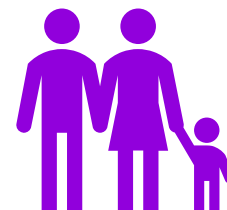




ROVNÉ ZACHÁZENÍ A ZÁKAZ DISKRIMINACE

Michal Blažek



ODMĚNA ZA PRÁCI

Čl. 28

- Zaměstnanci mají **právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky**. Podrobnosti stanoví zákon.

Platí, že by při oceňování nemělo docházet ke vzniku nedůvodných rozdílů. Odměna za práci je komplexně upravena v [části šesté zák. č. 262/2006 Sb.](#), zákoník práce, v platném znění, jenž současně odměnu za práci („mzdu, plat nebo odměnu za práci“) v [ust. § 2 odst. 2](#) řadí k pojmovým znakům závislé práce.

S právem na spravedlivou odměnu souvisí i [nařízení vlády č. 567/2006 Sb.](#), o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, v platném znění.

Právo na uspokojivé pracovní podmínky je rozvedeno nejen v zákoníku práce, ale také v [zákoně č. 251/2005 Sb.](#), o inspekci práce, v platném znění, jenž se mj. věnuje otázce pracovních podmínek. Pracovních podmínek se také dotýká antidiskriminační zákon ([č. 198/2009 Sb.](#)),

ZVÝŠENÁ A ZVLÁŠTNÍ OCHRANA

Čl. 29

- (1) **Ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené** mají **právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci** a na **zvláštní pracovní podmínky**.
- (2) **Mladiství a osoby zdravotně postižené** mají **právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích** a na **pomoc při přípravě k povolání**.
- (3) Podrobnosti stanoví zákon.

§ 244: Zaměstnavatelé smějí zaměstnávat mladistvé zaměstnance pouze pracemi, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému rozvoji, a poskytují jim při práci zvýšenou péči.

§ 88: Mladistvému zaměstnanci musí být přestávka na jídlo a oddech poskytnuta nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce (obecné pravidlo – po 6 hodinách)n

§ 92: Nepřetržitý odpočinek v týdnu nesmí činit u mladistvého zaměstnance méně než 48 hodin (obecné pravidlo – 35 hodin)n

§ 245: Omezení práce v noci.

§ 79a, § 90 a další

ZVÝŠENÁ A ZVLÁŠTNÍ OCHRANA

Čl. 29

- *Platí, že při vytváření specifických podmínek žen, mladistvých a zdravotně postižených je nutné pečlivě vyvažovat, aby se jejich ochrana, resp. určitá forma zvláštního zacházení, nedostala již do roviny jejich diskriminace. Srov. nálezn Ústavního soudu ČR [sp. zn. Pl. ÚS 13/94](#).*
- *Platí také, že pokud právní úprava ukládá určitému subjektu povinnost ve prospěch těchto skupin, není možné takovou povinnost označit za rozpornou se zásadou rovnosti a jako diskriminační ve vztahu k těm, kdo do Listinou vymezené skupiny nepřínaleží*

OCHRANA RODINY, DĚTÍ A ŽEN

Čl. 32

- (1) Rodičovství a rodina jsou pod ochranou zákona. Zvláštní ochrana dětí a mladistvých je zaručena.
- (2) **Ženě v těhotenství** je zaručena zvláštní péče, **ochrana v pracovních vztazích** a **odpovídající pracovní podmínky**.

§ 41 – převedení na jinou práci (ohrožení těhotenství), na požádání, pracuje-li v noci

§ 53 – ochranná doba (zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou)

§ 55 – Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

§ 103 – povinnost zaměstnance přizpůsobovat na pracovišti prostory pro jejich odpočinek

§ 238 – zakázané práce (vyhláška MZ č. 180/2015 Sb.)

§ 241 – zákaz práce přesčas

ROVNÉ ZACHÁZENÍ A ZÁKAZ DISKRIMINACE

- ROVNÉ ZACHÁZENÍ

ZÁSADY A EU

§ 16



zásada rovného
zacházení a zákaz
diskriminace

- Zaměstnavatel přihlíží k pracovní výkonnosti, schopnostem a dalším okolnostem souvisejícím s výkonem práce.
- **Objektivní odpovědnost** při porušení zákazu diskriminace.



oprávněné rozdílné
zacházení

POJMY K DISKRIMINACI



DISKRIMINACE

PŘÍMÁ
NEPŘÍMÁ



POZITIVNÍ OPATŘENÍ



OBTĚŽOVÁNÍ

SEXUÁLNÍ



NÁSTROJE PRÁVNÍ OCHRANY

ZVLÁŠTNOST DŮKAZNÍHO BŘEMENE

ZÁKLADNÍ POJMY 1

- **nerovné zacházení** je oproti diskriminaci širším pojmem
- diskriminací je takové nerovné zacházení, ke kterému dochází na základě **diskriminačního důvodu**: rasa, etnický původ, národnost, pohlaví (těhotenství, mateřství, otcovství, pohlavní identifikace), sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra, světový názor
- nejedná se o rovnostářství » **oprávněné rozdílné zacházení** – musí být vzaty do úvahy okolnosti a důvody rozdílného zacházení (stejně případy mají být posuzovány stejně, ale rozdílné případy mají být posuzovány rozdílně – např. rozdílná výše prémie) – § 6/3 antidiskriminačního zákona

ZÁKLADNÍ POJMY 2 – DISKRIMINACE PŘÍMÁ

- **diskriminace přímá** – jednání, včetně opomenutí, kdy se jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo ve srovnatelné situaci s osobou jinou
 - musí být nalezen „**komparátor**“ – vždy porovnáváme s někým jiným
 - velký záměr o tuto oblast z EU (rozsáhlá judikatura SDEU)
 - **př.** „Funkční sluch“ není věcným požadavkem spočívajícím v povaze zaměstnání. Pokud zaměstnavatel nepřijme uchazeče s vadou sluchu s odůvodněním, že s takovým zaměstnancem by byla problematická komunikace, pak se jedná o přímou diskriminaci na základě zdravotního postižení. Komunikace se sluchově postiženými je možná řadou způsobů, často i bez využití tlumočnicka (odezírání ze rtů, písemně). Zaměstnavatel tedy musí nejprve vyhodnotit schopnost zaměstnance se dorozumět a až poté případně konstatovat, že jeho přijetí do zaměstnání není možné.

ZÁKLADNÍ POJMY 2 – DISKRIMINACE PŘÍMÁ

- Nepřímou diskriminací z důvodu **zdravotního postižení** se rozumí takové jednání, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo by se zacházelo s jinou osobou **ve srovnatelné situaci**, a to z důvodu zdravotního postižení.
- Podle § 3 odst. 2 AntZ se nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního postižení se rozumí také odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení.

ZÁKLADNÍ POJMY 2 – DISKRIMINACE PŘÍMÁ

- Podle § 3 odst. 3 AntZ při rozhodování o tom, zda konkrétní opatření představuje nepřiměřené zatížení, je třeba vzít v úvahu
 - a) **míru užitku**, kterou má osoba se zdravotním postižením z realizace opatření,
 - b) **finanční únosnost** opatření pro fyzickou nebo právnickou osobu, která je má realizovat,
 - c) **dostupnost finanční a jiné pomoci k realizaci opatření** a
 - d) **způsobilost náhradních opatření uspokojit potřeby** osoby se zdravotním postižením
- Jako **příklad** přímé diskriminace osoby se zdravotním postižením je možno uvést situaci, kdy se o zaměstnání v **call centru** internetového obchodu uchází **nevidomá absolventka obchodní akademie s praxí**. Zaměstnavatel ji odmítne s tím, že dle jeho názoru žádná nevidomá osoba není naprosto schopna tuto práci zvládnout. Její dosažené vzdělání ho nezajímá.
- **§ 103 odst. 5 ZP** – v praxi – neochota zaměstnavatele určit pracovní dobu, pracovní režim tak, aby OZP byla reálně umožněn výkon práce. **X** Takové opatření však nesmí pro zaměstnavatele představovat nepřiměřené zatížení (finanční náročnost v porovnání s výsledným efektem – viz výše.

ZÁKLADNÍ POJMY 2 – DISKRIMINACE PŘÍMÁ

- Zaměstnankyně, která pracuje na pozici účetní, utrpěla nehodu s trvalými zdravotními následky, v důsledku které se pohybuje pouze na invalidním vozíku. Není proto schopna docházet na pracoviště, které se nachází ve třetím patře budovy bez výtahu. Požádala proto zaměstnavatele, aby ji umožnil práci z domova.
 - Pro dohodu o práci z domova nutná dohoda stran.
 - Pokud však umožnění práce z domova pro zaměstnavatele nepředstavuje **nepřiměřené zatížení** (například proto, že by práce zaměstnance z domova nebyla efektivní, neboť vyžaduje soustavnou interakci s dalšími členy týmu), je povinností zaměstnavatele zdravotně postiženému zaměstnanci výkon práce z domova **umožnit**.

ZÁKLADNÍ POJMY 3 – DISKRIMINACE NEPŘÍMÁ

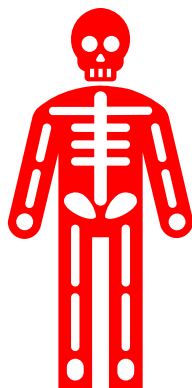
- **diskriminace nepřímá** – kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého diskriminačního důvodu osoba znevýhodněna oproti ostatním (nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené) – **např.** vánoční odměna jen pro zaměstnance, co budou pracovat v příštím roce – poškození žen, které jdou na mateřskou dovolenou
- „ospravedlnění nepřímé diskriminace“ – § 16 odst. 3 ZP a § 3/1 AntZ
- **znaky:**
 - uplatnění pravidla, které se vztahuje na všechny bez rozdílu +
 - důsledkem jeho uplatnění je rozdílné zacházení, které znevýhodňuje určitou skupinu, na niž se vztahuje některý diskriminační důvod +
 - rozdílné zacházení není odůvodněno oprávněným účelem ani přiměřenými a nezbytnými prostředky
- **příklad:** Ženy, co mají kvůli dětem na vlastní žádost posunutou pracovní dobu – zaměstnavatel na tuto dobu určí vzdělávací kurz – ztížení kariérního postupu – diskriminace na základě pohlaví.

ZÁKLADNÍ POJMY 4

- **pozitivní opatření** (v našem prostředí chybně jako pozitivní diskriminace) - § 7 odst. 2 a 3 antidiskriminačního zákona (výjimky, co není diskriminační) – kdy se snažíme vyrovnat nevýhody dané skupiny oproti skupině jiné (př. dva nejlepší ve výběrovém řízení – muž a žena – jako zaměstnavatel chci pomoci skupině, která to má na trhu práce těžší – vezmu ženu)
- **obtěžování** – nežádoucí chování související s diskriminačním důvodem (účelem je snížení důstojnosti osoby, vytvoření zastrašujícího prostředí) – se sexuálním povahou obtěžování, mluvíme o sexuálním obtěžování (ne harašení – laický, populární pojem)

ZÁKLADNÍ POJMY 5

- **pokyn** – osoba zneužije vedoucího postavení – dá pokynu jinému, aby diskriminoval
- **navádění** – osoba přesvědčuje, utvrzuje, podněcuje, aby jiného diskriminovala



Co je to generické
maskulinum?



Jde o diskriminaci?
Proč ano/ne?

JE INZERÁT DISKRIMINAČNÍ? (ANO/NE)

- PRAKTICKÉ PROCVIČENÍ IDENTIFIKACE DISKRIMINAČNÍHO ZNAKU:
 - VĚK, POHLAVÍ, ZDRAVOTNÍ STAV
 - NÁRODNOST, JAZYK
 - MANŽELSKÝ NEBO RODINNÝ STAV

Kahoot.it
PIN: viz seminář

- Formulace inzerátů (hledání zaměstnance) - pokud zaměstnavatel poruší zákaz a učiní diskriminační nabídku práce, jedná se o správní delikt ve smyslu zákona o zaměstnanosti. Za uvedené jednání pak lze uložit osobě, která činí diskriminační nabídku, sankci v podobě pokuty.
 - Výzkum VOP – projevy diskriminace v pracovní inzerci (sp. zn. 110/2010/DIS/MČ).

DISKRIMINAČNÍ INZERÁTY NA ZÁKLADĚ VĚKU

Obecný zákaz diskriminace předpokládá, že je nabídka práce určena uchazečům bez ohledu na věk. Jestliže z inzerátu vyplývá, že je hledán uchazeč určitého věku nebo do určitého věku, jedná se o přímou diskriminaci. Přípustné je rozdílné zacházení, jestliže slouží k ochraně osob mladších 18 let, je vyžadován minimální věk či praxe pro zaměstnání, v němž je to nezbytné, nebo jestliže zaměstnání předpokládá dlouhé odborné vzdělávání, které uchazeč blížící se důchodovému věku už nemůže absolvovat.

- **Příklady** diskriminačních nabídek, které omezují věk uchazečů bez ohledu na charakter práce a opodstatněnost takového požadavku:
 - na pozici top manažera je hledán „**mladý uchazeč**“, na práci telefonního operátora je hledán **uchazeč do 35 let** (i starší by práci zvládl),
 - na pozici obchodního manažera je hledán uchazeč ve věku **alespoň 20 let** (tj. stanovení minimální věkové hranice (nic nebrání devatenáctiletému se stejným vzděláním tuto práci vykonávat).

DISKRIMINAČNÍ INZERÁTY NA ZÁKLADĚ VĚKU

- Diskriminace z důvodu věku může být **skryta** za požadavek minimální **délky praxe** (vyloučení jsou tak např. čerství absolventi škol).
- Antidiskriminační zákon připouští rozdílné zacházení tehdy, pokud je odborná praxe nezbytná pro **řádný výkon zaměstnání**. Její délka však musí být **přiměřená povaze práce**.
- Například u lehkých manuálních a nekvalifikovaných prací je požadavek praxe nepřiměřený. Naopak u finančního ředitele bude požadavek praxe a zkušeností přiměřený. Je však jen minimum pracovních pozic, které by opodstatňovaly požadavek na desetiletou, patnáctiletou či ještě delší praxi v oboru.
- Typickým inzertním obratem posledních let je nabídka práce „**v mladém kolektivu**“. Zaměstnavatel výslovně nevylučuje starší uchazeče a nepožaduje ani uchazeče mladšího věku, takže se nejedná o přímou diskriminaci. Z nabídky však vyplývá, že preferováni budou uchazeči mladší. Jedná se o **nepřímou diskriminaci**, protože takto formulovaná nabídka dopředu odradí část uchazečů vyššího věku. Navíc takový inzerát potvrzuje předsudek ve společnosti, že práce v kolektivu s vyšším věkovým průměrem nenabízí kvalitní a atraktivní pracovní uplatnění.

**MUNI
LAW**

JEŠTĚ PODROBNĚJI K DISKRIMINACI

Šabatová, Anna a kol. Sborník stanovisek Veřejného ochránce práv. ISBN 978-80-7631-008-7.

Osoba hledající ochranu před diskriminací nežadá nic jiného než spravedlivé zacházení a zastavení diskriminace, která zasahuje do její lidské důstojnosti. Není snad nic více ponižujícího než odmítnutí člověka pro znak, který nevypovídá nic o jeho schopnostech, dovednostech a kvalitách. O tom, jaký je ve skutečnosti člověk. To je jádro, na které nesmíme při sebeučenějších diskuzích o (anti)diskriminaci nikdy zapomenout.

Co je naopak v „oukeji“?

- Hledání modelek na spodní prádlo.
 - *(svoboda podnikání)*
- Dělník a zákaz nošení turbanu, když má mít helmu.
 - *(ochrana života a zdraví)*
- Nepřijetí člověka se sluchovým postižením na místo ladiče pian.
 - *(nezbytné pro samotný výkon povolání)*
- Hledání mužského hlasu do mužského sboru.
- Předpoklad stanovený právním předpisem – u služebních poměrů – české státní občanství.
- Požadavek na věk – u soudce (§6 AntZ),
- Ochrana specifických skupin – žen např. v § 237 ZP.
- Vyhláška č. 88/2003 Sb. – církev a náboženství – § 6 odst. 4 AntZ

PŘEJI RADOSTNÝ TÝDEN.
MICHAL

M A S A R Y K O V A
U N I V E R Z I T A

KATEDRA OBČANSKÉHO PRÁVA