

Rovné zacházení v zaměstnávání

Vojtěch Pospíšil

Dnešní téma

- Právo na rovné zacházení v pracovním právu
- Rovné zacházení před vznikem pracovního poměru
- Rovné odměňování
- Agenturní zaměstnávání
- Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Právo na rovné zacházení v zaměstnání I

- Čl. 19 SFEU – opatření pro boj s diskriminací
- Čl. 157 SFEU – rovnost odměňování mužů a žen
- Hlava III Listiny základních práv EU

- Směrnice 2006/54/ES (pohlaví; zaměstnání a povolání)
- Směrnice 2000/43/ES (rasa, etnický původ)
- Směrnice 2000/78/ES (obecný rámec)
- Směrnice 2010/41/EU (pohlaví; výdělečná činnost)

Zákaz diskriminace z důvodu rasy a etnicity, pohlaví (včetně těhotenství a mateřství), vyznání či víry, zdravotního postižení, věku, sexuální orientace.

Právo na rovné zacházení v zaměstnání II

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění zákona č. 89/2012 Sb.

➤ **§ 1 odst. 1 písm. a) až c)**

- právo na zaměstnání a přístup k zaměstnání
- přístup k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti,
- pracovní, služební poměry a jiná závislá činnost **včetně odměňování**

➤ **§ 1 odst. 1 písm. d) a e)**

- členství a činnost v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů
- členství a činnost v profesních komorách

Právo na rovné zacházení v zaměstnání III

- Zákon o zaměstnanosti (435/2004 Sb.)
- Zákoník práce (262/2006 Sb.)

- Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů (361/2003 Sb.)
- Zákon o vojácích z povolání (221/1999 Sb.)
- Zákon o státní službě (234/2014 Sb.)

Právo na rovné zacházení v zaměstnání IV

- Ustanovení bránící diskriminaci před uzavřením PP:
§ 4 ZoZ
- Zákaz diskriminačních nabídek práce:
§ 12 odst. 1 a) ZoZ
- Zákaz vyžadování informací před uzavřením PP:
§ 12 odst. 2 ZoZ + § 30 odst. 2 ZP
- Zákaz vyžadování informací po uzavření PP:
§ 316 odst. 4 ZP
- Ustanovení o rovném zacházení v rámci PP:
§ 1a + § 16 ZP - odkaz na ADZ
- Rovné odměňování:
§ 109 a násl. ZP

Co dalšího spadá do oblasti práce a zaměstnání?

- Poradenství pro volbu povolání?
- Rekvalifikace?
- Zprostředkování zaměstnání?
- Agenturní zaměstnávání?
- Dobrovolnictví?
- Svobodná povolání?
- Výkon živnosti?

Pracovní inzerce

Právní praxe/koncipientka

Umožním studentce práv povinnou odbornou praxi v brněnské AK, ev. přijmu absolventku, později koncipientku do 30 let s analytickými schopnostmi, nekuřačku, z Moravy, pečlivost, AJ, NJ výhodou.

Jednostránkový profesní CV s fotem a předpokládaným časovým rozvrhem zašlete na: hmilo@seznam.cz

Legitimní rozlišování

- Za jakých podmínek je možné omezit věk hledané zaměstnankyně či zaměstnance?

Legitimní rozlišování

Rozsudek SDEU ze dne 13. 11. 2014 ve věci C-416/13, Mario Vital Pérez proti Ayuntamiento de Oviedo

Pan Pérez se neúspěšně hlásil do sboru policie, protože nesplnil podmínku věku; uchazeč musel být mladší 30 let. K omezení bylo přistoupeno kvůli požadavkům na kondici příslušníků sboru.

SDEU posuzoval následující otázky:

Legitimita

- zda určitá požadovaná vlastnosti (nikoliv diskriminační důvod samotný) představuje podstatný a určující profesní požadavek,
- zda požadovaná vlastnost souvisí s diskriminačním důvodem,
- zda profesní požadavek sleduje legitimní cíl,

Přiměřenost a nezbytnost

- zda je věková hranice nastavena přiměřeně s ohledem na sledovaný cíl,
- a zda není možné požadovaného cíle dosáhnout jiným způsobem.

Legitimní rozlišování

Legitimita

SDEU konstatoval, že úkoly svěřené příslušníkům místní policie, nevyžadovaly fyzické schopnosti srovnatelné s například s „mimořádně vysokými“ fyzickými schopnostmi, které jsou systematicky vyžadovány od požárníků (*Rozsudek SDEU ze dne 12. 1. 2010 ve věci C-229/08, Colin Wolf proti Stadt Frankfurt am Main*).

Přiměřenost

Jinak legitimního cíle (tj., aby policisté splňovali zvláštní podmínku fyzické způsobilosti vyžadovanou pro výkon jejich povolání) bylo možné dosáhnout méně omezujícím způsobem, než je stanovení maximálního věku (úspěšné absolvování fyzických zkoušek). *Požadavek byl proto posouzen jako nepřiměřený.*

Selekce životopisů

Paní Martina reagovala na pracovní inzerát, který uveřejnila personální agentura – elektronicky zaslala životopis a motivační dopis. Personální agentura ji požádala, aby doplnila do životopisu svůj věk, co odmítla. Následně nebyla zařazena do databáze uchazečů a ani ji agentura nepozvala na pracovní pohovor. Požadavek, aby se přijímacích pohovorů účastnili uchazeči v určitém věkovém rozpětí zřejmě vnesl zaměstnavatel.

- Mohlo dojít v tomto případě k diskriminaci?
- Může být požadavek věku legitimní? Pokud ano, v jakých případech?
- K jakým formám diskriminace může v tomto případě dojít?
- Může paní Martina požadovat, aby ji zaměstnavatel poskytl informace o úspěšném kandidátovi, aby případně mohla zvážit, zda nedošlo ve vztahu k ní k diskriminačnímu jednání?

Rozsudek SD EU ve věci Meister

Čl. 8 odst. 1 Směrnice Rady 2000/43/ES **nestanoví právo pracovníka**, který doloží, že splňuje předpoklady uvedené v inzerátu nabízejícím zaměstnání, a jehož kandidatura byla odmítnuta, **získat informace** uvádějící, zda zaměstnavatel na základě tohoto výběrového řízení na dané pracovní místo přijal jiného uchazeče.

Nelze však vyloučit, že **odepření veškerého přístupu k informacím** ze strany žalovaného **může představovat jednu ze skutečností, kterou je třeba vzít v úvahu** v rámci prokazování skutečnosti, které umožňují vycházet z domněnky, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci.

Předkládajícímu soudu přísluší při zohlednění všech okolností sporu, který je mu předložen, ověřit, zda ve věci v původním řízení tomu tak je.

Snížení mzdy

Pan Jan byl zaměstnán v pracovním poměru a zároveň začal v určité době pobírat starobní důchod. Následně mu byl snížen osobní příplatek o 50 %, a to na základě rozhodnutí zaměstnavatele, že každé osobě se souběžným příjmem bude snížen osobní příplatek o 50 %. Většina těchto osob pobírala právě starobní důchod.

- Vztahuje se rovnost odměňování i na osobní příplatek?
- Mohl zaměstnavatel v tomto případě postupovat diskriminačně? Pokud ano, určete formu diskriminace.
- Jak by se změnila situace, pokud by se snížení osobního příplatku týkalo pouze zaměstnanců na částečný úvazek, který se může týkat třeba většího počtu žen?

Pracovní inzerce

Právní praxe/koncipientka

Umožním studentce práv povinnou odbornou praxi v brněnské AK, ev. příjmu absolventku, později koncipientku do 30 let s analytickými schopnostmi, nekuřačku, z Moravy, pečlivost, AJ, NJ výhodou.

Jednostránkový profesní CV s fotem a předpokládaným časovým rozvrhem zašlete na: hmilo@seznam.cz

Rovné odměňování

- § 110 ZP stejná odměna za práci stejné hodnoty
- § 5 odst. 1 ADZ

- Mimořádné prémie?
- Minimální mzda pro OZP?
- Příspěvek z fondu kulturních a sociálních potřeb?
- Lze se domáhat sdělení výše mzdy kolegů?

Agenturní zaměstnávání

- Hlava IV zákona o zaměstnanosti
- Hlava V zákoníku práce

- Podíl na zisku pro agenturní zaměstnance?
- Dovolená navíc?
- Věrnostní příplatky?

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

- Úmluva o právech osob se zdravotním postižením

Medicínský model

- Problémy, kterým osoby se zdravotním postižením čelí jsou způsobeny poškozením zdravotního stavu

Sociální model

- Osoby se zdravotním postižením narážejí na společenské překážky a překážky týkající s okolního prostředí
- Osoby se zdravotním postižením mají nárok na aktivní vytváření podmínek respektujících jejich odlišnou situaci
= východisko pro povinnost přijmout přiměřené opatření
- Povinnost nediskriminovat je (obecně) pasivní
- V případě osob se zdravotním postižením může mít i „aktivní charakter“

Vymezení pojmu zdravotní postižení I

Rozsudek SDEU ze dne 11. června 2006, ve věci C-13/05 Sonia Chacón Navas proti Eurest Collectividades SA

- omezení vyplývající z fyzických, duševních nebo psychických postižení, bránící účasti dotčené osoby na profesním životě (bod 43)
- zákonodárce měl na mysli případy, ve kterých je účast na profesním životě narušena dlouhodobě, nebo je alespoň pravděpodobné, že omezení účasti na pracovním životě bude dlouhodobé (bod 45)

Vymezení pojmu zdravotní postižení II

Rozsudek SDEU ze dne 11. dubna 2013, ve spojených věcech, HK Danmark, proti Dansk almennyttigt Boligselskab a HK Danmark proti Dansk Arbejdsgiverforening

Odborová organizace se jménem dvou žen obrátila na soud s antidiskriminační žalobou. Obě zaměstnankyně byly totiž propuštěny na základě nepříznivého zdravotního stavu. Zaměstnavatelé obou žen však zpochybňovali, že by se jednalo o zdravotní postižení chráněné Rámcovou směrnicí.

Vymezení pojmu zdravotní postižení II

- zdravotní stav způsobený lékařsky diagnostikovanou léčitelnou nebo neléčitelnou nemocí, pokud tato nemoc způsobuje omezení vyplývající především z fyzických, duševních nebo psychických postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit plnému a účinnému zapojení dotčené osoby do profesního života na rovnoprávném základě s ostatními pracovníky, a jestliže je toto omezení dlouhodobé (HK Danmark, body 36 - 42)

Vymezení pojmu zdravotní postižení III

**Rozsudek Soudního dvora Evropské unie, ze dne 18. prosince 2014,
C-354/13, Kaltoft**

- ochrana nezávisí na otázce, v jakém rozsahu osoba mohla či nemohla přispět ke vzniku svého zdravotního postižení (Kaltoft, bod 56)

Přiměřená opatření dle ADZ

§ 3 odst. 2 ADZ

- nepřiměřené zatížení s ohledem na
 - 1) míru užitku
 - 2) finanční únosnost
 - 3) dostupnost finanční a jiné pomoci k realizaci
 - 4) alternativní opatření

„...většina druhů pozitivních akcí je zaměřena na členy nějaké zranitelné nebo nedostatečně zastoupené skupiny, přiměřené opatření má vždy individuální charakter.“

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