

JAK SE MŮŽETE PROTI DISKRIMINACI A PORUŠOVÁNÍ PRÁV BRÁNIT?

PODEJTE PODNĚT ÚŘADU PRÁCE

Na **úřad práce** se můžete obrátit v případech, když zaměstnavatel porušuje Vaše práva ještě před vznikem pracovního poměru (např. diskriminace při výběrovém řízení, atp.).

PODEJTE PODNĚT NA INŠPEKCI PRÁCE

Na **oblastní inspektoráty práce** se můžete obracet v případech, kdy zaměstnavatel porušuje Vaše práva již za existence pracovního poměru (tj. v případech uzavírání, změn a ukončování pracovních poměrů, pracovní doby, doby odpočinku, dovolené, mzdy, bezpečnosti práce, atp.)

PORAĎTE SE S NÁMI A ZAHAJTE SOUDNÍ SPOR SE ZAMĚSTNAVATELEM

Úřady práce a inspekce práce mohou za porušování práv zaměstnanců ukládat pokuty a nápravná opatření, nejsou však oprávněny po zaměstnavateli vymáhat osobní nároky zaměstnanců (např. vyplacení náhrady mzdy, odškodnění úrazu, atp.). Těchto nároků se musíte domáhat přímo u zaměstnavatele. Pokud ten nebude ochoten splnit povinnosti dobrovolně, je možné domáhat se práv soudní cestou. V takových případech lze doporučit vyhledání odborné právní pomoci pro soudní spor, jakou **nabízí zaměstnancům nadnárodních společností** právníci programu GARDE – Globální odpovědnost Ekologického právního servisu.

www.responsibility.cz



KAM SE OBRÁTIT O POMOC?

Nenechte si diskriminaci a porušování práv líbit!
Jsme tu proto, abychom pro Vás něco udělali!

Právníci **Programu GARDE** – Globální odpovědnost neziskové organizace Ekologický právní servis, která se zabývá ochranou lidských práv a životního prostředí nabízejí zaměstnancům nadnárodních společností

BEZPLATNOU PRÁVNÍ POMOC!

V případě Vašeho zájmu se s Vámi rádi domluvíme na schůzce a společně se pokusíme Vaše problémy řešit.

Více informací o činnosti právníků GARDE – EPS v oblasti pracovní diskriminace naleznete na stránkách www.responsibility.cz v sekci Odpovědnost korporací, pod odkazem Pracovněprávní diskriminace.

KONTAKTUJTE NÁS:

**Ekologický právní servis –
– program GARDE**

Mgr. Jana Koukalová
Dvořákova 13,
602 00 Brno
tel: 545 575 229
jana.koukalova@eps.cz

GARDE

Global Alliance for Responsibility, Democracy and Equity

www.responsibility.cz

Diskrétnost a anonymita zaručena!



Tento leták byl vytvořen za finanční pomoci Evropské unie v rámci programu Transition Facility 2005. Za obsah tohoto dokumentu je výhradně odpovědný Ekologický právní servis a nelze jej v žádném případě považovat za názor Evropské unie.

NENECHTE SI LÍBIT PORUŠOVÁNÍ VAŠICH ZAMĚSTNANECKÝCH PRÁV!

www.responsibility.cz



MUSÍTE ČASTO PRACOVAT PŘESČAS?

Brání Vám zaměstnavatel v přístupu **K VNITŘNÍM PŘEDPISŮM A KOLEKTIVNÍ SMLOUVĚ?**

Byli jste nuceni podepisovat, že jste absolvovali školení,

ANIŽ VÁS ZAMĚSTNAVATEL PROŠKOLIL?

Nemáte k dispozici **VHODNÉ PRACOVNÍ A OCHRANNÉ POMŮCKY?**

Máte nižší plat než zaměstnanci, kteří byly přijati **NA STEJNOU PRACOVNÍ POZICI JAKO VY?**

Nejste spokojeni s tím, **JAK S VÁMI JEDNÁ VAŠ VEDOUcí?**

Požadoval po Vás zaměstnavatel u výběrového řízení uvedení např. počtu dětí, informací o tom, zda nejste těhotná **NEBO JINÉ SOUKROMÉ ÚDAJE?**

Myslíte si, že Váš zaměstnavatel jinak porušuje nebo obchází **PRACOVNĚPRÁVNÍ NEBO MZDOVÉ PŘEDPISY?**



BRAŇTE SE proti nezákonným praktikám obchodních řetězců a přispějte tak k jejich omezení v budoucnosti!

CO SI ZAMĚŠTNAVATEL MŮŽE DOVOLIT?

POSKYTUJE VÁM ZAMĚŠTNAVATEL DOSTATEČNOU PŘESTÁVKU NA JÍDLA A ODDECH? § 88 ZÁKONÍKU PRÁCE: Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejméně po 6 hodinách nepřetržitě práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut. Přestávka v práci na jídlo a oddech může být rozdělena do několika částí v trvání nejméně 15 minut.

POSKYTUJE VÁM ZAMĚŠTNAVATEL DOSTATEČNÝ ODPOČINEK MEZI SMĚNAMI? § 90 ODST. 1 ZÁKONÍKU PRÁCE: Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. **ODST. 2:** Odpočinek podle odstavce 1 může být zkrácen až na osm hodin po sobě jdoucích během 24 hodin zaměstnanci staršímu 18 let za podmínky, že následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku.

POSKYTUJE VÁM ZAMĚŠTNAVATEL DOSTATEČNÝ ODPOČINEK BĚHEM TÝDNE? § 92 ZÁKONÍKU PRÁCE: Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek v týdnu během každého období sedmi po sobě jdoucích kalendářních dnů v trvání alespoň 35 hodin.

UMOŽŇUJE VÁM ZAMĚŠTNAVATEL NAHLÍŽET DO EVIDENCE DOCHÁZKY? § 96 ZÁKONÍKU PRÁCE: Zaměstnavatel je povinen vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci odpracované pracovní doby, práce přesčas, noční práce a doby pracovní pohotovosti. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnanci nahlédnout do jeho účtu pracovní doby nebo evidence pracovní doby a do jeho účtu mzdy a požítovat si z nich výpisy, popřípadě stejnopisy na náklady zaměstnavatele.

POSKYTUJE ZAMĚŠTNAVATEL ZAMĚŠTNAVANÝM, KTERÍ VYKONÁVAJÍ STEJNOU PRÁCI STEJNOU ODMĚNU? § 110 ZÁKONÍKU PRÁCE: Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.

MAJÍ VŠICHNI ZAMĚŠTNAVANCI STEJNÉ PRACOVNÍ PODMÍNKY? § 16 ZÁKONÍKU PRÁCE: Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat 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. V pracovních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace.

NAŘÍZUJE VÁM ZAMĚŠTNAVATEL NADMĚRNÉ PŘESČASY A NEPROPLÁCÍ JE? § 93 ZÁKONÍKU PRÁCE: Práci přesčas je možné konat jen výjimečně. Práci přesčas může zaměstnavatel zaměstnanci nařídít jen z vážných provozních důvodů. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářím roce. **§ 114 ZÁKONÍKU PRÁCE:** Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodil na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku. Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek.

ZNEVÝHODŇUJE VÁS ZAMĚŠTNAVATEL ZA TO, ŽE SE DO MAHÁTE SVÝCH PRÁV? § 14 ZÁKONÍKU PRÁCE: Výkon práv a povinností vyplývajících z pracovních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů jiného účastníka pracovního vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy. Zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovních vztahů. **§ 13 ODST. 5 ZÁKONÍKU PRÁCE:** Zaměstnavatelé jsou povinni pečovat o vytváření a rozvíjení pracovních vztahů v souladu s tímto zákonem, s ostatními právními předpisy a s dobrými mravy.

ZJIŠŤOVAL VÁS ZAMĚŠTNAVATEL U VÝBĚROVÉHO ŘÍZENÍ ÚDAJE SOUKROMÉHO CHARAKTERU (KOLIK MÁTE DĚTI, ZDA JSTE TĚHOTNÁ, ZDA JSTE VDANÁ, JAKOU MÁTE NÁRODNOST, ATP.)? § 12 ZÁKONA O ZAMĚŠTNAVANOSTI: Účastníkům pracovních vztahů vznikajících podle tohoto zákona je zakázáno činit nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter, nejsou v souladu s pracovními nebo služebními předpisy, nebo odporují dobrým mravům. ... Zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace, dále informace, které odporují dobrým mravům, a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem. Hlediska pro výběr zaměstnanců musí zaručovat rovné příležitosti všem fyzickým osobám ucházejícím se o zaměstnání.

JAKÉ JEDNÁNÍ LZE POVAŽOVAT ZA DISKRIMINAČNÍ?

Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána přímá i nepřímá diskriminace 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 nebo povinnosti 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 nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.

PŘÍKLADY DISKRIMINAČNÍHO JEDNÁNÍ:

- ✗ Zaměstnavatel požaduje doložení těhotenství.
- ✗ Zaměstnavatel neprodouží pracovní smlouvu z důvodu těhotenství nebo mateřství.
- ✗ Neumožnění návratu do zaměstnání po skončení rodičovské dovolené.
- ✗ Znevýhodňování kariérního postupu z důvodu národnosti.
- ✗ Znevýhodňování zaměstnance, který jsou aktivní v odborové organizaci.
- ✗ Mzdové zvýhodnění mužů nebo mladších zaměstnanců.

