

Diskriminace v pracovním prostředí

Lucie Obrovská

K dnešnímu programu..

- Pojetí diskriminace podle ADZ
- Možnosti procesní obrany
- Specifika pohlaví jako diskriminačního důvodu+diskriminační důvod rodičovství
- Úprava problematiky v pracovním právu
- Vybrané případy + diskuse
- Kasuistika

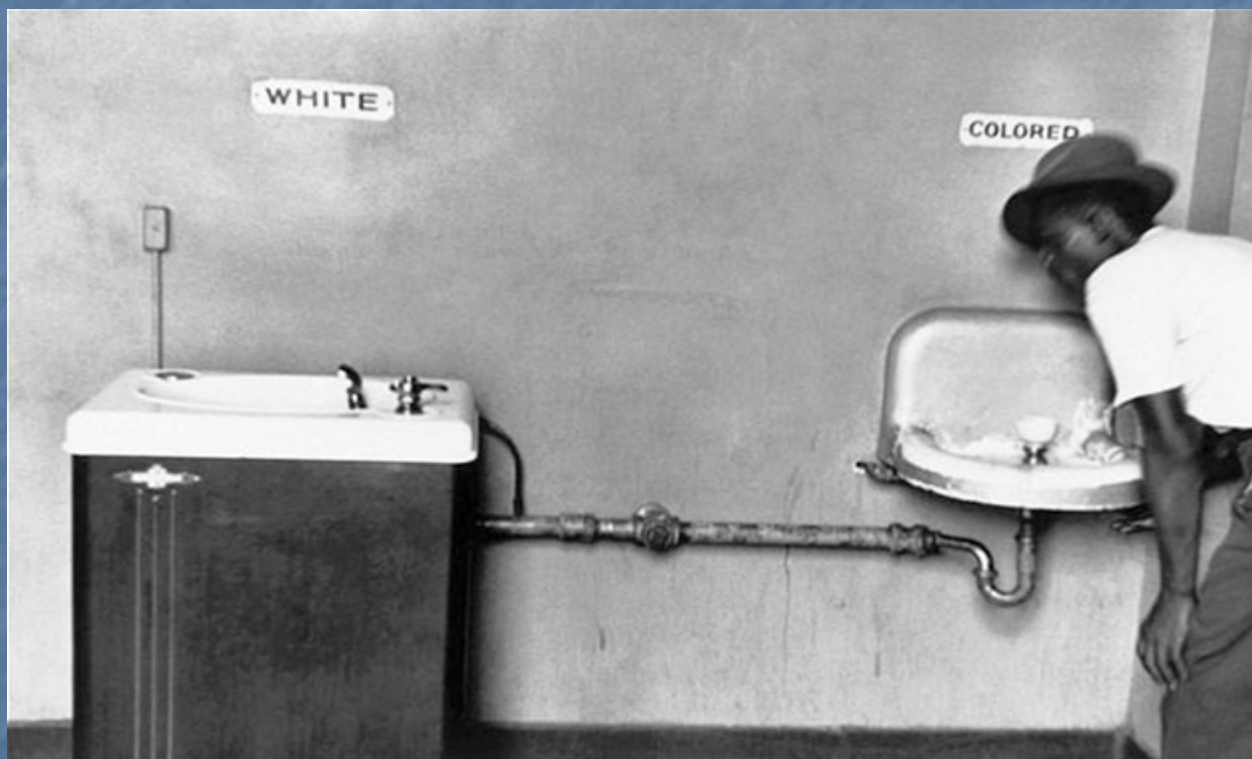
Co je/není diskriminace

- Diskriminace je právní, poměrně přesně definovaný pojem
- Diskriminace je nerespektování zásady rovnosti zacházení
- Proto zákaz diskriminace = povinnost zajištění rovnosti
- Subjektivně vnímaná nespravedlnost není diskriminací!

Co je rovnost?

- Rovnost znamená ve vývoji lidstva pokaždé něco jiného
- Příklad USA:
- 1896 – oddělení, ale rovni (*separated but equal*) *Plessy v. Ferguson*
- 1954 – konec segregace (teoreticky) – *Brown vs. Board of Education of Topeka*
- 1978 – pozitivní opatření – *University of California v. Bakke*

Co je rovnost?



Pozitivní opatření



- *Pozitivní akce (pozitivní opatření):
„Dočasné, vyjednané opatření, který má za cíl eliminovat a předcházet existující diskriminaci nebo napomoci vyrovnat znevýhodnění, které vychází ze stávajících postojů, chování a struktur. Je úzce zaměřen na specifickou skupinu lidí.“*

Co se musí stát, aby došlo k diskriminaci?

1. Zachází se s jednou osobou **výhodněji než s druhou.**
2. Vzniká **újma.**
3. Znevýhodnění se děje z právem **zakázaného důvodu.**
4. Existuje v právem **vymezených oblastech.**
5. Nelze ji odůvodnit **oprávněným účelem** nebo dosahováním tohoto účelu, nebo popř. účel je oprávněný, ale děje se **nepřiměřenými prostředky.**



Druhy diskriminace



- S pojmy **přímé a nepřímé diskriminace** operuje také náš **antidiskriminační zákon**
- **Přímá diskriminace** je takové jednání nebo opomenutí, kdy je, bylo nebo by bylo s jednou osobou zacházeno ve srovnatelné situaci méně výhodným způsobem než s jinou osobou, a to na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů.



Druhy diskriminace



- **Nepřímá diskriminace** je takové jednání nebo opomenutí, kdy **na základě zdánlivě neutrálního rozhodnutí**, kritéria nebo praxe je osoba znevýhodněna oproti ostatním, vždy za podmínky, že dotyčné rozhodnutí, kritérium nebo praxe nejsou odůvodněné a přiměřené.
- 1971: Griggs vs. Duke Power Comp. (SŠ vzdělání)



Druhy diskriminace



- **Zvláštní forma nepřímé diskriminace** = nepřijetí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření pro přístup osoby se zdravotním postižením k zaměstnání, případně ke službám, jsou-li nabízeny veřejně, *ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení.*
- Školství: přizpůsobení výuky postiženým?



Druhy diskriminace



- **Obtěžování** je chování, které je dotčenou osobou oprávněně vnímáno jako nevíтанé, nevhodné, urážlivé a a) jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti osoby, nebo k vytvoření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí, nebo b) které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.
- **Pronásledování** je nepříznivé zacházení s osobou, k němuž došlo proto, že uplatnila práva proti diskriminaci.



Druhy diskriminace

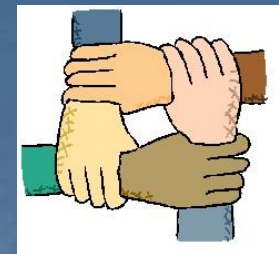


- **Pokyn k diskriminaci** je chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby.
- **Navádění k diskriminaci** je chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osobu.
- → zkuste dát příklad jednotlivých zmíněných druhů diskriminace !



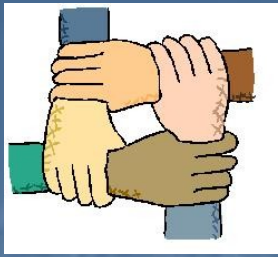
Co není diskriminace

Srov. Diskriminace Manual pro pracovníky institucí

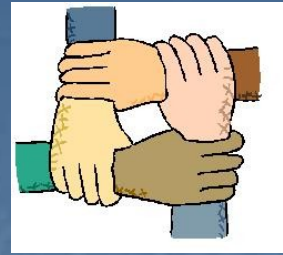


- **Jednání soukromých osob v oblastech, v nichž diskriminace zakázána není:**
 - spotřebitel si může bez omezení vybrat, u koho bude nakupovat, kam si půjde sednout do restaurace
 - žáci, kteří se „diskriminují mezi sebou“





Co není diskriminace

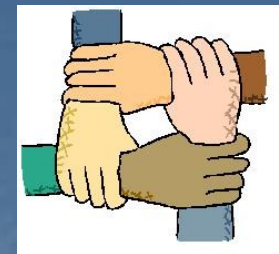


- **Nespravedlnost, jiná protiprávnost**
- Diskriminace je pouze výseč obecné nespravedlnosti, nikoliv nespravedlnost nebo protiprávnost veškerá !
- Novinový článek: „*děti se mezi sebou diskriminují...*“





Co není diskriminace



- **Subjektivní vnímání**
- O diskriminaci se jedná pouze, jestliže k diskriminaci skutečně došlo (ze zákonem vymezených důvodů).
- Nestačí pocit křivdy či pocit, že byl někdo diskriminován.



Antidiskriminační zákon

- Předpisy EU naší republice jednoznačně ukládají přijetí zákona, který by se touto problematikou zabýval (směrnice 2000/43)
- **Zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací**
- Sdílené („obrácené“) důkazní břemeno
- Uzavřený výčet diskriminačních důvodů oproti jiným zákonům

Antidiskriminační zákon

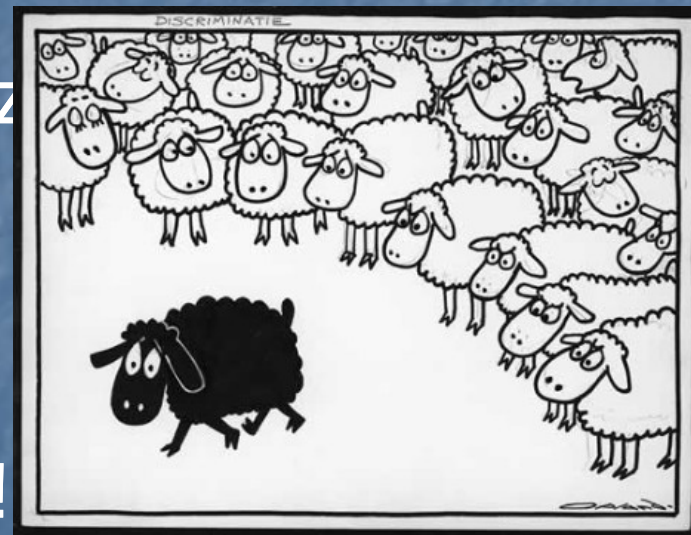
- Jakou oblast upravuje?
- Právo na zaměstnání, pracovní poměr..
- Členství v odborech, profesních komorách..
- Přístup ke zdravotní péči
- Přístup k sociálnímu zabezpečení
- Přístup k sociálním výhodám
- Přístup a poskytování vzdělání
- Přístup ke službám a zboží, pokud jsou nabízeny veřejnosti

Antidiskriminační zákon

- Oblast zaměstnání – velmi často
- Přístup k zaměstnání, zacházení v rámci pracovního poměru
- Přístup k povolání (kvalifikace..)
- Pracovní a služební poměry
- Členství v odborech a v profesních komorách
- Odměňování = veškerá plnění – i nepeněžitá, i nepravidelná, jednorázová, při závislé činnosti

Diskriminační důvody

- Pohlaví (mateřství, otcovství, těhotenství + pohlavní identifikace)
- Věk
- Rasa, etnicita, národnost
- Víra, náboženství, světový názor
- Zdravotní postižení
- Sexuální orientace
- (co vzhled apod....?)
- domnělý důvod také chráněn!



Specifický diskriminační důvod pohlaví

- Konstrukce - těhotenství, rodičovství
- Problematika srovnatelnosti... komparátor
= diskriminace jako rozdílné zacházení s
osobou s, resp. bez diskriminačního znaku

Další zákony

- Zákon o ochraně spotřebitele, školský zákon, zákon o vojácích z povolání, zákoník práce
- Existují i rozdílná zacházení, která nejsou diskriminací!
 - → věcný důvod spočívající v povaze práce
 - → etika církve
 - → podmínka minimálního věku pro zaměstnání
 - → ochrana žen v souvislosti s těhotenstvím..
 - → poskytování služeb v soukromé oblasti
 - → pozitivní akce

Přímá diskriminace na základě zdravotního postižení

- EU: řada směrnic, které se týkají antidiskriminačního práva 2000/78
- C 303/ 06 *S. Coleman – Attridge Law*
- Tuto směrnici podle soudu nelze vykládat restriktivně
- Zaměstnankyně sama dala výpověď, ale poté žalobu

Přímá diskriminace na základě zdravotního postižení

- *„you use your fucking child...“*
- k diskriminaci dochází i tehdy, když je žena, resp. rodič poškozen na svých právech z důvodu, že má postižené dítě
- Navíc to splňuje znaky obtěžování, přestože obtěžována byla matka postiženého dítěte, tedy ne sám postižený

Obtěžování jako forma diskriminace

- I obtěžování je někdy diskriminací
- *„Bud' budeš hodná holčička, nebo ti udělám ze života peklo.“*
- Nadřízený odmítá spolupracovat, nesděluje důležité informace
- Zde šlo o kombinaci sexuálního obtěžování a šikany
- Obrácené důkazní břemeno!

Přípustné formy rozdílného zacházení

- tzv. *pozitivní diskriminace* (nonsens..) – **pozitivní opatření** v 7 odst. 2 ADZ
- - **důchodové systémy**
- - věcný důvod spočívající v **povaze práce**
- - podmínka **minimálního věku pro zaměstnání**
- - **etika církve**
- - **ochrana žen v souvislosti s těhotenstvím**
- - poskytování **služeb v soukromé oblasti**
- - 7 odst. 1 ADZ – **legitimní cíl + přiměřené prostředky**
- Dále není diskriminací rozhodování v soukromých vztazích, jiná protiprávnost, subjektivní pocit ukřivdění, „*děti se mezi sebou diskriminují*“

Oprávněné formy rozdílného zacházení

- *Proč můžu odmítnout V. Jandáka na roli Viléma a nepůjde o diskriminaci z důvodu věku..?*



Oprávněné formy rozdílného zacházení

- 7 odst. 1: *Diskriminací není rozdílné zacházení z důvodu pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru ve věcech uvedených v 1 odst. 1 písm. f) – j), pokud je toto rozdílné zacházení objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné. Ustanovení 6 tím není dotčeno.*
- Tj. oblast sociálního zabezpečení, sociálních výhod, zdravotní péče, vzdělání, veřejně nabízených služeb
- Příklad takového jednání?

Oprávněné formy rozdílného zacházení

- Pozitivní opatření:
- *Dočasné, vyjednané opatření, který má za cíl eliminovat a předcházet existující diskriminaci nebo napomoci vyrovnat znevýhodnění, které vychází ze stávajících postojů, chování a struktur. Je úzce zaměřen na specifickou skupinu lidí.*
- - povolení pozitivního opatření v ADZ: ustanovení 7 odst. 2: *Za diskriminaci se nepovažují opatření, jejichž cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby ke skupině osob vymezené některým z důvodů uvedených v 2 odst. 3 a zajistit jí rovné zacházení a rovné příležitosti.*

Obrana proti diskriminaci - soud

- Zákon také stanoví, že v případě, kdy již k diskriminačnímu jednání došlo, se může postižená osoba domáhat u soudu **upuštění** od takového jednání, dále **odstranění** následků a dále také přiměřeného **zadostiučinění**, popř. uhrazení nemajetkové újmy v penězích
- Okresní soudy, advokát ne povinně
- Tzv. obrácené důkazní břemeno

Občanský soudní řád: obrácené důkazní břemeno

■ 133a

Pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci

- a) na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim, povolání, podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti včetně přístupu k nim, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství a činnosti v profesních komorách,
- b) na základě rasového nebo etnického původu při poskytování zdravotní a sociální péče, v přístupu ke vzdělání a odborné přípravě, přístupu k veřejným zakázkám, přístupu k bydlení, členství ve spolcích a jiných zájmových sdruženích a při prodeji zboží v obchodě nebo poskytování služeb, nebo
- c) na základě pohlaví při přístupu ke zboží a službám, je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.

Obrácené důkazní břemeno

- Případ *Čaušević*, Nejvyšší soud ČR 2009:
- Již skutečnost, že žalobkyně byla vyloučena ve výběrovém řízení, znamená, že s ní bylo rozdílně zacházeno
- Žalobkyně tvrdila, že důvodem je její pohlaví – je třeba to mít za prokázané, pokud žalovaný neprokáže opak

Obrana proti diskriminaci – další možnosti

- Antidiskriminační zákon – soukromoprávní žaloba x obrana před správními orgány x ombudsman
- Podle oblasti, v níž k diskriminaci došlo
- Možnost pokut apod., správní delikt – přešupek
- Česká školní inspekce, Česká obchodní inspekce, Státní úřad inspekce práce – oblastní inspektoráty práce, Česká národní banka
- Alternativní řešení sporů – zákon č. 202/2012 Sb., o mediaci

Obrana proti diskriminaci – další možnosti

- Zvláštní úloha českého ombudsmana
- Další *equality bodies* v jiných zemích EU
- Kompetence ombudsmana: řešení individuálních stížností – poskytování metodické pomoci, vydávání stanovisek a doporučení, provádění výzkumu
- Pozor! Ombudsman nenahrazuje soud, tj. nevydává rozsudky, neukládá pokuty

První česká ombudsmanka

- Mgr. Anna Šabatová, Ph.D.



Obrana proti diskriminaci – ombudsman(ka)

- www.ochrance.cz
- www.ochrance.cz/diskriminace
- Různé způsoby podání podnětu: dopis, email, osobně
- podatelna@ochrance.cz
- Brno, Údolní 39, 602 00
- Tel.: 542 542 888
- Nutno při šetření spolupracovat, pozor na trvání na anonymitě

Kompetence VOP v diskriminačních otázkách

- Doporučení k přijímání do mateřských škol (kritérium dítěte matky na RD/MD)
- Doporučení k cenovému rozlišování: z důvody rasy nikoliv, lze se zaměřit na klientelu, ale ne vyloučit jinou skupinu: nesmí jít o neodůvodněné vyloučení jedné skupiny definované diskriminačním důvodem
- Ženy ve vědě..
- Diskriminační pracovní inzerce – problematika genderově nekorektního jazyka

Obecně ke sladování rodinného a pracovního života

- V našich podmínkách problém žen
- Jinde i legislativní opatření pro sladění
- Kariéerní postup žen/mužů
- Workshop VOP: postavení žen v akademickém prostředí
- Zařízení péče o děti: předškolní zařízení = MŠ vs. dětské skupiny

Obecně ke sladování rodinného a pracovního života

- Zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů
- Evidence poskytovatelů pod MPSV
- Max. 24 dětí
- Plán výchovy

Specifické projevy genderové diskriminace v pracovním prostředí

- Zákaz diskriminace v této oblasti je zmíněn antidiskriminačním zákonem, zákoníkem práce, zákonem o zaměstnanosti (včetně diskriminační nabídky práce)
- Pozitivní opatření („pozitivní diskriminace“) podle antidiskriminačního zákona

Specifické projevy genderové diskriminace v pracovním prostředí

- *Lze tímto způsobem přilákat podreprezentované pohlaví v určitém oboru?*
- 7 odst. 2 ADZ:
- „Za diskriminaci se nepovažují opatření, jejichž cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby ke skupině osob vymezené některým z důvodů uvedených v 2 odst. 3 a zajistit jí rovné zacházení a rovné příležitosti.“
- 7 odst. 3 ADZ:
- „Ve věcech přístupu k zaměstnání nebo povolání nesmí opatření podle odstavce 2 vést k upřednostnění osoby, jejíž kvality nejsou vyšší pro výkon zaměstnání nebo povolání, než mají ostatní současně posuzované osoby.“

Specifické projevy genderové diskriminace v pracovním prostředí

- A) fáze přijímacího procesu
- Specifické otázky týkající se plánování rodiny: na co se nesmí budoucí zaměstnavatel ptát? (osobní údaje..!)
//obtěžování jako forma diskriminace
- Zákaz diskriminační formulace v inzerci práce (zákon o zaměstnanosti)

Specifické projevy genderové diskriminace v pracovním prostředí

- B) fáze po uzavření smlouvy
- Rozdílný kariéerní postup a získávání funkcí... odvaha a sebejistota mužů/žen
- Odměňování
- Diskriminace žen po oznámení těhotenství – odvolání z funkce apod.

Specifické projevy genderové diskriminace v pracovním prostředí

- C) pobyt na mateřské dovolené/rodičovské dovolené a návrat z něj
- Práce pro zaměstnavatele během MD/RD?
- Dohoda ohledně délky RD
- Návrat z RD: stejná práce? Nárok na dohodu o zkráceném úvazku?

Specifické projevy genderové diskriminace v pracovním prostředí

- Osobu, která čerpá PPM, je možné zaměstnat na jiný pracovní poměr nebo dohodu o provedení práce nebo o pracovní činnosti, 34b zákoníku práce však stanoví, že zaměstnanec v dalším základním pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele nesmí vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny.

Návrat z MD/RD

- Čerpání rodičovského příspěvku s rodičovskou dovolenou propojeno není, takže zaměstnanec se může na své pracovní místo po dohodě se zaměstnavatelem vrátit i dříve než v okamžiku plánovaného skončení rodičovské dovolené nebo než skončí doba čerpání rodičovského příspěvku. Zaměstnavatel má v takovém případě právo dřívější nástup do práce umožnit – nikoli povinnost
- Lze se domluvit tak, že zaměstnanec se vrátí dřív, na kratší úvazek do té doby, kdy by původně uplynula RD

Návrat z MD/RD

- 47 zákoníku práce:
- „Nastoupí-li zaměstnanec po skončení výkonu veřejné funkce nebo činnosti pro odborovou organizaci, pro kterou byl uvolněn v rozsahu pracovní doby, nebo po skončení vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení nebo zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, do práce, anebo nastoupí-li do práce zaměstnanec po skončení dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, je zaměstnavatel povinen zařadit je podle pracovní smlouvy.“

Návrat z MD/RD

- Flexibilní formy práce – dohoda zaměstnance se zaměstnavatelem vs. právní nárok podle 241 ZP
- Odst. 1: „Zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti.“

Návrat z MD/RD

- Komentář k tomuto ustanovení: není podstatné, jak staré dítě je
- Porušení této povinnosti (například zařazení na směnu, která neumožní péči = až 300 000 Kč)
- Speciální povinnost vyhovět některým skupinám zaměstnanců

Návrat z MD/RD: úprava pracovní doby

- Odst. 2: „Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost), o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.“

Vážné provozní důvody..?

- Hodnotit individuálně: pozice zaměstnance, provozní specifika
- Neformulovat obecně: chci kratší prac. dobu
- Nelze uzavřít, že zaměstnavatel musí na vše přistoupit
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 12. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1561/2003: nemusí souhlasit, pokud by šlo o vážný zásah do provozu

Vážné provozní důvody..?

- NS 21 Cdo 612/2006, SJ č. 10/2007, případ týkající se soudkyně:
- „Vážné provozní důvody brání vyhovění žádosti zaměstnankyně pečující o dítě mladší 15 let, těhotné zaměstnankyně, zaměstnance pečujícího o dítě mladší než 15 let nebo zaměstnance, který prokázal, že převážně sám dlouhodobě soustavně pečuje o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu (§ 156 odst. 2, § 270 odst.1 a § 270 odst. 2 zákoníku práce), bez ohledu na to, že by znemožnění, narušení nebo vážné ohrožení řádného provozu zaměstnavatele nenastalo, kdyby přijal další zaměstnance.“

Návrat z MD/RD: zákaz práce přesčas

- Odst. 3: „Zakazuje se zaměstnávat těhotné zaměstnankyně prací přesčas. Zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, nesmí zaměstnavatel nařídít práci přesčas.“
- + přestávky ke kojení...
- Porušení této povinnosti – až milion Kč, a to přestože by existovala dohoda // pečující o dítě do jednoho roku = nesmí nařídít, lze dohoda-jinak až dva miliony

Úprava pracovní doby, flexibilní formy práce

- Kratší nebo změněná pracovní doba
- Pružná pracovní doba
- Práce z domova či práce na dálku
- DPP, DPČ
- Konto pracovní doby
- je možné takovou úpravu chtít?

Kratší nebo změněná pracovní doba

- 80 ZP:
- Kratší pracovní doba může být sjednána pouze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnanci přísluší mzda nebo plat, které odpovídají sjednané kratší pracovní době.

Pružná pracovní doba

- 85 ZP:
- Pružné rozvržení pracovní doby zahrnuje časové úseky základní a volitelné pracovní doby, jejichž začátek a konec určuje zaměstnavatel.
- V základní pracovní době je zaměstnanec povinen být na pracovišti.
- V rámci volitelné pracovní doby si zaměstnanec sám volí začátek a konec pracovní doby. Celková délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin.

Práce z domova či práce na dálku

- 317 ZP:
Zaměstnanec, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

- DPP:
- Rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce. Do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. V dohodě o provedení práce musí být uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá.
- DPČ:
- Dohodu o pracovní činnosti může zaměstnavatel s fyzickou osobou uzavřít, i když rozsah práce nebude přesahovat v témže kalendářním roce 300 hodin.
- Na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.

Právo EU

- Řada antidiskriminačních předpisů: rovnost mezi pohlavími jako základní zásada práva EU
- Směrnice Rady 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň: zákaz noční práce, volno na vyšetření, nárok na MD, přesčasy apod.

- *Vybrané případy..diskuse*

Jak byste řešili...

- *Alena a Viktor se přihlásili do výběrového řízení na výzkumné pracovníky (jak zněl inzerát), každý do jedné z veřejných výzkumných institucí. Aleny se výběrová komise ptala, zda má děti, a když přisvědčila, otázali se, zda a jak má zajištěné jejich hlídání. Když je však ujistila, že obě děti (druhé měla bez větších komplikací během studia) již chodí do školky a že v případě nemoci bude hlídat babička, byla přijata.*

K předchozímu případu:

- Může si paní Alena na postup stěžovat, když byla v řízení přijata?
- O jaké případné formě diskriminace byste tu případně uvažovali?

Jak byste řešili...

- *Alena a Hynek, rodiče dětí do 15 let, ale i Lucie a Pavel, kteří se starali o rodiče a prarodiče, se snažili přesvědčit své nadřízené, aby mohli pracovat na flexibilní úvazky, ne zcela byli úspěšní. Někteří z nich byli upozorněni, že nestandardní úpravu pracovní doby zákoník práce umožňuje jen omezeně a že taková úprava je nákladnější a vede k nižší výkonnosti, a proto se neumožňuje.*
- *Hynek se chtěl vystřídat v péči o své nejmladší dítě se svou partnerkou. Jako problematické se ale ukázalo udržování kontaktu s pracovištěm či vykonávání práce alespoň v malém rozsahu během rodičovské.*
- *Stále více pocítovali kolegové také nedostatek zařízení péče o děti. U Viktora takovou službu zřídili, což výrazně sladování Viktorovo i jeho kolegů a kolegynů ulehčilo.*

K předchozímu případu:

- Mají zaměstnanci nárok na úpravu pracovní doby za daných okolností?
- Co se při posouzení jejich nároků posuzuje?
- Je rozdíl, zda tak žádá zaměstnanec pečující o děti nebo o rodiče/prarodiče?
- Pokud jde o problémy řady rodičů se zajištěním předškolní přípravy: mají děti právní nárok na přijetí do školky nebo jiného zařízení?
- Flexibilita zaměstnavatelů jako problém: částečné úvazky

Jak byste řešili...?

- *Paní X má desetiletou dceru. Opakovaně se při pracovních pohovorech setkala s dotazy na počet dětí, délku rodičovské, jestli má zajištěné hlídání, zda chystá další děti + proč tyto informace nemá v CV. Paní X na tyto otázky odmítla odpovědět. Na požadovanou pozici následně nebyla přijata.*

K předchozímu případu:

- Jak byste argumentovali v otázce, zda zaměstnavatel může/nemůže takto postupovat?
- Lze nalézt mezi nezodpovězením informací o rodině a nepřijetím do práce příčinnou souvislost?
- Kdo by měl v případném soudním řízení povinnost dokazovat?
- Myslíte, že by bylo přiměřené, aby soud stanovil společnosti povinnost přijmout paní X jako zaměstnankyni?
- -- ZoZ, ZP, obtěžování, přímá diskriminace

Jak byste řešili...?

- *Paní X byla vystavena ze strany šéfa nejprve milým narážkám na její vzhled, následně otevřeným výzvám k sexuálnímu vztahu. Nejprve mu za komplimenty děkovala, ale na otevřené návrhy ke vztahu a sexu jej rezolutně odmítla, přestože měla strach kvůli zkušební době. Po jednom takovém nepříjemném rozhovoru ji druhý den čekala výpověď.*

Zrušení ve zkušební době

- 66 ZP
- Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu.
Zaměstnavatel nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.

K předchozímu případu:

- Čeho se mohl nadřízený svým jednáním dopustit? Může mít takové jednání také trestní důsledky?
- Je v pořádku postup nadřízeného ohledně zrušení PP ve zkušební době?
- Vztahuje se na zkušební dobu zákaz diskriminace?
- Do jaké míry je zde relevantní, že s šéfem původně „hrála jeho hru“?
- -- pronásledování, možnosti zrušení ve zk. době

Jak byste řešili...?

- *Ve společnosti GENA, s. r. o., pracuje 85% zaměstnankyň – žen, a to zejména na pozicích manuálních prací na pásové lince. Struktura vedení společnosti obsahuje 16 manažerských postů, obsazených výhradně muži. Jedné ze zaměstnankyň se taková situace nelíbí. Obrátila se na inspekci práce, ta ale tvrdí, že diskriminace není prokazatelná.*

K předchozímu případu:

- Kdo ponese důkazní břemeno v případném sporu?
- Jak hodnotíte postup inspekce?
- Co byste paní Evě poradili pro případ, kdy by jí inspektorát odpověděl, že jí tvrzená diskriminace zaměstnavatelem není prokazatelná?
- Je již zmíněný skutkový stav dostatečný k závěru o diskriminaci?
- Byl by v daném případě podstatnou okolností zájem/nezájem oné zaměstnankyně o zmíněné vedoucí posty ve firmě?

Jak byste řešili...?

- *Zaměstnavatel společnosti GENA, s. r. o., poskytuje stravenky a speciální tři dny volna výhradně zaměstnancům, kteří u něj pracují na plný úvazek. Chce tak ostatní zaměstnance motivovat k tomu, aby si plný úvazek sjednali také. Většina zaměstnanců (70%) pracujících full time jsou přitom muži.*

K předchozímu případu:

- Pokud by ženy – zaměstnankyně nebyly s danou situací ve firmě spokojeny, jak by mohly proti zvýhodnění full time zaměstnanců argumentovat?
- Může se v daném případě jednat o diskriminaci? O jaké formě diskriminace byste tu případně uvažovali?
- Je pro posouzení diskriminace podstatný úmysl zaměstnavatele diskriminovat?
- Rozsudky Seymour-Smith vs. UK, Eweida vs. British Airways, Opuz vs. Turecko

Jak byste řešili...?

- *Paní Eva měla už druhým rokem problém najít ve svém městě práci. Při jednom výběrovém řízení jí sdělila personalistka společnosti, že po předchozích zkušenostech s odchodem řady zaměstnankyň chce zaměstnavatel potvrzení o tom, že uchazečky o práci nejsou těhotné. Paní Eva práci potřebovala, takže tuto skutečnost nechtěla na místě řešit, následně ale podala podnět k inspektorátu práce.*

K předchozímu případu

- Který předpis by mohl zaměstnavatel porušovat?
- Je v daném případě relevantní, že informaci podávala personalistka, nikoli majitel firmy?
- Je v daném případě relevantní, že zaměstnavateli předtím odešly tři zaměstnankyně, kterým předala firma know – how, na mateřskou?

Jak byste řešili...?

- *Paní Eva v předchozí firmě nakonec nevydržela, přestože zahájila pracovní proces právě u této společnosti. Po návratu z MD na ni začalo vedení firmy vyvíjet nátlak, aby z práce odešla – na dohodu. Nakonec se tlaku neubráníla. Další její kolegyni, která byla na RD, tento zaměstnavatel zrušil pracovní pozici.*

K předchozímu případu

- Má zaměstnavatel právo na uvedený postup?
- Které formy diskriminace by zde přicházely v úvahu?
- Jaký je rozdíl mezi ukončením PP dohodou x výpovědí?

- Pokud jde o postup vůči další zaměstnankyni, jaké právní hodnocení byste zvolili? Je firma při propouštění z organizačních změn vázána zákazem diskriminace?
- Zkuste popsat, jak bude vypadat případné soudní řízení: kdo musí co dokázat a jaké nároky je možné požadovat?

K předchozímu případu

- Obecně (ale lze použít i zde):
- - je možné v podobných situacích dát antidiskriminační žalobu? Do jaké lhůty?
- Zrušení pracovní pozice, kterou zastává zaměstnankyně/zaměstnanec na RD/MD, budí podezření, že jde o účelové rozhodnutí

K předchozímu případu

- - je možné dát jiný typ žaloby? (§ 72 ZP) Do jaké lhůty?
- -- „Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.“

K předchozímu případu

- Pozor, vždy je třeba doporučit tento postup:
- 69 ZP
- „Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním zaměstnavatel neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu.“

Jak byste řešili..?

- *Panu Tomášovi se nelíbí opatření zaměstnavatele, podle něhož je umožněna tzv. práce z domu výhradně zaměstnancům/-kyním s dětmi. Domnívá se, že by mu měla být tato možnost taky povolena, přestože děti nemá, takže považuje takovou praxi za diskriminaci.*

K předchozímu případu

- Úvaha 1: může jít o pozitivní opatření podle 7 /2/? Ale co dočasnost?
- Úvaha 2: 6 /5/:
- Diskriminací není rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství, osob se zdravotním postižením a za účelem ochrany osob mladších 18 let nad rámce stanovené zvláštními právními předpisy, jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné.

K předchozímu případu

- Úvaha 3: jsou dis důvody, u nichž je chráněna i absence důvodu, ale u některých ne /postižení/, tzn. zde patrně taky ne
- Úvaha 4: sledování účelu takového opatření: zaměstnavatel není povinen tuto výhodu dát všem: u zaměstnaných žen to ale je účelné