

Příklad 1.

Zaměstnavatel – akciová společnost zaměstnávající 150 zaměstnanců se z důvodu snižování zakázek a částečného omezení výroby rozhodl propustit 15 zaměstnanců. Dle rozhodnutí zaměstnavatele, které předcházelo doručení výpovědi jednotlivým zaměstnancům, mělo být propuštěno 10 zaměstnanců pracujících ve výrobě a 5 v administrativě. Z celkového počtu zaměstnanců, kteří dostali výpověď z důvodu nadbytečnosti dle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce je 7 poživatelů starobního důchodu a 5 zaměstnanců blížící se dosažení důchodového věku. Někteří z těchto zaměstnanců se cítí být diskriminováni z důvodu věku. Personalista, do jehož náplně práce agenda skončení pracovního poměru spadá, jednal se zaměstnanci – poživateli starobního důchodu o uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru s poukazem na skutečnost, že jsou zajištěni dávkou důchodového pojištění a skončení pracovního poměru bude pro ně mít mírnější důsledky než pro mladší zaměstnance, kteří navíc mají vyživovací povinnost vůči dětem. Se zaměstnanci, kteří se již blíží důchodového věku, jednal o stejné možnosti s poukazem na možnost požádat o předčasný starobní důchod popřípadě na možnost delší podpůrné doby podpory v nezaměstnanosti oproti mladším zaměstnancům.

Jaké skutečnosti nasvědčují diskriminaci z důvodu věku ze strany zaměstnavatele by mohly propuštění zaměstnanci tvrdit?

O jakou formu diskriminace se může jednat?

Jak by se mohl bránit zaměstnavatel v případném sporu týkajícího se diskriminace z důvodu věku

Příklad 2

Zaměstnanec pracující na úseku údržby a opravy zemědělských strojů utrpěl mnohačetnou zlomeninu prvé nohy s předpokládanou pracovní neschopností 5 měsíců a následnou tříměsíční rehabilitací. Po skončení dočasné pracovní neschopnosti se nadřízený zaměstnanec i kolegové zaměstnance opakovaně nelichotivě vyjádřili o jeho schopnosti plnit všechny pracovní úkoly (zejména úkoly při opravě zemědělských strojích konané v nepřírodných polohách) a o jeho častých absencích v zaměstnáních z důvodu návštěv lékaře a rehabilitace. Po měsíci byla tomuto zaměstnanci doručena výpověď z pracovního poměru pro neuspokojivé pracovní výsledky

Posuďte uvedenou situaci jak z hlediska platnosti skončení pracovního poměru, tak z hlediska možného nerovného zacházení ze strany zaměstnavatele a navrhněte zaměstnanci možné způsoby obrany

Příklad 3

Majitel tanečního klubu, který je státní občan ČR a který má po otci africké kořeny, byl při jednání se zaměstnanci barmany ohledně nevyplacení příplatků za noční práci a příplatků za práci přesčas slovně napaden jednou z barmanek a hrubě urážen z důvodu barvy pleti. Tyto urážky pociťuje jako snížení jeho lidské důstojnosti a navíc k nim došlo za přítomnosti ostatních zaměstnanců.

Je uvedená situace pokryta antidiskriminačním zákonem a zákoníkem práce? pokud jde o rovné zacházení?

O jakou formu diskriminace se může jednat?

Navrhněte možné způsoby obrany.,