



ALTERNATIVA

50+

VĚKOVÁ DISKRIMINACE

„Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti a právech“ a dále v čl. 3 že: „Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, rodu nebo jiného postavení“. (Listina základních práv a svobod)

Diskriminace je neopodstatněné a neodůvodněné nerovné zacházení, je zakázána pouze ze stanovených chráněných důvodů v určitých vymezených oblastech.

Právo rozlišuje dva typy diskriminace:

PŘÍMOU DISKRIMINACI: s určitou osobou je zacházeno méně výhodně, než s osobami jinými, a to z důvodů, které jsou zakázány (rasa, pohlaví, věk,...) a v situaci, která je pro všechny zúčastněné srovnatelná.

NEPŘÍMOU DISKRIMINACI: méně výhodné zacházení s určitou osobou ve srovnání s osobami jinými, avšak na rozdíl od diskriminace přímé se tak děje na základě zdánlivě neutrálního opatření nebo pravidla. O nepřímou diskriminaci se ale nejedná, jestliže je toto opatření nebo pravidlo (či zavedená praxe) objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k dosažení tohoto cíle jsou přiměřené a nezbytné.

VĚKOVÁ DISKRIMINACE

Základní zásadou v chování zaměstnavatele k zaměstnanci je, stejně jako u ostatních důvodů diskriminace, že zaměstnavatel nesmí zaměstnance z důvodu jejich věku diskriminovat. Existují nicméně tři specifické výjimky, které rozdílné zacházení na základě věku umožňují.



evropský
sociální
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

CO NENÍ DISKRIMINACE:

POŽADAVEK URČITÉHO MINIMÁLNÍHO VĚKU

Za věkovou diskriminaci se nepovažuje požadavek určitého minimálního věku nebo minimální doby praxe pro výkon některých povolání.

- funkce senátora či poslance,
- tato výjimka platí samozřejmě i u řady dalších povolání, například pro povolání advokáta – je nutné splnit podmínku tříleté praxe coby advokátní koncipient,
- odborné vzdělávání zasahující do důchodového věku a rozdílný věk odchodu do důchodu.

Co také není věkovou diskriminací?

- odmítnutí přijmout do zaměstnání osobu, která nesplňuje podmínku odborného vzdělání, pokud by započaté odborné vzdělávání zasáhlo do dosažení důchodového věku u této osoby,
- rozdílný věk odchodu do důchodu pro muže a ženy.

JAKÉ ZÁKONY STOJÍ NA VAŠÍ STRANĚ?

Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon, č. 198/2009 Sb.)

Diskriminace je zakázána v těchto oblastech:

- A)** práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání,
- B)** přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti,
- C)** pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování,
- D)** členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují,
- E)** členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují,
- F)** sociálního zabezpečení,
- G)** přiznání a poskytování sociálních výhod,
- H)** přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování,
- I)** přístupu ke vzdělání a jeho poskytování,
- J)** přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování.

Antidiskriminační zákon definuje následující zakázané diskriminační důvody:

- rasa, etnický původ a národnost,
- pohlaví – za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje také diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství a z důvodu pohlavní identifikace,
- sexuální orientace,
- věk,
- zdravotní postižení,
- náboženské vyznání, víra či světový názor.

Za diskriminaci je považováno i to, pokud je s někým nepříznivě zacházeno na základě domnělého důvodu. Pokud tedy např. domnělému zaměstnavateli připadáte příliš staří, nebo příliš mladí.

Podle antidiskriminačního zákona jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení – ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatně výdělečné činnosti, pracovní a jiné závislé činnosti, včetně odměňování.

Diskriminační důvod nesmí být ani důvodem pro ukončení pracovního poměru.

Za diskriminaci se považuje také:

- obtěžování,
- sexuální obtěžování,
- pronásledování,
- pokyn k diskriminaci,
- navádění k diskriminaci.

Zákoník práce (č. 262/2006 Sb.)

Zákoník práce ukládá zaměstnavatelům povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a poskytování dalších peněžitých i nepeněžitých plnění, odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Zákoník práce dále zakazuje jakoukoliv diskriminaci v pracovněprávních vztazích. Před uzavřením pracovního poměru smí zaměstnavatel od uchazečů o zaměstnání požadovat pouze údaje, které bezprostředně souvisejí se vznikem pracovní smlouvy.

Zákon o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb.)

Kromě obecného zákazu nerovného zacházení tento zákon zakazuje také diskriminační nabídky práce. Při výběru zaměstnanců nesmí zaměstnavatel vyžadovat informace týkající se:

- národnosti, rasového nebo etnického původu,
- politických postojů,
- členství v odborových organizacích,
- náboženství,
- filozofického přesvědčení,
- sexuální orientace,
- a dále informace, které odporují dobrým mravům (např. informace o plánech na rodinu či plánech na mateřství).

PORUŠENÍ ZÁKAZU DISKRIMINACE JE SPRÁVNÍM DELIKTEM, ZA KTERÝ MŮŽE ÚŘAD PRÁCE ULOŽIT POKUTU AŽ DO VÝŠE 1 000 000 KČ.

Diskriminační inzeráty z hlediska věku podle ombudsmana:

„Hledáme kolegu do mladého pracovního kolektivu.“

„Jste mladý, aktivní, máte rád výzvy?“

„Pracovní technik, práce na částečný úvazek, praxe nejméně 20 let v oboru“ – ačkoliv je legitimní, aby zaměstnavatel požadoval určitou dobu praxe, požadavek 20 let je zcela zjevně absurdní a nepřímou diskriminační na základě věku.

Inzeráty diskriminační z důvodu rodinného stavu podle ombudsmana:

„Vhodné pro maminky na mateřské.“

„Hledáme nejlépe manžele v důchodovém věku z okolí obce ...“

Občanský soudní řád (č. 99/1963 Sb.)

Diskriminační soudní spory jsou specifické tím, že žalobce nenese důkazní břemeno sám, nýbrž je sdílí společně s žalovaným. Sdílené důkazní břemeno znamená, že žalobci postačí, pokud před soudem prokáže, že se s ním zacházelo méně příznivě, než s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě některého diskriminačního důvodu. Pokud se žalobci podaří rozdílné zacházení prokázat, přechází důkazní břemeno na žalovaného, který musí naopak prokázat to, že důvod, který rozdílné zacházení zapříčinil, nebyl diskriminační.

VĚKOVÁ DISKRIMINACE U ZAMĚSTNAVATELE: ODMÍTNUTÍ UCHAZEČE O ZAMĚSTNÁNÍ ŘIDIČE NÁKLADNÍHO VOZIDLA Z DŮVODU VĚKU

Ochránce řešil případ 62letého muže, který se ucházel o místo řidiče nákladního vozidla. Zaměstnavatel jej na místo nepřijal s tím, že práce je fyzicky náročná – kromě řízení nákladních vozidel zahrnuje údržbu vozidel včetně vleků, odvoz bioodpadů, ovládání hydraulických jeřábů a činnost s jedno hákovým natahovacím zařízením. Tyto doplňkové činnosti tvoří 25 % pracovní činnosti. Zaměstnavatel muži výslovně sdělil, že pro něj tato práce „nepřipadá v úvahu“, jinými slovy – je na ni příliš starý a fyzicky by ji nezvládal. Následně na tuto pra-

covní pozici přijal zaměstnanec ve věku 29 let. Ochránce se tedy zabýval tím, zda v případě této pracovní pozice může být věk oním věcným důvodem, který spočívá v povaze práce, a který tedy může ospravedlnit nerovné zacházení. Dospěl k závěru, že tomu tak není, a postup zaměstnavatele ohodnotil jako přímou diskriminaci na základě věku. Ochránce uvedl, že je legitimní, pokud zaměstnavatel požaduje určitou fyzickou kondici pro práci řidiče nákladního vozidla, avšak nemůže pouze na základě jeho věku usuzovat, že zaměstnanec tuto kondici nemá a nemůže tedy práci vykonávat.

OBTĚŽOVÁNÍ A SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ

Antidiskriminační zákon zakazuje také obtěžování, které souvisí s pohlavím, sexuální orientací, rasou, náboženstvím, věkem nebo zdravotním postižením dané osoby, která je obětí takového jednání.

Obtěžování může mít dvojí záměr či důsledek:

- snížení důstojnosti dané osoby, nebo
- vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího a pokořujícího nebo urážlivého prostředí.

Co je vytvořením nepřátelského prostředí: například „přesazení“ zaměstnance na odlehlé pracovní místo, vyloučení z komunikace (emailové i osobní), ukládání nesmyslných pracovních úkolů – cílem je, aby zaměstnanec „dobrovolně“ odešel.

VĚKOVÁ DISKRIMINACE U ZAMĚSTNAVATELE: PŘÍPAD VEŘEJNÉHO OCHRÁNCE PRÁV

Pobírání starobního důchodu neopravňuje zaměstnavatele k tomu, aby zaměstnancům snížil plat, který pobírají souběžně s důchodem. Veřejný ochránce práv se zabýval případem, kdy zaměstnavatel snížil osobní příplatek zaměstnanci, který vedle platu začal pobírat starobní důchod. Ombudsman takový postup označil za nepřímou diskriminaci na základě věku, jelikož i když se jednalo o opatření, které bylo navenek neutrální (plat byl snížen všem zaměstnancům, kteří mají další souběžný příjem). Zaměstnavatel toto své počínání odůvodňoval tím, že musí přijmout úsporná opatření v souvislosti se snižováním příjmů, které mu jsou poskytovány ze státního rozpočtu. Nevyvrátil však, že při jeho rozhodování hrála roli věk zaměstnanců. Při změně výše osobního příplatku zaměstnavatel nemůže postupovat diskriminačně, nýbrž se musí rozhodovat pouze v mezích, které mu stanoví zákoník práce – tedy řídit se výsledky, kterých zaměstnanci dosahují.

KDY NENÍ NEROVNÉ ZACHÁZENÍ DISKRIMINACÍ?

Věcné důvody spočívající v povaze práce.

Sociálně-právní a psychologické poradenství organizace Alternativa 50+, o.p.s.

Pokud máte dotazy k tématu věkové diskriminace či diskriminace obecně, obraťte se na nás. Vaše dotazy Vám zodpoví právnička, odbornice na fungování a služby úřadů práce nebo psycholožka. Naše služby jsou bezplatné. Můžete nás kontaktovat telefonicky, e-mailem nebo prostřednictvím on-line poradny. Otevírací hodiny pro veřejnost jsou každé úterý od 10,00 do 16,00 hod. v kanceláři organizace.

V jakých oblastech Vám můžeme poradit?

- v případech diskriminace na základě věku a pohlaví na trhu práce, ve službách, ve vzdělávacím systému nebo v systému sociálního zabezpečení,
- v případě hrozící ztráty zaměstnání,
- při hledání nového zaměstnání nebo v procesu přijímacích řízení,
- v otázce sladování rodinného a pracovního života,
- při péči o závislou osobu (např. nemocní rodiče, partner/partnerka, hendikepované děti atp.).

ALTERNATIVA 50+, O. P. S.

Kancelář: **U Průhonu 1567 / 7a, Praha 7, 170 00**

info@alternativaplus.cz

tel.: +420 777 564 332

www.alternativaplus.cz

<http://alternativaplus.cz/pravni-poradna/>

Organizace Alternativa 50+, o.p.s. si klade za cíl rozvíjet rovné příležitosti v české a evropské společnosti, a to především v oblasti postavení různých věkových skupin a žen a mužů. Organizace vychází z přesvědčení, že diverzita na úrovni zaměstnavatelů, organizací i společnosti je nejvhodnějším nástrojem pro zapojení různorodých skupin obyvatel, pro využití jejich talentu a současně proti iskriminaci, která negativně ovlivňuje nejen dotčené jedince, ale i celou společnost. Usilujeme také o rozvoj mezigenerační solidarity. Dalším záměrem organizace je poskytovat přímou poradenskou a další navazující pomoc obětem diskriminace na základě pohlaví a věku a mnohonásobné diskriminace.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Tento projekt je financován z ESF prostřednictvím OP LZZ a ze státního rozpočtu ČR.