

**Kontrolní činnost orgánů inspekce práce v oblasti  
rovného zacházení a zákazu diskriminace**

# ***10. let společně proti diskriminaci***

**23. 5. 2019**



## Rovné zacházení a zákaz diskriminace dle zákoníku práce

- Jedna ze základních zásad pracovněprávních vztahů – rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.
- Povinnosti zaměstnavatelů:
  - zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání (ust. §16 odst. 1 ZP)
  - dodržovat zákaz diskriminace zejména z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví (ust. §16 odst. 2 ZP)
  - poskytnout všem zaměstnancům za stejnou práci, či práci stejné hodnoty stejnou mzdu, plat nebo odměnu z dohody (ust. §110 odst. 1 ZP)
  - zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů (ust. §346b odst. 4 ZP)
  - zaměstnavatel je povinen projednat se zaměstnancem nebo na jeho žádost s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců anebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. (ust. §276 odst. 9 ZP)

## Rovné zacházení a zákaz diskriminace dle zákona o zaměstnanosti

Zaměstnavatelé jsou povinni:

- zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání (ust. § 4 odst. 1 ZoZ)
- dodržovat zákaz diskriminace, právo na zaměstnání nelze občanovi odeprít, z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví (ust. § 4 odst. 2 ZoZ)
- je zakázáno činit nabídky zaměstnání mající diskriminační charakter, které jsou v rozporu s pracovněprávními či služebními předpisy nebo nabídky odporující dobrým mravům (ust. § 12 odst. 1 ZoZ)
- zaměstnavatelé nesmějí vyžadovat při výběru zaměstnanců informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace, není-li jejich vyžadování v souladu se zvláštním právním předpisem, dále informace, které odporují dobrým mravům, a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele (ust. § 12 odst. 2 ZoZ)

## Specifika kontrolní oblasti

- Zaměření kontrol se ve velké míře odvíjí od obsahu obdržených podnětů
- Nejčastěji se inspektoři setkávají s podněty poukazujícími na „šikanu“ na pracovišti
- K poukazovanému jednání dochází mnohdy bez přítomnosti třetích osob a současně málokdy existují listinné doklady o daném jednání, inspektoři jsou často v situaci „tvrzení proti tvrzení“
- Je ve velké míře využíváno oprávnění dotazovat se zaměstnanců na pracovišti zaměstnavatele bez přítomnosti dalších fyzických osob
- Inspektoři narážejí na nevěli či strach ostatních zaměstnanců hovořit o vztazích na pracovišti, nebo dokonce na záměrné zkreslování informací

## Příklady zjištěné diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání

### *Manipulační dělník ve velkoskladu*

- Zaměstnavatel oznámil úřadu práce volné pracovní místo na pozici manipulační dělník ve velkoskladu s požadavkem na zdravotní způsobilost z důvodu fyzické náročnosti. Na ohlášené volné pracovní místo úřad práce vyslal 3 uchazeče o zaměstnání – muže ve věku 44 let, 60 let a 36 let na základě vystavených doporučenek. **Zaměstnavatel uchazečům na doporučenky uváděl důvod nepřijetí – „starý, potřebujeme „mladý“.** Diskriminace z důvodu věku byla prokázána u 3 uchazečů, kteří se o volné pracovní místo ucházeli, a zaměstnavatel jim tento důvod nepřijetí potvrdil na doručenkou. Zaměstnavatel argumentoval tím, že se jedná o velmi fyzicky namáhavou práci, a proto požadoval, aby tuto práci vykonávaly pouze zdravé osoby.

## ***"Pracovník/pracovnice ve skladu „***

- Uchazečka o zaměstnání ve výběrovém řízení byla odmítnuta se zdůvodněním, že jiní uchazeči výběrového řízení lépe odpovídali požadovanému profilu, uchazečka se dále dotazovala, z jakých důvodů byla odmítnuta. HR manažerem kontrolované osoby jí byla zaslána na její emailovou adresu odpověď ve znění: ....***"Jak s oblibou říkáme: Nehledáme toho nejlepšího, ale toho nejvhodnějšího, kdo ideálně doplní náš tým. V tuto chvíli je zatím náš tým čistě pánský, ve věkovém rozmezí mezi 20 - 35 roků. Hledáme tedy ideálně někoho, kdo do týmu zapadne. Bohužel k Vaší smůle se nám na pozici přihlásili mladší kluci“ ...***

## **„Přijmeme asistentku prodeje na HPP“.**

- Manažerka kontrolované osoby k vyvěšenému inzerátu sdělila: „ **Vždy na tomto pracovišti pracuje žena, kvůli sortimentu, proto je vhodné, aby tady byla žena.**“ Tímto jednáním kontrolovaná osoba upřednostňovala pro výběr nového zaměstnance na toto pracoviště ženu.

## **„Přijmu prodavače na brigádu (penzistu) do bazaru zde“**

- Kontrolovaná osoba uvedla, že potřebuje nějakou osobu na občasnou výpomoc na dohodu a pokud by se o nabízenou pozici ucházela např. matka na rodičovské dovolené a měla čas přijít pracovat v době, kdy by kontrolovaná osoba potřebovala, byla by přijata. Inzerce byla takto formulovaná z toho důvodu, že **potřebuje časově flexibilní osobu, což jsou většinou osoby v důchodovém věku.**

**Uchazečům o zaměstnání byly předkládány k vyplnění osobní dotazníky,** které vyžadovaly vyplnit příjmení, jméno, titul a rodné příjmení; den, měsíc, rok a místo narození, trvalé a přechodné bydliště, telefon, ev. číslo OP; rodné číslo; národnost, státní příslušnost; rodinný stav, cestovní pas, dotaz, zda je uchazeč voják, datum sňatku, rozvodu, ovdovění, dotaz na rodinné příslušníky, manželku, děti v rozsahu rodné číslo, datum narození, invalidity, bydliště a zaměstnání, dotaz na rodiče, dotazy týkající se vzdělání, dotazy na předchozí zaměstnavatele, sídlo, druh a délka pracovního zařazení, dotaz zda je proti uchazeči vedeno trestní stíhání - důvod; dotaz zda uchazeč pobírá důchod, druh, Kč, datum výměru; změněná pracovní schopnost - invalidita od a datum výměru, dotaz na zdravotní stav, na to, zda je uchazeč kuřák, dále na název zdravotní pojišťovny a na stanovené srážky ze mzdy (výživné, půjčky a jiné srážky).

- Kontrolovaná osoba se v námitkách pokusila odpovědnost přenést na vedoucího pracovníka daného pracoviště, který měl pochybit pouze tím, že tyto dotazníky vydával k vyplnění uchazečům o zaměstnání, přičemž byly určeny až přijatým zaměstnancům.



## Příklad zjištění v oblasti rovného zacházení a diskriminace na pracovišti

- Kontrola ve sféře vysokého školství byla zahájena na základě obdržení podnětů ke kontrole
- Bylo zjištěno nerovné zacházení se zaměstnanci, které spočívalo v:
  - selektivním výběru zaměstnanců, u kterých byla nadměrně kontrolována docházka
  - nařizování mimořádné lékařské prohlídky u vybraných zaměstnanců bez objektivního důvodu.
- Dále bylo v rámci kontroly např. zjištěno, že zaměstnavatel postihoval zaměstnance za to, že se zákonným způsobem domáhali svých práv, že vedoucí zaměstnanci nevytvářeli příznivé pracovní podmínky na pracovišti a další porušení, která nesouvisela s oblastí rovného zacházení a zákazu diskriminace
- Byla uložena pokuta ve výši 75 000Kč (úhrnná sankce za spáchání více správních deliktů). Sankce byla napadena žalobou ve správním soudnictví

## Výsledky kontrolní činnosti v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace v roce 2018

Diskriminace a rovné zacházení na pracovišti	
Počet obdržených podnětů	286
Počet kontrol	560
Počet porušení v dané oblasti	141*

Diskriminace a rovné zacházení při uplatňování práva na zaměstnání	
Počet obdržených podnětů	45
Počet kontrol	265
Počet porušení v dané oblasti	267*

\*U jednoho zaměstnavatele může být konstatováno více porušení

- V **76**ti případech bylo konstatováno **nerovné zacházení** v některé ze zákonem stanovených oblastí
- V **45**ti případech bylo zjištěno **nerovné odměňování**
- V **5**ti případech byla zjištěna **diskriminace**
  
- V **181** případech byly zjištěny **diskriminační nabídky** zaměstnání
- V **49**ti případech byla zjištěna **diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání**
- V **37** případech bylo zjištěno **nerovné zacházení při uplatňování práva na zaměstnání**

## Kontrolní činnost orgánů inspekce práce v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace v průběhu let

- Státní úřad inspekce práce se oblasti diskriminace a rovného zacházení věnuje dlouhodobě
- Vždy vybrána specifičtější oblast na kterou se kontrolní činnost v daném roce zaměřila např. rovné odměňování cizinců, od roku 2016 se oblastní inspektoráty práce zaměřily na kontroly rovného odměňování mužů a žen, mimo jiné v souvislosti s projektem MPSV „22% K ROVNOSTI“
- Velká část kontrol vykonána na základě informací z obdržených podnětů

Počet obdržených podnětů			
Rok	Celkem	Rovné zacházení a diskriminace na pracovišti	Rovné zacházení a diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání
2018	6670	286	45
2017	6870	298	47
2016	7395	318	75

Sankce		
Rok	Počet sankcí	Souhrnná výše sankcí
2018	72	510000
2017	56	959000
2016	59	741800

## Kontrolní činnost v budoucnu

- Rovnému zacházení a zákazu diskriminace jsou v roce 2019 věnovány dvě samostatné kontrolní oblasti
- Specifičtější oblast zaměření kontrolní činnosti v roce 2019 – rovné odměňování mužů a žen
- V rámci projektu Ministerstva práce a sociálních věcí „22% K ROVNOSTI“ vzniká metodika pro kontroly rovného odměňování mužů a žen
- V roce 2019 probíhá 5ti denní školení 30 inspektorů na téma genderové rovnosti
- Každoroční školení ke kontrolní činnosti v daných oblastech