuje jak diskriminaci přímou, tak nepřímou.³

Zákaz diskriminace dle antidiskriminačního zákona vychází z předpokladu, že s osobami lze odlišně zacházet na základě jejich individuálních charakteristik a vlastností, nikoliv na základě charakteristik obecných, které bývají často spojené se stereotypy a předsudky.⁴

¹ Srov. Švestka, J., Spáčil, J., Škárová, M., Hulmák, M. a kolektiv Občanský zákoník I, II, 2. vydání, Praha: C. H. Beck, 2009, s. 133.

² Podle ustanovení § 139 odst. 1 písm. a), resp. § 140 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti se tohoto přestupku může dopustit jak fyzická, tak právnická osoba. Za tento přestupek je možno stanovit sankci do výše 1 000 000 Kč (ust. § 139 odst. 3 písm. a), resp. § 140 odst. 4 písm. a) zákona). Tento cíl je potvrzen také ustanovením § 7 odst. 2 antidiskriminačního zákona.

³ Přímou diskriminací se rozumí jednání, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z diskriminačního důvodu. Nepřímou diskriminací je jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z diskriminačních důvodů uvedených v § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona osoba znevýhodněna oproti ostatním.

⁴ Také právo EU ctí lidsko-právní charakter takto pojímaného zákazu diskriminace - srov. např. vyjádření generálního advokáta Madura (stanovisko ve věci C-303/06), že hodnotami, na kterých je založena zásada rovnosti zakotvená v čl. 19 Smlouvy, jsou lidská důstojnost a osobní autonomie.

Jednou z oblastí vztahů, které spadají do působnosti antidiskriminačního zákona, je dle ust. § 1 odst. 1 písm. a) také oblast práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání. Ustanovení § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona pak obsahuje katalog zakázaných diskriminačních důvodů; v oblastech vymezených v ustanovení § 1 odst. 1 antidiskriminačního zákona se tak diskriminací rozumí nerovné zacházení z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.⁵

V oblasti přístupu k zaměstnání obsahuje zákaz diskriminace také zákon o zaměstnanosti (ust. § 4). Zákaz diskriminace v tomto zákoně je historicky starší než antidiskriminační zákon; obsahuje proto vlastní definici přímé a nepřímé diskriminace a dalších institutů antidiskriminačního práva, jakož i vlastní výčet diskriminačních důvodů. Oběti diskriminace také přiznává nároky, kterých se může domáhat soudní cestou. Poté, co antidiskriminační zákon nabyl účinnosti, vznikly duplicity, které v přístupu k zaměstnání podstatným způsobem ztěžují interpretaci diskriminace. Antidiskriminační zákon měl být sice koncipován jako obecný právní předpis, avšak vzhledem k tomu, že některé instituty charakterizované v zákoně o zaměstnanosti pouze obecně jsou v antidiskriminačním zákoně konkretizovány, je složitě určit, který zákon představuje *lex specialis*.

V pracovněprávní inzerci se dále objevuje jiný problematický požadavek, a to doložení bezúhonnosti uchazeče. Podle pracovněprávních předpisů může zaměstnavatel vyžadovat v případě některých zaměstnání doložení bezúhonnosti; neplatí to však paušálně. V části týkající právního hodnocení jednotlivých požadavků v inzerci však není vyžadování bezúhonnosti, resp. doložení „čistého“ výpisu z rejstříku trestů, věnována bližší pozornost. K dané problematice bylo totiž již vydáno doporučení ochránce.⁶

Příkaz k rovnému zacházení při výběru zaměstnanců není absolutní. Podle ustanovení § 4 odst. 3 zákona o zaměstnanosti se za diskriminaci nepovažuje rozdílné zacházení z některého obecně zakázaného důvodu, pokud z povahy zaměstnání vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek jeho výkonu. Také podle ust. § 6 odst. 3 antidiskriminačního zákona je při výběru zaměstnanců povoleno rozdílné zacházení, pokud je k tomu dán podstatný důvod spočívající v povaze vykonávané práce a jsou-li uplatněné požadavky přiměřené.⁷

⁵ Na rozdíl od výčtu diskriminačních důvodů v Listině se zde jedná o výčet taxativní, takže jej nelze rozšířit o případné další důvody.

⁶ Viz „Doporučení ochránce k požadavku výpisu z rejstříku trestů jako určujícím kritériu pro přijetí do zaměstnání“, dostupné na <http://www.ochrance.cz/diskriminace/doporuceni-ochrance/>.

⁷ Zcela srovnatelnou formulaci obsahuje dále čl. 4 směrnice 2000/78/ES a čl. 4 směrnice 2000/43/ES.

Kdy je dán podstatný důvod opravňující zaměstnavatele k rozdílnému zacházení?⁸ Níže uvedené situace představují takové výjimky:

- Pohlaví je zakázaným rozlišujícím důvodem, tj. preference uchazečů určitého pohlaví je u většiny zaměstnání diskriminační. Existují ovšem určité profese, pro jejichž výkon bude logické odmítnout uchazeče některého pohlaví, zejména v oblasti umělecké nebo sportovní. Logicky tak bude odmítnuta žena do profesionálního mužského pěveckého souboru. V daném případě je totiž mužské pohlaví, resp. charakter mužského zpěvu, rozhodujícím požadavkem pro výkon práce.
- Podstatným požadavkem může být vzhledem k etice určitého společenství i požadavek příslušnosti k církvi nebo náboženské vyznání uchazeče, spočívá-li nabízená práce právě ve službě dané církvi či společenství.⁹ Posouzení podstatného požadavku týkajícího se etiky náboženské společnosti, je však potřeba uzavřít s tím, že nikoli a priori všechna zaměstnání pro danou společnost či církev (např. úklidové práce) jsou nutně spojena s její etikou.
- Antidiskriminační zákon dále uvádí některé situace oprávněného rozdílného zacházení z důvodu věku. Podle ustanovení § 6 odst. 1 písm. a) zákona může zaměstnavatel vyžadovat v situaci, kdy to je nezbytné, určitý minimální věk, odbornou praxi nebo délku zaměstnání.¹⁰ Logicky tak může být požadován určitý věk například pro výkon některé ústavní nebo jiné veřejné funkce.
- Zákon dále stanoví, že cíl sledovaný rozdílným zacházením musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Typicky problematickým je požadavek velmi dobré znalosti určitého jazyka. Obecně bude v řadě případů opodstatněný, zvláště pokud výkon práce spočívá v kontaktu se zahraničními zákazníky, obchodními partnery apod. Soudní dvůr Evropské unie ovšem konstatoval, že požadavek přiměřenosti nesplňuje zaměstnavatel, který dovednost určitého jazyka podmiňuje doložením diplomu vydaným určitým subjektem v některém členském státě.¹¹ Určitou úroveň znalosti některého konkrétního jazyka obsahovala také sledovaná inzerce. Hodnocení tohoto požadavku je proto dále věnována pozornost.
- V souladu s ust. § 4 odst. 4 zákona o zaměstnanosti dále nelze za diskriminaci považovat zákonem daná opatření, která mají předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby právě ke skupině vymezené

⁸ V německé judikatuře se přitom pojem podstatnosti chápe spíše jako nezbytnost. To je v souladu s postulátem, že na základě diskriminačních důvodů by o uchazeči o práci mělo být rozhodováno pouze v nejnútnejších případech. Srč. Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 225.

⁹ Obdobně ust. § 6 odst. 4 antidiskriminačního zákona. Německé soudy například judikovaly, že bude-li obsazována pozice řezníka v košer řeznictví, legitimní podmínkou přijetí bude vymínění židovského původu či víry.

¹⁰ Podle ust. § 6 odst. 1 písm. b) zákona také není diskriminací na základě věku odmítnutí uchazeče ve věku, který již nedovoluje, aby uchazeč absolvoval vzdělání potřebné k výkonu práce. Uvedenou úpravou byla přejata formulace čl. 6 směrnice 2000/78/ES.

¹¹ Takové jednání je v rozporu s čl. 45 bod 2 Smlouvy o fungování EU, který zajišťuje volný pohyb pracovníků bez jakékoli diskriminace. Rozhodnutí SDEU C-281/98, *Roman Angonese v. Cassa di Risparmio di Bolzano SpA*.

některým diskriminačním důvodem, popř. opatření, která jsou vykonávána úřady práce pro podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami se zdravotním postižením a jinými znevýhodněnými skupinami.¹² Uvedená výjimka však neopravňuje zaměstnavatele k přednostnímu přijetí uchazeče, který je například zdravotně postižený, ale přitom by jeho kvality (odborné apod.) nedosahovaly takové úrovně, jakých dosáhli ostatní posuzovaní uchazeči (srov. ust. § 7 odst. 3 antidiskriminačního zákona).

¹² Ust. § 8 písm. a) a § 8a písm. d) zákona o zaměstnanosti.

2) Právní posouzení nejčastějších diskriminačních inzerátů

V následující kapitole jsou popsány a analyzovány inzeráty, které byly v rámci výzkumu označeny za diskriminační.

a) Inzeráty obsahující diskriminaci na základě pohlaví uchazeče

Jedním ze zakázaných diskriminačních důvodů, jak zákonem o zaměstnanosti, tak antidiskriminačním zákonem, je pohlaví. Obecně je proto možné považovat za diskriminační nabídku práce tehdy, vyplývá-li z inzerátu, že je určena pouze mužům, nebo pouze ženám. Tato skutečnost přitom může vyplývat z nabídky práce přímo („hledám muže na pozici technika“), nebo může být patrná jinak (např. *užitím pouze ženského rodu v názvu pozice*).

◆ Rod v názvu (textu) inzerátu

V převážné většině zkoumaných inzerátů byl název profese uveden pouze v mužském rodě. Bylo proto nutné zabývat se otázkou, zda je tato skutečnost sama o sobě diskriminační. Je třeba uzavřít, že nikoliv; většinou se totiž jednalo o tzv. *generické maskulinum*, tedy užití mužského rodu pro souhrnné označení mužů i žen.¹³ Nejvhodnější by nicméně bylo používání mužského i ženského označení profese (například „hledám právníka/právníčku“), nebo jiné naznačení, že profese je nabízena komukoliv bez ohledu na pohlaví (například „hledám muže či ženu na pozici technik“). Vzhledem k tomu, že generické maskulinum je v českém jazyce obecně užíváno (a to běžně i v právních předpisech), nelze bez dalšího dojít k závěru, že by použití pouze mužského rodu v pracovní inzerci představovalo diskriminaci.

Pokud je však v názvu pozice či textu inzerátu použit pouze ženský rod, je situace jiná. V českém jazyce se totiž obecně nepoužívá tzv. *generické femininum*, tedy ženský rod pro souhrnné označení mužů i žen. Z takového inzerátu je proto *a priori* zřejmé, že nabídka práce je určena pouze ženám. Inzerát, ze kterého je patrné, že zaměstnavatel hledá kupříkladu *uklízečku, prodavačku, asistentku manažera apod.*, je proto obecně přímo diskriminační z důvodu pohlaví.¹⁴

¹³ Příkladem použití generického maskulina souhrnně pro obě pohlaví může být například čl. 54 odst. 1 Ústavy ČR, podle kterého „prezident republiky je hlavou státu“. Je zde použit mužský rod pro označení ústavní funkce, což samozřejmě nevylučuje, aby kandidovaly ženy.

¹⁴ Výjimkou by mohlo být povolání zdravotní sestry. Zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), označuje jednotlivá nelékařská povolání v mužském rodě, ale v případě zdravotní sestry (všeobecné sestry) a porodní asistentky užívá femininum. Označení pracovní pozice v ženském rodě tedy nemusí nutně mužské uchazeče odradit. Přesto by bylo vhodné pozici označit i mužským ekvivalentem (zdravotní bratr apod.) nebo uvést, že jsou hledáni muži i ženy.

◆ Zaměstnavatel hledá na pozici jen muže, nebo ženu

Pracovní inzerce je diskriminační z důvodu pohlaví, pokud z ní vyplývá, že je nabízena pouze mužům, nebo naopak pouze ženám. Není přitom podstatné, jakou formulaci zaměstnavatel zvolí.

Příklad:

„Hledám muže na pozici...“,
„Pozice je vhodná pro ženy“,
„Pozice je vhodná pouze pro muže z důvodu vyšší fyzické náročnosti“,
„Hledám asistentku ředitele“ (tj. užití ženského rodu, viz výše).

Je-li pracovní pozice nabízena pouze jednomu pohlaví (tj. první a čtvrtý příklad), jde o přímou diskriminaci (pokud nejde o některou z přípustných forem rozdílného zacházení). Je-li v inzerce uvedeno, že je pozice vhodná pro ženy (případně pro muže), jedná se taktéž o inzerát přímo diskriminační; z nabídky práce sice nevyplývá bez dalšího, že se uchazeč opačného pohlaví nemůže o práci ucházet, avšak dopředu je avizováno, že určité pohlaví bude ve výběrovém řízení zvýhodněno.

Pokud z nabídky vyplývá, že práce je vhodnější pro muže z důvodu vyšší fyzické náročnosti (příklad č. 3), jedná se o inzerát povahou diskriminační. Je-li třeba větší fyzické síly, je vhodné ji zjišťovat (např. v dalších fázích výběrového řízení) u jednotlivců,¹⁵ nikoliv posuzovat „průměrnou sílu“ jednotlivých pohlaví.¹⁶ Argument „vyšší fyzické náročnosti“ nelze užít ani s odkazem na ochranu žen; jednou z přípustných forem rozdílného zacházení je sice ochrana těhotenství a mateřství, ale ta musí být vykládána poměrně úzce (viz dále).

Ne každé rozdílné zacházení z důvodu pohlaví musí být diskriminací. Rozdílné zacházení v přístupu k zaměstnání nepředstavuje diskriminaci, je-li k němu dán věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti, pokud jsou uplatněné požadavky této povaze přiměřené. Dle ustanovení § 6 odst. 5 antidiskriminačního zákona není diskriminací také rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství, jsou-li prostředky k dosažení uvedených cílů přiměřené a nezbytné.

První výjimku je třeba vykládat velmi úzce.¹⁷ Diskriminací není, pokud je pohlaví skutečně nezbytným předpokladem pro výkon zaměstnání. Je proto přípustné hledat na některou pozici osobu určitého pohlaví, pokud ji osoba opačného pohlaví fakticky nemůže vykonávat; diskriminací tedy není, pokud hledá zaměstnavatel ženu na pozici modelky dámského prádla apod. Naopak podmínka „nezbytného předpokladu“ nebude splněna, hledá-li zaměstnavatel pouze ženy na

¹⁵ Srov. také Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.) Rovnost a diskriminace. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007 s. 236.

¹⁶ V důsledku by docházelo k tomu, že uchazeči jednoho pohlaví budou z výběrového řízení dopředu vyloučeni, i když se mezi nimi pravděpodobně vyskytují jedinci, kteří by požadavku síly vyhověli, zatímco příslušníci druhého pohlaví budou „připuštěni“ do dalších fází výběru, i když je mezi nimi spousta jednotlivců, kteří požadavku síly nevyhoví.

¹⁷ Viz výše.

propagaci zboží v samoobslužných velkoobchodech, což je pozice, kterou může bezesporu zastávat i muž.

Druhá uvedená výjimka chrání ženy pouze v období mateřství a v době následující po porodu. Nelze ji vykládat tak, že je přípustné paušálně nezaměstnat ženy na určité pozici, spojené například s vyšší fyzickou námahou, jen s odkazem na ochranu možného budoucího mateřství. Pokud nevýhody plynoucí z určité práce postihují muže i ženy (nejsou-li těhotné) stejně, nespadá tato práce pod uvedenou výjimku. Podobný závěr ostatně vyslovil v několika případech i Soudní dvůr Evropské Unie (SDEU),¹⁸ který konstatoval, že „*čl. 2 odst. 3 směrnice 76/207 nedovoluje vyloučit ženy ze zaměstnání jen proto, že by měly být více chráněny než muži proti rizikům, která se týkají stejným způsobem mužů i žen a která se liší od potřeb zvláštní ochrany ženy, jako jsou potřeby výslovně zmíněné ve směrnici.*“¹⁹ Již dříve dovodil, že není možné vyloučit ženy z povolání spojených s používáním zbraně, s odkazem na ochranu žen, neboť takové vyloučení překračuje hranice výjimky.²⁰

Shrnutí:

Až na výjimky lze za diskriminační považovat nabídku práce, která je adresována pouze mužům, nebo jen ženám. Objevují se zejména následující problematické nabídky práce:

- „*Společnost XYZ se sídlem v K., hledá obchodního zástupce (muže).*“
- „*Naše představa vhodného kandidáta: pozice je vhodná pro muže.*“
- „*Jedná se o fyzicky náročnější práci, proto je vhodnější spíše pro muže.*“

Zatímco užití mužského tvaru pro název pozice diskriminaci nepředstavuje, o diskriminaci se jedná, je-li užit pouze ženský tvar (např. asistentka manažera, kosmetička, kadeřnice apod.)

Pokud zaměstnavatel hledá jen osoby určitého pohlaví, nejedná se o diskriminaci, pokud je pohlaví nezbytným předpokladem pro výkon zaměstnání (např. obsazení ženské role v připravovaném filmu).

Věk je specifickým diskriminačním důvodem, neboť se mění v průběhu času nezávisle na vůli člověka. Zákaz diskriminace z důvodu věku směřuje především k ochraně osob, které jsou v důsledku svého věku (ať už nižšího či vyššího) znevýhodněny. V pracovní inzerci se požadavek věku objevuje v několika podobách.

Příklad:

„*Hledá se uchazeč od (případně do) určitého věku, nebo „hledá se mladý uchazeč“*“

„*Hledá se uchazeč s určitou délkou praxe*“

„*Uchazeči je nabízen mladý kolektiv jako pracovní benefit.*“

¹⁸ Ostatně právě s ohledem na právo EU a judikaturu SDEU bylo s účinností k 24. 4. 2009 (tj. okamžikem vypovězení Úmluvy o zaměstnávání žen podzemními pracemi v podzemí a dolech všech druhů) zrušeno ustanovení § 238 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zakazující zaměstnávání žen pracemi pod zemí při těžbě nerostů, při ražení tunelů a štol.

¹⁹ Rozsudek SDEU ze dne 1. února 2005, ve věci 203/03, *Komise Evropských společenství v. Rakouská republika*, odst. 45.

²⁰ Srov. rozsudek SDEU ze dne 11. ledna 2000, ve věci 285/98, *Tanja Kreil proti Bundesrepublik Deutschland*.

Skutečnost, že zaměstnavateli záleží na věku uchazeče o zaměstnání, vyplývá z první věty přímo, zatímco u druhých dvou je (event. může být) obsažena v kontextu.

◆ Přímý požadavek věku uchazeče

Obecný zákaz diskriminace z důvodu věku předpokládá, že nabídka práce je směřována uchazečům o zaměstnání bez ohledu na věk. Přímou diskriminací je proto obecně jakákoliv pracovní inzerce, ze které vyplývá, že je hledán uchazeč od určitého nebo do určitého věku. Pokud se jedná o otázku diskriminace z důvodu věku, i zde existují přípustné formy rozdílného zacházení v přístupu k zaměstnání. Kromě obecné výjimky obsažené v ustanovení § 6 odst. 3 antidiskriminačního zákona²¹ se dle ustanovení § 6 odst. 1 antidiskriminačního zákona za diskriminaci nepovažuje rozdílné zacházení z důvodu věku:

- Je-li vyžadována podmínka minimálního věku, odborné praxe nebo doby zaměstnání, která je pro výkon zaměstnání nezbytná,
- je-li potřebné odborné vzdělávání, které je však příliš dlouhé vzhledem k datu, kdy uchazeč o zaměstnání dosáhne důchodového věku,
- je-li uplatňované za účelem ochrany osob mladších 18 let.

Přímou diskriminací je tedy inzerce, již je na pozici top manažera hledán „mladý uchazeč“. Podobně i nabídka práce telefonního operátora, podle které má být uchazeč mladší 35 let, bude představovat přímou diskriminaci z důvodu věku, protože v tomto povolání je věkové omezení neopodstatněné. Pokud jde o minimální věkovou hranici, obdobně diskriminační povahu by měla pracovní nabídka na pozici manažera, která by požadovala věk alespoň 20 let. Ani v tomto případě není patrné, co by mělo bránit devatenáctiletému uchazeči, který splňuje ostatní požadavky (např. vzdělání), aby práci odváděl stejně kvalitně jako dvacetiletý či jednadvacetiletý.

Antidiskriminační zákon nicméně umožňuje rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany osob mladších 18 let, a to i nad rámec stanovený zvláštními právními předpisy.²² Zaměstnavatel proto může požadovat minimální věk 18 let, sleduje-li toto opatření ochranu mladších osob (např. z důvodů rizik vyplývajících z povahy práce). Zda vyloučení osob mladších 18 let skutečně v každém konkrétním případě sleduje ochranu těchto osob a zda je takové opatření přiměřené, musí být posuzováno v každém případě individuálně.

◆ Délka praxe

Častým požadavkem obsaženým v nabídkách zaměstnání bývá minimální délka praxe. Ustanovení § 6 odst. 1 antidiskriminačního zákona umožňuje rozdílné zacházení z důvodu věku v přístupu k zaměstnání nebo povolání, je-li vyžadována odborná praxe, která je *nezbytná* pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání.

²¹ „Diskriminací není rozdílné zacházení ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, ve věcech pracovních, služebních poměrů nebo jiné závislé činnosti, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené.“

²² To znamená i nad rámec ochrany obsažené v ustanovení § 243 až 247 zákoníku práce.

Nezbytnou délku praxe pro určité zaměstnání může stanovit přímo právní norma²³. „Nezbytnost“ praxe musí být zřejmě vykládána ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice Rady 2000/78/ES. Podmínka odborné praxe musí být objektivně a rozumně odůvodněna legitimním cílem a prostředky k dosažení cíle musí být přiměřené a nezbytné. Z tohoto hlediska bude nejsložitější určit, jaká praxe je stále přiměřená, a jaká již nikoliv. Kritérium délky praxe musí být proto posuzováno v každém případě individuálně.

Nepřiměřená může být kupříkladu jakákoliv požadovaná praxe v případě lehčích manuálních, nekvalifikovaných prací (různé úklidové práce apod.). Naopak přiměřený bude požadavek určité praxe při výběrovém řízení na pozici finančního manažera, neboť jde o profesi vyžadující široký komplex schopností a zkušeností spojených například s vedením projektů.

A priori problematický je například požadavek desetileté, patnáctileté či dokonce ještě delší praxe v oboru. Ve vysoce odborných disciplínách sice mohou mít zkušenosti získané takto dlouho praxí své opodstatnění, takových pracovních pozic je však skutečně minimum. Tím není vyloučeno opodstatněné zvýhodnění uchazeče s praxí v některé fázi výběrového řízení, vedle jeho jiných vlastností a dovedností.

◆ **Benefit mladého kolektivu**

U řady inzerátů se objevila zmínka o nabídce práce v mladém kolektivu. Mladý kolektiv je nabízen jako určitý benefit (stejně jako například delší dovolená, služební auto apod.). Nejde tedy o druh požadavku zaměstnavatele vůči uchazeči o zaměstnání.

Zaměstnavatel explicitně nevyklučuje zaměstnance vyššího věku, neboť nepožaduje výslovně uchazeče nižšího věku; nemůže se proto jednat o přímou diskriminaci. Na druhou stranu z nabídky „*mladého kolektivu*“ jako určitého bonusu či „*benefitu*“ nepřímo vyplývá, že mladí uchazeči budou před staršími preferováni. Zaměstnavatel by se totiž přijetím starších uchazečů do budoucna o tento „*benefit*“ vůči zaměstnancům připravil (a o tento benefit by ostatně připravil i zaměstnance stávající). Poznámka o „*benefitu*“ v podobě mladého kolektivu zaměstnanců je přinejmenším nevhodná, neboť je způsobilá odradit část eventuálních uchazečů vyššího věku. Navíc nabízení práce v mladém kolektivu zároveň potvrzuje předsudek a stereotyp, že práce v kolektivu, ve kterém je věkový průměr zaměstnanců vyšší, nenabízí kvalitní pracovní uplatnění.

²³ Např. pro ředitele školy dle ust. § 5 odst. 1 zákona č. 563/2004 Sb. o pedagogických pracovnících, ve znění pozdějších předpisů.

Shrnutí:

Diskriminační je taková nabídka práce, která je určena osobám pouze mladším, nebo naopak starším. Nabídka práce by měla být poskytována bez ohledu na věk uchazeče. Problematické nabídky práce mohou mít následující podobu:

- „*Na pozici manažera hledáme mladého zájemce.*“
- „*Jste mladý a aktivní? Máte rád výzvy?*“
- „*Věk minimálně 20 let.*“
- „*Hledáme zájemce na pozici `telefonní operátor`. Věk do 35 let.*“
- „*Pracovní technik, práce na částečný úvazek, praxe nejméně 20 let v oboru.*“
- „*Nabízíme: služební telefon, 5 týdnů dovolené, mladý kolektiv...*“

Diskriminací není požadavek odborné praxe, pokud je pro výkon zaměstnání nezbytná, avšak délka praxe musí být přiměřená povaze obsazované pozice.

Je-li v nabídce zaměstnání jako benefit nabízen „mladý kolektiv“ (podobně jako delší dovolená, služební byt atd.), je inzerát nepřímo diskriminační z důvodu věku. Přijetím starších zájemců by zaměstnavatel o tento „*benefit*“ zaměstnance (i ty stávající) fakticky připravil. Taková nabídka je způsobilá odradit část zájemců vyššího věku.

c) Inzerce obsahující diskriminaci na základě rodinného stavu

Podle ustanovení § 4 odst. 2 zákona o zaměstnanosti je zapovězena jakákoli přímá i nepřímá diskriminace z důvodu manželského nebo rodinného stavu, popř. z důvodu povinností k rodině. Jde tedy o velmi široce koncipovaný diskriminační důvod. Některé inzeráty, které byly analyzovány, uvedenou zásadu porušují.

Příklad:

„Manželské nebo partnerské dvojice výhodou“

„Vhodné pro maminky na mateřské...“

„Hledáme nejlépe manžele v důchodovém věku z okolí obce R. ...“

„Určeno ženám na mateřské dovolené jako přivýdělek.“

Rodinné okolnosti jednotlivých uchazečů o práci by v žádném případě neměly mít vliv na jejich přijetí či nepřijetí do zaměstnání. Uvedené formulace jsou proto problematické, neboť je avizováno upřednostnění některých uchazečů právě s ohledem na jejich rodinné poměry. V prvním uváděném případě jsou přednostně přijímáni uchazeči/uchazečky, kteří jsou buď ženatí (či vdané), popř. kteří žijí s partnerem. Zcela nedůvodně jsou tak z pracovní nabídky vyňati, resp. znevýhodněni uchazeči, kteří se nehlásí coby manželská či partnerská dvojice. Podobně lze hodnotit druhý případ, kdy byla nabízena práce sezónního charakteru, a zaměstnavatel do inzerce uvedl, že jde o práci vhodnou pro maminky na mateřské apod. Ani požadavek uchazečů – manželů, navíc v důchodovém věku a nadto bydlících v určité lokalitě, nelze hodnotit jako přiměřený. Zde navíc připadá v úvahu diskriminace na základě věku.

Nezbývá než uzavřít, že okolnost, zda je uchazeč ženatý (uchazečka vdaná), zda má děti apod., nemůže být rozhodná pro přijetí do zaměstnání. Ve smyslu zákona o zaměstnanosti se jedná o porušení zákazu diskriminace, které může sankcionovat úřad práce.

d) Inzerce obsahující diskriminaci na základě zdravotního postižení nebo zdravotního stavu

Zdravotní postižení je tradičně vysoce chráněným zakázaným důvodem jak na úrovni práva Evropské unie, tak na úrovni národního práva. Jeho specifikum spočívá v tom, že pro osoby s postižením je vyžadováno přijetí různých opatření k vyrovnání jejich příležitostí. Ve smyslu ustanovení § 3 odst. 2 antidiskriminačního se nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního postižení rozumí také nepřijetí přiměřených opatření k tomu, aby měla osoba s postižením přístup k zaměstnání. Zaměstnavatel má tak povinnost v situaci, kdy by přijímal do zaměstnání osobu se znevýhodněním, aktivně jednat, pokud by opatření nepředstavovalo nepřiměřené zatížení.²⁴

²⁴ Podobnou úpravu obsahuje také čl. 5 směrnice č. 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Vodítko k závěru, zda se v jednotlivém případě jedná o nepřiměřené zatížení, dává ust. § 3 odst. 3 zákona. Povinnost zajistit přiměřené opatření přichází v úvahu nejspíše až v situaci, kdy se konkrétní uchazeč o zaměstnání přihlásí do výběrového řízení.

V textu jednotlivých inzerátů se nevyskytovalo přímé vyloučení uchazečů s postižením. Zaměstnavatelé ale velmi často požadují dobrý zdravotní stav. To je požadavek, který logicky může vyřadit z výběrových řízení uchazeče s postižením. Zdravotní stav je navíc explicitním zakázaným důvodem podle zákona o zaměstnanosti (ust. § 4 odst. 2 zákona). V řadě případů, typicky u fyzické, manuální práce, je takový požadavek opodstatněný (podle ust. § 4 odst. 3 zákona o zaměstnanosti je oprávněné rozdílné zacházení na základě zdravotního stavu, je-li požadavek dobrého zdravotního stavu nezbytný pro výkon práce).

Požadavek týkající se zdravotního stavu se v inzerci objevuje v několika obměnách. Nejčastěji se vyskytuje formulace, podle níž je podmínkou přijetí do zaměstnání dobrý zdravotní stav, nebo dokonce výborný zdravotní stav, popř. je vyžadována dobrá fyzická kondice. Uvedené kritérium je poměrně často uplatňováno například u následujících profesí (zaměstnání), jako je: *technik, účetní, pokladní, zástupce vedoucí prodejny, řidič, skladník, zahradník a další.*

U podobných inzerátů je problematické určit, co přesně se myslí dobrým, pro zaměstnání potřebným zdravotním stavem. Nelze dospět k závěru, že podmínění výkonu uvedených zaměstnání jen absolutně zdravými uchazeči je přiměřené (zejména u pokladních, prodavačů apod.). Vždy je třeba posuzovat individuálně, o jak významnou překážku výkonu práce se jedná: v opačném případě jde o porušení zákona o zaměstnanosti.

Shrnutí:

Zaměstnavatel nesmí diskriminovat uchazeče o práci na základě zdravotního stavu (podle zákona o zaměstnanosti), ani na základě zdravotního postižení ve smyslu antidiskriminačního zákona. Vyžadováním absolutně bezproblémového zdravotního stavu v případech, kdy to není zcela nezbytné, eliminuje zaměstnavatel šance na získání práce osobám s postižením. Pro většinu lehčích manuálních prací je vyžadování výborného zdravotního stavu nadbytečné.

Objevují se především následující formulace:

„Na pozici účetní vyžadujeme dobrý zdravotní stav.“

„Hledáme pokladní. Požadavky: flexibilita, bezúhonnost, výborný zdravotní stav.“

„Obsazujeme pozici skladníka. Pouze pro uchazeče bez zdravotních obtíží.“

e) Inzerce obsahující diskriminaci na základě státní příslušnosti

Ustanovení § 4 odst. 2 zákona o zaměstnanosti zakazuje mimo jiné i diskriminaci z důvodu státního občanství. Zákaz diskriminace z důvodu státního občanství v zásadě sleduje zákaz diskriminace z důvodu státní příslušnosti zakotvený již v primárním právu Evropské unie (konkrétně v čl. 45 Smlouvy o fungování Evropské unie, který zaručuje volný pohyb pracovníků v Unii, což v sobě zahrnuje mimo jiné odstranění jakékoliv diskriminace mezi pracovníky členských států na základě jejich státní příslušnosti).

Příklad:

„Na pozici XYZ se hledá vedoucí české národnosti“.

Zákon o zaměstnanosti rozlišuje jako různé diskriminační důvody státní občanství a národnost. Diskriminační důvod národnosti je nezávislý na státní příslušnosti (tzn., že nechrání na území České republiky před diskriminací z důvodu národnosti cizí státní příslušníky, ale občany ČR). Požadavek české národnosti v nabídce práce však *a priori* odradí uchazeče o práci, ať už je občanem ČR jiné než české národnosti, tak i cizince usazeného na území ČR. Obdobná pracovní inzerce proto představuje jak diskriminaci z důvodu státní příslušnosti dle práva EU (resp. dle ustanovení § 4 odst. 2 zákona o zaměstnanosti), tak z důvodu národnosti ve smyslu ustanovení § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona. Nabídky práce, které vyžadují české státní občanství, pak z povahy věci představují diskriminaci z důvodu státní příslušnosti.

◆ **Úroveň znalosti jazyka**

Častým požadavkem je znalost určitého jazyka. Tento požadavek je samozřejmě oprávněný: vyžadován je například německý či anglický jazyk, protože zaměstnavatel často komunikuje se zahraničními klienty či pracuje se zahraničními texty. Oprávněný může být i požadavek znalosti českého jazyka. Je jasné, že obchodní zástupce společnosti či propagátor zboží musí ovládat řeč, aby dokázal komunikovat se zákazníky apod. Ostatně i čl. 3 nařízení Rady (EHS) č. 1612/68, o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství, umožňuje stanovovat podmínky týkající se jazykových znalostí požadovaných z důvodu povahy obsazovaného místa.

Požadavek znalosti jazyka na určité úrovni by měl odpovídat povaze obsazované pozice. Je legitimní, pokud bude vyžadována znalost češtiny na úrovni rodilého mluvčího v případě obchodního zástupce, tiskového mluvčího, učitele jazyka apod., tj. v případě povolání, kde je práce s jazykem či komunikace (např. s klienty) podstatnou částí pracovní náplně. Je také jistě legitimní požadovat dobrou (komunikativní) znalost češtiny, pokud bude zaměstnanec často komunikovat s ostatními zaměstnanci, a jazyková bariéra by vzájemné spolupráci bránila. Jsou však i pracovní místa, kde si lze představit i minimální znalost jazyka (*např. pěstební dělník/dělnice*).

Úroveň požadované znalosti by měla odpovídat náplni práce. Pokud by byla vyžadována od uchazeče o zaměstnání například nepřiměřeně vysoká úroveň českého jazyka vzhledem k povaze obsazovaného pracovního místa, jednalo by se o *nepřímou diskriminaci* z důvodu státní příslušnosti.²⁵

²⁵ Pokud by například byla vyžadována znalost českého jazyka na úrovni rodilého mluvčího na pozici pracovníka úklidu.

Shrnutí:

Pokud je v nabídce práce uvedeno, že se na pozici *hledá osoba české národnosti*, jedná se o diskriminaci jednak z důvodu národnosti, a jednak z důvodu státní příslušnosti.

Diskriminací obecně není, pokud je po zájemci o práci vyžadována určitá úroveň znalosti jazyka, a to i českého. Požadovaná úroveň znalosti českého jazyka však musí odpovídat povaze nabízené pozice.

II) Empirická část

1) Metodologie výzkumu

Výzkum probíhal v období od 1. dubna do 7. dubna 2011, přičemž jako hlavní zdroj dat byl použit portál www.prace.cz, který je největším portálem s pracovní inzerací v České republice shrnujícím inzeráty od konkrétních zaměstnavatelů, personálních agentur i úřadů práce. Podle údajů Českého statistického úřadu (ČSÚ 2010) sice měla v roce 2009 zavedený internet jenom necelá polovina domácností, je však možné vycházet z toho, že zájemci o práci, kteří nedisponují počítačem s připojením na internet, mohou využít zázemí na úřadech práce.

Za sedm dní se celkově nasbíralo 12 044 inzerátů²⁶, které následně kódovali kodéři proškolení právníky Oddělení rovného zacházení Kanceláře veřejného ochránce práv.²⁷ Sledována byla četnost výskytu neoprávněných požadavků ze strany zaměstnavatelů, které je možno označit za diskriminační²⁸: konkrétně mohlo jít o diskriminaci na základě věku, pohlaví, státní příslušnosti, rodinného stavu, rasy, etnického původu, sexuální orientace, zdravotního stavu, náboženského vyznání, víry a světonázoru atd.

V rámci každého diskriminačního důvodu se dále rozlišovalo mezi přímou diskriminací (jednání, při němž se s určitou osobou zachází méně příznivě než s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodů, které zákon zakazuje) a nepřímou diskriminací (jednání, při němž se s někým zachází méně příznivě na základě kritéria, které je zdánlivě neutrální). Inzerát mohl být přímo či nepřímo diskriminační z různé kombinace důvodů.

Při rozhodování o přítomnosti diskriminace na základě pohlaví se vycházelo ze skutečnosti, že samotné použití generického maskulina (podstatného jména mužského rodu užívaného pro souhrnné označení mužů i žen, např. zaměstnanec, pracovníci atd.) není samo o sobě diskriminační. Za diskriminační se považovaly teprve inzeráty, kde se použití generického maskulina pojilo s kontextem, ze kterého vyplývalo, že ženy na dané pozici nejsou vítány. Na druhé straně, inzeráty, které používaly výhradně názvy pozic v ženském rodě (např. *asistentka*, *floristka* atd.) byly považovány za diskriminační.

Pro lepší zmapování situace se v rámci výzkumu kromě přítomnosti či nepřítomnosti diskriminace na základě pohlaví sledoval také rod použitý v názvech a textech inzerátů (mužský/ženský/oba/neutrální/žádný).

²⁶ Pro porovnání uvádíme velikost vzorku v jiných výzkumech diskriminace v pracovní inzeraci: např. Lorenzi-Cioldi, Buschini, Baerlocher a Gross (2010): velikost vzorku 4727 inzerátů; Daspro (2009): velikost vzorku 900 inzerátů; Wu, Lawler, Yi (2008): velikost vzorku 872 inzerátů; Hubálek, Zamboj (2007): velikost vzorku 30 000 inzerátů; Leong, Tan, Loh (2004): velikost vzorku 1122 inzerátů; Polish Association of Law Education (2004): velikost vzorku 37 000 inzerátů; McGoldrick, Arrowsmith (1993): velikost vzorku 2585 inzerátů.

²⁷ Právníci Oddělení rovného zacházení Kanceláře veřejného ochránce práv rovněž rozhodovali o sporných případech, které se v průběhu kódování vyskytly.

²⁸ Zejména na základě zákona 198/2009 Sb. ze dne 23. dubna 2008, o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, a dle ust. § 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Dalšími sledovanými proměnnými byl kraj, ve kterém byl inzerát zadán²⁹, typ pracovního úvazku a typ inzerovaného zaměstnání dle klasifikace KZAM³⁰ vytvořené Českým statistickým úřadem.

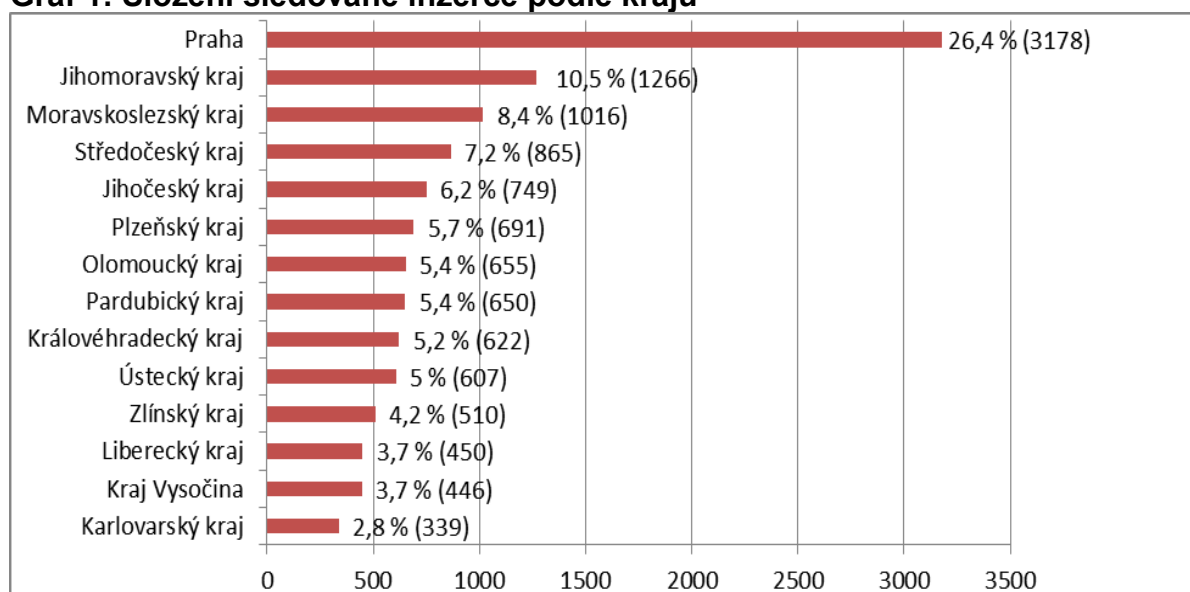
2) Výsledky výzkumu

V rámci shrnutí výsledků výzkumu se nejdříve zaměříme na základní popis dat (kap. II. 3. a), dále se budeme věnovat analýze četnosti výskytu neoprávněných požadavků (kap. II. 3. b) a na závěr analýze četnosti výskytu diskriminačních inzerátů podle krajů, typu pracovního poměru a typu zaměstnání (kap. II. 3. c).

a) Základní popis sledované inzerce

Do výzkumu bylo celkově zahrnuto 12 044 inzerátů. Jak ilustruje Graf 1, nejvyšší podíl z nich, více než 26 %, byl zadán v hlavním městě Praze, následován Jihomoravským krajem (necelých 11 %) a Moravskoslezským krajem (více než 8 %). Nejméně inzerátů bylo z Libereckého kraje a Vysočiny (necelé 4 %) a z Karlovarského kraje (necelé 3 %).

Graf 1: Složení sledované inzerce podle krajů

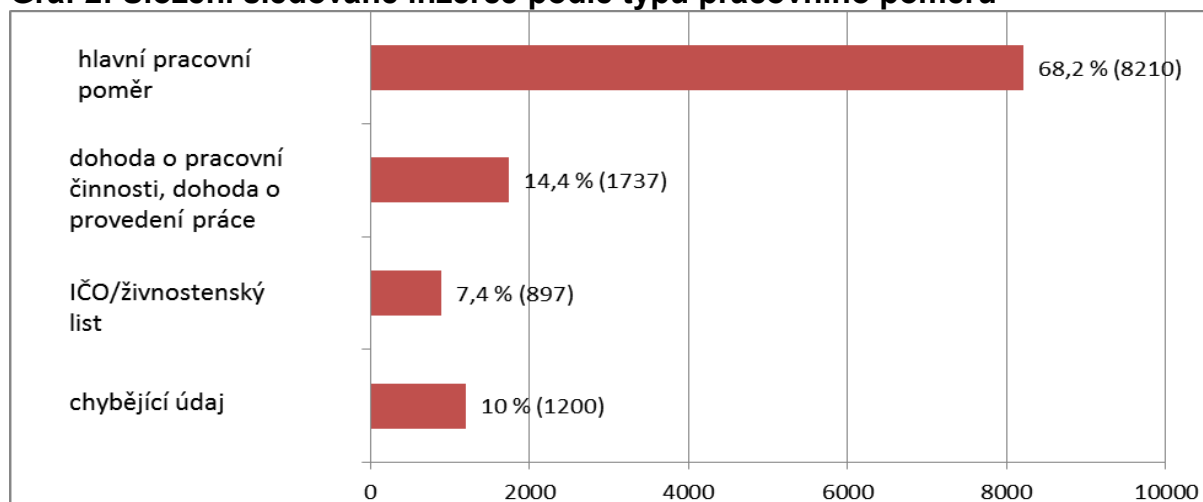


²⁹ V případě, že byl inzerát zadán pro více krajů, byl zařazen do všech zmíněných krajů, resp. v případě zadání pro celou ČR do všech krajů ČR.

³⁰ Jde o klasifikaci s deseti hlavními třídami: 0 - příslušníci armády; 1 - zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci; 2 - vědeckí a odborní duševní pracovníci; 3 - techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech; 4 - nižší administrativní pracovníci (úředníci); 5 - provozní pracovníci ve službách a obchodě; 6 - kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a v příbuzných oborech; 7 - řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři; 8 - obsluha strojů a zařízení; 9 - pomocní a nekvalifikovaní pracovníci. Hlavní třída 2 zahrnuje zaměstnání zpravidla vyžadující znalosti a dovednosti odpovídající vysokoškolskému vzdělání. Hlavní třída 3 zahrnuje zaměstnání zpravidla vyžadující znalosti a dovednosti odpovídající úplnému střednímu, případně bakalářskému vzdělání. Pět z hlavních tříd (4, 5, 6, 7 a 8) zahrnuje zaměstnání zpravidla vyžadující znalosti a dovednosti odpovídající střednímu vzdělání. U hlavní třídy 0 a 1 není stupeň vzdělání definován.

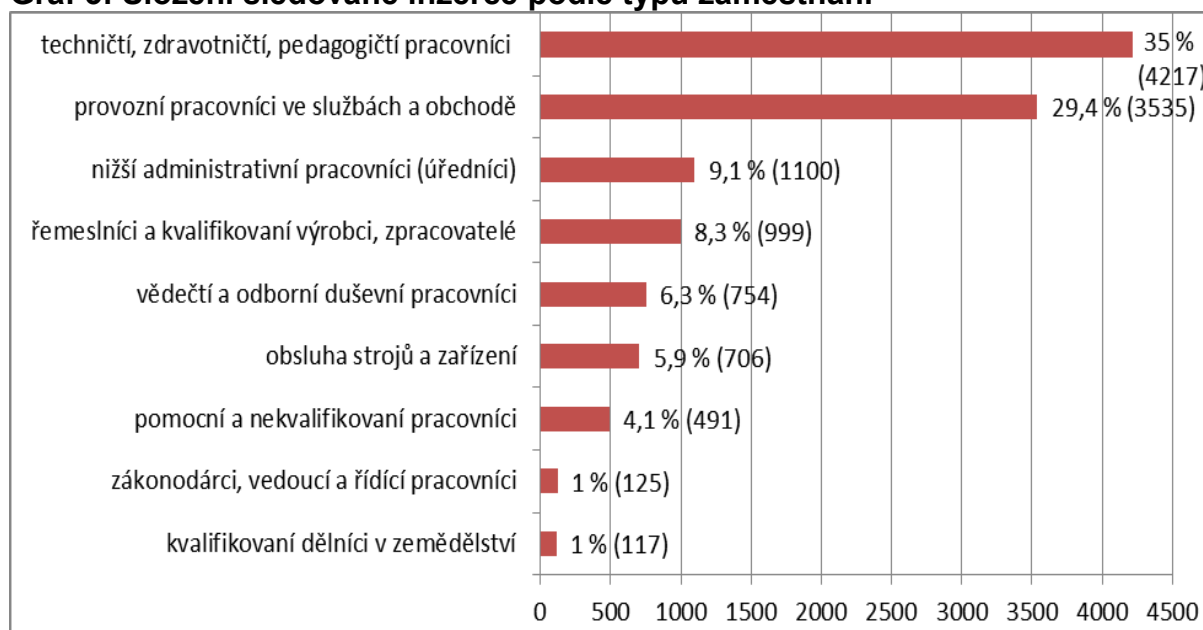
Co se týče zastoupení jednotlivých typů pracovního poměru, jak vidno z Grafu 2, více než dvě třetiny zkoumané inzerce byly vypsané pro pozice na hlavní pracovní poměr, dále následovala dohoda o pracovní činnosti/dohoda o provedení práce (necelých 15 %), a IČO/živnostenský list (více než 7 %). V 10 % inzerátů zadavatel nespécifikoval, o jaký typ pracovního poměru se jedná (můžeme se ale domnívat, že jde o hlavní pracovní poměr, protože ten byl zastoupen nejčastěji).

Graf 2: Složení sledované inzerce podle typu pracovního poměru



Graf 3 znázorňuje složení sledované inzerce z hlediska typu zaměstnání (kategorizace dle KZAM). Více než třetina inzerovaných pracovních pozic spadala do kategorie technických, zdravotnických a pedagogických pracovníků, pak následovali provozní pracovníci ve službách a obchodě (necelých 30 %). Nejméně zastoupenými kategoriemi byli kvalifikovaní dělníci v zemědělství, a pak zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci (shodně po 1 %).

Graf 3: Složení sledované inzerce podle typu zaměstnání



b) Četnost výskytu neoprávněných požadavků

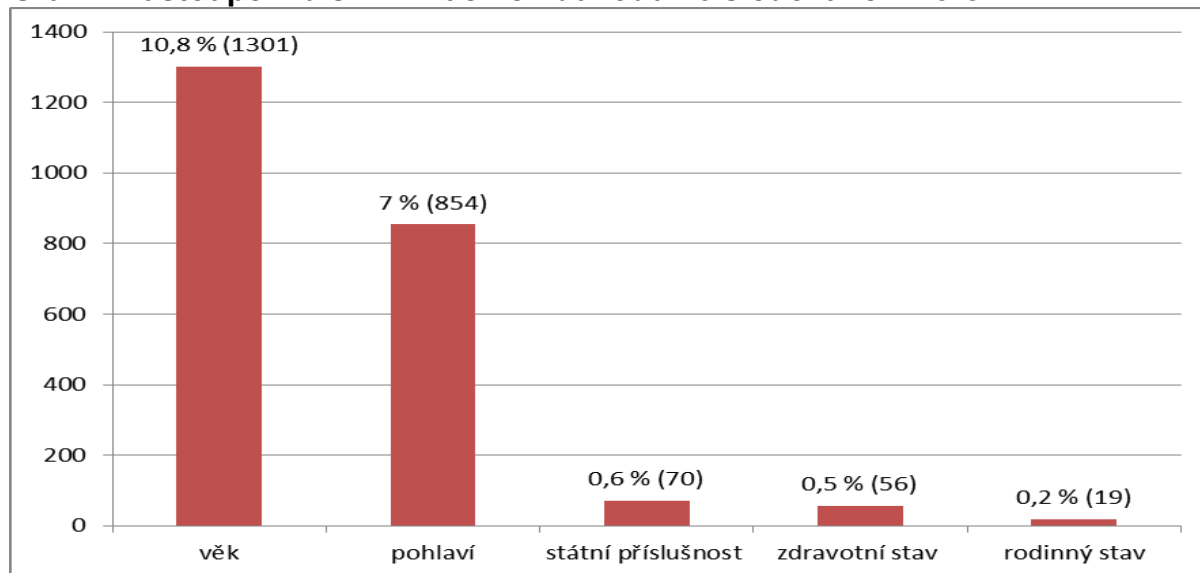
Jak vidíme v Tab. 1, celkový podíl inzerátů, které byly shledány jako diskriminační, dosáhl necelých 17 %. Více než tři čtvrtiny zkoumané inzerce tedy byly vyhodnoceny jako nezávadné. To lze považovat za pozitivní výsledek, zvláště ve srovnání s podobným výzkumem na toto téma realizovaným před čtyřmi lety Poradnou pro občanství/občanská a lidská práva (Hubálek, Zamboj 2007): v rámci tohoto výzkumu bylo za diskriminační považováno až 42 % inzerátů. Rozdíl lze vysvětlit odlišnou metodologií, jelikož předcházející výzkum automaticky považoval za diskriminační všechny inzeráty používající generické maskulinum.

Tab. 1: Četnost a podíl diskriminačních inzerátů

	četnost	podíl (%)
nediskriminační inzerát	10 005	83,1
diskriminační inzerát	2 039	16,9
celkem	12 044	100

Jaké byly nejčastější diskriminační důvody? Výsledky ilustruje Graf 4: nejčastější neoprávněný požadavek se týkal věku, ten se vyskytl téměř v 11 % zkoumaných inzerátů, následoval požadavek týkající se pohlaví (objevil se v 7 % inzerátů). Ostatní indikované diskriminační požadavky, čili státní příslušnost, zdravotní stav a rodinný stav, se vyskytly jen v minimálním počtu inzerátů (shodně méně než 1 %).

Graf 4: Zastoupení diskriminačních důvodů ve sledované inzerci



Je ještě nutno připomenout, že inzeráty mohly být diskriminační z víceřech důvodů (223 inzerátů bylo diskriminačních ze dvou důvodů, 19 dokonce ze tří důvodů). Pokud tedy sčítáme zastoupení jednotlivých diskriminačních důvodů, vyjde nám celkový počet 2 300 důvodů, i když diskriminujících inzerátů bylo jen 2 039.

Podrobnější vhléd do četnosti výskytu diskriminačních důvodů z hlediska přímé a nepřímé diskriminace poskytuje Tab. 2. Nejčastěji se vyskytovala nepřímá diskriminace na základě věku, která se objevila v 7 % inzerátů. Následovala přímá

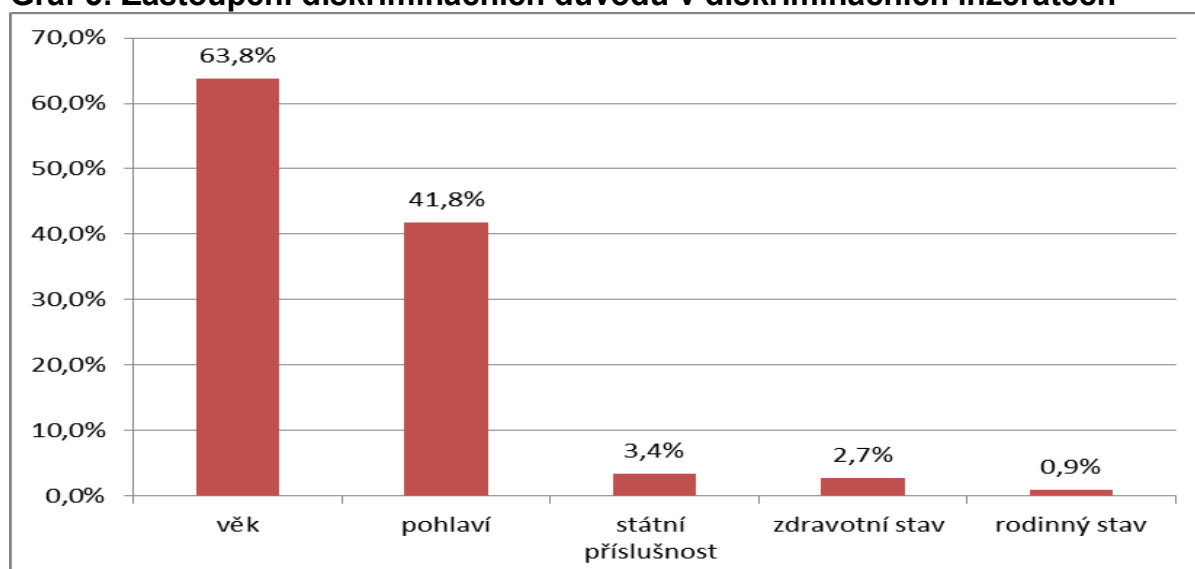
diskriminace na základě pohlaví (vyskytla se v necelých 7 % inzerátů) a přímá diskriminace na základě věku (v necelých 4 % inzerátů). Ostatní diskriminační důvody se ve zkoumané inzerci objevovaly jen minimálně (všechny v méně než 1 % inzerátů). Z hlediska rozlišení přímé a nepřímé diskriminace můžeme shrnout, že případy přímé diskriminace byly výrazně častější: ze zjištěných neoprávněných důvodů jich bylo 61 % použito v kontextu přímé diskriminace (1 392 důvodů) a jen 39 % v kontextu nepřímé diskriminace (908 důvodů).

Tab. 2: Zastoupení diskriminačních důvodů ve sledované inzerci (přímá a nepřímá diskriminace)

diskriminační důvod	přímá/nepřímá diskriminace	počet	podíl (%)
věk	přímá d.	452	3,8
	nepřímá d.	849	7
pohlaví	přímá d.	837	6,9
	nepřímá d.	17	0,1
rodinný stav	přímá d.	12	0,1
	nepřímá d.	7	0,1
státní příslušnost	přímá d.	35	0,3
	nepřímá d.	35	0,3
zdravotní stav	přímá d.	56	0,5
celkem		2300	

Další možný pohled na zastoupení nejčastějších neoprávněných požadavků je zachycen v Grafu 5. Z celkové množiny závadných inzerátů jich bylo téměř 64 % diskriminačních z důvodu věku a necelých 42 % z důvodu pohlaví. Více než 3 % byla diskriminační z důvodu státní příslušnosti, necelé 3 % z důvodu zdravotního stavu a méně než 1 % z důvodu rodinného stavu.

Graf 5: Zastoupení diskriminačních důvodů v diskriminačních inzerátech



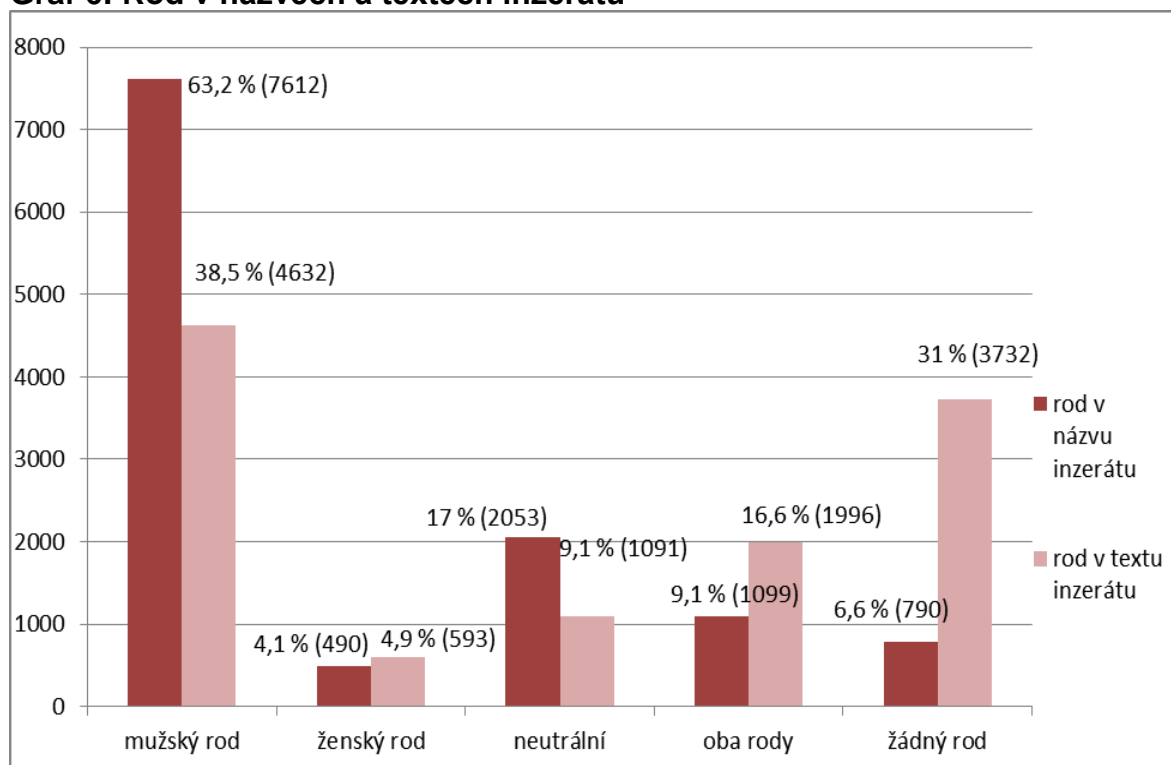
Vedle přítomnosti či nepřítomnosti samotných diskriminačních požadavků byl další sledovanou proměnnou rod v názvech a textech inzerátů. Jak ilustruje Graf 6, v téměř dvou třetinách názvů inzerátů byl použit název pozice v mužském rodě (např.

právník, lékař atd.). Druhou nejčastější možností pak bylo v rámci názvů inzerátů vyjádření názvu pozice neutrálně (např. recepční, vedoucí, účetní), což byl případ 17 % inzerátů. Necelých 10 % inzerátů použilo v názvu oba rody (např. právník/právníčka, lékař/lékařka), necelých 7 % se použití rodu vyhnulo úplně (např. název pozice byl specifikován jako Zásahová požární jednotka nebo Tvorba a realizace reklamních kampaní) a jen o něco více než 4 % názvů inzerátů bylo v ženském rodě.

V případě textů inzerátů se nám naskytá poněkud odlišný obraz. Název pozice v mužském rodě je i tady nejčastější možností (necelých 39 %), ale v porovnání s názvy inzerátů je zastoupen až o třetinu méně. Na druhé straně razantně stoupl podíl inzerátů, kde se zadavatelé použití rodu v názvu pracovní pozice úplně vyhnuli (31 %). V téměř 17 % inzerátů byly použity oba rody, ve více než 9 % inzerátů byl použit neutrální výraz a jen necelých 5 % inzerátů použilo v textu název pozice v ženském rodě.

Z těchto výsledků vyplývá, že v názvech inzerátů se zadavatelé ve velké většině případů uchylují k označení názvu pozice v mužském rodě, což je pravděpodobně následek snahy o stručnost. V textech inzerátů se jim pak otvírá větší prostor pro to, aby se použití rodu v označení pozic zcela vyhnuli nebo je označili neutrálně či použili tvar, ve kterém jsou zastoupeny oba rody.

Graf 6: Rod v názvech a textech inzerátů

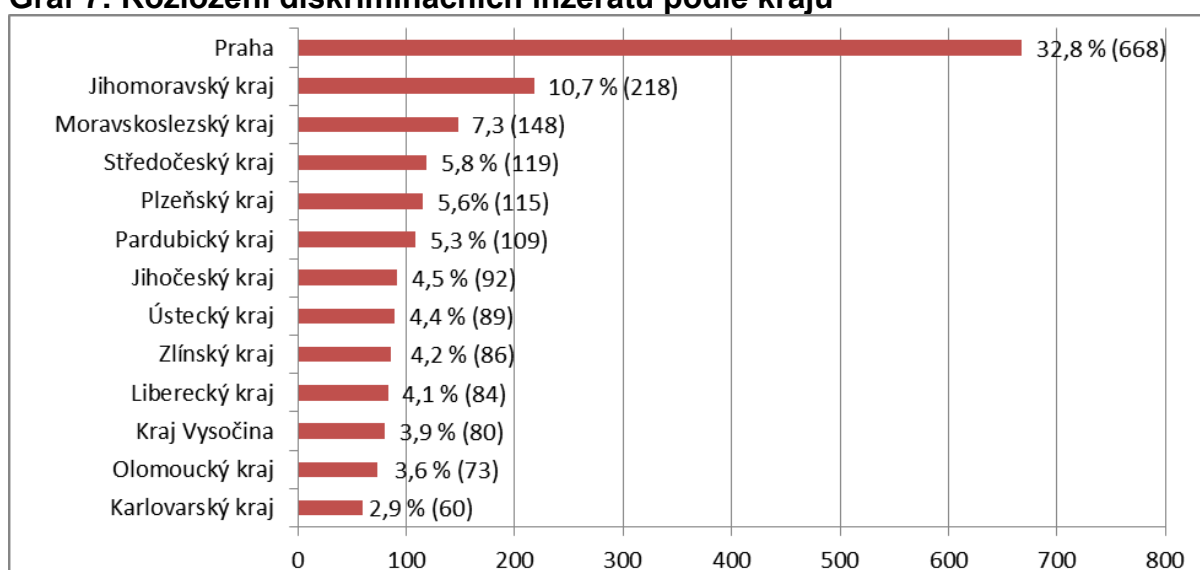


c) Četnost výskytu diskriminační inzerce dle krajů, typu pracovního poměru a typu zaměstnání

Lze si dále klást otázku, zda se podíl diskriminačních inzerátů liší mezi jednotlivými kraji, jednotlivými typy pracovního poměru a mezi jednotlivými typy zaměstnání.

Jak demonstruje Graf 7, téměř třetina všech diskriminačních inzerátů byla zadána v Praze. Necelých 11 % diskriminačních inzerátů pocházelo z Jihomoravského kraje, následoval Moravskoslezský kraj s více než 7 %. Nejméně diskriminačních inzerátů se vyskytlo na Vysočině, v Olomouckém kraji (shodně necelá 4 %) a v Karlovarském kraji (necelé 3 %).

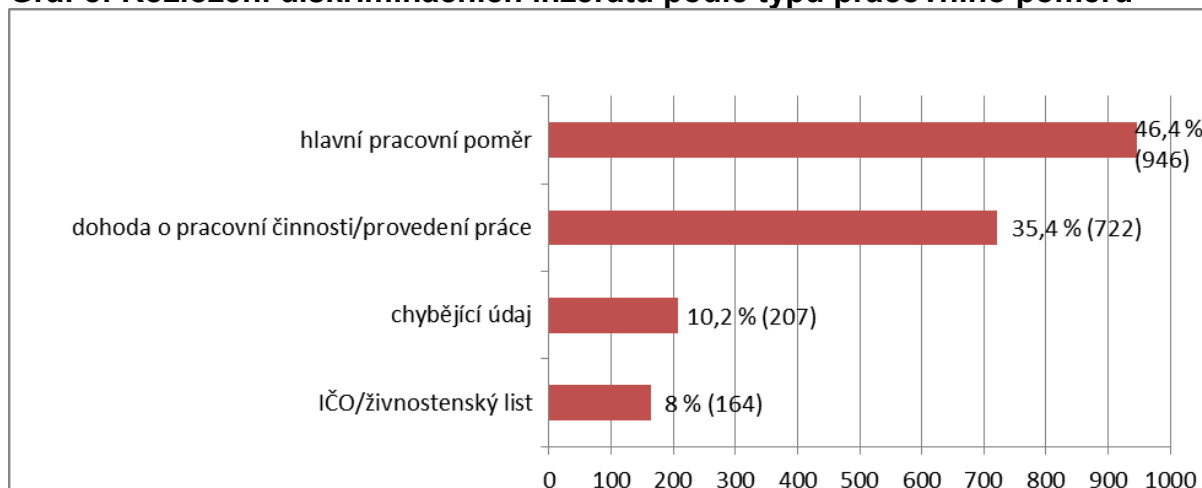
Graf 7: Rozložení diskriminačních inzerátů podle krajů



Z hlediska typu pracovního poměru se nejvíce, téměř polovina, diskriminačních inzerátů objevila v kategorii hlavní pracovní poměr. Jak dále ukazuje Graf 8, zhruba třetina diskriminačních inzerátů byla z kategorie dohoda o pracovní činnosti/dohoda o provedení práce a v případě 8 % diskriminačních inzerátů šlo o práci na IČO/živnostenský list³¹. U 10 % diskriminačních inzerátů nebylo specifikováno, o jaký typ pracovního poměru se jedná.

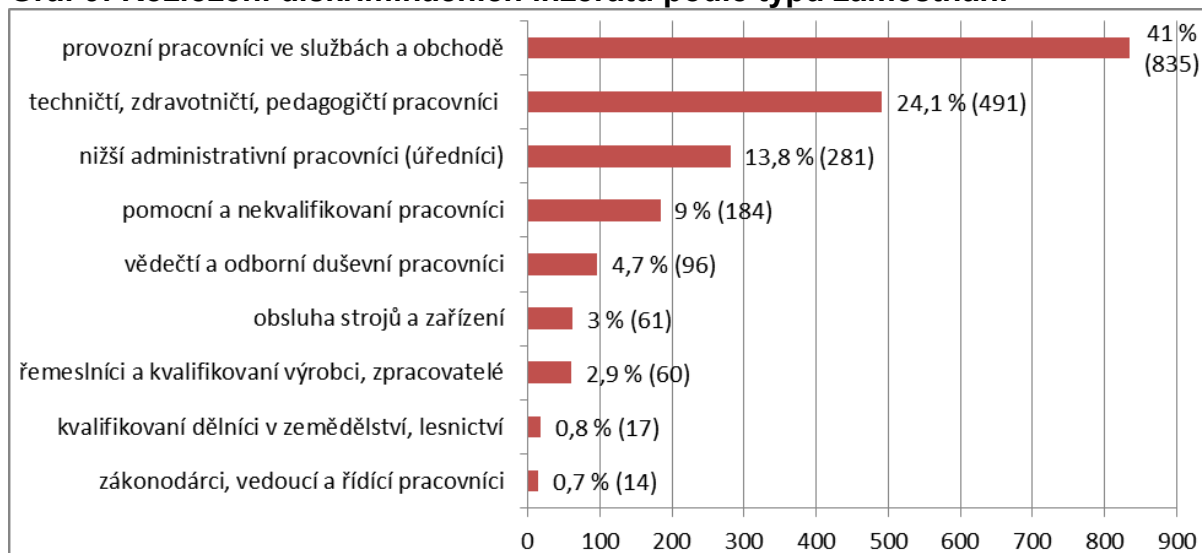
³¹ Z hlediska práva se „zaměstnání na živnostenský list“ za zaměstnání nepovažuje, jelikož se de iure nejedná o tzv. závislou práci – jeden ze základních znaků pracovně-právního vztahu. Quasi zaměstnavatel a quasi zaměstnanec spolu „jakoby“ obchodují, přitom de facto dochází k závislé práci (často pomocí tzv. „Švarcsystému“), bylo relevantní i tyto inzeráty do výzkumu zahrnout.

Graf 8: Rozložení diskriminačních inzerátů podle typu pracovního poměru



Graf 9 demonstruje rozložení diskriminačních inzerátů podle typu zaměstnání. Nejvíce, 41 % závadných inzerátů, bylo vypsáno pro pozice v kategorii provozních pracovníků ve službách a obchodě. Více než 24 % diskriminačních inzerátů se týkalo pozic v kategorii technických, zdravotnických a pedagogických pracovníků, necelých 14 % pozic v kategorii nižších administrativních pracovníků. Naopak nejméně diskriminačních inzerátů se objevilo v kategorii kvalifikovaných dělníků v zemědělství a lesnictví a v kategorii zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci (shodně méně než 1 %). Vzhledem na úroveň znalostí a schopností požadovaných v rámci jednotlivých kategorií dle KZAM můžeme shrnout, že diskriminace se častěji objevuje v inzerátech pro pozice vyžadující středoškolské vzdělání než pro pozice vyžadující vysokoškolské vzdělání.

Graf 9: Rozložení diskriminačních inzerátů podle typu zaměstnání



3) Závěr

Výsledky předloženého výzkumu potvrzují, že výskyt diskriminační pracovní inzerce není v České republice ojedinělým jevem. Při analýze 12 044 inzerátů z portálu www.prace.cz se ukázalo, že 16,9 % analyzovaných inzerátů obsahovalo jeden nebo více neoprávněných požadavků. Inzeráty byly nejčastěji diskriminační z důvodu věku (tento neoprávněný požadavek se vyskytl v 11 % zkoumaných inzerátů) a pohlaví (7 % inzerátů). V mnohem menší míře byla přítomna diskriminace na základě státní příslušnosti, zdravotního stavu a rodinného stavu (shodně méně než v 1 % inzerátů).

Z hlediska rozlišení přímé a nepřímé diskriminace můžeme shrnout, že případy přímé diskriminace byly výrazně častější: ze zjištěných neoprávněných důvodů jich bylo 61 % použito v kontextu přímé diskriminace a jen 39 % v kontextu nepřímé diskriminace.

Z hlediska typu pracovního poměru se nejvíce, téměř polovina, diskriminačních inzerátů objevila v kategorii hlavní pracovní poměr. Zhruba třetina diskriminačních inzerátů byla z kategorie dohoda o pracovní činnosti/dohoda o provedení práce a v případě 8 % diskriminačních inzerátů šlo o práci na IČO/živnostenský list.

Z hlediska typu zaměstnání můžeme konstatovat, že nejvíce, až 41 % diskriminačních inzerátů, bylo vypsáno pro pozice v kategorii provozních pracovníků ve službách a obchodě. Více než 24 % diskriminačních inzerátů se týkalo pozic v kategorii technických, zdravotnických a pedagogických pracovníků, necelých 14 % pozic v kategorii nižších administrativních pracovníků. Naopak nejméně diskriminačních inzerátů se objevilo v kategorii kvalifikovaných dělníků v zemědělství a lesnictví a v kategorii zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci (shodně méně než 1 %). To značí, že diskriminace se ve větší míře objevuje v inzerátech pro pozice vyžadující středoškolské vzdělání, než pro pozice vyžadující vysokoškolské vzdělání.

4) Seznam literatury

ČSÚ. 2010. „Kolik domácností v ČR má počítač a internet?“ [online]. Praha: ČSÚ [cit. 20. 3. 2011]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/kolik_domacnosti_v_cr_ma_pocitac_a_internet

Bělina, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, 1146 s.

Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, 471 s.

Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. *Antidiskriminační zákon*. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, 425 s.

Daspro, Eileen. 2009. „A cross-cultural comparison of multinational firms' recruitment practices in Mexico and the United States.“ *Latin American Business Review* 10 (1): 1-19.

Hubálek, Michal, Ladislav, Zamboj. 2007. *Diskriminace v pracovní inzerci*. Praha: Poradna pro občanství/občanská a lidská práva.

Leong, Siew Meng, Hwee Hoon Tan, Marissa Shen-Yi Loh. 2004. „When the cat's away: a content analysis of MNC overseas recruitment print ads.“ *Journal of Business Ethics* 49 (2): 115-127.

Lorenzi-Cioldi, Fabio, Fabrice Buschini, Elodie Baerlocher, Florence Gross. 2010. „Individuation in job offers as a function of the status of the occupation.“ *Social Science Information* 49 (2): 267-281.

McGoldrick, Ann E., James Arrowsmith. 1993. „Recruitment advertising: Discrimination on the basis of age.“ *Employee Relations* 15 (5): 54-66.

Polish Association of Law Education. 2004. „Discrimination in job adverts.“ *European Industrial Relations Review* 371: 13-14.

Švestka, J., Spáčil, J., Škárová, M., Hulmák, M. a kolektiv *Občanský zákoník I, II, 2. vydání*, Praha: C. H. Beck, 2009, 2321 s.

Wu, Cindy, John J. Lawler, Xiang Yi. 2008. „Overt employment discrimination in MNC affiliates: home-country cultural and institutional effects.“ *Journal of International Business Studies* 39 (5): 772–794.

5) Seznam tabulek a grafů

Graf 1: Složení sledované inzerce podle krajů, 18

Graf 2: Složení sledované inzerce podle typu pracovního poměru, 19

Graf 3: Složení sledované inzerce podle typu zaměstnání, 19

Graf 4: Zastoupení diskriminačních důvodů v sledované inzerci, 20

Graf 5: Zastoupení diskriminačních důvodů v diskriminačních inzerátech, 21

Graf 6: Rod v názvech a textech inzerátů, 22

Graf 7: Rozložení diskriminačních inzerátů podle krajů, 23

Graf 8: Rozložení diskriminačních inzerátů podle typu pracovního poměru, 24

Graf 9: Rozložení diskriminačních inzerátů podle typu zaměstnání, 24

Tab. 1: Četnost a podíl diskriminačních inzerátů, 20

Tab. 2: Zastoupení diskriminačních důvodů v sledované inzerci (přímá a nepřímá diskriminace), 21

6) Příloha: Použitý kódovací klíč

Q1. Kraj

1. Hlavní město Praha
2. Středočeský kraj
3. Jihočeský kraj
4. Plzeňský kraj
5. Karlovarský kraj
6. Ústecký kraj
7. Liberecký kraj
8. Královéhradecký kraj
9. Pardubický kraj
10. Kraj Vysočina
11. Jihomoravský kraj
12. Olomoucký kraj
13. Zlínský kraj
14. Moravskoslezský kraj

Q2. Typ zaměstnání podle KZAM

0. Příslušníci armády
1. Zákonnodárci, vedoucí a řídící pracovníci
2. Vědečtí a odborní duševní pracovníci
3. Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech
4. Nižší administrativní pracovníci (úředníci)
5. Provozní pracovníci ve službách a obchodě
6. Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a v příbuzných
7. Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři
8. Obsluha strojů a zařízení
9. Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci

Q3. Typ úvazku

1. hlavní pracovní poměr
2. vedlejší pracovní poměr
3. IČO/živnostenský list
4. dohoda o pracovní činnosti/o provedení práce
5. není uvedeno

Q4.1 Rod v názvu inzerátu

1. mužský
2. ženský
3. neutrální
4. oba
5. žádný

Q4.2 Rod v textu inzerátu

1. mužský
2. ženský
3. neutrální
4. oba
5. žádný

Q5.1: Přímá diskriminace na základě pohlaví

0. ne
1. ano

Q5.2: Nepřímá diskriminace na základě pohlaví

0. ne
1. ano

Q6.1 Přímá diskriminace na základě věku

0. ne
1. ano

Q6.2 Nepřímá diskriminace na základě věku

0. ne
1. ano

Q7.1 Přímá diskriminace na základě rodinného stavu

0. ne
1. ano

Q7.2 Nepřímá diskriminace na základě rodinného stavu

0. ne
1. ano

Q8.1 Přímá diskriminace na základě státní příslušnosti

0. ne
1. ano

Q8.2 Nepřímá diskriminace na základě státní příslušnosti

0. ne
1. ano

Q10.1 Jiná diskriminace (náboženství, sexuální orientace, národnost...)

0. ne
1. ano

Q10.2 Jiná diskriminace (náboženství, sexuální orientace, národnost...)