

STÁTNÍ PŘÍSLUŠNOST JAKO DISKRIMINAČNÍ DŮVOD



SPOLEČNĚ PROTI DISKRIMINACI

2018



- volný trh → vyšší míra specializace → komparativní výhoda → blahobyt spotřebitelů a efektivní využívání zdrojů
- orgány pro rovné zacházení (equality bodies) – rasa, etnický původ, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání
- směrnice 2014/54/EU o opatřeních usnadňujících výkon práv udělených pracovníkům v souvislosti s jejich volným pohybem
- cíl – podpora volného pohybu (zejména pracovníků)
- volný pohyb osob
 - volný pohyb pracovníků
 - svoboda usazování (OSVČ)
 - volný pohyb osob ekonomicky neaktivních (studenti, důchodci)

- počet osob, které za prací migrují do jiných států EU je stále poměrně nízký
- Evropská komise identifikovala tři základní problémy
 - nedodržování práva EU ze strany členských států, ať už v rovině nesouladných právních předpisů nebo jejich nesprávné aplikace
 - nedodržování práva EU ze strany zaměstnavatelů a jiných soukromých subjektů, včetně advokátů, ať už z důvodu neznalosti nebo cíleného nedodržování
 - nedostatek informací o právech mezi migrujícími občany, kteří neví, jaká mají práva a jak se mohou případně bránit
- Jak to řešit?
 - ve vztahu ke státu Komise (řízení o porušení povinnosti)
 - ve vztahu k občanům a jiným soukromým subjektům nově vzniklé orgány – u nás VOP



Subjekty na podporu rovného zacházení a podporu pracovníků Unie a jejich rodinných příslušníků

Členské státy zajistí, aby pravomoci těchto subjektů zahrnovaly:

- **poskytování nebo zajišťování poskytnutí nezávislé právní či jiné pomoci** pracovníkům Unie a jejich rodinným příslušníkům, aniž jsou dotčena jejich práva a práva sdružení, organizací a jiných právnických osob uvedených v článku 3;
- **fungování jako kontaktní místo ve styku s obdobnými kontaktními místy** v jiných členských státech za účelem spolupráce a sdílení relevantních informací;
- **provádění nebo zadávání nezávislých průzkumů a analýz** týkajících se neodůvodněných omezení a překážek v souvislosti s právem na volný pohyb nebo diskriminace pracovníků Unie a jejich rodinných příslušníků na základě státní příslušnosti;
- **zajišťování zveřejňování nezávislých zpráv a předkládání doporučení** k veškerým otázkám souvisejícím s těmito omezeními a překážkami či diskriminací;
- **zveřejňování relevantních informací o uplatňování pravidel Unie** pro volný pohyb pracovníků na vnitrostátní úrovni.



1. Za účelem naplňování práva volného pohybu občanů Evropské unie **v souladu s přímo použitelným předpisem Evropské unie v oblasti volného pohybu pracovníků** ochránce
 - a) poskytuje **metodickou pomoc** občanům Evropské unie při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace,
 - b) provádí **průzkumy a analýzy** výkonu práva volného pohybu občanů Evropské unie,
 - c) zveřejňuje **zprávy** a vydává **doporučení** k otázkám souvisejícím s naplňováním práv občanů Evropské unie,
 - d) zveřejňuje **aktuální informace o právech občanů Evropské unie** v češtině a alespoň jednom dalším úředním jazyce Evropské unie,
 - e) zajišťuje **výměnu dostupných informací** s příslušnými národními, zahraničními a mezinárodními subjekty.
2. Úkoly podle odst. 1 vykonává ochránce i ve věcech práva na volný pohyb těch občanů Evropské unie, **na které se nevztahuje přímo použitelný předpis Evropské unie v oblasti volného pohybu pracovníků.**



- osobní– radíme občanům EU (občanem EU je každý občan některého členského státu EU) a občanům států Evropského hospodářského prostoru, také jejich rodinným příslušníkům (i když sami nejsou občané EU/EHP), kteří vykonali právo volného pohybu do jiného členského státu EU
- územní– migrující občané EU, pokud se obrací s problémem týkajícím se jiného státu, odkážeme na příslušné orgány v zahraničí
- časová– od 1. ledna 2018



- diskriminace z důvodu státní příslušnosti v oblastech života dle nařízení 492/2011 o volném pohybu pracovníků
 - přístup k zaměstnání;
 - podmínky zaměstnávání a pracovní podmínky, zejména oblasti odměňování, skončení pracovního poměru, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a pokud se pracovníci Unie stanou nezaměstnanými, profesního znovu začlenění nebo opětného zaměstnání;
 - přístup k sociálním a daňovým výhodám;
 - členství v odborech a způsobilost být zvolen do orgánů zastupujících pracovníky;
 - přístup k odborné přípravě;
 - přístup k bydlení;
 - přístup dětí pracovníků Unie k obecnému, učňovskému a odbornému vzdělávání;
 - pomoc poskytovaná úřady práce.
- pomoc občanům EU, na které nedopadá nařízení



- pracovníci – mohou podat antidiskriminační žalobu
- OSVČ, ekonomicky neaktivní – mohou podat žalobu na ochranu osobnosti, nikoli antidiskriminační žalobu



1. Kolik podnětů či stížností adresovaných Vašemu úřadu se ročně týká problematiky volného pohybu občanů EU?
2. Čeho konkrétně se nejčastěji takové podněty či stížnosti týkají?
3. Je možné z Vaší zkušenosti vysledovat nějaké trendy (např. s jakými překážkami se občané EU potkávají opakovaně)?
4. Znají dle Vaší zkušenosti povinné subjekty (zaměstnavatelé, poskytovatelé zboží a služeb, školy) svou povinnost nediskriminovat na základě státní příslušnosti?
5. Považujete současnou právní úpravu v oblasti ochrany před diskriminací migrujících občanů EU za dostatečnou?
6. Jak je zajištěna agenda práva EU na Vašem úřadě (např. kolik zaměstnanců se problematice věnuje, působí tito lidé na ústředí i v regionech)?



Kdo je pracovníkem ve smyslu práva EU?

- Christiane, účetní z Německa, která se přestěhovala do ČR a pracuje v pracovním poměru pro nadnárodní společnost
- Jean z Belgie, který se přestěhuje do ČR a založí si pánské holičství
- Jerzy, sociolog původem z malé vesničky v Polsku nedaleko od hranic s ČR, který nemohl doma najít práci, a tak se přestěhoval do Ostravy a začal hledat uplatnění tam
- Tena, z chorvatského Splitu, po střední škole jela studovat na univerzitu v Praze. Později si ke studiu našla práci.
 - pracuje na plný úvazek
 - pracuje na poloviční úvazek
 - pracuje nárazově, v průměru cca 20 hodin za měsíc



- nutno vykládat dle práva EU, ne českého práva
- definiční znaky
 - pracovník vykonává práci po určenou dobu
 - práce má určitou ekonomickou hodnotu
 - práci vykonává pro jinou osobu a podle jejích pokynů
 - a dostává za ni odměnu
- přeshraniční rozměr
- skutečná a efektivní činnost, která není jen okrajová



Rumunští zaměstnanci českého zaměstnavatele dostávají v průměru o 15 % nižší mzdu než jejich kolegové z Česka a Slovenska. Zaměstnavatel argumentuje tím, že výše jejich mzdy je dostatečná, protože na rumunské poměry jsou to i tak slušné peníze a navíc tito pracovníci nemají v Česku rodiny, které by museli živit.

Zaměstnavatel své rumunské zaměstnance méně často posílá na odborná školení. Důvodem je obava zaměstnavatele, že dotyční zaměstnanci mohou brzo ukončit svůj pracovní poměr a na školeních nabyté znalosti by využívali u jiného zaměstnavatele v jiném státě.

- Je postup zaměstnavatele v pořádku?



Manželé Wantulovi původem z polské Lodže už téměř 4 roky žijí a pracují v Olomouci, kde mají také hlášeno místo pobytu. Se svou malou dcerou šli na zápis do místní (spádové) mateřské školy. Dcera však do školky přijata nebyla s odůvodněním, že nemá ve školském obvodu trvalý pobyt. Argument, že rodina v daném obvodu skutečně bydlí a že nemůžou získat v ČR trvalý pobyt dříve než po 5 letech pobytu, škola nepřijala.

- Je postup mateřské školy v pořádku?



Kdo jsou rodinní příslušníci občana Unie, kteří mají právo na volný pohyb po EU a na rovné zacházení?

- manžel nebo manželka
- partner, se kterým občan Unie uzavřel registrované partnerství
- potomci mladší 21 let nebo ti, kteří jsou vyživovanými osobami, včetně potomků manžela/partnera
- předci v přímé linii, kteří jsou vyživovanými osobami, včetně předků manžela/partnera



Společnost prodávající nábytek a bytové doplňky nabízí u nákupu nad 3.000 Kč možnost koupit zboží na splátky. Aby mohl zákazník této možnosti využít, musí se prokázat průkazem potvrzujícím, že má na území ČR trvalý pobyt.

Na dotaz nespokojeného cizince-spotřebitele pracovnice obchodu odpoví, že takové podmínky plynou z nařízení vedení společnosti. Společnost se brání tím, že případné nezaplacené úvěry se v cizině složitěji vymáhají.

- Je tento postup v pořádku?



Pracovní inzerce

- Hledáme uchazeče/-ky na pozici recepční/ho. Požadujeme příjemné vystupování a dokonalou znalost českého jazyka.
- Výběrové řízení na pozici vychovatele/-ky v dětském domově. Dobrá znalost českého jazyka podmínkou.
- Přijmeme skladníka ve šroubárně. Nutná čeština slovem i písmem na úrovni rodilého mluvčího.
- Výběrové řízení na úředníka na odbor správních agend městského úřadu. Nutná znalost českého jazyka.



- Diskriminace?
 - Přímá/nepřímá?
- Legitimní cíl
- Přiměřenost vzhledem k požadavkům na konkrétní pracovní pozici
- Nezbytnost



Pracovní inzerce

- Hledáme právníka na krajský úřad, který by zpracovával matriční agendu. Jen pro občany ČR.

DĚKUJEME ZA POZORNOST

www.ochrance.cz

www.eso.ochrance.cz

www.facebook.com: Veřejný ochránce práv – ombudsman