

Příklad č. 1

Karel se uchází o pozici instruktora v autoškole. Při pohovoru mu ředitel autoškoly řekne, že má sice všechny potřebné kvalifikace, ale nemůže být přijat kvůli svému zrakovému postižení, protože špatně vidí na dálku, což je pro bezpečné vedení výuky řízení klíčové. O týden později přijde na pohovor jiný uchazeč, Jozef, který je cizinec. Mluví plynule česky, ale s přízvukem. Přestože je jeho projev jasný a srozumitelný, ředitel ho odmítne s odůvodněním, že žáci nemusí jeho přízvuku dobře rozumět.

Otázky:

1. Byl postup ředitele autoškoly vůči Karlovi oprávněný? Proč ano, nebo proč ne?
2. Je odmítnutí Jozefa kvůli jeho přízvuku v tomto případě diskriminační? Proč?
3. Kdy je možné odmítnout uchazeče, aniž by byl porušen zákon?
4. Jak byste se bránili v pozici údajně diskriminovaného?

Příklad č. 2

Společnost XY zveřejnila inzerát s následujícím textem: **„Hledáme muže na pozici skladníka.“** Hana, která má dlouholeté zkušenosti jako skladník, se přihlásí na tuto pozici, ale je odmítnuta s odůvodněním, že firma chce přijmout pouze muže.

Firma ZED obsazuje pozici skladníka a v inzerátu specifikuje: **„Pouze pro uchazeče bez zdravotních obtíží.“** Marek, který má lehké zdravotní omezení, kvůli kterému nemůže zvedat těžké předměty, se přihlásí a je odmítnut bez možnosti vysvětlení, zda by mohl práci vykonávat s pomocí vhodných pracovních pomůcek.

Společnost ABC hledá recepčního a ve svém inzerátu uvádí: **„Hledáme recepční ve věku 20–40 let.“** Jana, které je 45 let, se přihlásí na danou pozici, ale je okamžitě odmítnuta, protože nesplňuje věkový limit stanovený v inzerátu.

Společnost XYZ hledá modelky na propagační akce a ve svém inzerátu uvádí: **„Hledáme dívky ve věku 18–20 let.“** Honza, kterému je 22 let, se přihlásí na danou pozici, ale je okamžitě odmítnut, protože nesplňuje věkový limit stanovený v inzerátu.

Otázky:

1. Jde o diskriminaci?
2. Jak má zaměstnavatel formulovat inzerát tak, aby nebyl diskriminační?

Příklad č. 3

Společnost Delta nabízí svým zaměstnancům zdarma jazykové kurzy, které se konají během pracovního dne. Toto školení je však dostupné pouze zaměstnancům, kteří pracují na plný úvazek. Jana, která pracuje na částečný úvazek, protože se stará o své dvě malé děti, požádá o možnost účasti na těchto kurzech, ale je jí řečeno, že to není možné, protože podmínkou účasti je plný pracovní úvazek. Většina zaměstnanců na částečný úvazek jsou přitom rodiče, kteří kombinují práci s péčí o děti.

Otázka:

Jaký by mohl být legitimní důvod pro zaměstnavatele, aby omezil účast na kurzech pouze na zaměstnance s plným úvazkem, aniž by šlo o diskriminační opatření?

Příklad č. 4

Adam, občan České republiky, byl propuštěn ze zaměstnání u polské firmy, neboť tato firma se rozhodla zaměstnávat pouze Poláky. Posuďte, která práva jsou porušena? Jak by se situace změnila, pokud by zaměstnavatel byl orgán veřejné moci?

Příklad č. 5

Je žena povinná oznámit své těhotenství, jestliže je přijímána na práci, o které již při pohovoru ví, že ji nebude moci v důsledku svého těhotenství vykonávat?

Příklad č. 6

Marek pracuje jako obchodní manažer ve firmě Novatech. Firma pořádá team-buildingový víkend mimo pracovní dobu, na kterém se zaměstnanci mají lépe poznat a zlepšit spolupráci. Marek je na tento víkend pozván společně s ostatními zaměstnanci. Během sportovní soutěže, která byla součástí programu, si Marek nešťastně zraní nohu. Zranění je natolik vážné, že musí podstoupit operaci a na několik týdnů zůstává v pracovní neschopnosti. Markova otázka zní, zda má nárok na kompenzaci za pracovní úraz (je to pracovní úraz), i když se team-building konal mimo pracovní dobu?

Příklad č. 7

Zedník pan Michal potřeboval pomocníka na léto, aby zvládl zakázku na rekonstrukci rodinného domu, kterou přijal. Požádal o pomoc Honzu, chlapce z jeho sousedství, který rád pomáhá s manuálními pracemi a během školního roku navštěvuje devátou třídu. Honza, kterému je 14 let, se s nadšením těšil na možnost si něco přivydělat a získat nové zkušenosti na stavbě. Domluvili se, že Honza bude pomáhat s jednoduššími pracemi, jako je podávání materiálu, úklid staveniště a příprava nástrojů, a to pouze během pracovních dnů dopoledne. Posuďte vztah z hlediska pracovního práva.

Příklad č. 8

Firma StavTech, která se zabývá rekonstrukcí budov, má několik desítek zaměstnanců, ale kvůli úsporám se rozhodla snížit náklady na zaměstnance. Ředitel firmy oslovil některé pracovníky s návrhem, aby ukončili své pracovní smlouvy a přešli na živnostenský list (OSVČ). Tím by si sami vedli účetnictví, platili zdravotní a sociální pojištění a firma by je nemusela zaměstnávat na HPP (hlavní pracovní poměr) s benefity, jako je dovolená nebo stravenky. Jedním z těchto pracovníků byl i Petr, zedník, který pro firmu pracoval několik let na plný úvazek. Petr dostal nabídku, že pokud si založí živnostenský list, může pro firmu pokračovat ve stejné činnosti, bude mu vyplácena odměna za odpracované hodiny, a zůstane ve firmě, ale už ne jako zaměstnanec, nýbrž jako OSVČ. Ředitel mu slíbil, že si může sám organizovat pracovní dobu, ale v praxi by stále musel dodržovat pokyny firmy, pracovat na jejich stavbách, používat jejich nářadí a plnit úkoly podle harmonogramu firmy. Petr přemýšlí, zda se mu tato změna vyplatí, ale má pochybnosti o tom, zda je tento postup legální a zda by nemohl být považován za tzv. švarcsystém, kdy zaměstnavatel využívá osobu jako podnikatele, přestože vykonává práci ve stejných podmínkách jako zaměstnanci.

Příklad č. 9

Paní Hana pracovala v obchodě Brněnka, s.r.o. V pracovní smlouvě měla sjednáno místo výkonu práce „Zemědělská 1, Brno“, tj. kde byl obchod. Paní Jana pracovala ve stejné prodejně, ale místo výkonu práce měla sjednáno „Brno“. Pan Lukáš měla místo sjednáno jako „Česko“. Posuďte rizika.

Příklad č. 10

Petr pracuje jako řidič dodávky pro firmu ABC, která rozváží zboží po celé České republice. Jednoho dne byl Petr pověřen doručení důležité zásilky do zákaznickova skladu – sklad firmy XYZ. Během cesty ale došlo k dopravní nehodě, kterou způsobil Petr svou nepozorností – při pohledu na mobilní telefon narazil do jiného vozidla. Následkem nehody byla dodávka firmy vážně poškozena a zboží uvnitř částečně zničeno. Celková škoda na vozidle a nákladu byla vyčíslena na 200 000 Kč. Kdo odpovídá za vzniklou škodu?

Příklad č. 11

Paní Hana je dlouholetá učitelka ve školce Trojhránek, s.r.o., kde má na starosti každodenní péči o skupinu dětí ve věku 4–5 let. Jednoho dne se rozhodla vzít děti na výlet do nedalekého bazénu, kde měly možnost naučit se plavat a užít si vodní hry. Společně s ní šla dozorovat i další učitelka. Děti byly vybaveny plaveckými pomůckami a před vstupem do areálu bazénu paní Hana všechny důrazně upozornila na to, že se musí držet pokynů a nechodit blízko k okrajům bazénu, dokud nebudou pod jejím přímým dohledem. Během lekce ale několik dětí běhalo kolem bazénu. Paní Hana si toho všimla a snažila se děti napomenout, aby se vrátily na svá místa. Bohužel, v tento moment jedno z dětí, Adámek, uklouzlo, spadlo do hluboké části bazénu a začalo se topit. Přestože si paní Hana ihned všimla, co se děje, a snažila se zasáhnout, bylo už pozdě. Adámek se utopil. Kdo je odpovědný? Uvažujte nejen z pohledu pracovníprávní odpovědnosti.