

Rovné příležitosti

1. Rovné příležitosti reagují na diskriminaci ve společnosti a na trhu práce.
2. Rovné příležitosti znamenají, že všichni mají rovnou startovní čáru bez ohledu na pohlaví, věk, etnicitu či zdravotní stav.
3. Koncept rovných příležitostí ukazuje, že bychom měli posuzovat především individuální vlastnosti a schopnosti člověka a nesoudit na základě očekávání, která máme k různým skupinám lidí.
4. Uplatňovat rovné příležitosti je férové. Nikdo by neměl být znevýhodňován, protože ho považujeme za příliš starého nebo mladého nebo protože si myslíme, že ženy nedokážou vykonávat tuto práci a muži zase jinou.

Rovné postavení žen a mužů na trhu práce

- Jak ženy, tak muži by měli být posuzováni na základě svých schopností, zkušeností a vzdělání.
- Do jejich hodnocení by neměly vstupovat zažitá stereotypy o tom, že ženy nejsou dobré vedoucí a že muži se nedokážou soustředit na drobnosti a být pečliví.
- Rovné příležitosti neznamenaají, že ženy a muži jsou stejní.
- Naopak, rovné příležitosti a antidiskriminační opatření uznávají odlišnosti a říkají, že žádná z těchto odlišností by neměla být základem pro diskriminaci.
- Programy rovných příležitostí myslí na postavení žen v období mateřství a rodičovství a jejich součástí jsou i programy sladování rodinného a pracovního života.

Listina základních práv a svobod

- Listina základních práv a svobod je součást ústavního pořádku České republiky.
- Základní práva a svobody dosažené v Listině v zásadě vyjadřují vztah mezi státem a občanem.

Listina základních práv a svobod

HLAVA ČTVRTÁ – HOSPODÁŘSKÁ, SOCIÁLNÍ A KULTURNÍ PRÁVA

- každý má právo na svobodnou volbu povolání, podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost
- každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací
- právo na stávkou je zaručeno mimo soudců, státních zástupců, příslušníkům ozbrojených a bezpečnostních sil
- právo na spravedlivou odměnu za práci
- ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci
- každý má právo na ochranu zdraví
- každý má právo na vzdělání, povinná je školní docházka
- každý má právo na příznivé životní prostředí

Zákoník práce

- Zaměstnavatel je povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.
- Zakázána je jakákoliv diskriminace podle zákonem stanovených diskriminačních znaků.

Diskriminace při hledání zaměstnání

- Diskriminací z právního pohledu se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě než s osobou jinou ve srovnatelné situaci, a to z důvodů výslovně stanovených antidiskriminačním zákonem.

Diskriminace při hledání zaměstnání

- Stěžejní právní úpravu věnující se této konkrétní problematice lze nalézt v antidiskriminačním zákoně (č. 198/2009 Sb.), zákoníku práce (č. 262/2006 Sb.) a v zákoně o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb.).
- Tyto předpisy zakotvují právo na rovné zacházení a současně povinnost zaměstnavatele rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání zajišťovat a dále výslovně stanovují zákaz diskriminace.

Diskriminace při přijímacím pohovoru

- Zaměstnavatel smí od uchazeče vyžadovat pouze údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy.
- Zákoník práce uvádí příkladný (neuzavřený) výčet okruhů informací, které zaměstnavatel vyžadovat nesmí nikdy např. (přímá diskriminace)
 - původ, etnicity či národnosti,
 - příslušnost v politických stranách nebo příslušnost k církvi,

Diskriminace při přijímacím pohovoru

diskriminačním jednáním je zejména zjišťováním:

- věku,
- sexuální orientace,
- pohlaví (čímž je myšleno také z důvodu, těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace),
- počtu dětí, jejich věku a zajištění hlídání,
- zdravotního postižení.

Diskriminace při přijímacím pohovoru

- Je nutné znát okruh informací, které od Vás zaměstnavatel nesmí vyžadovat,
- Je nutné uvědomit si svá práva a tyto informace sami od sebe nesdělovat,
- Je vhodné se na osobní pohovor připravit,
- Informaci, kterou zaměstnavatel vyžadovat nesmí, nepřikládejte do svého životopisu ani do motivačních dopisů, nesdělujte ji po telefonu,
- Vymezte si okruh otázek, na které se zaměstnavatel během pohovoru může zeptat, a přichystejte si svou odpověď. Před osobním pohovorem si vyzkoušejte, jak budete na podobné dotazy reagovat,
- Pokud se zaměstnavatel neptá přímo, odpovídejte obdobně,
- Zeptejte se zaměstnavatele, proč se na tuto informaci ptá, k jakému účelu ji potřebuje vědět.

Inzertní diskriminace

(nepřímá diskriminace)

- V inzerátech s nabídkou práce se nejčastěji objevuje diskriminace z důvodu věku a pohlaví., dále pak státní příslušnosti či národnosti nebo zdravotního postižení.
- Inzerát nesmí tedy zveřejňovat diskriminační nabídky např., že práce je jen pro muže nebo pro ženu, nabídky mladého kolektivu (*do mladého a dynamického kolektivu přijmeme....*) – tím jsou a priori vyloučeni starší uchazeči.), nebo že práce je jen pro určitou národnost (*v inzerátu na pozici pomocného stavebního dělníka je od uchazečů vyžadována znalost ukrajinského jazyka*).
- Může však existovat podstatný důvod, kterým je zejména povaha vykonávané práce, například odmítnutí muže do ženského tanečního souboru.

Diskriminací také je:

- Obtěžování
 - a) snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí,
 - b) které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů (např. jednání vedoucího, nebo skupiny pracovníků).
- Sexuální obtěžování

Rozdílné odměňování

- Odměňováním se pro účely tohoto zákona rozumí veškerá plnění, peněžitá nebo nepeněžitá, opakující se nebo jednorázová, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována osobě při závislé činnosti – pracovní poměr.
- Dle statistik mají ženy v ČR za stejnou práci celkem o 22,5 % nižší platy než muži.
Průměrně to dělá až 7000,- Kč měsíčně.

Kam se obrátit v případě diskriminace

- Inspektorát práce
- Veřejný ochránce práv
- Soud

V podnětu je nutné popsat situaci, během níž k diskriminaci došlo, z jakého důvodu podle Vás k diskriminaci došlo, kdo se jí dopustil, uveďte, co jste učinili na svou obranu, případně přiložte důkazy, pokud existují (listiny, nahrávky, svědectví jiných osob apod.).

Co není diskriminace

- Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností nebo souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, a který je pro výkon této práce nezbytný.
- požadavek minimálního věku, odborné praxe či délky zaměstnání, jestliže je to pro výkon povolání nezbytné,
- rozdílné zacházení za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství, ochrany osob se zdravotním postižením a osob mladších 18 let,

Pracovní poměr

- Pracovní poměr (pracovní smlouva) je smluvní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, jehož předmětem je pracovní činnost, kterou se zaměstnanec zavazuje za mzdu, popř. plat, pro zaměstnavatele vykonávat.
- Závislá činnost - z hlediska daní z příjmu je to taková činnost, která není vykonávána zcela nezávisle, tzn. pod vlastním jménem, na vlastní účet a s vlastní odpovědností, ale podle pokynů toho, kdo odměnu za vykonanou práci vyplácí (zaměstnavatel).

Povinnosti zaměstnavatel před uzavřením pracovního poměru

- Zaměstnavatel musí před podpisem pracovní smlouvy zaměstnance informovat o jeho základních právech a povinnostech, které pro něj z pracovního poměru vyplývají.
- Na základě zákoníku práce např. musí mít všichni zaměstnavatelé pracovní řád, který definuje základní povinnosti a práva zaměstnanců, zaměstnavatele a řídicích pracovníků.
- Jeho součástí musí být ustanovení o ochraně před diskriminací

Pracovní smlouva

- Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.
- Pracovní smlouva musí obsahovat
 - a) druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,
 - b) místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle písmene a) vykonávána,
 - c) den nástupu do práce.
- (2) Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně.
(3) Nenastoupí-li zaměstnanec ve sjednaný den do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo se zaměstnavatel do týdne nedozví o této překážce, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit.
(4) Od pracovní smlouvy je možné odstoupit, jen dokud zaměstnanec nenastoupil do práce. Pro odstoupení od pracovní smlouvy se vyžaduje dodržení písemné formy, jinak se k němu nepřihlíží.
(5) Každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení pracovní smlouvy.

Se vznikem pracovní smlouvy

- doba trvání pracovní smlouvy (určitá, neurčitá)
- zkušební doba (3 měsíce)
- údaj o délce dovolené (20 pracovních dní dovolené)
- způsob určování dovolené
- údaj o výpovědních dobách
- údaj o týdenní pracovní době a rozvržení
- údaj o mzdě (platový výměr)
- informace o způsobu odměňování
- údaj o splatnosti mzdy (výplatní termín)
- údaj o místě a způsobu vyplácení mzdy (hotově, na účet)

Při vzniku pracovního poměru musí zaměstnavatel ještě seznámit zaměstnance s:

- pracovním řádem nebo vnitřními předpisy
- BOZP

Práce konané mimo pracovní poměr

Dohoda o pracovní činnosti

- Dohoda o pracovní činnosti je vhodná spíše pro nárazově vykonávanou práci, běžně i na dobu neurčitou,
- Nesmí překročena polovina běžné týdenní pracovní doby (20h).
- Při mzdě do 2 500 Kč zaměstnavatel nestrhává sociální a zdravotní pojištění.
- Jedná se o zaměstnání malého rozsahu.
- Náležitosti smlouvy jsou totožné jako u pracovního poměru.

Práce konané mimo pracovní poměr

Dohoda o provedení práce

- Je uzavírána s fyzickou osobou, jestliže předpokládaný rozsah práce, na který se dohoda uzavírá, není větší než 300 hodin ročně.
- Tuto dohodu lze sjednat pouze písemně.
- Z odměny se nesráží zdravotní ani sociální pojištění.
- Sociální a zdravotní pojištění zaměstnavatel neplatí, brigádník nemá tedy nárok na nemocenskou
- Tento pracovněprávní vztah zaniká provedením práce.

Mzda

- (1) Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.
- (2) Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce 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.
- (3) Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce.
- (4) Pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovosti pracovního prostředí.
- (5) Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.

Zaručená mzda

- S novým zákoníkem práce byl v roce 2007 zaveden pojem zaručená mzda, který na rozdíl od minimální mzdy stanoví nejnižší cenu práce s ohledem na složitost, odpovědnost a namáhavost vykonávané práce. Jedná se o mzdu nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle zákoníku práce, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového nebo platového výměru za stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin.
- V případě jiné délky stanovené týdenní pracovní doby než 40 hodin týdně (např. u 2 směnného pracovního režimu 38,75 hodiny týdně, 3směnného a nepřetržitého pracovního režimu 37,5 hodiny týdně apod.) se hodinové sazby minimální mzdy i nejnižší úrovně zaručené mzdy úměrně zvyšují.
- Pokud je však se zaměstnancem sjednána individuálně kratší pracovní doba nebo pokud zaměstnanec neodpracoval v kalendářním měsíci příslušnou pracovní dobu odpovídající stanovené týdenní pracovní době, minimální mzda a nejnižší úroveň zaručené mzdy se úměrně snižují.

Zaručená mzda

Skupina prací	Hodinová zaručená mzda 2016	Hodinová zaručená mzda 2017	Měsíční zaručená mzda 2016	Měsíční zaručená mzda 2017
1	58,70 Kč	66,00 Kč	9 900 Kč	11 000 Kč
2	64,80 Kč	72,90 Kč	10 900 Kč	12 200 Kč
3	71,60 Kč	80,50 Kč	12 100 Kč	13 400 Kč
4	79,00 Kč	88,80 Kč	13 300 Kč	14 800 Kč
5	87,20 Kč	98,10 Kč	14 700 Kč	16 400 Kč
6	96,30 Kč	108.30 Kč	16 200 Kč	18 100 Kč
7	106,30 Kč	119,60 Kč	17 900 Kč	19 900 Kč
8	117,40 Kč	132,00 Kč	19 800 Kč	22 000 Kč

Příplatky

- Mzda práci přesčas - Zaměstnavatel může práci přesčas nařídit jen výjimečně, a to do 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v roce. Do ročního limitu se nezapočítává práce přesčas, za kterou bylo poskytnuto náhradní volno
- Za dobu **práce ve svátek** ([§115 ZP](#)) přísluší zaměstnanci náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek. Za dobu náhradního volna má nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku (100 %) namísto náhradního volna s tím, že přednost má náhradní volno. Jestliže zaměstnanec v důsledku svátku, který připadl na jeho obvyklý pracovní den, nepracuje, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.
- Za **práci v noci** přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku ([§116 ZP](#)), není-li sjednáno v kolektivní smlouvě jinak. Práci v noci se rozumí časový interval od 22:00 hodin do 6:00 hodin. Na příslušnou noční směnu se zásadně vztahují pravidla platná pro kalendářní den, v němž směna začíná. To znamená, že na směnu začínající v neděli a končící v pondělí ráno se pohlíží jako na směnu nedělní.
- Za dobu **práce v sobotu a v neděli** přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku.

Národní soustava povolání

<http://katalog.nsp.cz/uvod.aspx>

Pracovní činnosti kuchař/ka

- Spolupráce při objednávání, přejímce a skladování zboží.
- Předběžná příprava surovin k výrobě.
- Komplexní tepelná úprava pokrmů včetně expedice.
- Tvorba vlastních receptur teplé kuchyně.
- Znalost systému HACCP a kritických bodů v teplé kuchyni.

Pracovní činnosti číšník/servírka

- Příprava a aranžování místností a tabulí.
- Přijímání a umísťování hostů, poskytování rady při výběru pokrmů a nápojů.
- Servírování a vydávání pokrmů a nápojů.
- Ošetřování a nalévání nápojů.
- Účast na přípravě a obsluze při slavnostních akcích.
- Přijímání objednávek.
- Inkaso plateb a spolupráce s pokladnou.
- Péče o používané předměty (sklenice, nádobí, příbory atd.).
- Uskladňování a kontrola zboží a předmětů používaných v restauraci.
- Odborná instruktáž u speciálních pokrmů a nápojů.

Pracovní činnosti prodavač/ka

- Zajištění přípravy a úpravy zboží k prodeji podle specifikace prodáváného zboží.
- Práce na pokladních systémech.
- Vedení kontrolní pokladny, obstarávání hotovostních a bezhotovostních plateb.
- Uzavírání prodejních transakcí o zboží a službách se zákazníkem.
- Příjem zboží a zajištění kontroly při převímce.
- Udržování a posilování kontaktů se zákazníky.
- Poskytování efektivních služeb zákazníkům, vyřizování dotazů a stížností.
- Poskytování kvalifikované poradenské činnosti a nezbytných informací zákazníkovi.
- Přijímání objednávek zákazníků a jejich vyřizování.
- Převímka, kontrola, skladování, ošetřování a dohlížení na zboží.
- Inventarizace a pomoc při identifikaci a plánování požadavků na nákup zboží.

Pracovní doba

- Pracovní doba je doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci (§78 a §79 ZP). Součástí pracovní doby není doba odpočinku.
- Délka pracovní doby činí obecně nejvýše 40 hodin týdně. Zvláštním způsobem je upravena délka týdenní pracovní doby u zaměstnanců, kteří pracují v náročnějších pracovních režimech.
- Pojmem "**směna**" se označuje část stanovené týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Kromě jednosměnného pracovního režimu existují dvousměnný, třisměnný a nepřetržitý pracovní režim.

Dovolená

Podmínky pro vznik nároku na dovolenou:

- za kalendářní rok - odpracování 60 dnů,
- za poměrnou část - každých odpracovaných 21 dnů přísluší zaměstnanci jedna dvanáctina dovolené za kalendářní rok
- Jestliže poměrná část dovolené činí necelý den, zaokrouhlí se na půlden. To platí i pro výpočet dvanáctin dovolené.

Ukončení pracovního poměru

Pracovní poměr může skončit:

- dohodou,
- výpovědí,
- okamžitým zrušením (trestný čin, porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem, drobné porušování pracovní kázně – několikrát, ztráta důvěry)
- zrušením ve zkušební době,
- uplynutím sjednané doby,
- u cizinců odnětím povolení k pobytu, vyhoštěním či uplynutím doby platnosti povolení k zaměstnání,
- smrtí zaměstnance,
- smrtí zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou

Zákaz výpovědi

- **zaměstnanec je uznán dočasně neschopným k výkonu práce pro nemoc či úraz**, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek, a v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení; při onemocnění tuberkulózou se tato ochranná doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování
- **je povolán k výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení** ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu těchto cvičení, až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z těchto cvičení
- **při uvolnění zaměstnance k výkonu veřejné funkce**
- **zaměstnankyně je těhotná nebo kdy čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou**, (Výpověď doručená v době, kdy je zaměstnankyně těhotná, je neplatná i v případě, že v době doručení o těhotenství nikdo neví, ani sama zaměstnankyně!)
- **zaměstnanec pracující v noci byl uznán na základě lékařského posudku dočasně nezpůsobilým pro noční práci**

Další situace

- **Hromadné propouštění**
- **Odstupné**
- Zaměstnanec, kterému skončil pracovní poměr výpovědí ze strany zaměstnavatele nebo dohodou pro organizační změny (§ 52 písm. a) až c) ZP), **má nárok na odstupné** ve výši:
 - jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
 - dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
 - trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky,
 - součtu trojnásobku jeho průměrného výdělku a částek uvedených v bodech výše, jestliže dochází k rozvázání pracovního poměru v době, kdy se na zaměstnance vztahuje v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4.

Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru

- Neoprávněné rozvázání pracovního poměru
- Musí o tom rozhodnout soud
- Náhrada mzdy