

## Seminář č. 1

1. Jana a Petr jsou zaměstnanci ve stejné společnosti, kteří mají oba stejný typ práce a pracovní pozici. Jana pracuje ve společnosti již několik let a má vynikající pracovní výsledky. Petr je nový zaměstnanec, ale je velmi nadaný a rychle se učí. Při ročním hodnocení zaměstnanců zjistí Jana, že dostala menší odměnu než Petr, ačkoli má delší pracovní zkušenosti a lepší pracovní výsledky. Jana se domnívá, že je diskriminována z důvodu délky zaměstnání.

Je postup zaměstnavatele v souladu se zákonem, pokud jde o rovné zacházení se všemi zaměstnanci?

Jak byste charakterizovali situaci, když Jana dostala menší odměnu než Petr přesto, že má delší pracovní zkušenosti a lepší pracovní výsledky? Je v tomto případě nějaký prvek diskriminace?

Jak by mohla Jana využít ustanovení § 17 (Právní prostředky ochrany před diskriminací) v případě, že se domnívá, že byla diskriminována?

2.

Mark a Emily jsou oba uchazeči o stejnou pozici v technologické společnosti. Oba mají podobné kvalifikace a zkušenosti. Při pohovoru však personalista odmítne Marka s tím, že společnost preferuje zaměstnance mladší 30 let. Toto rozhodnutí je příkladem přímé diskriminace na základě věku.

Jaké právní kroky by mohl podniknout Mark v reakci na toto rozhodnutí?

3. V rámci programu diverzity společnost aktivně vyhledává a preferuje zaměstnávání lidí z menšin nebo znevýhodněných skupin. Přestože někteří kvalifikovaní uchazeči mohou být odmítnuti ve prospěch těchto skupin, cílem je dosáhnout vyšší rozmanitosti a vyrovnání nerovností v pracovním prostředí.

Jak by mohla společnost zdůvodnit pozitivní diskriminaci a jak by měla zajistit, aby tento přístup byl v souladu se zákonem?

4.

Zaměstnavatel, který se specializuje na vývoj softwaru, nabídl jedné talentované programátorce práci na novém projektu prostřednictvím online platformy pro nábor IT specialistů. Programátorka přijala nabídku a uzavřela pracovní smlouvu elektronicky přes tuto platformu. Ovšem po obdržení smlouvy zjistila, že některé podmínky neodpovídají tomu, co jí bylo slíbeno během pohovoru.

Jaký je postup zaměstnance podle § 21, pokud si přeje odstoupit od uzavřené pracovní smlouvy v elektronické formě?

Jaký je lhůtový rámec pro zaměstnance, aby mohl uplatnit právo na odstoupení podle § 21 od uzavřené pracovní smlouvy uzavřené prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací?

Jsou nějaká omezení týkající se možnosti zaměstnance odstoupit od smlouvy, jak jsou stanovena v § 21 odst. 2?

5.

Zaměstnavatel provozuje malý marketingový tým, kde jednotliví zaměstnanci pracují převážně z domova. Jednoho dne zaměstnavatel rozhodne o ukončení pracovního poměru s jedním z členů týmu, Markem. Vzhledem k tomu, že Marek nemá pevné pracoviště a většinu času pracuje z domova, není možné výpověď doručit osobně na pracovišti.

Zaměstnavatel se rozhodne zaslat výpověď dopisem přes provozovatele poštovních služeb na adresu, kterou zaměstnanec poskytl jako svou oficiální kontaktní adresu.

Jaké jsou omezení při využívání poštovní služby k doručení výpovědi?

Co by zaměstnavatel měl vzít v úvahu, aby zajistil správnost a legálnost doručení výpovědi pomocí poštovní služby?

Jak by se situace změnila, pokud by zaměstnanec odmítl převzít dopis s výpovědí od kurýra nebo by se ukázalo, že doručení není možné (např. kvůli neplatné adrese)?

6. Zaměstnavatel se rozhodne zaslat zaměstnanci mzdový výměr elektronickou formou na jeho osobní e-mailovou adresu. Zaměstnavatel následně doručí mzdový výměr zaměstnanci na jeho osobní e-mailovou adresu, a to v souladu se všemi požadavky na elektronické doručování, včetně použití uznávaného elektronického podpisu.

Je takový postup v souladu se zákonem?

7. Zaměstnavatel se rozhodne nabídnout pracovní místo kvalifikovanému uchazeči, který byl úspěšný ve výběrovém řízení. Namísto tradičního odeslání pracovní smlouvy poštou nebo osobním předáním se zaměstnavatel rozhodne uzavřít pracovní smlouvu elektronicky.

Zaměstnavatel pošle pracovní smlouvu jako přílohu v e-mailu na adresu, kterou uchazeč poskytl pro tuto konkrétní transakci. V e-mailu bude obsaženo výslovné ujištění, že uchazeč může tuto smlouvu elektronicky podepsat a vrátit.

Jak by měl zaměstnavatel informovat uchazeče o možnosti uzavření pracovní smlouvy elektronicky?

Jak dlouho má uchazeč na to, aby písemně odstoupil od elektronicky uzavřené pracovní smlouvy podle ustanovení o lhůtě 7 dnů?

Jak by měl zaměstnavatel postupovat, pokud uchazeč již začal pracovat nebo projevil jiný zjevný úmysl plnit podmínky pracovní smlouvy?

8. Jste zaměstnanec ve zkušební době a zjistíte, že pracovní prostředí neodpovídá vašim očekáváním a potřebám. Rozhodnete se ukončit pracovní poměr a poslat zaměstnavateli zrušení pracovního poměru ve zkušební době prostřednictvím datové schránky.

Připravíte písemnost, která obsahuje informaci o zrušení pracovního poměru ve zkušební době, a doručíte ji do zaměstnavatelovy datové schránky.

Je tento postup v souladu s legislativou?

9. Uchazečka Jana při pohovoru na pozici servírky v restauraci je dotázána zaměstnavatelem na to, jestli bydlí u rodičů nebo sama, jestli je vdaná, zda má přítele, kolik vydělávala v předchozím zaměstnání a co tam dělala. Jana cítí, že tyto otázky nesouvisí s pracovními schopnostmi a zkušenostmi, které jsou relevantní pro pozici servírky.

Jak by měla Jana reagovat na otázky zaměstnavatele, které se týkají jejího osobního života?

Jaká jsou práva uchazečů na pracovním pohovoru ohledně ochrany osobních údajů?

Jak by mohla Jana reagovat, pokud by se setkala s podobnými otázkami v budoucích pracovních pohovorech?

10. Anna uzavřela pracovní smlouvu s nadnárodní společností, která má provozovny v Praze, Brně a Ostravě. V pracovní smlouvě je uvedeno, že místo výkonu práce je "Česká republika." Po nějaké době společnost rozhodne o restrukturalizaci a potřebě přeřazení zaměstnanců mezi provozovny.

Anna bydlí v Praze, ale zaměstnavatel jí sdělí, že bude přeřazena do provozovny v Ostravě. Toto přeřazení by mělo být provedeno v souladu se zákonnými ustanoveními a v souladu se smlouvou.

11. Markéta pracuje jako sociální pracovník v nemocnici v hlavním pracovním poměru. Má však zájem o další pracovní příležitost na jiném pracovišti téhož zaměstnavatele, kde by se podílela na projektech zaměřených na komunitní práci. Zaměstnavatel nabídne Markétě možnost uzavřít dohodu o provedení práce na tomto specifickém projektu, který se liší od jejího hlavního pracovního poměru jako sociální pracovník v nemocnici.

Je možné, aby zaměstnanec měl s jedním zaměstnavatelem uzavřenou dohodu o provedení práce na pracovišti odlišném od toho, kde pracuje v hlavním pracovním poměru?

12.

Eva byla zaměstnána v obchodní společnosti jako specialista na marketing. Před několika měsíci odešla na rodičovskou dovolenou. Před skončením rodičovské dovolené se rozhodla zavolat svému zaměstnavateli a informovat ho o svém připravení návratu do práce. K jejímu překvapení jí zaměstnavatel oznámil, že pracovní pozice, kterou měla před odchodem na mateřskou dovolenou, již neexistuje, ale nabídl jí jinou pozici v jiném oddělení.

Může zaměstnavatel změnit pracovní pozici zaměstnance, který se vrací z rodičovské dovolené?

13.

Jana pracuje jako ekonomka na obecním úřadě. Před rokem jí vedoucí nařídila, že kromě své hlavní práce jako ekonomky má též provádět úklid kanceláří. Tuto práci vykonávala za odměnu v podobě náhradního volna. V pracovní smlouvě má uvedeno zaměstnání jako ekonomka, ale náplň úklidu není explicitně zmíněna.

Nyní, po roce, jí vedoucí sdělil, že chce začlenit úklid do její pracovní náplně a pokud s tím Jana nesouhlasí, bude jí od září snížen úvazek. Jana si všimla, že množství práce jako ekonomky se nezmenšilo a naopak se zvýšilo. Má obavy z dopadu snížení úvazku na její finanční situaci.

Může vedoucí změnit pracovní náplň a snížit úvazek zaměstnance bez jeho souhlasu?