



ombudsman
veřejný ochránce práv

Mgr. Sylva Hanáková

PRÁCE NEBO RODINA? CHTĚJME OBOJÍ!



Symposium
RODIČE NA ROZTRHÁNÍ

19. 11. 2019



- **Veřejná ochránkyně práv a její působnost**
- **Právní rámec sladování osobního & profesního života- work life balance**
- Flexibilní zaměstnávání
- Možnosti zaměstnavatelů
- Povinnosti zaměstnavatelů
- Vztah k antidiskriminačnímu právu
- **Vybrané případy řešené ochránkyní k tématu sladování**
- **Zahraniční kauzy a rozhodnutí soudů**



- **Mgr. Anna Šabatová, Ph.D.**, šestileté funkční období (od 18. 2. 2014)
- **Ochrana osob před jednáním úřadů a dalších institucí, pokud**
 - Rozpor s právem
 - Rozpor s principy demokratického právního státu a dobré správy
 - Jsou nečinné
- **Prosazování práva na rovné zacházení**
- **Práva osob se zdravotním postižením**





Čl. 26 ve spojení s čl. 3 odst. 1 **Listiny základních práv a svobod**

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

Zákon č. 262/2006 Sb., **zákoník práce**, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 435/2004 Sb., o **zaměstnanosti**, ve znění pozdějších předpisů



Dle ADZ je nepřípustné diskriminovat na základě:
rasy, etnického původu, národnosti,
pohlaví (těhotenství, mateřství/otcovství, pohlavní
identifikace),
sexuální orientace,
věku,
zdravotního postižení,
náboženského vyznání, víry či světového názoru

DISKRIMINACE A JEJÍ FORMY

PŘÍMÁ DISKRIMINACE



ombudsman
veřejný ochránce práv

Definice obsaženy v ust. v § 2 – 4 antidiskriminačního zákona

- antidiskriminační zákon rozlišuje diskriminaci **přímou a nepřímou**
- antidiskriminační zákon za diskriminaci považuje **obtěžování, pronásledování, pokyn a navádění k diskriminaci**

Přímá diskriminace:

(ust. § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona): **jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou na základě zakázaného diskriminačního důvodu zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci.**



Nepřímá diskriminace:

Obecná nepřímá diskriminace (§ 3 odst. 1 antidiskriminačního zákona): jednání nebo opomenutí, kdy je osoba na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe znevýhodněna oproti ostatním.

Zvláštní nepřímá diskriminace (§ 3 odst. 2 antidiskriminačního zákona): diskriminací z důvodu zdravotního postižení se rozumí také **odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření**, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení.



Obtěžování- zvláštní forma diskriminace:

Nežádoucí chování,

- a) jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo
- b) které může být oprávněně vnímáno jako **podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.**



Zachází se s FO méně výhodně než s jinou ve srovnatelné situaci? **ANO**

Znevýhodnění se děje na základě právem zakázaného důvodu?
ANO

Ke znevýhodnění dochází v právem vymezené oblasti? **ANO**

X

Lze znevýhodnění odůvodnit oprávněným účelem a
přiměřeností dosahování tohoto účelu? **ANO**



Zatímco v případě „standardní“ diskriminace zpravidla hrají roli stereotypy, v případě diskriminace v podobě nepřijetí „sladujícího“ opatření mohou hrát roli často jiné důvody, např.:

- nezájem,
- administrativní komplikace,
- ekonomické důvody,
- překážky spojené s úpravou obsaženou v jiném právním předpise.



- Pružná/volná pracovní doba
- Úprava pracovní doby
- Práce z domu/odkudkoli
- Práce na zkrácený úvazek
- Sdílení pracovního místa
= job sharing

Flexibilní forma organizace práce, kdy více lidí (obvykle dva) pracuje na částečný úvazek na pracovní pozici, kterou obvykle vykonává jeden pracovník na plný úvazek. Odměna se mezi ně rozpočítává. Zaměstnanci se sami dohodnou na střídání tak, aby pokryli celou pracovní dobu.



- **Rodiče malých dětí**
- **Osoby hlásící se k náboženství**
- **Osoby pečující o závislé**
- **Starší osoby**
- **Osoby se zdravotním postižením**



- **Nezájem**
- **Stereotypy, předsudky**
- **Administrativní komplikace**
- **Ekonomické důvody**
- **Překážky spojené s úpravou obsaženou v jiném právním předpise**



Před vznikem pracovního poměru

- „Zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat ... *informace, které odporují dobrým mravům*, a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem.“ (ustanovení § 12 odst. 2 písm. a) zákona o zaměstnanosti)
- „Zaměstnavatel smí vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru od fyzické osoby, která se u něj uchází o práci, nebo od jiných osob jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy.“ (ustanovení § 30 odst. 2 zákoníku práce)



Za trvání pracovního poměru

*„Zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisejí s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem. ... informaci o **těhotenství, rodinných a majetkových poměrech** ... může žádat jen je-li pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený, nebo v případech, kdy to stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis.“ (ustanovení § 316 odst. 4 zákoníku práce)*



§ 241 zákoníku práce

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

(2) Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu... závislou na pomoci jiné fyzické osoby ..., o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.



§ 5 antidiskriminačního zákona

(2) Zajišťováním rovného zacházení se rozumí přijetí opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací a která je možno s ohledem na dobré mravy požadovat vzhledem k okolnostem a osobním poměrům toho, kdo má povinnost rovné zacházení zajišťovat; za zajišťování rovného zacházení se považuje také zajišťování rovných příležitostí.

(3) Zaměstnavatelé jsou povinni ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, pracovní a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, zajišťovat rovné zacházení podle odstavce 2.

K ustanovení § 241 zákoníku práce

"Po zaměstnavateli proto nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnával - v rozporu se svými potřebami - další (jinak nadbytečné) zaměstnance jen proto, aby mohl případně vyhovět žádosti o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby". (Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. června 2007, sp. zn. 21 Cdo 612/2006)

"Řešením může být také přijetí dalšího zaměstnance na zkrácený pracovní úvazek nebo dohodu o pracovní činnosti právě v rozsahu, v němž měla žalobkyně pracovní dobu zkrácenu., (Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. září 2014, sp. zn. 21 Cdo 1821/2013)

ASOCIATIVNÍ - ODVOZENÁ DISKRIMINACE



ombudsman
veřejný ochránce práv

Rozsudek SDEU ze dne 17. července 2008, ve věci C-303/06, S. Coleman proti Attridge Law a Stevu Law

Syn Sharon Coleman, která pracovala jako právní asistentka, trpěl řadou zdravotních potíží. V roce 2005 souhlasila s ukončením PP. Obrátila se nicméně na soud s tvrzením, že rozvázání PP bylo vynucené; zaměstnavatel s ní zacházel méně příznivě z důvodu skutečnosti, že pečuje o zdravotně postižené dítě.

ASOCIATIVNÍ – ODVOZENÁ DISKRIMINACE



ombudsman
veřejný ochránce práv

„[Z]ákaz přímé diskriminace ... není omezen pouze na osoby, které jsou samy zdravotně postiženy. Pokud zaměstnavatel se zaměstnancem, který sám není zdravotně postižen, zachází méně příznivým způsobem, než zachází, zacházel nebo by zacházel s jiným zaměstnancem ve srovnatelné situaci, a je-li prokázáno, že nepříznivé zacházení, jemuž je tento zaměstnanec vystaven, se zakládá na zdravotním postižení jeho dítěte, jemuž poskytuje převážnou část potřebné péče, je takové zacházení v rozporu se zákazem přímé diskriminace ...“ (Coleman, bod 56)

„Je pravda, že [Rámcová] směrnice obsahuje některá ustanovení, která se vztahují ... pouze na zdravotně postižené osoby. Její článek 5 tak stanoví, že za účelem zaručení dodržování zásady rovného zacházení ve vztahu ke zdravotně postiženým osobám se těmto osobám poskytuje přiměřené uspořádání.“ (Coleman, bod 39)



Předpoklady pronásledování (ustanovení § 4 odst. 3 antidiskriminačního zákona):

- Uplatnění práva na rovné zacházení (jedná se o sekundární diskriminaci),
- nepříznivé zacházení,
- a příčinná souvislost mezi předchozími okolnostmi.



- Předpokladem pronásledování je **předchozí uplatnění práva podle antidiskriminačního zákona**; dle ustanovení § 1 odst. 3 antidiskriminačního zákona má fyzická osoba právo na rovné zacházení a na to, aby nebyla diskriminována.
- Antidiskriminační zákon nspecifikuje způsob uplatnění. Zřejmě stačí jakékoliv, byť neformalizované uplatnění práva na rovné zacházení. Stěžovatelka se v tomto případě domáhala úpravy pracovní doby, která je opatřením k zajištění rovného zacházení.
- Zákaz pronásledování nelze vztáhnout pouze na situace, kdy skutečně došlo k porušení práva na rovné zacházení (primární diskriminaci) – tj., ukáže-li se až posléze, že právo na rovné zacházení oběti viktimizace nesvědčilo (a k primární diskriminaci nedošlo), neměla by mít tato skutečnost vliv na právní posouzení pronásledování.

(Zpráva VOP 211/2012/DIS)



Paní M. žádala zaměstnavatele o úpravu pracovní doby tak, aby mohla doprovázet své dítě do mateřské školy. Zaměstnavatel podnikal v oblasti koupě a prodeje potravin, a paní M. prováděla fakturace objednávek. Problém nastal před návratem z rodičovské dovolené; rozvržení pracovní doby paní M. nevyhovovalo, neboť jí neumožňovalo doprovázet dítě do mateřské školy. Jejím žádostem zaměstnavatel opakovaně nevyhověl. Nevyhověl ani její žádosti, aby byla přidělena na jinou pozici. Zaměstnavatel nakonec navrhl rozvázání pracovního poměru dohodou a vyplacení mimořádné odměny. V opačném případě měla nastoupit na původní pozici za sjednanou mzdu, která ale podle tvrzení paní M. byla téměř o polovinu nižší než mzda, kterou fakticky pobírala před odchodem na mateřskou dovolenou.



*Při posuzování vážnosti provozních důvodů na straně zaměstnavatele je **třeba zohlednit** povahu provozu, počet stávajících zaměstnanců, zastupitelnost jiným zaměstnancem, případně obtížnost obstarání jiného zaměstnance na částečný pracovní úvazek. Pokud může zaměstnavatel některým z těchto způsobů bez větších obtíží pokrýt svou potřebu, je povinen žadateli vyhovět.*

V případě, že pečující zaměstnanec žádá toliko o úpravu rozvržení pracovní doby, aniž by došlo k jejímu zkrácení, není zaměstnavatel povinen přijmout dalšího zaměstnance, neboť by mu tím vznikly nepřiměřené dodatečné mzdové náklady.

(Zpráva VOP 211/2012/DIS)



- **Možnosti pro flexibilní zaměstnávání**
- **Zaměstnavatelé mají povinnosti ve vztahu k pečujícím**
- **Návaznost na některé diskriminační důvody**
- **Konkrétní projev realizace povinnosti zajišťovat rovné zacházení**



- **Nedostatečné pobídky pro podporu sladování**
- **Administrativní překážky**
- **Existující práva **x** neefektivní vymáhání**

DĚKUJI ZA POZORNOST



Kancelář veřejného ochránce práv
Údolní 39
602 00 Brno
Czech Republic

Mgr. Sylva Hanáková
tel. 542 542 268
hanakova@ochrance.cz