



Preambule

Férový zaměstnavatel si je vědom své nepřetržitě spoluzodpovědnosti za vytváření a udržování pracovního prostředí, které umožňuje osobám pohybujícím se v tomto prostředí uplatňovat svá práva a plnit své povinnosti. Férový zaměstnavatel z tohoto důvodu dbá, aby byla z jeho strany naplňována zásada rovného zacházení. Prostřednictvím této zásady umožňuje, aby u něj osoby využívaly pracovních příležitostí, a nečiní před vznikem pracovního vztahu, po dobu jeho trvání, při jeho skončení a v rámci svých možností i po skončení vztahu mezi těmito osobami rozdíly ve svém přístupu k nim, co do jejich rasy, pohlaví, vyznání, národnosti, státní příslušnosti, věku, zdravotního a duševního stavu a dalších relevantních kritérií.

Férový zaměstnavatel chápe, že rovné zacházení napomáhá utvářet dojem z něho samého, usnadňuje začlenění nového zaměstnance do pracovního kolektivu, přispívá k rozvoji příznivých podmínek na zaměstnavatele, upevňuje vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem navzájem, zvyšuje zájem o trvání pracovního vztahu, nekonečí skončení pracovního vztahu.

Férový zaměstnavatel zároveň nezůstává jen u zdůrazňování formální existence pravidel sledujících dosažení rovného zacházení. Férový zaměstnavatel z tohoto důvodu zejména otevřeně přispívá k realizaci žádoucího stavu rovného zacházení stanoveného právními normami. Za tímto účelem se férový zaměstnavatel sám podílí i na tvorbě opatření umožňujících ověření realizace tohoto žádoucího stavu, umožňuje následně seznámení se s přijatými opatřeními, aby bylo možné určit, zda skutečně jedná v souladu se žádoucím stavem.

Férový zaměstnavatel pro vše výše uvedené proto ctí rovné zacházení jako hodnotu, která je ku prospěchu nejen jemu samotnému, ale i celé společnosti.

Právní rámec

Problematika rovného zacházení a zákazu diskriminace ve vztahu k zaměstnání je dlouhodobým tématem jak na úrovni mezinárodního společenství, například v rámci činnosti některých mezinárodních organizací,¹ tak i na regionální úrovni, například v případě Evropské unie.² Rovnému přístupu a zákazu diskriminace se samozřejmě podrobně věnují i právní řády jednotlivých států. V České republice je otázka rovného – nediskriminujícího přístupu upravena na zákonné úrovni v několika předpisech. Tím nejdůležitějším je tzv. antidiskriminační zákon.³ S dílčími úpravami se lze rovněž setkat v zákoníku práce,⁴ zákoně o zaměstnanosti.⁵

Důležitost antidiskriminačního zákona je dána tím, že vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace fyzických osob ve vztazích, na které se zákon vztahuje (například práva na zaměstnání a přístup k zaměstnání), a prostředky ochrany před diskriminací. Antidiskriminační zákon právem na rovné zacházení rozumí právo nebyť diskriminován z důvodů uvedených v zákoně – rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.

¹ Srov. například Úmluva o diskriminaci (zaměstnání a povolání) z roku 1958, č. 111, nebo Deklarace o základních principech a právech v práci z roku 2007, obojí Mezinárodní organizace práce.

² Srov. Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, případně Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.

³ Zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

⁴ Srov. ust. § 16 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁵ Srov. ust. § 4 a 12 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Za zajišťování rovného zacházení zákon pokládá přijetí takových 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.⁶ Zaměstnavatelům pak zákon ukládá povinnost 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.⁷ Zákon rovněž obsahuje i jednotlivé formy diskriminace (přímá, nepřímá), a tyto dále vymezuje.⁸

Kritéria férovosti

Jestliže právní normy určují žádaný stav a za tímto účelem stanoví subjektům práva a povinnosti, z praktického hlediska je klíčovým problémem dodržování takových norem, resp. v případě rovného zacházení, jak vůbec ověřit zda férový zaměstnavatel naplňuje stav, který by měl být férový pro obě strany? Z tohoto důvodu je potřeba přistoupit ke stanovení konkrétních kritérií, podle kterých je možné posoudit situaci u daného zaměstnavatele:

⁶ § 5 odst. 2 antidiskriminačního zákona

⁷ § 5 odst. 3 antidiskriminačního zákona

⁸ Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci (§2 odst. 3 zákona). Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním (§3 odst. 1 zákona).

1/ Vyběr vhodného zaměstnance – inzerce

Již na samém začátku výběru vhodného zaměstnance může dojít k situacím, při kterých jsou z možnosti získat zaměstnání vylučovány určité osoby, aniž by zde k tomu byl zákonný důvod. Takové jednání je však v rozporu s rovným zacházením, je diskriminující. Tak například prostřednictvím uveřejnění nabídky k zaměstnání se lze často setkat s nabídkami, které diskriminují mezi zájemci o nabízené místo pro některý ze zakázaných důvodů uvedených v antidiskriminačním zákoně (věk, pohlaví, atd.). Takové nabídky předem vyřazují z okruhu zájemců „nehodící se“ osoby, čímž jim neumožňují realizovat své právo na zaměstnání.⁹

Dle ust. § 12 odst. 1 zákona o zaměstnanosti je zakázáno činit nabídky zaměstnání, které:

- a) mají diskriminační charakter,
- b) nejsou v souladu s pracovněprávními nebo služebními předpisy, nebo
- c) odporují dobrým mrávům.

Odstavec 2 téhož ustanovení pak zakazuje, aby zaměstnavatel při výběru zaměstnanců vyžadoval informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, atd. není-li jejich vyžadování v souladu se zvláštním právním předpisem. Hlediska pro výběr zaměstnanců musí zaručovat rovné příležitosti všem fyzickým osobám ucházejícím se o zaměstnání.

Zároveň však porušením rovného zacházení a diskriminací není rozdílné zacházení ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, ve věcech pracovních, služebních poměrů nebo jiné závislé činnosti, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené.¹⁰

Dlužno dodat, že do konce roku 2011 obsahoval § 4 zákona o zaměstnanosti vlastní, početnější výčet zakázaných důvodů, než tomu je v případě antidiskriminačního zákona.¹¹ Nicméně zákonem č. 367/2011 Sb., došlo ke změně § 4 zákona o zaměstnanosti. Důvodová zpráva k zákonu k tomu stručně uvádí, že ke změně dochází z důvodu odstranění duplicitní úpravy. Srovnáme-li obojí, je zřejmé, že antidiskriminační zákon je na důvody chudší. Například zde chybí státní občanství.

Státní občanství přitom nelze ztotožnit s národností, která je jako důvod uvedena v antidiskriminačním zákoně (v tomto případě zákon nechrání cizí státní příslušníky, ale občany odlišné národnosti). Státní občanství a národnost jsou tedy dva odlišné důvody.

V rámci Evropské unie je nicméně diskriminací z důvodu státní příslušnosti věnována značná pozornost. Tak již v primárním právu dle čl. 18 Smlouvy o fungování Evropské unie je zakázána jakákoli diskriminace na základě státní příslušnosti. Stejně je tomu tak i dle čl. 21 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie. Pokud jde občany členských států Evropské unie a jejich rodinné příslušníky, mají dle zákona o zaměstnanosti stejné právní

postavení jako občané České republiky, pokud zákon nestanoví jinak.¹² Za určitých okolností je problematický i častý požadavek zaměstnavatelů znalosti českého jazyka uváděný v nabídkách zaměstnání. Přestože může být určitá míra znalosti českého jazyka v některých případech opodstatněná, například na úrovni rodilého mluvčího jde-li o výuku českého jazyka, měl by tento požadavek vycházet z povahy nabízené pozice – náplně práce. Tak nebude například potřeba rodilého mluvčího, pokud se jedná o pozici, při které je vykonávána manuální práce (dělník, atp.). Nepřiměřené nároky na znalost českého jazyka s ohledem na povahu zaměstnání mohou být diskriminační z důvodu státní příslušnosti.¹³ Na některých pozicích proto postačí i minimální znalost českého jazyka, případně znalost na komunikativní úrovni (například při poskytování služeb klientům). Pokud je to s ohledem na nabízenou pozici možné, může zaměstnavatel zveřejnit nabídku jak v českém, tak případně i v jiném jazyce.

Obdobně i inzerovaný požadavek na vzdělání (co do dosažené úrovně nebo místa – například pouze v ČR), by měl odpovídat nabízené pozici, aby tak nebyly diskriminovány osoby, které studovaly v zahraničí.

Férový zaměstnavatel proto při hledání nových zaměstnanců prostřednictvím inzercí zveřejňuje takové nabídky, které nediskriminují mezi zájemci o nabízené místo. Zároveň férový zaměstnavatel nepožaduje absolvování českých škol a znalost českého jazyka na určité úrovni v případech, kdy to s ohledem na náplň práce není třeba.

2/ Péče o zaměstnance a osobní rozvoj

Zájem na trvání pracovního vztahu a dosahování příznivých výsledků v zaměstnání je mimo jiné dán i okolnostmi, za nichž je práce vykonávána. Ochrana zdraví při práci, možnosti dalšího vzdělávání, apod. tak přispívají ke korektnímu vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Prostředkem je otevřená a vzájemná komunikace mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zároveň je nutné pamatovat na to, že v pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoli diskriminace.¹⁴ Zaměstnavatelé musí zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky a o odbornou přípravu.¹⁵

Zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce a zajišťovat pro zaměstnance závodní preventivní péči.¹⁶ Zaměstnavatelé proto zejména předcházejí rizikům, poskytují přiměřené informace a pokyny o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, například formou seznámení s riziky, přijatými ochrannými opatřeními, školeními, případně i poskytnutím ochranných pracovních prostředků.¹⁷ Zaměstnanec má pak korespondující právo na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví, být informován o rizicích, spoluúčasti na řešení otázek týkajících se bezpečnosti a odmítnutí výkonu

⁹ Srov. znění § 4 zákona o zaměstnanosti, který garantuje fyzickým osobám uplatňující právo na zaměstnání rovné zacházení a zakazuje diskriminaci. Od roku 2012 zde přitom zákon o zaměstnanosti pouze odkazuje na antidiskriminační zákon (podrobněji k této změně viz dále).

¹⁰ J§ 6 odst. 3 antidiskriminačního zákona

¹¹ Jako zakázané důvody zákon o zaměstnanosti uváděl: pohlaví, sexuální orientaci, rasový nebo etnický původ, národnost, státní občanství, sociální původ, rod, jazyk, zdravotní stav, věk, náboženství či víru, majetek, manželský a rodinný stav nebo povinnost k rodině, politické nebo jiné smýšlení, členství a činnost v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů.

¹² § 3 odst. 2 zákona o zaměstnanosti. Obdobně rodinní příslušníci občana České republiky, kteří nejsou státními příslušníky České republiky ani jiného členského státu Evropské unie, mají v právních vztazích upravených tímto zákonem stejné právní postavení jako občan České republiky, pokud tento zákon nestanoví jinak (§ 3 odst. 3 zákona o zaměstnanosti).

¹³ Jednalo by se v takovém případě o nepřímou diskriminaci.

¹⁴ § 16 odst. 2 zákoníku práce

¹⁵ § 16 odst. 1 zákoníku práce

¹⁶ § 224 zákoníku práce

¹⁷ § 103 a § 104 zákoníku práce

práce, o níž má důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví, popřípadě život nebo zdraví jiných fyzických osob; takové odmítnutí není možné posuzovat jako nesplnění povinnosti zaměstnance. Zaměstnanec jsou rovněž mimo jiné povinni dodržovat pokyny zaměstnavatele, pracovní postupy a používat pracovní prostředky.¹⁸

Zaměstnavatelé dále pečují o odborný rozvoj zaměstnanců, kam patří zaškolení a zaučení zaměstnanců, prohlubování a zvyšování kvalifikace.¹⁹ Jedním z praktických nástrojů k podpoře zaměstnanců je i individuální plán rozvoje. Jedná se o oboustranný závazek, který řeší postavení zaměstnance u zaměstnavatele, využívá jeho individuálních vlastností, obsahuje výčet činností (školení, semináře, atd.) jak rozšířit žádoucí schopnosti zaměstnance ve stanoveném časovém období. Individuální plán tak posiluje odpovědnost obou stran, jak zaměstnavatele, tak i zaměstnance.

Zaměstnavatelé zároveň nic nebrání v tom, aby při péči o zaměstnance přijímal nad rámec zákona opatření garantující péči ve větším než zákonném rozsahu.

Férový zaměstnavatel proto dodržuje příslušné předpisy týkající se ochrany zdraví zaměstnanců při práci (požadavek informovanosti zaměstnanců a minimálního počtu pracovních úrazů), umožňuje zaměstnancům podílet se na vytváření bezpečného pracovního prostředí. Férový zaměstnavatel dbá o osobní rozvoj svých zaměstnanců (například prostřednictvím školení). Je-li to s ohledem na možnosti zaměstnavatele reálné, férový zaměstnavatel sjednává s každým zaměstnancem individuální plán osobního rozvoje.

3/ Odměňování zaměstnanců a jejich profesní postup

Zájem na trvání pracovního vztahu je podmíněn i poskytnutím plnění, které náleží zaměstnanci za vykonanou práci. Toto plnění (mzda, plat, odměna) představuje prostředky, které slouží k uspokojování potřeb zaměstnance a ovlivňuje i postavení zaměstnance ve společnosti. Motivace k uzavření a trvání pracovního vztahu je proto vedena zejména kvůli obdržení stimulačního plnění. Výše plnění se odvíjí i od postupu zaměstnance u zaměstnavatele.

Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.²⁰ Za stejnou práci tedy přísluší všem zaměstnancům stejná mzda. Stejnou práci je míněna stejně nebo srovnatelně složitá, odpovědná a namáhavá práce, ve

stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné výkonnosti a výsledcích.²¹

Mzda se sjednává ve smlouvě nebo ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem anebo určuje mzdovým výměrem, který obsahuje údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy. Mzda musí být sjednána, stanovena nebo určena před začátkem výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet.²²

Dosahování postupu v zaměstnání by mělo být provázáno s osobním rozvojem zaměstnance (například co do požadavků na kvalifikaci). Jestliže osobní rozvoj zaměstnance je směřován k dalšímu postupu – „povýšení“, kupříkladu na základě individuálního plánu, mělo by po splnění příslušných požadavků k tomu dojít.

Férový zaměstnavatel proto informuje zaměstnance o mzdě před začátkem výkonu práce. V případě, kdy není mzda sjednána v pracovní smlouvě, má zaměstnavatel vytvořený a zaměstnanec přístupný interní předpis, ze kterého vyplývá zařazení zaměstnance na základě jeho vzdělání, praxe atd. Férový zaměstnavatel poskytuje takto sjednanou mzdu pravidelně a za stejnou práci vyplácí všem zaměstnancům stejnou odměnu. Při splnění požadavků zaměstnavatel umožňuje zaměstnanci další postup v zaměstnání.

4/ Existence opatření vedoucích k nápravě při porušení práv a povinností

Ke korektivnímu vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem přispívá uveřejněný systém opatření, které umožňují v případě potřeby zaměstnanci žádat zaměstnavatele o prošetření, zda nedošlo k porušení práv zaměstnance (například porušení rovného zacházení a zákazu diskriminace), a o včasné a účinné přijetí nápravy, bude-li zjištěno, že je stížnost oprávněná. Zároveň by měli být zaměstnanci předem seznámeni prostřednictvím interních předpisů zaměstnavatele nejen o svých právech, ale i povinnostech. K předcházení problémů napomáhá i pořádání pravidelných porad, konzultací se zaměstnanci.

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.²³

Férový zaměstnavatel proto uveřejňuje postup pro řešení stížností zaměstnanců (například prostřednictvím pověřeného zaměstnance), přijímá účinná opatření a o výsledku stížnosti v přiměřené lhůtě informuje zaměstnance.

5/ Co by mělo být základem

Přestože by dnes měly být některé věci ve vztahu zaměstnavatele a zaměstnance již samozřejmostí, existuje řada zaměstnavatelů, kteří

¹⁸ § 106 a 108 zákonníku práce

¹⁹ § 227 zákonníku práce. Prohlubováním kvalifikace se rozumí její průběžné doplňování, kterým se nemění její podstata, a která umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce. Za prohlubování kvalifikace se považuje také její udrzávaní a obnovování. Zaměstnanec je povinen prohlubovat si svoji kvalifikaci k výkonu sjednané práce. Zaměstnavatel je oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení a studiu, nebo jiných formách přípravy (§230 zákonníku práce). Zvýšením kvalifikace se rozumí změna hodnoty kvalifikace. Zvýšením kvalifikace je také její získání nebo rozšíření. Zvyšováním kvalifikace zaměstnance je studium, vzdělávání, školení, nebo jiná forma přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání, jestliže jsou v souladu s potřebou zaměstnavatele (§231 zákonníku práce.

²⁰ § 16 odst. 1 zákoníku práce. Srov. rovněž § 5 odst. 3 antidiskriminačního zákona, podle kterého jsou zaměstnavatelé 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.

²¹ § 110 zákonníku práce. Nemusí se proto vždy jednat o porušení rovného zacházení a diskriminaci, pokud se odměňování zaměstnanců liší, musí k tomu však existovat zákonný důvod.

²² § 113 zákonníku práce

²³ § 226 zákonníku práce

zneužívají neznalosti nebo tíživé situace osob, které mají zájem pracovat nebo už dokonce vykonávají práci pro zaměstnavatele. Z tohoto důvodu takoví zaměstnavatelé neuzavírají se zaměstnancem pracovní smlouvu, případně dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr, nebo se vymlouvají, že to není nutné, protože se jedná jen o tzv. brigádu. Stejně tak řada zaměstnavatelů nedodržuje to, co bylo sjednáno ve smlouvě, pokud jde například o druh vykonávané práce, její množství, poskytnutí plnění (mzdy, odměny) za vykonanou práci, předání vyúčtování mzdy (výplatní pásky). Často také dochází k situacím, kdy je uzavřena smlouva sjednána v jazyce, kterému zaměstnanec nerozumí. Kromě toho zaměstnatelé často neplní své oznamovací povinnosti vůči úřadům a povinnost odvádět pojistné. V případě zaměstnávání cizinců je dále nutné pamatovat i na to,

že v některých případech je nutné vyřídit pracovní povolení a stejně tak splnit informační povinnost vůči Úřadu práce.²⁴

Férový zaměstnavatel proto vždy uzavírá písemně se zaměstnancem pracovní smlouvu nebo dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr, a to v jazyce, kterému rozumí. Jedno vyhotovení předá zaměstnanci. Férový zaměstnavatel dodržuje to, co bylo ve smlouvě či dohodě sjednáno. Férový zaměstnavatel rovněž předává zaměstnanci měsíční vyúčtování mzdy, plní své oznamovací a informační povinnosti.

²⁴ K informační povinnosti zaměstnavatele podrobněji viz § 87 zákona o zaměstnanosti.

Ocenění

Pokud Vy, jakožto zaměstnavatel, naplníte obsah výše uvedených Kritérií férovosti ve vztahu k zaměstnávání migrantů, můžete od naší organizace získat ocenění „Férový zaměstnavatel“, jakožto vyjádření uznání za dodržování právním rámcem stanovených standardů nediskriminace a rovného zacházení na poli zaměstnávání.



PORADNA PRO INTEGRACI

Poradna pro integraci – nevládní nezisková organizace, která pomáhá cizincům ze třetích zemí se začleněním do české společnosti.

www.p-p-i.cz



**EVROPSKÁ
UNIE**

Evropský sociální fond

Praha & EU: Investujeme do vaší budoucnosti