



národní
úložiště
šedé
literatury

Nenechte se diskriminovat a nedovolte to jiným

Spoustová, Ivana; Králíková Lužaič, Ana; Fialová, Eva
2008

Dostupný z <http://www.nusl.cz/ntk/nusl-392792>

Dílo je chráněno podle autorského zákona č. 121/2000 Sb.

Tento dokument byl stažen z Národního úložiště šedé literatury (NUŠL).

Datum stažení: 02.05.2024

Další dokumenty můžete najít prostřednictvím vyhledávacího rozhraní nusl.cz .



Nenechte se **diskriminovat** a nedovolte to jiným

První právní pomoc:

- ➔ ženám a mužům diskriminovaným na pracovním trhu z důvodu
 - pohlaví
 - věku
- ➔ ženám a mužům diskriminovaným na pracovním trhu
 - při výkonu rodičovských práv

Úvodem

Setkal/a jste se při přijímacím pohovoru nebo při výkonu svého povolání s tím, že...

- důvodem vašeho nepřijetí do zaměstnání byl váš věk, nikoli vaše znalosti a odborná způsobilost?
- se vás zaměstnavatel při přijímacím pohovoru dotazoval na váš rodinný stav a pokládal vám další otázky související s osobním životem (těhotenství, zajištění péče o děti apod.)?
- váš kolega, který pracuje na stejné pozici, dostává vyšší plat než vy?
- vás zaměstnavatel nutil k podání výpovědi po té, co jste mu oznámila, že jste těhotná?
- vám zaměstnavatel neumožnil čerpat rodičovskou dovolenou, neboť to u muže považuje za neobvyklé?
- vám zaměstnavatel odmítl přidělit práci v souladu s pracovní smlouvou, když jste se vrátil/a po čerpání rodičovské dovolené?
- vám některé sexuální podbarvené poznámky vašeho nadřízeného byly nepřijemné?

Víte, že taková jednání (a mnoho jim podobných) náš právní řád zakazuje? Že jsou porušením vašich práv? Víte, že se můžete proti takovému jednání bránit? Nenechte si líbit bezpráví a začněte jednat. Jsme připraveni vám v tom pomoci.

„Nenechte se diskriminovat a nedovolte to jiným“

autorky: Ivana Spoustová, Ana Králíková-Lužaić, Eva Fialová

design: Radek Švarc

foto: Kristýna Káralová

Vydává Gender Studies, o.p.s. v březnu 2008.

kontakt: www.genderstudies.cz

ISBN: 978-80-86520-09-4

**GENDER
STUDIES** 

Chceme vás informovat zejména o tom, jak rozpoznat jednání, které je podle platných právních norem považováno za diskriminační, a tedy protiprávní, o tom jak se můžete v takových situacích hájit a jak můžete postupovat, rozhodnete-li se takové jednání netolerovat. Poskytneme vám i odkaz na některé instituce, které se případy právní ochrany osob dotčených diskriminací na pracovním trhu zabývají, stejně jako několik vzorů případných soudních podání. Dozvíte se rovněž to nejdůležitější o změnách, které od ledna 2008 platí pro čerpání mateřské a rodičovské dovolené, známých jako tzv. *třírychlostní rodičovská dovolená*. Vybrali jsme pro vás i několik dotazů, s nimiž se na naši právní poradnu obraceli ženy a muži, kteří se s diskriminací setkali.

Hned v úvodu vás seznámíme s příběhem ženy, která se rozhodla bránit svá porušená práva soudní cestou, která nepodlehla nátlaku zaměstnavatele, aby odešla ze svého místa a přenechala je mladšímu muži. Ženy, která se rozhodla bránit i proto, aby se podobné jednání již nemohlo opakovat.

Snažily jsme se navázat na ostatní publikace vydávané obecně prospěšnou společností Gender Studies v rámci projektu Půl na půl, zejména na leták *Nenechte se diskriminovat a nedovolte to jiným* a odbornou publikaci *Diskriminace a právo*, kde můžete získat podrobnější informace o právní úpravě dané problematiky.

Praha, leden 2008

Ivana Spoustová, právnička Gender Studies, o.p.s.

Obsah

Úvodem

1. **Příběh paní A. M. – Vyhodili mě aneb i tak může vypadat diskriminace...** 7
2. **Diskriminace – stručný průvodce základními pojmy a příklady diskriminace** 13
3. **Pracovněprávní poměr, jeho vznik a způsoby ukončení** 23
 - 3.1 Pracovněprávní vztahy
 - 3.2 Pracovní poměr, pracovní smlouva
 - 3.3 Zkušební doba
 - 3.4 Pracovní poměr na dobu neurčitou
 - 3.5 Ukončení pracovního poměru
 - 3.6 Následky neplatného rozvázání pracovního poměru
4. **Diskriminace v přístupu k zaměstnání** 33
 - 4.1 Inzeráty
 - 4.2 Přijímací pohovory
5. **Diskriminace v odměňování** 37
6. **Diskriminace při výkonu rodičovských práv** 41
 - 6.1 Těhotenství
 - 6.2 Mateřství a rodičovství
 - 6.2.1 *Mateřská dovolená a dovolená na zotavenou*
 - 6.2.2 *Zařazení do práce po návratu z mateřské dovolené*
 - 6.2.3 *Kojící zaměstnankyně*
 - 6.2.4 *Muži na rodičovské dovolené*

7. Třírychlostní rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek	57
7.1 Forma čerpání rodičovského příspěvku	
7.2 Podání žádosti o čerpání rodičovského příspěvku	
8. Sladění rodinného a profesního života	65
8.1 Právní úprava pracovní doby	
9. Sexuální obtěžování	69
9.1 Co je sexuální obtěžování	
9.2 Způsoby sexuálního obtěžování	
10. Možnosti nápravy porušených práv	73
11. Soudní řízení v případech diskriminace	
11.1 Náklady soudního řízení	
11.2 Žaloba na ochranu osobnosti	
11.3 Trestněprávní postih diskriminace	
10. Soudní řízení v případech diskriminace	75
12. Inspektoráty a úřady práce	79
12.1 Úřady práce	
12.1.1 <i>Kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti</i>	
12.1.2 <i>Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání</i>	
12.2 Inspektoráty práce	
13. Zdroje informací a právní pomoci v případech diskriminace	85
14. Vzory některých podání	87
14.1 Vzor žaloby ve věci sexuálního obtěžování	
14.2 Výpověď zaměstnance z pracovního poměru (§51 ZP)	

1. Vyhodili mě aneb i tak může vypadat diskriminace...

Jak jsem z Olomouce po té zprávě dojela domů, vůbec nevím. Zázrak, že jsem se nezabila. Doma byl jen Josef, děti jsou během týdne na internátě. Po cestě jsem se zařekla, že to nepovím a pár dní vydržím. Uděláme si ještě hezký víkend... Konečně totiž přišlo po této neskutečné zimě jaro. Poprvé jsem na sobě měla jarní boty, přivolávala jsem jaro, jak se dalo.

Josef to vydržel asi do desáté hodiny večer. A pak padla ta otázka. „Co se stalo?“ Vzdala jsem to. Nevydržela a rozplakala se. Mezi záchvaty pláče jsem mu to řekla. Držel mě v náručí, hladil po vlasech a stále opakoval slova, která jsem tak moc potřebovala slyšet: „Všechno bude dobré, miláčku, všechno bude dobré...“

V noci jsem nemohla usnout, i když jsem strašně moc chtěla, bylo mi zle, zvedal se mi žaludek. V pět hodin jsem to vzdala, osprchovala se a šla do práce. Měla jsem ten den ve své kanceláři v Brodě poradu.

„Tak jaké to bylo v Olomouci, jak jsi dopadla?“ zeptal se mě Novotný.

„Na co se ptáš, když všechno víš?“

„Nic si z toho nedělej, není to nic pracovního, je to čistě osobní, o tvůj vyhozov se postarala Bláhová.“

Po zbytek dne jsem nedokázala říci svým podřízeným, co se stalo. Eva si toho všimla: „Jsi bledá, něco se stalo, něco jsme udělali špatně?“

Vymluvila jsem se, že mě bolí hlava a že jsem špatně spala. Nechtěla jsem pokazit víkend i jim. Ještě jsem musela zvládnout rozhovor s Alenkou a Jankou – připravovaly jsme oslavu mých narozenin a potřebovaly domluvit termín. Dostala jsem ten vy-

hazov od Bláhové a ředitele jako dárek k narozeninám. Jak jsem se o několik měsíců později dozvěděla, dáreček k narozeninám – vyhazov dostala i Jarka, kterou z práce vyhodili o něco dříve.

Do konce měsíce jsem se měla rozhodnout, jestli přijmu podřadnější práci na přepážce, nebo 100 000 Kč odstupného. Před touto lhůtou, v den mých narozenin, mi ale zavolala moje nadřízená Bláhová a chtěla vědět, jak jsem se rozhodla. Odpověděla jsem, že na rozhodnutí mám ještě 4 dny a že sehnat v tak krátké době dobrého právníka pro mě není jednoduché. Dohodli jsme se na setkání 29. 4. Zavěsila jsem. Eva ze mne nespustila oči. Pochopila, co se děje. Musela jsem s pravdou ven: „Ano, vyhodili mě, k 1. 4. tu končím.“

Najednou jsem byla úplně klidná. Šla jsem dozadu do kanceláře a oznámila to Marušce i Tichému. Maruška se rozplakala. „Aničko, nevzdávej to, uděláme vše pro to, abychom ten plán splnili, budeme makat jako nikdy, abys neměla problémy, nedej se, neodcházej.“

Narozeniny jsem oslavila opravdu netradičně. Už jsem vypínala počítač, když se ozvalo zaklepaní na dveře. Lidé, se kterými jsem pracovala, všichni do jednoho se se mnou přišli rozloučit. Každý měl v ruce růži a přinesli mi i společný dárek. V tu chvíli byla moje statečnost ta tam. Stačil jediný pohled na ně a slzy se nedaly zastavit... V restauraci jsme seděli do 23 hodin. Smáli jsme se tak, že i číšníci měli problém se udržet. Co nás tak rozesmávalo si nejsem schopná vzpomenout – ale ne, nepila jsem, byla jsem tam autem...

Nakonec jsem se rozhodla, že se tak lehce nedám a sama odejdu. Rozhodla jsem se o své místo bojovat. Pracovala jsem pro firmu tolik, že jim neusnadním situaci a počkám si, až mě vyhodí sami. V mém odhodlání mě utvrdil i pohled na pokleslé čelisti Bláhové a ředitele, když jsem jim řekla, že děkuji za nabídku práce na přepážce ve Valašském Meziříčí, ale nemám zájem, a těch 100 000 Kč že také nechci. Nevěřila jsem, že bych to zvlád-

la. A můj stav? Od výpovědi jsem nebyla schopná až do narozeninové oslavy vůbec jíst. Dvakrát se mi stalo, že jsem byla tak nesusouředená, že jsem projela křižovatku na červenou, v Olo-mouci jsem jednou nedala přednost v jízdě. Naštěstí to zvládli ti druzí šoféři...

O víkend po oslavě jsem se zhroutila. Josef mě dovezl k lékaři, dostala jsem antidepresiva, prášky na spaní a neschopenku. Tehdy začaly mé zdravotní potíže, které trvaly celý další rok. Kdybych tohle tušila, buď bych přijala oněch nabízených 100 000 Kč, nebo bych bez jediné koruny utekla co nejdále od svého zaměstnavatele.

Prášek na spaní neúčinkoval déle než 4 hodiny. Pak jsem se dívala do stropu, plakala a nakonec si vzala druhý prášek. Ráno jsem byla tak unavená, že jsem ani nebyla s to se převléknout, a tak jsem několik dní vůbec z pyžama nevylezla. Celé dny jsem seděla v posteli a neustále přepínala televizní programy, které jsem ale stejně nevnímala.

Jíst jsem nemohla a vaření se stalo nadlidským úsilím, a tak se moje rodina živila pizzou. Přestavujeme dům, a tak jsem přece jen byla nucena se kvůli řemeslníkům obléct a umýt. Abych se nemusela s nikým bavit, vzala jsem psa a kolo a celé hodiny šlapala do pedálů. Děkuji Bohu za řemeslníky, psa a kolo.

První informaci, kterou jsem po té době byla schopná v televizi zachytit, byla existence společnosti Gender Studies, která má údajně bezplatnou poradnu a pomáhá diskriminovaným lidem. Zapsala jsem si telefonní číslo.

Po první neschopence jsem se v červnu vrátila do práce. V počítači jsem našla, že mé e-maily byly přesměrované na Novotného. Ten blázen odpovídal i na mé soukromé e-maily: „Paní M. je na dlouhodobé neschopence a už se do práce nevrátí,“ napsal několika mým známým na Slovensko, dokonce i mé sestře. Není složité si představit reakce mých blízkých...

Na porady vedoucích kanceláří mě buď vůbec nezavolali nebo mě ignorovali. Porady v mé kanceláři vedl už jen Novotný, a to jen tehdy, když věděl, že jsem u lékaře nebo v Olomouci. Výběrová řízení na obchodní zástupce dělal už také jen on, i v novinách byl kontakt na něj nikoli na mě. Když jsem na poradě vedoucích kanceláří žádala, aby mi zpřístupnili podklady k poradě jako ostatním, zavládlo hrobové ticho. Připomnělo mi to poradu, kdy ředitel oznámil, že se mu konečně podařilo vyhodit Kudláčovou. Bylo mi tehdy hrozně trapně a teď bylo nejspíš trapně mým kolegům, protože vím, že o mém „vražení“ už byli informováni, když jsem byla nemocná. Ředitel oznámil, že od 1. 7. už nejsem vedoucí kanceláře, a proto podklady k novému systému řízení obchodní služby už nepotřebuji. Výpověď mi ale nepřišla ani v červnu ani v červenci. V červenci se Bláhová informovala u mých podřízených, zda jsem byla v práci. Byla. Okamžitý vyhozov se znovu nekonal, ještě stále mě neměli za co vyhodit. Novotný mi sebral klíče od kanceláře a přikázal mým podřízeným, aby se mnou nekomunikovali. Přišla jsem o práci, kancelář, obchodníky, auto a svou důstojnost...

Doma na mě vypadl papírek s kontaktem na právní poradenskou linku, a tak jsem zvedla telefon. Naslouchali mi a chtěli pomoci. S právníčkou paní Mayerovou jsem osobně předala stížnost pražskému vedení naší firmy.

Jeden zdravotní problém střídal druhý, nastoupila jsem na další neschopenku, lékař se rozhodl operaci kvůli dalším problémům nakonec odložit, takže jsem se do práce zase mohla vrátit. Je to téměř neskutečné, ale na návrat jsem se těšila. Kolegové a kolegyně mě vždy srdečně přivítali a objali. Jen díky nim jsem měla zase trochu energie čelit dalším podrazům, které měly přijít. Novotný mě obvinil, že jsem ho fyzicky napadla, že jsem ho inzultovala. Tak moc se mě potřebovali zbavit, že

když jsem před operací koncem roku nastoupila na neschopenku, neštítala se Bláhová volat mi a vrískat na mě do telefonu, že simuluji a že jí musím okamžitě nadiktovat jméno, adresu a telefon lékaře, který mě zneschopnil... Toto byl i jeden z bodů mé druhé stížnosti, kterou jsem poslala nejdříve řediteli agentury. Odepsal mi: „Nedomnívám se, že v postupu, jaký zvolila, se dopustila diskriminace, šikanování či ponižování.“

Tak jsem stížnost přeposlala do Prahy. Místo odpovědi mi dali výpověď, již oficiální. Osobně mi ji donesla Bláhová a ředitel agentury při vánočním večírku „mé“ kanceláře.

Změny se nekonaly jen na pracovním poli. Novým rokem skončilo i přátelství dvou kamarádek. Když už jsem měla sečteno a podtrženo, začalo jim být někdy zatěžko i odpovědět mi na pozdrav. Jedna začala zevnitř leštit kliky Novotného dveří, druhá namísto dlouhých upřímných rozhovorů se mnou raději chodila kouřit na dvůr s Novotným. To se mě dotklo ze všeho nejvíc. Bolelo to víc než všechna vyšetření a zdravotní problémy dohromady. „V nouzi poznáš přítele,“ říká stará moudrost. Nesmírně si proto vážím a nikdy nebudu umět dostatečně poděkovat dalším třem kolegyním, že se se mnou dodnes setkávají.

Jinak se mi za těch 9 měsíců od okolí dostalo podpory typu: „Nemá to význam, je to boj s větrnými mlýny,“ „zdraví máte jen jedno,“ „nemáte ani tolik peněz ani takové konexe jako naše společnost, nemůžete to vyhrát.“

Tisíckrát jsem měla chuť to vzdát, na všechno a všechny se vykašlat, už se v tom nevrátat. Ale dá se zapomenout na ponížení, odporné chování vůči mně, probděné noci, gastrokopii a hromadu dalších nepřijemných vyšetření? A co moje rodina? Kdo vrátí mým dětem a mému muži ten rok, co jsem se o ně nestarala? Nezažímala se, kde jsou a co dělají? Jak je v této situaci vlastně jim?

Souhlasila jsem s medializací svého příběhu. Gender Studies připravilo tiskovku pro média. Celé jsem to snažela

mnohem hůře, než jsem si předtím dovedla představit. Když jsem začala mluvit, viděla jsem všechno poníženi před sebou jako špatný film, při natáčení pro Českou televizi jsem se rozplakala. Před tiskovkou mě přepadla nepochopitelná panika, že jsem utekla na toaletu, a byla přesvědčená, že se před mikrofon a kamery nedokážu postavit. Moc mi pomohla právnička paní Mayerová, která mi přišla tak krásně vynadat, že jsem si osušila slzy a vylezla ven. I když ohlasy na vysílání v televizi a články novinách byly velmi kladné, já se za vše styděla. Styděla jsem se, když jsem přišla na pracák i přesto, že mi nikdo nedával najevo, že bych byla neschopná, protože jsem přišla o práci.

Nabídku absolvovat kurz malého a středního podnikání jsem přijala s radostí. Otevřela se mi možnost splnit si svůj dávný sen a otevřít si cukrárnu s kavárnou. Říká se, že všechno zlé je pro něco dobré a také že na všem, co končí, je dobré, že něco nového začíná. To, co se mi stalo, začínám přijímat jako dar. Tolik úžasných lidí, co jsem měla možnost za těch několik měsíců osobně poznat! A i podpora a pomoc od mnoha lidí, které jsem dosud ani neznala... Na několik dlouhých let jsem v sobě měla potlačenou potřebu pomáhat druhým. Možná nastal čas to změnit.

Pokouším se to všechno dát na papír. Možná bude mít nějaký vydavatel zájem. Jednak bych tím chtěla pomoci lidem, kteří byli v práci nebo životě vystaveni něčemu podobnému jako já, a také bych tím chtěla poděkovat všem, kteří mi věří, podporují mě, pomáhají mi. Ráda bych pomáhala v práci diskriminovaným a ponižovaným ženám. Možná pro ně založím nadaci a požádám „moji firmu“, aby byla jejím hlavním garantem.

Některá jména aktérů tohoto příběhu byla změněna.

2. Diskriminace – stručný průvodce základními pojmy a příklady diskriminace

Diskriminace je jakákoliv situace, v rámci které se s určitým člověkem zachází jinak, než s ostatními lidmi z důvodu:

1. rasy nebo etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru,
2. z jiného důvodu, zejména jazyka, politického či jiného smýšlení, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, zdravotního stavu, sociálního původu, genetických znaků, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině.¹

Diskriminace žen zahrnuje jakýkoliv rozdíl, vyloučení či omezení na základě příslušnosti k ženskému pohlaví, čímž je omezena možnost žen uplatnit práva na základě rovných podmínek s muži.

Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství.

¹ Návrh zákona o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon)

Antidiskriminační právo Evropské unie vymezuje tyto **druhy diskriminace**:

- Přímá diskriminace
 - Nepřímá diskriminace
 - Obtěžování
 - Sexuální obtěžování
 - Pronásledování
 - Pokyn k diskriminaci
 - Navádění k diskriminaci
- ➔ Pokud s vámi zaměstnavatel zacházel, zachází nebo by zacházel ve srovnatelné situaci méně výhodným způsobem než s jinou osobou, pak se dopouští **přímé diskriminace**.

Příklad: _____

O místo skladníka se uchází dva muži a žena, splňují stejné kvalifikační předpoklady. Žena není na výběrové řízení pozoována, neboť se zaměstnavatel domnívá, že se pro výkon práce žena prostě nehodí. Žena je diskriminována z důvodu pohlaví.

- ➔ Pokud vás zaměstnavatel znevýhodňuje oproti ostatním na základě zdánlivě neutrálního rozhodnutí, kritéria nebo praxe z některého z vymezených důvodů, pak se dopouští **diskriminaci nepřímé**.

Příklad: _____

Zaměstnavatel zaměstnává ženy na částečný pracovní úvazek, ale vyplácí jim nižší hodinovou mzdu než zaměstnancům (mužům), kteří pracují na plný pracovní úvazek. Toto zaměstnavatel odůvodňuje tím, že preferuje zaměstnance, kteří pracují na plný úvazek.

Přímé i nepřímé diskriminace se zaměstnavatel dopouští konkrétním **jednáním**, ale také **opomenutím** jednání, ke kterému je podle zákona povinen.

- ➔ Pokud oprávněně vnímáte jednání zaměstnavatele jako nevítané, nevhodné nebo urážlivé a pokud jeho záměr vede ke snížení důstojnosti vaší osoby nebo k vytvoření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí, nebo jej vnímáte jako podmínku pro rozhodnutí, které ovlivňuje výkon práv a povinností vyplývajících z pracovních vztahů, pak se jedná o **obtěžování**.

Příklad: _____

Zaměstnavatel uráží staršího muže vždy, když mu přiděluje práci s tím, že je starý, nevykonný a že „patří do šrotu“. Diskriminačním důvodem je věk zaměstnance.

- ➔ Má-li jednání, které je popsáno výše, sexuální povahu, pak se jedná o **sexuální obtěžování**.

Příklad: _____

Pod záminkou konání pracovních porad mimo pracoviště nutí zaměstnavatel ženu, aby s ním chodila na „služební večere“. Na nich se zaměstnavatel snaží navázat i sexuální kontakty, přestože mu žena dává jasně najevo, že je ji jeho chování nepřijemné a že ji uráží.

- ➔ Pokud jste uplatnil/a svá práva podle zákona a zaměstnavatel s vámi nepříznivě zachází, pak se jedná o **pronásledování**.

Příklad: _____

Zaměstnanec si stěžoval u inspektorátu práce na postup zaměstnavatele ohledně rozvržení pracovní doby do směn. Od té doby je mu přidělována nejméně žádaná práce, nedostává žádné odměny a je mu navrhováno, aby pracovní poměr sám ukončil.

- ➔ **Pokyn k diskriminaci** zahrnuje chování určité osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby.

Příklad: _____

Zaměstnavatel dává pokyn své asistenci, aby práci o sobotách a nedělích, která je finančně velmi zajímavá, přidělovala zásadně mužům a svobodným ženám.

- ➔ **Navádění k diskriminaci** představuje takové chování určité osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje k diskriminaci třetí osoby.

POZOR!**Diskriminací není:**

- rozdílné zacházení ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, ve věcech pracovních nebo jiné závislé činnosti, pokud je k tomu věčný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze **přiměřené**,
- rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany žen, osob mladších 18 let a osob se zdravotním postižením,
- rozdílné zacházení z důvodu pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženství či víry nebo proto, že je osoba bez vyznání, pokud je toto rozdílné zacházení věcně odůvodněno oprávněným účelem a prostředky k jeho dosahování jsou **přiměřené a nezbytné**.

Za diskriminaci se nepovažuje:

rozdílné zacházení z důvodu věku v přístupu k zaměstnání nebo povolání, pokud je vyžadována podmínka minimálního věku nebo praxe, která je pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání nezbytná, nebo je pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání potřebné odborné vzdělávání, které je nepřiměřeně dlouhé vzhledem k předpokládanému dni odchodu osoby ucházející se o zaměstnání nebo povolání do důchodu.²

² Za diskriminaci se také nepovažuje rozdílné zacházení, které souvisí se stanovením rozdílného důchodového věku pro muže a ženy; to neplatí, jde-li o priznání nároku na sociální výhodu poskytovanou bývalým zaměstnavatelem ani rozdílné zacházení v soukromém pojištění.

Právem na rovné zacházení se rozumí právo nebýt diskriminován z důvodů, které stanoví zákon.

Otázky a odpovědi z internetové právní poradny

Ucházel jsem se o místo pracovníka obsluhy tepelného zařízení a splňoval jsem požadované kvalifikační předpoklady. Na místo jsem nebyl vybrán s tím, že se zaměstnavatel domnívá, že by při výkonu této práce mohlo dojít ke zhoršení mého zdravotního stavu. Jsem sice v invalidním důchodu, nicméně podle lékařské zprávy mohu danou pozici vykonávat. Dopustil se zaměstnavatel diskriminačního jednání?

Ano, dopustil. O diskriminaci mluvíme v souvislosti s jednáním, k němuž dochází na základě zákonem vymezeného diskriminačního důvodu. Úmyslem diskriminujícího nemusí být vždy určitou osobu znevýhodnit, může diskriminovat i proto, že se snaží určitou osobu chránit. V případě nepřímé diskriminace nemusí mít diskriminující vůbec žádný úmysl, nemusí si být vůbec vědom toho, že na základě zákonem vymezených důvodů rozlišuje.

Nebyla jsem pozvána na výběrové řízení na místo asistentky ředitele, protože se pracovník, který měl výběrové řízení na starosti, domníval, že jsem Romka, což není pravda. Dopustil se diskriminace?

Ano, dopustil. Diskriminační důvod je totiž dán i tehdy, pokud vás diskriminující považuje za někoho, kdo určitý diskriminační důvod splňuje. Není tedy rozhodující, zda diskriminační důvod, pro který jste diskriminována, opravdu splňujete i ve skutečnosti (jste tedy např. Romka, jste těhotná), anebo zda se jedná o omyl toho, kdo vás diskriminuje. Diskriminační důvod tedy nemusí být bezpodmínečně vlastností diskriminovaného, tedy vás.

Můj nadřízený je stále nespokojený s mojí prací, nadměrně kontroluje moji docházku a přiděluje mi práci, kterou nemám v popisu pracovní činnosti. Říká mi, že bych si raději měla ve svém věku konečně pořídit děti a nezaclánět někomu lepšímu. Je toto jednání diskriminační?

Ano, je. Za diskriminaci se totiž považuje i obtěžování, které je druhou fyzickou osobou oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné nebo urážlivé, a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti osoby nebo k vytvoření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti.

Jméno: Klára Dvořáková
 Věk: 34 let
 Stav: svobodná, syn - 4 roky
 Vzdělání: VS - stavební inženýrství
 Jazykové znalosti: angličtina a němčina slovem a písmem
 Odborné dovednosti: praxe v MS Office
 a 3D CAD systémech; zkušenosti
 v moderní výrobě a ve využití
 výrobních prostředků, praxe
 ve výrobním prostředí

NEPŘIJÍMAT !!!!!

PŘEDPOKLAD - ČASTÁ ABSENCE
 NECHOTA K PRÁCI PŘES ČAS..

**Nenechte se diskriminovat
 a nedovolte to jiným.**

www.rovneprilezitosti.cz

3. Pracovněprávní poměr, jeho vznik a způsoby ukončení

3.1 Pracovněprávní vztahy

Předmětem základního individuálního pracovního vztahu je vztah mezi zaměstnancem, který koná práci za odměnu, a zaměstnavatelem, který mu ji za tuto práci poskytuje.

S tímto vztahem souvisejí další právní vztahy, a to:

- právní vztahy, které je **předcházejí** – oblast právní úpravy zaměstnanosti;³
- právní vztahy, které existují **souběžně s nimi**, vytvářejí nezbytný předpoklad pro jejich trvání – např. právní vztahy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- právní vztahy, jejichž vznik je od základních individuálních pracovněprávních vztahů **odvozen**, v některých případech je na nich nezávislý a v některých může jejich existenci přetrvat (např. sankční vztahy v případech odpovědnosti za vzniklou škodu).

³ Ustanovení § 1 odst. d) zákoníku práce – „zákoník práce upravuje též některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů podle písmene a)“.

3. 2 Pracovní poměr, pracovní smlouva

Pracovní poměr se zpravidla zakládá pracovní smlouvou mezi vámi (zaměstnancem) a zaměstnavatelem. Zaměstnavatel je povinen uzavřít pracovní smlouvu písemně a jedno vyhotovení vám předat.

Pracovní smlouva musí obsahovat:

- a) **druh práce**, který máte pro zaměstnavatele vykonávat,
- b) **místo** nebo **místa výkonu práce**, ve kterých máte práci dle bodu a) vykonávat,
- c) **den nástupu do práce**.

Pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce (případně dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance).

Pracovní poměr můžete uzavřít na **dobu určitou** nebo **neurčitou**. Před vznikem pracovního poměru může být též sjednána zkušební doba.

3. 3 Zkušební doba

Pokud s vámi zaměstnavatel před vznikem pracovního poměru sjedná zkušební dobu, pak nesmí být delší než 3 měsíce, které následují po dni vzniku pracovního poměru. Zkušební doba musí být sjednána písemně, jinak je neplatná. Zkušební dobu není možné sjednat dodatečně, pokud již pracovní poměr vznikl.

3. 4 Pracovní poměr na dobu určitou

Trvání pracovního poměru mezi týmiž účastníky je možné sjednat celkem na dobu nejvýše dvou let ode dne vzniku pracovního poměru.

Jednotlivé délky doby ve smlouvách se počítají – přerušení nastane jen tehdy, jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba alespoň šest měsíců.

POZOR!

Pracovní smlouva se zaměstnancem, který nahrazuje nepřítomného zaměstnance na dobu překážek v práci na straně zaměstnance, tedy např. v případech, kdy jste přijímán/a za zaměstnanec nebo zaměstnankyni, která čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, je **výjimkou** z obecné úpravy pracovních smluv

sjednaných na dobu určitou. V těchto případech tedy může zaměstnavatel zákonem stanovený limit dvou let překročit.

3. 5 Způsoby skončení pracovního poměru

Pracovní poměr může být rozvázán pouze:

- dohodou,
- výpovědí (jak ze strany zaměstnavatele tak ze strany vaší),
- okamžitým zrušením,
- zrušením ve zkušební době.

Pracovní poměr končí také uplynutím sjednané doby.

- ➔ **Dohoda o rozvázání pracovního poměru** je shodným projevem vůle zaměstnance a zaměstnavatele nejen o tom, že pracovní poměr má skončit, ale i kterým dnem. Musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná.
- ➔ **Výpověď** je projevem vůle jedné strany (zaměstnance, nebo zaměstnavatele), který směřuje ke skončení pracovního poměru, a to zcela nezávisle na vůli strany druhé – často bývá i proti její vůli. Podmínkou platnosti výpovědi je její písemná forma a doručení druhému účastníkovi, protože účinky výpovědi nastávají až jejím doručením. Výpověď, která byla

doručena druhému účastníkovi, může být odvolána pouze s jeho písemným souhlasem.

- **Zaměstnanec** může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoliv důvodu, nebo bez uvedení důvodu.
- **Zaměstnavatel** může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v zákoně a je povinen důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným důvodem, jinak je výpověď neplatná. Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn.

POZOR!

Výpovědní doba je stejná jak pro vás tak pro zaměstnavatele a činí **dva měsíce**.

Délka výpovědní doby nemůže být žádným způsobem měněna, a to ani dohodou obou účastníků.

Výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce.

Zaměstnavatel vám nesmí dát výpověď v **tzv. ochranné době**, což je mimo jiné:

- v době, kdy jste uznán/a dočasně práce neschopným/neschopnou (pokud jste si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil/a nebo pokud nevznikla jako bezprostřední následek vaší opilosti nebo zneužití návykových látek),

- v době, kdy jste těhotná nebo kdy čerpáte mateřskou nebo rodičovskou dovolenou,

Okamžitě zrušit pracovní poměr může:

- **zaměstnavatel** jen tehdy, pokud jste porušil/a pracovní povinnosti zvlášť hrubým způsobem nebo pokud jste byl/a pravomocně odsouzen/a pro úmyslný trestný čin na dobu nejméně jednoho roku eventuálně šesti měsíců v případě odsouzení v souvislosti s výkonem práce.
- **zaměstnanec** či zaměstnankyně jen tehdy, pokud podle lékařského posudku vydaného příslušným zařízením nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů od předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce nebo pokud mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti.

Zrušení ve zkušební době

Ve zkušební době můžete zrušit pracovní poměr vy i váš zaměstnavatel z jakéhokoliv důvodu, nebo bez udání důvodu.

Při skončení pracovního poměru náleží zaměstnanci ve stanovených případech nárok na **odstupné**.

3.6 Následky neplatného rozvázání pracovního poměru

Pokud vám dal zaměstnavatel neplatnou výpověď, nebo pokud s vámi zrušil neplatně pracovní poměr okamžitě, pak pokud **mu oznámíte bez zbytečného odkladu písemně, že trváte na tom, aby vás dále zaměstnával**, váš pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen vám poskytnout náhradu mzdy nebo platu.

Náhrada mzdy nebo platu vám přísluší ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy jste zaměstnavateli oznámil/a, že trváte na dalším zaměstnávání a to až do doby, kdy vám zaměstnavatel umožní pokračovat v práci, nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.

Pokud s vámi zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr neplatně, **avšak netrváte na tom, aby vás dále zaměstnával, nebo jste mu tuto skutečnost neoznámil/a**, pak pokud se spolu nedohodnete písemně, platí, že váš pracovní poměr skončil dohodou.

Pokud byl váš pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě, skončí dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit. V tomto případě máte právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby. 4

4 Při neplatné dohodě o rozvázání pracovního poměru se postupuje při posuzování práva zaměstnance na náhradu ušlé mzdy nebo platu obdobně jako při neplatné výpovědi dané zaměstnanci zaměstnavatelem.

Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, nebo dohodou můžete uplatnit u soudu **nejpozději ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.**

POZOR!

Jedná se o **lhůtu propadnou čili prekluzivní**. Pokud se tedy domníváte, že vám dal zaměstnavatel neplatnou výpověď, musíte svoji žalobu na určení její neplatnosti doručit k soudu ve výše uvedené lhůtě. Po jejím uplynutí se již nemůžete dovolávat vyslovení neplatnosti výpovědi u soudu.

Otázky a odpovědi z internetové právní poradny

Zaměstnavatel mi již dva měsíce nevyplatil mzdu. Sehnal jsem si jiné zaměstnání a rád bych se s ním dohodl na ukončení pracovního poměru. Zaměstnavatel se však dohodnout nechce. Mám strach, že nový zaměstnavatel na mne nebude čekat. Co mám dělat?

Pokud vám zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu nebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti, můžete se zaměstnavatelem okamžitě zrušit pracovní poměr. Pokud tak učiníte, vzniká vám nárok i na vyplacení odstupného. Okamžitě zrušení pracovního poměru musí mít písemnou formu a musíte jej doručit zaměstnavateli s tím, že důvod ukončení musíte přesně určit – ve vašem případě tedy pro neplacení mzdy. Na závěr podotýkám, že okamžitě zrušit pracovní poměr můžete pouze do

dvou měsíců ode dne, kdy jste se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl, nejpozději pak do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl.

Obdržela jsem od svého bývalého zaměstnavatele výpověď a zároveň mi vznikl nárok na odstupné. Zaměstnavatel mi je však odmítá vyplácet a tvrdí, že tato situace může trvat třeba i ještě několik let. Potřebuji poradit, co mám dělat.

Odstupné se vždy vyplácí v nejbližším výplatním termínu stanoveném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy, pokud není dohodnuto jinak. Pokud jste se tedy se zaměstnavatelem nedohodla jinak, pak je odstupné splatné. Měla by jste jej tedy písemně vyzvat k jeho zaplacení a dále i k zaplacení úroků, které vám z důvodu jeho prodlení s platbou vznikly. Můžete samozřejmě možnost podat i stížnost na příslušný inspektorát práce. V případě nezaplacení se můžete domáhat zaplacení dlužné částky prostřednictvím soudní žaloby.

Minulý měsíc jsem dala zaměstnavateli výpověď z pracovního poměru, ale minulý týden jsem zjistila, že jsem těhotná. Ráda bych svoji výpověď vzala zpět. Je zaměstnavatel povinen ji přijmout?

Není. Pokud byla výpověď druhému účastníku – v daném případě tedy zaměstnavateli – doručena, pak může být odvolána pouze s jeho písemným souhlasem. Zaměstnavatel tedy nemá povinnost vašemu novému návrhu vyhovět.

Chci dát výpověď z pracovního poměru. Můžete mi poradit, kde najdu příslušný formulář?

Pokud chcete dát výpověď z pracovního poměru, pak nepotřebujete žádný formulář. Stačí, pokud písemnou formou zaměstnavateli oznámíte, že dáváte výpověď z pracovního pomě-

ru, a toto oznámení mu doručíte. Důvod výpovědi můžete, ale nemusíte uvádět.

Zvýšila jsem si svoji kvalifikaci a mám příslibené výhodnější zaměstnání. Mohu dát výpověď ke konci příštího měsíce?

Nemůžete. Pokud ukončíte pracovní poměr výpovědí, pak váš pracovní poměr skončí až uplynutím dvouměsíční výpovědní lhůty, kterou nelze zkrátit. Můžete však ukončit pracovní poměr dohodou, a sice k termínu, na kterém se se zaměstnavatelem dohodnete.

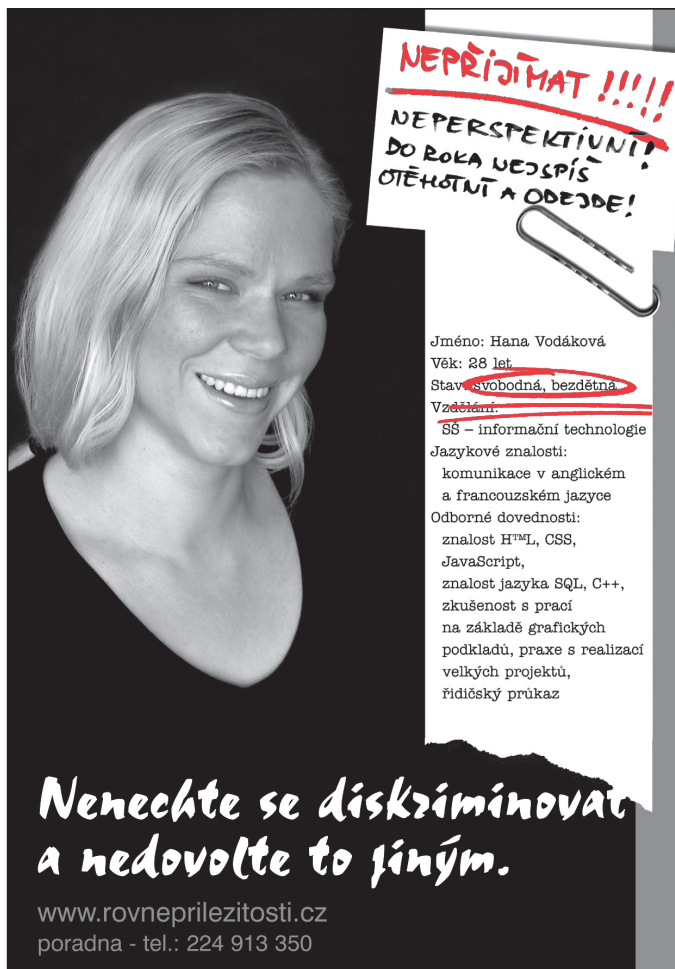
Pracuji ve firmě, která šla díky jednání majitelek do exekuce. Po dlouhých tahanicích a neodpovídání na telefony mě zaměstnavatel stále dluží peníze za jeden měsíc a doposud se mnou nebyl rozvázán pracovní poměr. Pracuji na živnostenský list. Musím podat žalobu k soudu?

V případě, že pracujete na živnostenský list, nevzniká mezi vámi a vaším „zaměstnavatelem“ pracovní poměr. Živností je soustavná činnost provozovaná samostatně, vlastním jménem, na vlastní odpovědnost, za účelem dosažení zisku a za podmínek stanovených živnostenským zákonem. Vaše práva a povinnosti určuje smlouva, kterou jste s firmou uzavřel. Pokud není ve smlouvě stanoveno jinak, máte nárok na splacení dlužné částky včetně úroků z prodlení, jakož i na náhradu škody, která vám v důsledku nevyplacení peněz vznikla. Toto právo můžete vymáhat soudně v době čtyř let ode dne, kdy mělo dojít k vyplacení peněz. Pokud je však firma v exekuci, je třeba přihlásit svoji pohledávku na základě výzvy věřitelům.

Zaměstnavatel chtěl zrušit mé pracovní místo a snažil se mě donutit k podání výpovědi. Neudělal jsem to a dostal jsem výpověď pro nesplnění kvalifikačních předpokladů. S důvodem, který zaměstnavatel

uvědl, nesouhlasím a myslím si, že je výpověď neplatná. Jak mám postupovat?

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodů uvedených v zákoníku práce, přičemž musí výpovědní důvod skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem výpovědi. Důvod výpovědi nelze dodatečně měnit. Nesplnění této náležitosti má za následek neplatnost výpovědi. O tom, zda byla výpověď neplatná, může rozhodnout jen soud, a to ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit touto výpovědí. Vaše případné další nároky budou záviset na tom, zda budete trvat na tom, aby váš pracovní poměr trval či nikoliv.



NEPŘIJÍMAT!!!!
NEPERSPEKTIVNÍ!
DO ROKA NEJSPÍŠ
OTĚHOTNĚT A ODEJDE!

Jméno: Hana Vodáková
Věk: 28 let
Stav: svobodná, bezdětná
Vzdělání:
SS – informační technologie
Jazykové znalosti:
komunikace v anglickém
a francouzském jazyce
Odborné dovednosti:
znalost HTML, CSS,
JavaScript,
znalost jazyka SQL, C++,
zkušenost s prací
na základě grafických
podkladů, praxe s realizací
velkých projektů,
řidičský průkaz

**Nenechte se diskriminovat
a nedovolte to jiným.**

www.rovneprilezitosti.cz
poradna - tel.: 224 913 350

4. Diskriminace v přístupu k zaměstnání

Podle statistických výzkumů dochází k diskriminačnímu jednání nejčastěji právě při přístupu k zaměstnání.

4.1 Inzeráty

Vykazování určitého diskriminačního důvodu – uchazeč/ka je Rom/ka, muž či žena starší 50 let, zdravotní omezení – automaticky vyřazuje uchazeče/ku z možnosti získat dotyčné pracovní místo.

Zaměstnavatelé často v rozporu s platnými právními předpisy uveřejňují inzeráty, které požadují neodůvodněně na určité pracovní místo osobu určitého pohlaví nebo věku („přijmeme skladníka“, „přijmeme prodavačku“, „hledáme do mladého kolektivu“, „přijmeme ženu do 35 let“). Tyto požadavky však nejsou odůvodněné; danou pozici může vykonávat stejně dobře muž jako žena, není rozhodující ani věk.

Určitá povolání jsou ale stále vykonávána (převážně) pouze ženami (např. vychovatelky v mateřských školách) a některá pouze muži (např. horníci).

**Splňujete-li kvalifikační a další v souladu
se zákonem stanovené požadavky,
pak se můžete o danou pozici ucházet.**

4. 2 Přijímací pohovory

S diskriminačním jednáním se můžete setkat také při výběrových pohovorech, kdy vám zaměstnavatel pokládá otázky týkající se rodinného stavu, dětí, zajištění péče o ně v případě nemoci či otázky týkající se plánovaného, či stávajícího těhotenství.

POZOR!

Výjimkou jsou případy, kdy se těhotná žena uchází o práci, která je těhotným ženám výslovně zakázána.⁵

Zaměstnavatel po vás smí v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru vyžadovat jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy.

Je tedy jen na vás, zda se rozhodnete na tyto otázky odpovědět, či zda odpověď odmítnete. Můžete také zvolit „zlatou střední cestu“ – tedy upozornit zaměstnavatele na skutečnost, že odpovídáte i přesto, že uvedené otázky vám neměly být vůbec položeny.

Zaměstnavatelé jsou v současné době stále více opatrnější a pokud se dopouštějí diskriminačního jednání a určitou osobu nepřijmou, snaží se své rozhodnutí odůvodnit tak, aby zakryli skutečné důvody svého protiprávního jednání.

⁵ podrobněji o zakázaných pracech na str. 41

Otázky a odpovědi z internetové právní poradny

Musím při přijímacím pohovoru sdělit zaměstnavateli, kolik mám dětí a jak jsou staré? Mám strach, že pokud zaměstnavatel zjistí, že mám malé děti, tak místo nedostanu.

Zaměstnavatel smí v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru požadovat od vás jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy. Údaje o tom, zda máte děti a jak jsou staré, zaměstnavatel požadovat nesmí.

Mám uvést v životopise, že jsem momentálně na rodičovské dovolené?

Životopis by měl obsahovat pravdivé údaje. Skutečnost, že jste na mateřské, případně rodičovské dovolené, by vás neměla při pohovoru znevýhodnit. Můžete samozřejmě ukončit informací o posledním zaměstnání či dosaženým vzděláním.

Nenechte se diskriminovat a nedovolte to jiným.

Jméno: Anna Mikulová

Věk: 44 let

Národnost: slovenská

Pracovní zkušenosti:

10 let
v pojišťovnictví
na vedoucích
pozicích

Certifikáty a kurzy:

rekvalifikační kurz - účetnictví a
administrativa, tréninkový program
obchodnických a lektorských
zručností, certifikát trenérky pro
produkty životního pojištění,
osvědčení o základním kvalifi-
kačním stupni odborné způsobi-
losti pojišťovací zprostředkovatelky

Osobní schopnosti a dovednosti:

zkušenosti s řízením lidí, pláno-
vání, vyhodnocování, motivování,
samostatnost, spolehlivost, časová
flexibilita, dobrá znalost práce na PC
(MS Word, MS Excel, MS Outlook),
řidičský průkaz skupiny B



PROPUSTIT!!!

chceme nové dynamické vedení
májit progresivního **HLADĚHO** manažera

www.rovneprilezitosti.cz
poradna - tel.: 224 913 350

5. Diskriminace v odměňování

Zaměstnavatel vám za vykonanou práci poskytuje mzdu⁶
nebo plat⁷ podle:

- složitosti,
- odpovědnosti,
- namáhavosti práce,
- obtížnosti pracovních podmínek,
- pracovní výkonnosti,
- dosahovaných pracovních výsledků.

Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší
všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo
odměna z dohody.

6 Mzdou se rozumí peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty,
například zaměstnanecké benefity, poskytované zaměstnavatelem
v soukromém sektoru za práci.

7 Plat je peněžité plnění poskytované za práci zaměstnavatelem,
kterým je stát, územní samosprávný celek, státní fond nebo
příspěvková organizace.

Pokud tedy vykonáváte práci stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce jako váš kolega, pak není zaměstnavatel oprávněn vyplácen vám jinou mzdu než jemu.

POZOR!

Nelze srovnávat odměny vyplacené dvěma rozdílnými zaměstnavateli. Odměny lze posuzovat jen ve vztahu k jednomu zaměstnavateli.

Otázky a odpovědi z internetové právní poradny

Pracuji jako zástupkyně šéfredaktora jednoho odborného časopisu. Kolega, který tuto pozici zastával přede mnou, měl vyšší příjmy. Jedná se o diskriminaci nebo nejedná?

Ano jedná, pokud jde o stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, tedy práci stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.

Pracuji jako obchodní vedoucí a doposud jsem byla odměňována shodně se svým kolegou. Nyní mu zaměstnavatel umožňuje využívat služební vozidlo i pro soukromé účely a já tuto možnost nemám, ačkoliv jsem

o to požádala. Zaměstnavatel tvrdí, že jako žena auto nepotřebuji. Jsem diskriminována?

Ano, jste, zejména pokud zaměstnavatel nerovnou situaci zdůvodňuje tím, že jako žena auto nepotřebujete. Pokud vykonáváte práci stejné hodnoty jako váš kolega, pak máte nárok na stejné požitky jako on. Pro účely posouzení, zda se jedná o diskriminaci či nikoliv, je třeba vycházet z definice odměn, která je široká. Odměnou se totiž nerozumí jen základní nebo minimální mzda nebo plat, ale jakýkoliv další požitek, a to naturální i peněžité, který pracovník v souvislosti se svým zaměstnáním od svého zaměstnavatele přijímá.

Jméno:
Tomáš Pavlas

Věk: 33 let

Stav:
ženatý, 2 roky,
aktivní společná
péče o dítě

Vzdělání:
VŠ - technická
kybernetika

Jazykové znalosti:
angličtina slovem
i písmem

Odborné dovednosti:
praxe softwarového
konzultanta, znalost
programovacích
jazyků C a C++,
operačních systémů
Windows a Linux,
tvorba webových
aplikací - HTML,
CGI, PHP

Požadavek:
poloviční flexibilní
úvazek umožňující
péči o dítě

NEPŘIJÍMAT !!!!!
CHLAP, KTERÝ SE CHCE
STARAT O MÍMÍNO NENÍ
NORMÁLNÍ !!!

**Nenechte se diskriminovat
a nedovolte to jiným.**

www.rovneprilezitosti.cz
poradna - tel.: 224 213 350

6. Diskriminace při výkonu rodičovských práv

6.1 Těhotenství

Zvláštní ochrana je v pracovněprávních vztazích poskytována zejména těhotným ženám a matkám malých dětí.

Pro pracovně právní účely se za **těhotnou zaměstnankyni** považuje žena, která v souladu s národním právem anebo praxí informovala zaměstnavatele o svém stavu.

Jestliže jste těhotná:

→ **nesmíte** být zaměstnávána

- pracemi pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, s výjimkou žen, které vykonávají:
 - řídicí funkce a nekonají přitom manuální práci,
 - zdravotnické a sociální služby,
 - provozní praxi při studiu,
 - práce nikoli manuální, které je nutno občas konat pod zemí, zejména práce spojené s dozorčí, kontrolní nebo studijní činností;

- pracemi, které ohrožují vaše mateřství (Seznam těchto prací a pracoviště, kde nesmíte pracovat, stanoví Ministerstvo zdravotnictví vyhláškou⁸);
 - pracemi, pro které nejste podle lékařského posudku zdravotně způsobilá.
- pak **pokud pracujete** v noci a **požádáte o zařazení na denní práci**, je zaměstnavatel povinen vaši žádosti vyhovět;
- pokud **jste zaměstnána** pracemi, které ohrožují vaše mateřství nebo pracemi, pro které nejste podle lékařského posudku zdravotně způsobilá, je **zaměstnavatel povinen převést vás dočasně na práci, která je pro vás vhodná** a při níž můžete dosahovat stejného výdělku jako na dosavadní práci;
- smíte být vysílána na **pracovní cesty** mimo obvod vašeho pracoviště nebo bydliště pouze na základě vašeho souhlasu;
- může vás zaměstnavatel **přeložit** jen na vaši žádost;
- **nesmí** vás zaměstnavatel zaměstnávat pracemi přesčas;
- pokud **požádáte** o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět vaši žádosti, pokud mu v tom nebrání vážné provozní důvody.

8 Vyhláška ministerstva zdravotnictví ČR č.288/2003 Sb.

Pokud byste při práci, na kterou budete převedena bez svého zavinění, dosahovala nižšího výdělku než při dosavadní práci, poskytuje se vám na vyrovnání tohoto rozdílu **vyrovnávací příspěvek** z nemocenského pojištění

V době, kdy jste těhotná, můžete dát svému zaměstnavateli výpověď kdykoliv. Zaměstnavatel s vámi v této době nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr v žádném případě a výpověď vám může dát pouze tehdy, jestliže hrubě porušíte pracovní kázeň!⁹

9 Zákaz výpovědi podle § 53 se nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci

pro organizační změny uvedené v § 52 písm. a) a b)+ to neplatí v případě organizačních změn uvedených v § 52 písm. b), jestliže zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána,

z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnanec v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou; byla-li dána zaměstnankyni nebo zaměstnanci výpověď před nástupem mateřské dovolené (rodičovské dovolené) tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené (rodičovské dovolené), skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou (rodičovskou dovolenou),

pro jiné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonané práci (§52 písm.g), pokud nejde o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou nebo o zaměstnanec anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

POZOR!

Výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době jsou rozdílné pojmy, které se používají v různých situacích!

Ve zkušební době s vámi zaměstnavatel může zrušit pracovní poměr bez udání důvodu a skutečnost, že jste těhotná, nemá na jeho rozhodnutí žádný vliv.

Pokud obdržíte výpověď z důvodu organizačních změn a pokud je ve výpovědní době prokazatelně zjištěno, že jste v době doručení výpovědi byla těhotná, pak byla výpověď dána v ochranné době a je proto neplatná.

6. 2 Mateřství a rodičovství

Mateřská a rodičovská dovolená se podle zákoníku práce řadí mezi **důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance**.

Doba, po kterou nepracujete pro překážky v práci, tedy i z důvodu čerpání mateřské či rodičovské dovolené, se posuzuje jako výkon práce.

POZOR!

O svém nástupu na mateřskou dovolenou musíte svého zaměstnavatele předem informovat. Měla byste tak učinit bez zbytečného odkladu po té, co je vám termín nástupu na mateřskou dovolenou znám. Stejně povinnosti platí pro rodiče, kteří se rozhodnou čerpat rodičovskou dovolenou.

Každá matka má právo na 28 týdnů mateřské dovolené, resp. 37 týdnů při vícečetném porodu. Zákon upravuje délku čerpání

mateřské dovolené v období před porodem a po něm. Nejdříve lze nastoupit na mateřskou dovolenou **6 týdnů před očekávaným termínem porodu**.

Nastoupíte-li na mateřskou dovolenou později (např. z důvodu pracovního vytížení), máte pro období po porodu nárok pouze na 22, resp. 31 týdnů. Pokud se vám však dítě narodí před očekávaným termínem porodu, a máte tak mateřskou dovolenou před porodem kratší než 6 týdnů, neztrácíte nárok na mateřskou dovolenou v celkové délce 28, resp. 37 týdnů.

Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena před uplynutím 6 týdnů po porodu.

Nastoupit na mateřskou dovolenou je vaším právem, nikoliv povinností!

Délka rodičovské dovolené

Rodičovská dovolená slouží k prohloubení péče o dítě.

Rodičovská dovolená se poskytuje:

- **matce** dítěte po skončení mateřské dovolené
- **otci** od narození dítěte

a to v rozsahu, o jaký požádáte, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.

Rodičovskou dovolenou můžete samozřejmě čerpat i po kratší dobu, můžete její čerpání přerušit a opakovaně k jejímu čerpání nastoupit.

POZOR!

S délkou a dobou čerpání rodičovské dovolené bývá často zaměňována doba poskytování rodičovského příspěvku. Ten bývá zpravidla poskytován do doby, než dítě dosáhne věku 4 let. Zaměstnavatel může i po tuto dobu omluvit vaši nepřítomnost v práci, nicméně nepožíváte stejné právní ochrany jako po dobu čerpání rodičovské dovolené.

Mateřskou a rodičovskou dovolenou mohou oba rodiče čerpat současně, můžete se tedy v péči o dítě vzájemně střídat, přičemž počet vystřídání není omezen.

6. 2. 1 *Mateřská dovolená a dovolená za kalendářní rok (dříve na zotavenou)*

Požádá-li jeden nebo oba rodiče o dovolenou za kalendářní rok, která bude bezprostředně navazovat na mateřskou dovolenou či rodičovskou dovolenou čerpanou otcem,¹⁰ je zaměstnavatel povinen jejich žádosti vyhovět.

¹⁰ V období, ve kterém je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.

Celá doba, po kterou čerpáte mateřskou či rodičovskou dovolenou otce po dobu 22 týdnů po porodu, se vám započítává jako období, ze kterého se vypočítává dovolená za kalendářní rok. Za rodičovskou dovolenou navazující na mateřskou či rodičovskou dovolenou otce po dobu 22 týdnů po porodu nárok na dovolenou za kalendářní rok nevzniká.

Pokud jste na mateřské dovolené, nesmí vám zaměstnavatel určit čerpání dovolené za kalendářní rok. Nástupem na mateřskou dovolenou se vaše dovolená přerušuje.

a) **Výpověď z pracovního poměru v době čerpání mateřské a rodičovské dovolené**

Pokud jako matka čerpáte mateřskou či rodičovskou dovolenou a pokud jako otec čerpáte rodičovskou dovolenou, můžete dát výpověď z pracovního poměru kdykoliv.

Zaměstnavatel vám však může dát výpověď pokud jako matka čerpáte mateřskou dovolenou nebo pokud jako otec čerpáte rodičovskou dovolenou po dobu, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, pouze v případech uvedených v ustanoveních § 52 a), b) a § 54 odst. 3) zákoníku práce, tedy jen pokud se ruší zaměstnavatel nebo jeho část, nebo pokud se přemísťuje zaměstnavatel nebo jeho část.¹¹

¹¹ To neplatí v případě, že se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána (ustanovení § 54 zákoníku práce).

POZOR!

Pokud vám dal zaměstnavatel výpověď z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr¹² před nástupem mateřské dovolené tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené, skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou.

Pokud čerpáte rodičovskou dovolenou, může vám dát zaměstnavatel výpověď pouze v případech:

- ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- pokud jste pro úmyslný trestný čin nepodmíněně odsouzen/a k odnětí svobody na dobu nejméně jednoho roku,
- pokud jste pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění své práce nebo v souvislosti s ní odsouzen/a k odnětí svobody na dobu nejméně šesti měsíců,

12 Zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy,

- a) byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců,
- b) porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.

- pokud jste porušil/a povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vámi vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.

Pokud vám byla dána **výpověď před počátkem ochranné doby** tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává. Pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, pokud zaměstnavateli nesdělíte, že na prodloužení pracovního poměru netrváte.

Okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou, stejně jako s těhotnou zaměstnankyní, je bezvýjimečně zakázáno!

b) Zařazení do práce po návratu z mateřské a rodičovské dovolené

Jak matka, tak otec dítěte mají právo nastoupit po skončení mateřské, resp. rodičovské dovolené zpět k výkonu práce ke stejnému zaměstnavateli.

Pokud jako matka nastoupíte po skončení mateřské dovolené nebo jako otec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, je zaměstnavatel povinen zařadit vás zpět na vaši původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že původní práce odpadla

nebo pracoviště bylo zrušeno, je zaměstnavatel povinen vás zařadit v souladu s pracovní smlouvou.

Pokud se vracíte z rodičovské dovolené, je zaměstnavatel povinen vám přidělovat práci v souladu s pracovní smlouvou. Není-li to možné, pak je na vás i zaměstnavateli, abyste se dohodli na změně obsahu pracovní smlouvy.

POZOR!

Pod sankcí neplatnosti požaduje zákon písemnou formu!

Jestliže k dohodě o změně pracovní smlouvy nedojde, a vy proto nebudete jinou práci (tedy práci neodpovídající pracovní smlouvě) vykonávat, pak jde o tzv. ostatní překážku v práci na straně zaměstnavatele. Po dobu trvání této překážky v práci vám přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Příklad

Zaměstnankyně po návratu z rodičovské dovolené požadovala po zaměstnavateli zařazení na původní práci, kterou vykonávala před nástupem na mateřskou dovolenou. Ten jí nevyhověl a proto podala žalobu k soudu. Nebylo jí vyhověno, protože zaměstnavatel nemá povinnost zařadit ji na původní práci, kterou vykonávala před nástupem na mateřskou dovolenou, ale postačí, pokud ji zařadí na práci odpovídající pracovní smlouvě. Nárok na zařazení na původní práci by měla totiž pouze v případě, pokud by se vrátila zpět do práce hned po skončení mateřské dovolené.

6. 2. 3 Kojící zaměstnankyně

Pokud kojíte své dítě, je zaměstnavatel povinen poskytnout vám kromě přestávek v práci **zvláštní přestávky ke kojení**.

Pokud pracujete po

- **stanovenou týdenní pracovní dobu**, tzn. 40 hodin týdně, přísluší vám na každé dítě do konce 1 roku jeho věku dvě půlhodinové přestávky a v dalších 3 měsících jedna půlhodinová přestávka za směnu,
- **kratší pracovní dobu**, avšak alespoň polovinu týdenní pracovní doby, přísluší vám pouze jedna půlhodinová přestávka, a to na každé dítě do konce 1 roku jeho věku.

Přestávky ke kojení se započítávají do pracovní doby a poskytuje se za ně náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

POZOR!

Dosahujete-li v těchto případech při práci, na kterou jste byla převedena, bez svého zavinění nižšího výdělku než na dosavadní práci, poskytuje se vám na vyrovnání tohoto rozdílu vyrovnávací příspěvek z nemocenského pojištění.

6. 2. 4 Muži na rodičovské dovolené

Specifickou skupinou osob diskriminovaných na pracovním trhu jsou muži při výkonu rodičovských práv, zejména otcové, kteří se rozhodli čerpat rodičovskou dovolenou.

I otci dítěte, stejně jako matce, je zaměstnavatel rodičovskou dovolenou povinen poskytnout.

Rodičovská dovolená se poskytuje otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádá, nejdéle však do 3 let věku dítěte.

Otcové však nemají nárok na čerpání mateřské dovolené. Po dobu, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou je muž **oprávněn čerpat rodičovskou dovolenou** s právními důsledky, které se vztahují k rodičovské dovolené.

Porod dítěte

- V souvislosti s narozením dítěte je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci pracovní volno na nezbytně nutnou dobu k převozu manželky nebo družky do zdravotnického zařízení a zpět a poskytnout mu za tuto dobu i náhradu mzdy nebo platu.
- Pokud chce být zaměstnanec přítomen porodu svého dítěte, je zaměstnavatel rovněž povinen poskytnout mu na tuto dobu pracovní volno, avšak v tomto případě mu není povinen poskytnout náhradu mzdy nebo platu.

Otázky a odpovědi z internetové právní poradny

Nastoupila jsem do práce a zjistila jsem, že jsem těhotná. Mohou mě kvůli tomu propustit ze zaměstnání?

Nemohou. Doba, kdy jste těhotná, se považuje za tzv. ochranou dobu a zaměstnavatel vám v jejím průběhu nesmí dát výpověď.

Jsem povinna zaměstnavateli oznámit, že jsem těhotná? Bojím se, že mě v takovém případě propustí ze zaměstnání.

Skutečnost, že jste těhotná, nemusíte zaměstnavateli oznámit. Pokud by vám zaměstnavatel dal výpověď, byla by neplatná, pokud prokážete, že jste v době, kdy jste ji obdržela, byla těhotná. Pokud však zaměstnavateli neoznámíte tuto skutečnost, nemůžete využívat opatření, která jsou na ochranu těhotných žen uzákoněna, např. pokud budete požadovat o převedení na jinou vhodnou práci.

Vracím se po nástupu z rodičovské dovolené, kterou jsem přerušila ve dvou letech věku našeho syna, ale zaměstnavatel tvrdí, že pro mne nemá místo, a nutí mě, abych dala výpověď. Má na to právo?

Nemá. Po návratu z rodičovské dovolené je zaměstnavatel povinen vám zajistit místo odpovídající vaší pracovní smlouvě (nikoliv tedy původní místo). Pokud jej pro vás nemá, jedná se o překážku na straně zaměstnavatele a vy máte v takovém případě nárok na náhradu průměrného měsíčního výdělku, pokud trváte na tom, abyste byla dále zaměstnána. Zaměstnavatel vám může dát výpověď jen ze zákonem stanovených důvodů (zde by vám pak vznikl nárok na odstupné), anebo se můžete na ukončení pracovního poměru dohodnout (i zde samozřejmě může být součástí dohody i vyplacení odstupného).

Rád bych nastoupil na rodičovskou dovolenou místo své manželky, ale zaměstnavatel tvrdí, že v tom případě se mnou ukončí pracovní poměr dohodou. Má na takové jednání právo?

Čerpat rodičovskou dovolenou je vaším právem. Zaměstnavatel je povinen vám na vaši žádost rodičovskou dovolenou k prohloubení péče o dítě poskytnout. Rodičovská dovolená se vám jako otci poskytuje od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádáte, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.

Pokud se vracím z rodičovské dovolené, je zaměstnavatel povinen zařadit mě na stejné pracovní místo stejně jako ženy, které se vracely z mateřské dovolené?

Otec dítěte je oprávněn čerpat rodičovskou dovolenou od narození dítěte, ne však déle než do doby, než dítě dosáhne věku 3 let. Pokud se vrátíte do zaměstnání po čerpání rodičovské dovolené v rozsahu, ve kterém je matka oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, tedy 22 týdnů, pak je zaměstnavatel povinen vás zařadit na vaši původní pracovní pozici. Pokud se vrátíte v době, ve které i matka čerpá rodičovskou dovolenou, pak je zaměstnavatel povinen přidělit vám práci odpovídající pracovní smlouvě.

Jsem na mateřské dovolené a pokud se budu chtít vrátit až po 2 letech zpět do firmy, je zaměstnavatel povinen mi držet stále stejnou pozici, nebo mě zaměstnat, ale na jiné pozici?

Pokud se budete vracet po 2 letech, pak se nebudete vracet z mateřské, ale z rodičovské dovolené. V takovém případě je zaměstnavatel povinen vám přidělit práci odpovídající pracovní smlouvě, nikoliv vás zařadit na vaši původní pozici.

Požádal jsem svého zaměstnavatele o možnost čerpat rodičovskou dovolenou, ale ten moji žádost odmítl s tím, že nejsem manželem matky dítěte. Postupoval v souladu se zákonem?

Zákoník práce v souvislosti s čerpáním rodičovské dovolené hovoří o tom, že její čerpání je právem otce dítěte, nikoliv manžela matky dítěte. Skutečnost, zda s matkou dítěte žijete v manželství či nikoliv, nemá na tuto skutečnost žádný vliv. Na čerpání rodičovské dovolené je zákonný nárok, a proto je zaměstnavatel povinen vám vyhovět.

V průběhu čerpání rodičovské dovolené jsem znovu otěhotněla. Jak mám postupovat, pokud se dítě narodí ještě pře skončením rodičovské dovolené, a jak, když se narodí až po jejím skončení?

Pokud se jedná o nárok na rodičovský příspěvek, pak platí, že se do rodiny poskytuje zásadně jen jeden rodičovský příspěvek, a to bez ohledu na počet dětí v rodině. To znamená, že nárok na rodičovský příspěvek, který vám byl dosud vyplácen, zaniká a pokud budete chtít pobírat příspěvek na nově narozené dítě, musíte o něj znovu požádat.

Ve vztahu k zaměstnavateli jste po dobu těhotenství chráněna jako těhotná žena a dále pak můžete pokračovat v čerpání rodičovské dovolené.

Rád bych pobíral peněžitou pomoc v mateřství. Kdy na ni mám nárok jako muž?

Peněžitá pomoc v mateřství se poskytuje od počátku šestého týdne před očekávaným porodem, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem. Výše dávky za kalendářní den činí 69 % denního vyměřovacího základu.

Podmínkou nároku zaměstnankyně je:

- účast zaměstnankyně na nemocenském pojištění, popř. zachované nároky ze zaniklého nemocenského pojištění v době šesti týdnů před očekávaným nebo skutečným dnem porodu,

- získání aspoň 270 kalendářních dnů účasti na nemocenském pojištění v posledních dvou letech před porodem,
- těhotenství skončí porodem,
- ztráta započitatelného příjmu ze zaměstnání, ze kterého je peněžitá pomoc v mateřství poskytována.

Na rozdíl od rodičovské dovolené nemáte jako otec dítěte na mateřskou dovolenou nárok. Toto právo přísluší pouze ženě-zaměstnankyni. Muž-zaměstnanec je oprávněn po dobu, po kterou může zaměstnankyně čerpat mateřskou dovolenou, čerpat rodičovskou dovolenou s právními důsledky, které se vztahují k mateřské dovolené.

Nárok na peněžitou pomoc v mateřství vzniká pro otce (nebo jiného člena rodiny) pouze v zákonem stanovených případech (jako např. smrt či vážná nemoc matky).¹³

13 Zákon 88/1968 Sb. § 12a

7. Třírychlostní čerpání rodičovského příspěvku a rodičovský příspěvek

Dnem 1. ledna 2008 došlo k podstatné změně v poskytování rodičovského příspěvku, a to pokud jde o jeho výši, délku čerpání i způsob, jak uplatnit nárok na jeho čerpání.

Matka či otec si mohou zvolit, zda chtějí čerpat rodičovský příspěvek do 2, 3 či 4 let věku nejmladšího dítěte v rodině.

Nárok na rodičovský příspěvek se přiznává od 1. ledna 2008 vždy na nejmladší dítě v rodině, a to i v případě narození dvojčat a vícčrat, s výjimkou některých případů u dětí dlouhodobě zdravotně postižených a dětí dlouhodobě těžce zdravotně postižených.

7.1 Forma čerpání rodičovského příspěvku

Forma čerpání rodičovského příspěvku (pokud vám vzniká nárok na peněžitou pomoc v mateřství):

- 1. varianta: zvýšená rychlost – rodič pobírá do 24 měsíců věku dítěte 11 400 Kč měsíčně (podmínkou je výše příjmu alespoň 380 Kč za kalendářní den),
- 2. varianta: základní – klasická – rodič pobírá do 36 měsíců věku dítěte 7600 Kč měsíčně,

- 3. varianta: snižená – rodič pobírá do 21 měsíců věku dítěte 7600 Kč a do 48 měsíců věku dítěte 3800 Kč měsíčně.

Pokud vám nárok na peněžitou pomoc v mateřství nevzniká (např. jste nebyla řádným účastníkem nemocenského pojištění), pobíráte v době mateřské dovolené základní výměru, tedy 7600 Kč od 22. týdne do 21. měsíce věku dítěte. V období od 22. do 48. měsíce věku dítěte pobíráte sniženou výměru, tedy 3800 Kč měsíčně.

U zdravotně postižených dětí je ponechán nárok na rodičovský příspěvek do 7 let věku dítěte v základní výměře, tedy 7600 Kč, bez ohledu na zvolenou možnost čerpání před posouzením zdravotního stavu.

O jednotlivé rychlosti čerpání musíte včas písemně žádat (viz otázka 2 – zásadní okamžiky pro volbu rychlosti). Pokud ne požádáte o zrychlenou či klasickou variantu čerpání, bude vám po 21. měsíci roku věku dítěte vyplácen rodičovský příspěvek ve snižené variantě.

Pozn.: Peněžitá pomoc v mateřství (PPM): pobírá se v období tzv. mateřské dovolené po dobu 28 týdnů. Výše dávky za kalendářní den činí 69 % denního vyměřovacího základu. Maximální výše peněžitě pomoci v mateřství za 30 kalendářních dní je 14 370 Kč. Má na něj nárok žena, jejíž hrubé příjmy v posledních 12 kalendářních měsících činily alespoň zhruba 24 000 Kč měsíčně.

Nezaměstnané ženy nárok na peněžitou pomoc v mateřství od ledna 2008 nemají. Nyní budou od narození dítěte pobírat rovnou rodičovský příspěvek 7 600 Kč. Nárok na PPM vzniká pouze v ochranné lhůtě ze skončeného zaměstnání (7 kalendář-

ních dnů od skončení zaměstnání) a po splnění zákonem stanovených podmínek.

POZOR !

- Výše uvedenou volbu může provést jen rodič, který uplatnil nárok na rodičovský příspěvek (podáním žádosti) a který má na rodičovský příspěvek nárok. O rodičovský příspěvek musí písemně požádat na předepsaném tiskopisu u úřadu Státní sociální podpory (SSP).
- Volbu nároku nelze měnit, a to ani v případě, že dítě převezme do péče druhý rodič.
- V případě, že rodič nepodá žádost o rodičovský příspěvek ve stanoveném termínu, může o něj požádat nejpozději do 3 měsíců. Pokud by v této době ne zvolil určitou variantu čerpání rodičovského příspěvku, ztrácí nárok na tuto volbu – viz níže.

7. 2 Podání žádosti o čerpání rodičovského příspěvku

Pokud se rozhodnete pro **rychlejší čerpání rodičovského příspěvku** – tedy zvýšenou částku, musíte se rozhodnout nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, kdy dítě dosáhne **22 týdnů věku (31 týdnů u víceračat)**. O **klasickém čerpání** se musí rodič rozhodnout nejpozději v kalendářním měsíci, ve kterém dítě dosáhne **21 měsíce věku**.

Pokud tyto termíny **nedodržíte, automaticky spadáte do následné kategorie** čerpání rodičovského příspěvku. Nepožádáte-li do 21 měsíce věku nejmladšího dítěte o klasické čerpání, bude vám přiznán snížený rodičovský příspěvek.

Mějte na paměti, že vaše volba se **vždy váže k věku nejmladšího dítěte**.

Vámi provedená volba je nevratná a nelze ji měnit ani při střídání rodičů v pobírání příspěvku. Do doby, než rodič zvolí dobu čerpání, náleží rodičovský příspěvek v základní výši 7600 Kč měsíčně!

POZOR!

O dávky státní sociální podpory tzn. i o rodičovský příspěvek, se žádá tam co doposud, tedy na odborech státní sociální podpory úřadu práce podle místa trvalého pobytu žadatele.

Nejčastěji kladené otázky v souvislosti se zavedením třírychlostního čerpání rodičovského příspěvku

Kdo má na zvýšený rodičovský příspěvek nárok? Může se pro něj rozhodnout každý?

Ne, každý na zvýšený rodičovský příspěvek nárok nemá. Možnost volby této varianty se odvíjí od výše mzdy, kterou jste pobíral/a před nástupem na mateřskou dovolenou. Musíte mít

nárok na peněžitou pomoc v mateřství alespoň 380 Kč za kalendářní den.

Může na vícerychlostní rodičovskou nastoupit i muž, pokud nemá zákonný nárok na peněžitou pomoc v mateřství?

Může. Vytváří se tzv. fikce. Ze mzdy muže se spočítá, zda a na jakou výši peněžité pomoci v mateřství by měl nárok, a podle toho si může zvolit rychlost čerpání rodičovského příspěvku. V případě, že nárok na peněžitou pomoc v mateřství nevzniká, spadá automaticky do pomalejší varianty čerpání. Pokud má nárok na peněžitou pomoc v mateřství alespoň na 380Kč denně, může čerpat i zvýšený rodičovský příspěvek.

Kolik peněz celkově dostanu v jednotlivých rychlostech?
Celkový objem:

- zrychleného čerpání rodičovského příspěvku je 216 600 Kč
- klasického čerpání rodičovského příspěvku je 235 600 Kč
- pomalejšího čerpání rodičovského příspěvku je 224 200 Kč

Nepřijdu o rodičovský příspěvek, když na rodičovské zároveň pracuji?

Ne, při čerpání rodičovského příspěvku můžete pracovat a příspěvek není vázán ani na výši vašich příjmů. Vaší povinností však je zajistit celodenní péči o dítě jinou zletilou osobou. Pokud volíte institucionální péči, může dítě mladší 3 let navštěvovat předškolní zařízení (jesle, mateřská škola) nejvýše 5 dnů v měsíci, dítě starší 3 let věku pak nejvýše 4 hodiny denně, nebo 5 dnů v měsíci.

Rodiče, kteří pobírají rodičovský příspěvek a zároveň dávají dítě do některého z předškolních zařízení, musí i v případě, že

Forma čerpání rodičovského příspěvku	Věk dítěte			
	0 týdnů až 22 týdnů	22 týdnů až 21 měsíců	21 měsíců až 24 měsíců	24 měsíců až 36 měsíců až 48 měsíců
rychlejší čerpání	PPM	zvýšená výměra	zvýšená výměra	
klasické čerpání	PPM	základní výměra	základní výměra	základní výměra
pomalejší čerpání (po PPM)	PPM	základní výměra	snížená výměra	snížená výměra
pomalejší čerpání (nárok na PPM nevzniká)	základní výměra	základní výměra	snížená výměra	snížená výměra

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí – www.mpsv.cz.

tento limit nepřekročí, pravidelně každý měsíc na Úřadu sociální péče tuto skutečnost hlásit, jinak jim příspěvek není v následujícím měsíci vyplacen.

Po jakou dobu mi musí zaměstnavatel garantovat zaměstnání a další práva, která jsou garantována Zákonem práce v případě rodiče na rodičovské dovolené?

Zaměstnavatel vám musí garantovat veškerá vaše zákonná práva po celou dobu rodičovské dovolené, tzn. i v době, kdy rodičovský příspěvek nepobíráte (např. v případě rychlejší varianty). Více v kapitole o mateřské a rodičovské dovolené.

Která z nabízených možností čerpání je nejvýhodnější?

Obecně nelze na otázku, jaká varianta je nejlepší odpovědět. Vždy záleží na konkrétní životní situaci těch, kteří se rozhodují a také na životních prioritách.

Vaše rozhodnutí o čerpání rodičovského příspěvku je neměnné, proto je důležité při volbě vážit různé okolnosti a nezměřovat se pouze na samotnou výši rodičovského příspěvku. Snažte se zvážit, jaké pozitivní a negativní důsledky může vaše volba mít. Zodpovězte si především na tyto otázky:

- 1) V jakém časovém horizontu se chci vrátit na trh práce? Chci se vůbec vracet a jaké místo v žebříčku priorit zaujímá rodina a práce?
- 2) Jakým způsobem chci sladovat osobní a pracovní život? (Např. chci pracovat na částečný úvazek a za jakých podmínek? apod.)
- 3) Je můj zaměstnavatel přístupný různým formám flexibilního pracovního uspořádání (zkrácený úvazek, práce z domova) a poskytuje služby usnadňující sladování?

- 4) Jsou v mém okolí k dispozici zařízení péče o děti (jesle, mateřské školy), které mé dítě přijmou? Mohu využívat dalších forem péče o děti (babysitting apod.)?
- 5) Jaké jsou moje životní priority a co chci v následujících letech dělat?

POZOR!

Pokud jste v situaci, kdy má váš partner/vaše partnerka možnost čerpat zvýšený rodičovský příspěvek, a uvažujete o tom, že podílníku celodenní péče o dítě naplníte tím, že budete čerpat rodičovskou dovolenou bez nároku na rodičovský příspěvek, zvažte, zda je to pro vás nejhodnější varianta a zda to pro vás nemůže mít v budoucnu (byť jen potencionální) negativní dopady – např. v případě rozchodu s partnerem/partnerkou apod.

V jakém rozsahu mohou děti navštěvovat jesle, mateřskou školu či jiné obdobné zařízení?

Do 3 let věku dítě může navštěvovat kromě jeslí nebo jiného obdobného zařízení i mateřskou školu. **Od 3 let věku** dítě může být v zařízení buď 4 hodiny denně nebo 5 kalendářních dnů bez ohledu na délku trvání pobytu v jednotlivých dnech. Dobu pobytu nelze v kalendářním měsíci kombinovat, a to ani v měsíci narození, jako tomu bylo dopsud. **Dítě školního věku** může navštěvovat 4 hodiny denně základní školu speciální.

8. Sladění rodinného a profesního života

Slučování rodinného a profesního života je označení nových postojů a v návaznosti na tuto oblast i právních předpisů, které zohledňují požadavek žen (a stále častěji i mužů) **udržet si profesní růst a zároveň mít dostatek času na výchovu dětí.**

Informujte se proto o platných podmínkách poskytování rodičovského příspěvku, o možnostech pracovat na částečný úvazek i o vhodné úpravě pracovní doby, a to i v případech, kdy pečujete o osobu blízkou!

8.1 Právní úprava pracovní doby

Pracovní doba je doba, po kterou jste povinen/povinna vykonávat pro zaměstnavatele práci a v níž jste připraven/a k výkonu práce podle pokynů. Právní úprava pracovní doby bezprostředně souvisí s úpravou **doby odpočinku**, která je definovaná jako doba, která není pracovní dobou. Byla-li sjednána kratší pracovní doba, přísluší zaměstnanci mzda nebo plat, které odpovídají této kratší pracovní době.

Zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti.

Pokud tedy

- pečujete o dítě mladší 15 let,
- jste těhotná,
- nebo prokážete, že převážně sama/sám dlouhodobě soustavně pečujete o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu
a požádáte o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět vaší žádosti, nebrání-li mu v tom vážné provozní důvody.

POZOR!

Pokud jste těhotná nebo pokud pečujete o dítě mladší než 1 rok, nesmí vás zaměstnavatel zaměstnávat prací přesčas! Pokud jste těhotná nebo pokud pečujete o děti do věku 8 let, pak smíte být vyslán/a na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem.

Otázky a odpovědi z internetové právní poradny

Pracuji jako účetní ve firmě, kde je stanovena pevná pracovní doba. Pečuji o malé dítě, a požádala jsem proto zaměstnavatele, abych mohla začínat ráno dříve a odpoledne dříve skončit. Zaměstnavatel mi odmítl vyhovět s tím, že by podobnou výjimku mohli chtít všichni zaměstnanci. Postupoval v souladu se zákoníkem práce?

Zákoník práce ukládá zaměstnavateli povinnost vyhovět žádosti zaměstnance, který pečuje o dítě mladší 15 let, o kratší pracovní dobu či jinou vhodnou úpravu pracovní doby, pokud mu v tom nebrání vážné provozní důvody. Pokud by tedy úprava pracovní doby ve vašem případě nezpůsobila zaměstnateli újmu a nenarušila jeho provozní podmínky, pak je povinen vám vyhovět.

Jméno: Petr Doležel
 Věk: 35 let
 Stav: ženatý, 2 děti
 Vzdělání: vyučený automechanik
 zaměstnání: t.č. na rodičovské dovolené

ROZBIJEHE TI HLAVU!
 NECH TOHO, NEBO TO NÁS
 ZABOUJ CHYTIT I TY NÁŠE JE
 ZENKLA!
 Soudob

Choť se už konečně jako chlop,
 od čeho máš ženu? Teta

KDES TO VIDĚL?
 COPAK SE TAKLE
 CHOVÁU NÁŠI!?
 SÉŠKA

SANDEJ SUKNI
 A VRAŤ SE DO PRÁCE
 "KOLEGA"

Děti, nechtě starou,
 no ty vyžaduj!
 kořinos

**Nenechte se diskriminovat
 a nedovoľte to jiným.**

www.rovneprilezitosti.cz
 poradna - tel.: 224 913 350

9. Sexuální obtěžování

Sexuální obtěžování představuje jeden z velmi závažných projevů diskriminace žen a mužů na trhu práce.

9.1 Co je sexuální obtěžování?

Sexuálním obtěžováním se rozumí **jednání** sexuální povahy v jakékoliv formě, které je dotčeným zaměstnancem oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti, nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

S jakou formou sexuálního obtěžování se můžete setkat?

- Forma „něco za něco“
 Nejčastěji se s takovou formou jednání setkáte ze strany nadřízené/ho. Ta/ten po vás požaduje určitou „protislužbu“, ne-

standardní chování, které váže na vaše setrvání v zaměstnání nebo na určité pozici, či jím podmiňuje váš kariérní postup.

- **Vytváření nepřátelského prostředí**

V důsledku takového jednání se cítíte zahanben/a, zastrašen/a, ponížen/a. Prostředí na pracovišti je nepřátelské nebo zastrašující, a tím je silně znesnadňován váš pracovní výkon. V tomto úmyslu může jednat nejen nadřízený/á, ale i vaši spolupracovníci.

9.2 Způsoby sexuálního obtěžování

Způsobů a forem jednání ze strany vašeho nadřízeného/vaší nadřízené či vašich spolupracovníků/spolupracovnic, které vnímáte jako sexuální obtěžování, je mnoho. Mohou to být například:

- sexuálně podbarvené vtipy,
- narážky na váš či jejich soukromý život,
- sexuálně podbarvené řeči, sexuálně orientované poznámky,
- ukazování erotických časopisů, vylepování erotických fotografií či plakátů,
- posílání erotických obrázků či vtipů e-mailem,

- nevíтанá snaha navázat milostný vztah na pracovišti, nechtěné nabídky na schůzku,
- nechtěný tělesný kontakt,
- obtěžující telefonáty, e-maily,
- požadavek zaměstnavatele, aby zaměstnanec navazoval neformální styky s klienty (většinou strategicky důležitými pro podnik zaměstnavatele).

Sexuální obtěžování má kumulativní charakter, to znamená, že méně závažné formy obtěžování, se kterými se setkáte a které možná ponecháte z počátku bez vážnější reakce, přecházejí ve formy vážnější.

POZOR!

Některé jednání může v důsledku své intenzity a společenské nebezpečnosti naplnit i skutkovou podstatu trestných činů (nejčastěji vyhrožování, vydírání, útisk, ale také znásilnění). I pokus o znásilnění je trestným činem!

Otázky a odpovědi z internetové právní poradny

Můj nadřízený v mé přítomnosti neustále vypráví vtipy, které mají sexuální podtext. Je nám to všem velmi nepříjemné, několikrát jsme ho požádali, aby to nedělal, ale marně. Můžeme se nějak bránit?

Ano, můžete. Pokud jsou „vtipy“ zaměstnavatele sexuálně podbarvené a vám nejsou příjemné, pak se váš zaměstnavatel dopouští sexuálního obtěžování. Pokud i přes vaši písemnou výzvu od tohoto chování neupustí, pak máte možnost jednak podat stížnost na příslušný inspektorát práce a dále se můžete domáhat soudní cestou, aby soud svým rozhodnutím zjednal nápravu.

10. Možnosti nápravy porušených práv

Dojde-li v pracovněprávních vztazích k porušení práv a povinností, které vyplývají z práva na rovné zacházení a ze zákazu diskriminace, pak **máte právo domáhat se:**

- ➔ aby bylo upuštěno od diskriminace,
- ➔ aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a
- ➔ aby Vám bylo poskytnuto přiměřené zadostiučinění (např. omluva),
- ➔ aby Vám byla poskytnuta náhrada nemajetkové újmy v penězích, pokud by sejevilo nedostatečným zjednání nápravy přiměřeným zadostiučiněním a to zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena vaše dobrá pověst nebo důstojnost nebo vážnost ve společnosti. Výši náhrady určí soud z přihlídnutí újmy, která vám takovým jednáním vznikla.

Ochrany se zpravidla začnete domáhat nejprve u svého zaměstnavatele, který může nápravu bezprostředně zjednat. Tím však není dotčeno vaše právo obrátit se stížností na příslušný úřad nebo inspektorát práce nebo se žalobou na soud. Nejzávažnější porušení právních norem mohou současně naplnit i skutkovou podstatu trestných činů a jednání zaměstnavatele může být proto předmětem trestního řízení. V takovém řízení byste pak vystupoval/a v procesním postavení **poškozené/ho**.

www.rovnenprilezitosti.cz
 poradna - tel.: 224 913 350

NEZAMĚSTNÁVAT !!!
 PŘEDPOKLAD: NEFLEXIBILNÍ! NEBUDE SCHOPNA
 SE UČIT NOVÉ VĚCI, ČASTÉ ABSENCE

Jméno: Anna Krejčí
 Věk: 53 let
 Stav: rozvedená
 péče o nemocnou matku

Pracovní zkušenosti:
 30 let praxe v účetnictví

Vzdělání:
 střední ekonomická škola

Jazykové dovednosti:
 ruština, němčina

Odborné dovednosti:
 znalost podvojného účetnictví,
 účetní programy:
 ABRA Classic, G1, G2,
 Stereo, Pohoda,
 Money S3;
 státní zkouška
 v psaní na stroji;
 řidičský průkaz
 skupiny B

*Nenechte se diskriminovat
 a nedovolte to jiným.*



11. Soudní řízení v případech diskriminace

Rozhodování případných soudních sporů je v České republice v pravomoci obecných soudů. V případě soudních jednání je postavení zaměstnance zvýhodněno na základě tzv. obráceného důkazního břemene.

„Skutečnosti tvrzené o tom, že jste byl/a přímo, nebo nepřímo diskriminován/a na základě svého pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace, má soud ve věcech pracovních za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak.“¹⁴

Zaměstnavatel tedy musí prokazovat, že se diskriminačního jednání nedopustil.

11.1 Náklady soudního řízení

Pro případné diskriminační soudní spory však není doposud uspokojivě vyřešena otázka **náhrady nákladů** spojených se soudním řízením. Musíte proto, pokud nejste osvobozen/a od soudních poplatků, hradit jak soudní poplatky spojené se zahá-

¹⁴ Ustanovení §133a občanského soudního řádu

jením řízení, tak v případě neúspěchu sporu i náhradu nákladů řízení druhému účastníku.

POZOR!

Podle příslušných ustanovení občanského soudního řádu může soud náhradu nákladů nepřiznat, nebo v případě zvláštního zřetele hodných snížit. Jedná se zejména o situace, kdy by byla náhrada nákladů řízení pro účastníka, který nebyl ve sporu úspěšný, nepřiměřeně tvrdá. Soudy však zpravidla tato ustanovení ve prospěch neúspěšného účastníka neaplikují.

Navrhňte proto soudu tuto možnost ke zvážení sám/sama!

11.2 Žaloba na ochranu osobnosti

Diskriminační jednání způsobuje vždy zásah i do vašich osobnostních práv. Proto nelze vyloučit ani žaloby na ochranu osobnosti.

Jako každá fyzická osoba máte právo na ochranu své osobnosti, na ochranu života, zdraví, občanské cti, lidské důstojnosti, soukromí, jména a projevů osobní povahy před jejich narušením.

11.3 Trestněprávní postih diskriminace

Závažnější formy diskriminace mohou naplňovat skutkovou podstatu trestného činu (zejména v případech obtěžování a sexuálního obtěžování).

Kromě formálních znaků skutkové podstaty trestného činu, kterou musí jednání pachatele naplnit, je rozhodující i stupeň nebezpečnosti takového jednání pro společnost, který musí být větší než nepatrný.

Diskriminační jednání může nejčastěji naplnit **skutkovou podstatu trestného činu**, např.:

- vydírání podle § 235 trestního zákona,
- omezování osobní svobody podle § 231 trestního zákona,
- znásilnění podle § 241 trestního zákona,
- pomluvy podle § 206 trestního zákona.

V případném trestním řízení budete mít postavení poškozené/ho. Informujte se proto důsledně o všech svých právech, která v řízení máte, zejména o vaší možnosti požadovat náhradu škody, která vám v příčinné souvislosti se spáchaným trestným činem vznikla!

12. Inspektoráty a úřady práce

Řadu pravomocí v oblasti ochrany před diskriminací a rovného zacházení mají úřady práce a inspektoráty práce

12. 1 Úřady práce

- Vykonávají kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti.
- Poskytují fyzickým osobám a zaměstnavatelům poradenské, informační a další služby v oblasti zaměstnanosti.
- Kontrolují dodržování pracovněprávních předpisů nejen u zaměstnavatelů, ale i u právnických a fyzických osob, které vykonávají činnosti podle zákona o zaměstnanosti.

Místní příslušnost úřadu práce se řídí zpravidla místem, ve kterém je nebo má být zaměstnání vykonáváno.

12. 1. 1 *Kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti*

Pokud je zjištěno porušení povinností, je zaměstnanec úřadu práce, který kontrolu provádí, povinen vyžadovat na kontrolované osobě odstranění zjištěných nedostatků ve lhůtách jím k tomu určených a podání písemné zprávy o přijatých opatřeních.

Pokud úřad práce provádí kontrolu na základě vašeho písemného podnětu nebo podnětu, který jste učinil/a ústně do protokolu, pak vás musí jeho zaměstnanci písemně o způsobu a výsledcích kontroly informovat.

POZOR!

Pokud jste podnět ke kontrole dal/a z důvodu diskriminace, pak máte právo vyjádřit se k obsahu podnětu a ke zjištěným skutečnostem.

Zaměstnavateli nebo jiné fyzické či právnické osobě, která poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení a která se z důvodu takového jednání dopustí přestupku, lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč.

Zaměstnavateli však nelze uložit povinnost, aby vám nahradil újmu, která vám jeho jednáním vznikla.

12. 1. 2 *Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání*

Za **rekvalifikaci** se považuje:

- získání nové kvalifikace,
- zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování,
- získání kvalifikace pro pracovní uplatnění osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.

Rekvalifikaci provádí pouze akreditované zařízení a vzdělávací nebo zdravotnické zařízení, které má akreditované vzdělá-

vací programy. Ve stanovených případech mu může úřad práce náklady spojené s rekvalifikací hradit.

Pokud se budete rekvalifikačního programu účastnit v pracovní době, pak je tzv. překážkou v práci na straně zaměstnance, a vám proto přísluší za tuto dobu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Rekvalifikace se realizuje na základě dohody mezi úřadem práce a vámi jako uchazečem o zaměstnání. Za vás jakožto účastníka rekvalifikace hradí úřad práce náklady rekvalifikace a může vám poskytnout i příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů s rekvalifikací spojených. Podmínky pro jeho poskytnutí jsou součástí dohody o rekvalifikaci.

POZOR!

Uzavírejte proto tuto dohodu velmi pečlivě a dopředu se informujte o podmínkách a možnostech příslušného rekvalifikačního programu.

12. 2 Inspektoráty práce

Inspekce kontroluje mimo jiné dodržování pravidel pro rovné zacházení, zákaz diskriminace, neposkytnutí stejné mzdy za stejnou práci nebo pravidel určených na ochranu těhotných

zaměstnankyň nebo zaměstnanců/zaměstnankyň pečujících o děti.

Pokud inspektorát práce prováděl kontrolu u zaměstnavatele na základě vašeho písemného podnětu, má povinnost Vás písemně informovat o výsledku kontroly.

Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty poskytují zaměstnancům zdarma základní informace a poradenství v oblasti ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek.

Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty mohou při zjištění nedostatků **udělovat pokuty:**

- ➔ za přestupky fyzických osob nebo
- ➔ správní delikty právnických osob na úseku rovného zacházení,

nemohou však zaměstnavateli uložit povinnost nahradit vám újmu, která vám byla jeho jednáním způsobena.

Příklad: _____

Zaměstnavatel nepřevede těhotnou zaměstnankyni na jinou práci, i když ji převést musí – pak mu může inspekce uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč.

Zaměstnavatel nedodrží rovné zacházení se zaměstnanci a dopouští se diskriminace – pak mu může inspekce uložit pokutu až do výše 400 000 Kč. Inspekce však nemůže přiznat náhradu újmy zaměstnankyni, které byla takovým jednáním způsobena újma.

Otázky a odpovědi z internetové právní poradny

Ráda bych požádala inspektorát práce o prověření stížnosti na svého zaměstnavatele. Kde najdu příslušný formulář?

Pro podání stížnosti nepotřebujete žádný formulář. Příslušnému inspektorátu práce podrobně popište, v čem se domníváte, že zaměstnavatel pochybil, a ve své žádosti jej požádejte, aby vás o výsledku svého šetření informoval.

Pracovnice úřadu práce mne odmítla zařadit do rekvalifikačního kurzu s tím, že už jsem stará a neperspektivní. Postupovala správně?

Nepostupovala. Váš věk nemůže být důvodem nezařazení do rekvalifikačního programu, stejně jako např. skutečnost, že je někdo matkou, nebo otcem malého dítěte/malých dětí. Do rekvalifikačního kurzu musí být zařazeni všichni uchazeči, kteří splňují požadované předpoklady; jediným limitujícím faktorem je počet míst.

PROPUSTIT!!!
NEFLEXIBILNÍ, NEOCHOTEN K PRÁCI
PŘES ČAS, NEZAPADL DO PRACOVNÍHO
TEAMU, IGNOBUJE MIMOPRACOVNÍ AKTIVITU

Jméno: Filip Cvrček
Věk: 33 let
Stav: rozvedený, 2 děti,
žije sám s mladším synem

Pracovní zkušenosti:
11 let činnosti v oboru
integrovanych marketingo-
vých komunikací

Vzdělání:
středoškolské,
studuje design na VŠ

Jazykové dovednosti:
angličtina komunikativně

Odborné dovednosti:
PC/Mac - MS Office, DTP
aplikace, základy HTML,
(QuarkXpress, Photoshop,
Illustrator, Corel Draw)

*Nenechte se diskriminovat
a nedovolte to jiným.*

www.rovneprilezitosti.cz
poradna - tel.: 224 913 350

13. Zdroje informací a bezplatné právní pomoci v případech diskriminace

Bezplatná on-line a telefonická právní poradna Půl na půl zaměřená na diskriminaci na trhu práce:

www.rovneprilezitosti.cz/poradenstvi.php¹⁵

Seznam občanských poraden dle regionů, poradenství zaměřené na široké spektrum problémů, včetně diskriminace:

www.obcanskeporadny.cz

www.mpsv.cz/files/clanky/3401/SEZNAM_PORADEN.pdf

Webové stránky informující o projektech proti diskriminaci, poradna pro oběti:

www.diskriminace.cz

Webové stránky informující o problematice ageismu, diskriminace na základě věku:

www.ageismus.cz

On-line a telefonická právní poradna zaměřená na diskriminaci na trhu práce:

www.profem.cz/poradna

¹⁵ <http://www.rovneprilezitosti.cz/poradenstvi.php?poradna=open&PHPSESSID=adb82af03904dd87ee340df308ecf953>

NEPŘIJÍMAT!!!!

PŘEDPOKLAD: RIGIDNÍ MYŠLENÍ, NEUČÍLE PŘIJÍMAT JINÉ NEŽ SVĚ PRACOVNÍ POSTUPY, NEPODĚLÍ SE NA ŽENY Mladému dynamickému kolektivu. Mohl by být chytřejší než my.

Jméno: Pravoslav Kohák
 Věk: 54
 Vzdělání: VŠE Praha

Jazykové znalosti:
 Anglicky, německy slovem i písmem; rusky a španělsky slovem

Odborné dovednosti:
 samostatné vedení obchodních případů v oblasti silových kabelů, vysokotlaké kapalinové chromatografie, technologie čárového kódu, pivovarské technologie

Získané pracovní zkušenosti:
 20 let ve vedení menších společností postech jednatele a ředitele

Nenechte se diskriminovat a nedovolte to jiným.

www.rovneprilezitosti.cz
 poradna - tel.: 224 913 350

14. Vzory některých podání

14.1 Vzor žaloby ve věci sexuálního obtěžování

V současnosti je otázku ochrany před sexuálním obtěžování možné řešit pouze formou žaloby na ochranu osobnosti v rámci obecné občanskoprávní ochrany a v režimu úpravy občanského zákoníku, tj. zejména znění §11 občanského zákoníku.

Z hlediska procesního zde ale v souladu se zvláštním ustanovením §133a občanského soudního řádu dochází k přenesení důkazního břemene, což znamená, že žalobce musí prokázat, že se tvrzené skutečnosti nestaly.

Žalovaný může požadovat, v souladu s §13 občanského zákona, Žalobce může požadovat upuštění od zásahu, nápravu vzniklého stavu a případně i zadostiučinění (jak morální, tak není-li to dostačující, pak i materiální).

Místně a věcně příslušným soudem pro podání žaloby je dle §9 odst. 2 a §85a občanského soudního řádu krajský soud, v jehož obvodu má žalovaný obecný soud – odvozuje se od bydliště (sídla) – žalovaného.

Soudní poplatek činí 1000 Kč. V případě požadavku finančního odškodnění činí tento poplatek a) 600 Kč v případě, že se jedná o částku do 15 000 Kč, b) v případě, že se jedná o částku vyšší než 15 000 Kč, pak 4 % z této částky.

VZOR

Městskému soudu v Praze
Spálená 2
120 00 Praha 2

V Praze dne

Žalobce: (jméno a příjmení, bydliště a rodné číslo, vyznačení případného právního zástupce)

Žalovaný: (u fyzických osob jméno a příjmení, bydliště a rodné číslo, u právnických osob obchodní název, sídlo, IČ)

Soudní poplatek byl uhrazen./Soudní poplatek bude uhrazen na výzvu soudu

I.

Žalobkyně je na základě pracovní smlouvy ze dnezaměstnán/a u společnosti, a to na pozici..... Místem výkonu práce je sídlo společnosti.....

Důkaz:

pracovní smlouva ze dne

II.

Žalovaný je zaměstnán u téhož zaměstnavatele, a to na pozici a je přímým nadřízeným žalobkyně. Již od nástupu do práce se žalovaný choval k žalobkyni zcela nevhodným a pro žalobkyni nepřijatelným způsobem, kdy jí opakovaně činil návrhy sexuální povahy. Po počátečních nejasných náznacích přistoupil žalovaný k explicitnímu jednání, kdy žalobkyni sexuálně obtěžoval ne jen ústně a bez přítomnosti třetích osob, ale i formou textových zpráv na její mobilní telefon a též formou e-mailů. Opakovaně se svědkem takového chování stala i kolegyně žalobkyně paní

Důkaz:

výpis textových zpráv z mobilního telefonu žalobkyně
e-mailové zprávy žalovaného žalobkyni
výslech svědkyně paní
výslech účastníků

III.

Žalobkyně se opakovaně dožadovala zanechání urážlivého chování ze strany žalovaného, a to nejdříve ústně a poté i formou e-mailových zpráv. Žalobce své chování nezměnil. Žalobkyně se po dvou měsících též obrátila i na společného nadřízeného jí a žalobce, pana, ale tento její žádost nepovažoval za opodstatněnou a chování žalovaného bagatelizoval.

Důkaz:

e-mailové zprávy žalobkyně žalovanému
výslech pana
výslech účastníků

IV.

Jelikož žalobkyně bezvýsledně vyčerpala možnosti mimosoudního vyřízení a v souladu s výše uvedeným, žádá tímto soud o vydání tohoto

r o z s u d k u:

Žalobce je povinen s okamžitou platností upustit od zasahování formou sexuálního obtěžování žalobkyně a je dále povinen veřejně uznat své chybné jednání a omluvit se přítom žalobkyni ústně i písemně. Žalovaný je žalobkyni též povinen uhradit i finanční odškodnění ve výši.....

Žalovaný je povinen uhradit žalobkyni finanční odškodnění ve výši a náklady řízení v částce nejpozději do tří dnů od právní moci rozsudku.

14. 2 Výpověď zaměstnance z pracovního poměru (§51 ZP)

Zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď i bez uvedení důvodu. Výpověď musí být učiněna písemně a doručena druhému účastníkovi, jinak je neplatná. Výpovědní lhůta činí 2 měsíce.

VZOR

Zaměstnavatel
Název
Sídlo
IČ

Výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnance podle §51 ZP

Tímto dávám výpověď z pracovního poměru založeného pracovní smlouvou ze dne, takže pracovní poměr skončí uplynutím dvouměsíční výpovědní doby dnem Důvodem výpovědi je (není nutné uvádět).

V dne

Zaměstnanec
Jméno a příjmení
Bydliště
Rodné číslo

.....
(podpis zaměstnance)

Převzal dne
(potvrzení převzetí zaměstnavatelem)

Zákoník práce taxativně v §52 uvádí případy, kdy má zaměstnavatel nárok na vypovězení pracovního vztahu se zaměstnancem. V zákonem určených případech, v tzv. ochranné době, je ale možné dát zaměstnanci výpověď jen za ještě mnohem přísnějších podmínek. Patří mezi ně i zákaz dát výpověď osobě, která je v pracovní neschopnosti, jedná se o ženu těhotnou, či čerpající mateřskou dovolenou nebo o rodiče na rodičovské dovolené. Uvedenému okruhu osob je možné dát výpověď, pokud jde o důvody na straně zaměstnavatele, pouze v případě, že zaměstnavatel, nebo jeho část se ruší nebo přemísťuje.

Oznámí-li písemně zaměstnanec zaměstnavateli neprodleně po doručení výpovědi to, že trvá na tom, aby ho i nadále zaměstnával, je zaměstnavatel v souladu s §69 odst. 1 zákoníku práce povinen poskytnout mu náhradu mzdy ve výši průměrné měsíční mzdy, a to ode dne, kdy mu to zaměstnanec oznámil, až do doby než mu umožní pokračovat v práci, nebo než dojde k platnému skončení pracovního poměru.

Neplatnost rozvázání pracovního poměru je možné u soudu uplatnit nejpozději do 2 měsíců ode dne kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním (§72 zákoníku práce).

Místně a věcně příslušným soudem pro podání žaloby je dle §9 odst. 1 a §84 občanského soudního řádu okresní/obvodní soud v jehož obvodu má žalovaný bydliště (sídlo), tzv. obecný soud účastníka.

V případě, že se žalobce domáhá pouze určení, že výpověď je neplatná, soudní poplatek činí 1000 Kč. V případě požadavku finančního odškodnění/úhrady příslušné náhrady mzdy činí tento poplatek a) 600 Kč v případě, že se jedná o částku do 15 000 Kč,

b) v případě, že se jedná o částku vyšší než 15 000 Kč, pak 4 % z této částky.

VZOR

Obvodnímu/okresnímu soudu v

.....

.....

V dne

Žalobce: (jméno a příjmení, bydliště a rodné číslo, vyznačení případného právního zástupce)

Žalovaný: (u fyzických osob jméno a příjmení, bydliště a rodné číslo, u právnických osob obchodní název, sídlo, IČ)

I.

Žalobkyně je na základě pracovní smlouvy ze dne zaměstnán/a u společnosti, a to na pozici Místem výkonu práce je sídlo společnosti.....

Důkaz:

pracovní smlouva ze dne

II.

Dne 5. ledna 2006 oznámila žalobkyně žalovanému, že je v jiném stavu a že tudíž časem bude čerpat mateřskou a posléze i rodičovskou dovolenou. Následujícího dne, 6. ledna 2006, doručil žalovaný žalobkyni na pracovišti do vlastních rukou výpověď ze sjednaného pracovního poměru, a to v souladu s § 52 písmeno c), kdy v odůvodnění uvedl, že místo žalobkyně se na základě jeho rozhodnutí z důvodu nadbytečnosti způsobené organizační změnou ruší ke dni 31. března 2006.

Důkaz:

výslech účastníků

výpověď žalovaného ze dne 6. ledna 2006

III.

Téhož dne, tj. 6.ledna 2006 oznámila žalobkyně žalovanému písemně, že s výpovědí z pracovního poměru nesouhlasí a trvá na tom, aby jí i nadále zaměstnával. Upozornila žalovaného, že jí výpověď byla dána v ochranné době a je tudíž neplatná. Žalovaný na oznámení žalobkyně a opakovaně písemné zprávy ze dne a nereagoval a ode dne 31. března 2006 žalobkyni znemožnil přístup na pracoviště. Po obdržení mzdy za měsíc březen neobdržela již žalobkyně od žalovaného žádné další finanční plnění, a to i přesto, že dne upozornila žalovaného, že i nadále má nárok na náhradu mzdy ve výši svého průměrného měsíčního výdělku. Ani na tuto písemnou výzvu žalovaný nereagoval.

Důkaz:

dopis žalobkyně žalovanému ze dne 6. ledna 2006

další písemné zprávy žalobkyně

potvrzení mzdové účetní žalovaného o výši průměrného měsíčního výdělku žalobkyně a o platbách provedených ve prospěch žalobkyně

IV.

Jelikož žalobkyně bezvýsledně vyčerpala možnosti mimosoudního vyřízení a v souladu s výše uvedeným, žádá tímto soud o vydání tohoto

r o z s u d k u :

Určuje se, že výpověď z pracovního poměru přípisem žalované ze dne 6. ledna 2006 je neplatná a že pracovní poměr mezi žalovaným a žalobkyní nadále trvá. Dále se určuje, že je žalovaný povinen zaplatit žalobkyni náhradu mzdy za měsíce, kdy žalobkyni neumožnil pracovat. Žalovaný je dále povinen zaplatit žalobkyni náklady řízení v částce Kč, a to do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku.

.....
(podpis žalobkyně)

EU EQUAL

Půl na půl – rovné příležitosti žen a mužů

Půl na půl – rovné příležitosti žen a mužů je tříletým partnerským projektem (2005–2008), který je realizovaný v rámci programu EU EQUAL na národní i mezinárodní úrovni. Iniciativa Společenství EQUAL podporuje na celém území EU mezinárodní spolupráci při vývoji a prosazování nových nástrojů boje se všemi formami diskriminace a s nerovnostmi na trhu práce. Cílem Iniciativy je tedy vyvinout a prosadit nástroje na podporu příslušníků znevýhodněných skupin (dlouhodobě nezaměstnaných, nízkokvalifikovaných, absolventů škol, starších občanů, osob se zdravotním postižením, etnických menšin, žen, azylantů apod.), kteří se střetávají s diskriminací či nerovným zacházením buďto přímo v zaměstnání, nebo při hledání zaměstnání. Jedna z tematických oblastí Iniciativy Společenství EQUAL je zaměřena pouze na problematiku rovných příležitostí pro ženy a muže na trhu práce. Právě v této oblasti Gender Studies, o.p.s. ve spolupráci s dalšími významnými partnery koordinuje dva projekty. Jeden z nich je zacílen na Jihomoravský, Královéhradecký a Liberecký kraj, druhý se zaměřuje na oblast hlavního města Prahy. Hlavním cílem je snižování nerovností mezi muži a ženami na trhu práce v ČR a rozvoj inovativních řešení této problematiky. V rámci projektu probíhají informační, mediální, vzdělávací, výzkumné, poradenské a lobbyingové aktivity, které přinesou přímý prospěch ohroženým skupinám na trhu práce a také tvůrcům politik.

Národní partnerství

Gender Studies, o.p.s. | www.genderstudies.cz
 Asociace pro rovné příležitosti
 Business Leaders Forum | www.blf.cz
 Centrum pro ekonomický výzkum a doktorské studium UK | www.cerge-ei.cz

Česká společnost pro rozvoj lidských zdrojů | www.csrlz.cz
 Českomoravská konfederace odborových svazů | www.cmkos.cz
 Evropská kontaktní skupina v ČR | www.eks.ecn.cz
 Knihovna Jiřího Mahena Brno | www.kjm.cz
 Krajská vědecká knihovna v Liberci | www.kvkli.cz
 Most k životu, o.p.s. | www.mostkzivotu.cz
 Nezávislé sociálně ekonomické hnutí Brno (NESEHNUTÍ) | <http://zenskaprava.ecn.cz>
 Síť mateřských center v ČR | www.materska-centra.cz
 Výzkumný ústav práce a sociálních věcí | www.vupsv.cz

Cíle projektu:

- rovnost příležitostí žen a mužů na trhu práce a v rodinném životě
- snižování rozdílů mezi zaměstnáváním mužů a žen
- snižování genderové diskriminace na trhu práce
- zvyšování informovanosti o rovných příležitostech
- u ohrožených skupin na trhu práce i u osob v rozhodovacích pozicích

Cílové skupiny projektu:

- A) ohrožené cílové skupiny na trhu práce**
- ženy 24–35 let
 - (ženy-matky, ženy potencionální matky)
 - ženy a muži 50+
 - muži-otcové
 - muži na rodičovské dovolené

- B) skupiny, které svým postavením či postoji mohou ovlivňovat situaci na trhu práce
zaměstnavatelé: HR management – personalisté,
topmanagement
zákonodárci
úřady práce
široká veřejnost
krajské úřady
specialisté z oblasti práva
médiá

Gender Studies, o.p.s.

je nevládní neziskovou organizací, která slouží především jako informační, konzultační a vzdělávací centrum v otázkách vztahů mužů a žen a jejich postavení ve společnosti. Cílem organizace je shromažďovat a dále zpracovávat a rozšiřovat informace související s genderovou tematikou. Prostřednictvím specifických projektů GS aktivně ovlivňuje změny týkající se rovných příležitostí v různých oblastech, jako jsou například institucionální mechanismy, trh práce, politická participace žen, informační technologie apod. GS také provozuje knihovnu obsahující množství publikací a materiálů k feminismu, gender studies, právům žen a mužů atp. Více informací na www.genderstudies.cz.

„Nenechte se diskriminovat a nedovolte to jiným“

autorky: Ivana Spoustová, Ana Králíková-Lužaić, Eva Fialová

design: Radek Švarc

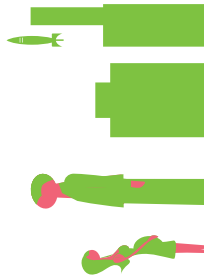
foto: Kristýna Káralová

Vydává Gender Studies, o.p.s. v březnu 2008.

kontakt: www.genderstudies.cz

ISBN: 978-80-86520-09-4

informační
centrum
a knihovna
půl na půl



::: Pociťili jste diskriminaci v zaměstnání nebo při hledání práce na vlastní kůži a nechcete to nechat jen tak? Kontaktujte naše právničky na telefonech 224 913 350 nebo 774 913 350, každé úterý od 9,00 do 11,00 a v pátky od 16,30 do 18,30 hod.

::: Potřebujete více informací týkajících se trhu práce, personalistiky, managementu, sledování pracovního a osobního života, postavení žen a mužů ve společnosti? Navštivte naši knihovnu a informační centrum. Otevřeno: út-pá: 12-18 hod., Gorazdova 20, Praha 2.

www.pulnapul.cz

Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem EU a státním rozpočtem České republiky.



Nenechte se
diskriminovat
a nedovolte to jiným

**GENDER
STUDIES** 

2008