

Zpráva o šetření

ve věci nepřijetí grantové podpory zaměstnavatelem z důvodu mateřství řešitelky a skončení pracovního poměru po návratu z rodičovské dovolené

Dne 11. prosince 2014 se na mě prostřednictvím Mgr. O. P. obrátila A. B.¹, bytem XXX (dále též jen „stěžovatelka“), s podnětem, který se týkal postupu jejího bývalého zaměstnavatele, který vyústil ve skončení jejího pracovního poměru v instituci X., se sídlem YYY (dále též jen „zaměstnavatel“, případně „instituce X.“), kde byla dříve zaměstnána jako kurátorka a úspěšná badatelka. Pracovní pozice, na které pracovala, byla pozice šéfredaktorky mezinárodního odborného časopisu XYZ.² Stěžovatelka namítala, že s ní zaměstnavatel zacházel nepříznivě, když jí neumožnil pracovat na grantovém projektu, jehož návrh vytvořila a měla být původně jeho hlavní řešitelkou, což zdůvodnil pochybnostmi o tom, zda by byla schopna se tohoto úkolu plnohodnotně zhostit, když byla v době přidělení grantové podpory ještě na rodičovské dovolené. Bývalý zaměstnavatel stěžovatelky se odvolal především na nové interní pravidlo údajně neumožňující, aby hlavním řešitelem grantového projektu byl zaměstnanec či zaměstnankyně s pracovním úvazkem menším než 1,0 (stěžovatelka měla tehdy pracovní smlouvu na zkrácený, poloviční úvazek).

Stěžovatelka přitom již v minulosti byla úspěšnou řešitelkou grantových projektů a finanční podporu Grantové agentury České republiky (dále jen „GA ČR“) opakovaně na své projekty získala,³ ačkoli je řešila i v době, kdy byla na mateřské, resp. rodičovské dovolené (stěžovatelka vychovává 3 děti předškolního věku). Poslední žádosti o podporu podávala prostřednictvím instituce X. (žádost o poslední podporu na grantový projekt, kterého se týká tento podnět, byla podána v roce 2013). Podle pravidel GA ČR nemůže být příjemcem finanční podpory sám řešitel, ale instituce, s níž má tento řešitel pracovněprávní vztah.⁴ Za jeden z již úspěšně ukončených projektů byla stěžovatelka dne 9. září 2013 dokonce oceněna, a jako významný vědecký úspěch toto ocenění instituce X. také prezentovala na svých internetových stránkách (nutno podotknout, že zmíněné sdělení určené veřejnosti je na webu instituce X.). Instituce X. jakožto bývalý zaměstnavatel stěžovatelky tedy neměla žádný důvod se domnívat, že by tentokrát při čerpání rodičovské dovolené na projektu nemohla stejně úspěšně pracovat. Rodičovská dovolená stěžovatelky se navíc v předmětném období, kdy se odehrály rozhodné události, již chýlila ke konci.

¹ Jmenovanou vědkyni, která je koordinátorkou centra Q. při ústavu R. zmocnila stěžovatelka k jednání v této věci, neboť Mgr. O. P. se ve své práci zaměřuje na proměny akademické práce a výzkumných organizací z hlediska genderu, což zahrnuje i analýzy vědních politik z genderové perspektivy, zejména v oblasti utváření kariérních drah žen ve vědě a hodnocení vědecké práce z genderového pohledu.

² Kopie pracovní smlouvy ze dne 18. 6. 2010 na dobu neurčitou znějící na pozici kurátora a jmenovací listinu ze dne 9. 6. 2010 na pozici šéfredaktora shora uvedeného odborného časopisu a člena redakční rady instituce X. je založena ve spisu.

³ Její předchozí žádost o finanční podporu na tentýž grantový projekt podaná v roce 2012 podaná prostřednictvím instituce X. přitom byla neúspěšná jen proto, že ji instituce poslala prokazatelně po termínu (podklady pro toto tvrzení stěžovatelka doložila a jsou založeny ve spisu).

⁴ V letech 2003 – 2006 realizovala projekt na univerzitě C. (opět se částečně překrýval s mateřskou a rodičovskou dovolenou, čerpanou v letech 2005 – 2008).

Podle tvrzení stěžovatelky bylo však již od chvíle, kdy jí grantová podpora byla přiznána, zcela zřejmé, že její bývalý zaměstnavatel neměl reálně zájem na tom, aby se stala řešitelkou nového projektu, a vzájemná komunikace mezi ní a zaměstnavatelem se postupně komplikovala. Návrh smlouvy byl instituci X. podle zjištění stěžovatelky doručen dne 24. ledna 2014, ale stěžovatelce to nikdo neoznámil, musela se po něm sama ptát. Dne 29. ledna 2014 byla smlouva u zaměstnavatele „nalezena“. Dne 17. února 2014 byla stěžovatelka pozvána na jednání s generálním ředitelem instituce X. D. E. (dále jen „ředitel“), za účasti tehdejšího vědeckého náměstka F. G. Na této schůzce stěžovatelce ředitel sdělil, že podle již shora zmíněného nového interního pravidla instituce X. hlavním řešitelem projektu nemůže být zaměstnanec s úvazkem menším než 1,0. Stěžovatelka vznesla proti těmto pochybnostem námitku, neboť vzhledem ke své předchozí praxi s řešením grantových projektů považovala tyto pochybnosti za neodůvodněné. S tímto pravidlem navíc nikdy nebyla seznámena (ani v době, kdy o ně její bývalý zaměstnavatel opíral své rozhodnutí, že stěžovatelce práci na projektu v pozici hlavní řešitelky neumožní). Stěžovatelka přesto požádala písemně dne 18. února 2014 o výjimku z tohoto interního pravidla, ale bez výsledku. Později se od bývalých kolegů dozvěděla, že na zasedání vědecké rady měl ředitel vysvětlit svůj postup tak, že projekt není možno řešit na rodičovské dovolené, což členové vědecké rady přijali údajně s pochopením.

Ředitel se stěžovatelky na schůzce ptal na to, jaké záruky mu poskytne, že bude schopna na projektu pracovat. Nabízel jí, že hlavním řešitelem projektu by se mohl stát její kolega, kterého konkrétně jmenoval, přičemž jediné touto formou by mohla na projektu pracovat. Tuto nabídku stěžovatelka odmítla, neboť kolega, který se měl stát hlavním řešitelem projektu, nebyl jeho autorem a navrhovatelem. Takový postup není v případech, kdy návrh projektu nepočítá s týmem řešitelů, ale jen s jedním řešitelem, standardní. Z rozhodnutí ředitele proto instituce X. nakonec finanční podporu GA ČR na grantový projekt stěžovatelky odmítlo přijmout, přestože již byl připraven návrh smlouvy, a přestože instituce X. původně projekt stěžovatelky do veřejné soutěže GA ČR v postavení žadatele o podporu přihlásilo.

Svou povinnost oznámit zaměstnavateli, kdy má v úmyslu se do zaměstnání vrátit, stěžovatelka splnila dne 10. ledna 2012, kdy oznámila svému zaměstnavateli, že opětovný nástup do práce plánuje po dovršení věku 3 let dítěte. Dne 26. června 2014 pak informovala písemně svého zaměstnavatele o tom, že z rodičovské dovolené se hodlá vrátit do zaměstnání po jejím skončení,⁵ konkrétně dne 3. září 2014, což se i stalo. Krátce po jejím návratu však dal zaměstnavatel stěžovatelce výpověď. Dne 26. září 2014 učinil zaměstnavatel pokus doručit jí výpověď do vlastních rukou na pracovišti, ale stěžovatelka ji odmítla převzít. Dne 30. září 2014 proto zaměstnavatel opakoval doručení výpovědi na personálním oddělení za přítomnosti stěžovatelky, nadřízeného a dalších dvou osob. Tam byla stěžovatelka seznámena s obsahem listiny včetně výpovědního důvodu, výpovědní doby a výše odstupného. Skončení pracovního poměru v důsledku organizační změny (nadbytečnost) bylo pro stěžovatelku stejně překvapivé jako předchozí nepřijetí grantové podpory. Oficiálním důvodem pro skončení pracovního poměru stěžovatelky u instituce X. byla vnitřní reorganizace a nutnost provedení organizační změny spočívající ve zrušení pracovního místa kurátora na ústavu G., které zastávala právě stěžovatelka. Žádné

⁵ Rodičovská dovolená skončila stěžovatelce dnem 31. srpna 2014.

jiné pracovní místo však následně nebylo zrušeno. Po odchodu stěžovatelky z jejího zaměstnání se dne 2. listopadu 2014 obrátilo 10 významných akademiků na ministra kultury Mgr. Daniela Hermana dopisem, v němž vyjádřili nesouhlas s postupem ředitele a poukázali na vysoké odborné kvality stěžovatelky.⁶ Později se podle sdělení stěžovatelky konalo i jednání některých akademiků, kteří podepsali výše zmíněný dopis ministrowi, na Ministerstvu kultury za účasti ředitele, přičemž stěžovatelka sama k jednání pozvána nebyla.

V podání, s nímž se na mě stěžovatelka prostřednictvím Mgr. O. P. obrátila, je výslovně uvedeno, že jednání ředitele považují obě jmenované za přímou diskriminaci na základě pohlaví (mateřství). Mateřství a péče o dítě bylo podle jejich názoru základem pro znevěrohodnění profesních schopností stěžovatelky a pro vytvoření tlaku na převod řešitelství projektu na jinou osobu, která nebyla jeho navrhovatelem.

Na okraj poznamenávám, že v současné době stěžovatelka řeší shora označený grantový projekt na univerzitě C. Ve věci skončení pracovního poměru stěžovatelky v instituci X. podala stěžovatelka žalobu na neplatnost výpovědi, v níž uvedla i námitku diskriminace.⁷

A - Předmět šetření

Předmětem tohoto šetření bylo posoudit, zda shora popsané jednání zaměstnavatele spočívající v tom, že stěžovatelce prakticky znemožnil ujmout se řešení vlastního grantového projektu v pozici hlavní řešitelky, a následně s ní ukončil pracovní poměr výpovědí krátce po návratu z rodičovské dovolené, naplňuje znaky diskriminace z důvodu pohlaví.

B - Skutková zjištění

Po důkladném prostudování všech podkladů, které stěžovatelka ještě doplnila,⁸ jsem se rozhodla v květnu 2015 zahájit šetření. Dne 15. května 2015 jsem vyzvala písemně k vyjádření k této věci nejen ředitele instituce X., ale i ministra kultury a předsedu GA ČR.

⁶ Ve svém dopisu se podepsaní vymezili ohledně argumentu ředitele o údajně nedostatečných garancích pro řešení grantu ze strany stěžovatelky z důvodu čerpání mateřské dovolené, a poukázali na její úspěchy a špičkové odborné kvality (kopie dopisu je součástí spisu včetně odpovědi ministra ze dne 28. listopadu 2014, kterou ministr podpořil ředitele, je založena ve spisu). Vůči odpovědi se jmenovaní akademikové ještě jednou písemně ohradili v dopisu ze dne 8. prosince 2014, v němž svůj nesouhlas s postupem ředitele i ministra kultury vyjádřili těmito slovy: „Celý případ považujeme za mimořádně závažný i v celospolečenském kontextu, neboť vykazuje znaky genderové diskriminace a mobbingu na pracovišti, a to uvnitř jedné z našich nejváženějších kulturních institucí. Velice nás mrzí, že takový postup ředitele D. E. Váš dopis akceptuje“.

⁷ Žalobu projednává soud Z.

⁸ Mezi nimi doložila i písemné vyjádření vedoucí sekce grantové podpory GA ČR Simony Weidnerové, s níž stěžovatelka komunikovala e-mailem poté, co vyšlo najevo, že zaměstnavatel nechce podepsat smlouvu s GA ČR a navrhuje stěžovatelce změnu řešitele. Vedoucí sekce grantové podpory uvedla, že případná změna řešitele musí být oficiálně zdůvodněna, a že není důvod, proč by mělo předsednictvo GA ČR takové žádosti vyhovět, když grant byl udělen právě stěžovatelce na základě jejích vynikajících vědeckých výsledků. Dále uvedla, že GA ČR vždy vychází řešitelkám maximálně vstříc.

B.1 Vyjádření zaměstnavatele

Na mou výzvu odpověděl ředitel v dopisu ze dne 1. června 2015.

Úvodem svého dopisu zpochybnil mou působnost v pracovněprávních věcech týkajících se sporů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, které jsou podle jeho přesvědčení výsostně záležitostí těchto dvou subjektů, a zasahovat do tohoto soukromoprávního vztahu může pouze nezávislý soud. Co se týče podezření na diskriminaci, vyslovil se ředitel tak, že instituce X. rozhodně není pracovištěm, kde by docházelo k diskriminaci jakéhokoli zaměstnance z důvodu pohlaví, o čemž podle jeho slov svědčí celá řada skutečností. Toto ředitel dokládá tím, že v sedmičlenném managementu jsou zastoupeny čtyři ženy. Ženy jsou na pozicích zástupkyně generálního ředitele (tato je zároveň náměstkyní pro vnější záležitosti), tajemnice generálního ředitele (která je matkou dvou dětí v předškolním a školním věku), právničky, vedoucí ekonomky (opět matka dětí školního věku), auditorky i hlavní účetní. Ředitel dále uvádí, že pozice dalších ředitelů jsou obsazeny dvěma muži a instituce X. jednou ženou (jde o kurátorku a vědkyni, která při nástupu do funkce byla matkou předškoláka). Vypočítává, že v úseku náměstka generálního ředitele pro odbornou činnost je mezi 17 vedoucími oddělení a ústavů celkem 7 žen, a na řídicích pozicích instituce X. byli v posledních 24 měsících 4 muži nahrazeni ženami.

Na konkrétně formulované dotazy ředitel neodpověděl. Uvedl, že na tyto otázky odpoví až poté, co mu sdělím, na základě kterých skutečností vzniklo podezření na diskriminaci. Položené otázky se podle jeho názoru netýkaly domnělé diskriminace, ale pracovněprávního sporu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Své vyjádření k věci uzavřel s tím, že spoléhá na spravedlivé rozhodnutí nezávislého soudu.

Mezi otázkami, jejichž zodpovězení by mi pomohlo při posouzení věci, byly sice některé, na které lze najít odpověď ze samotných písemných podkladů, ale i takové, na které zná odpověď jen ředitel, jako např. otázky:

- Kdy bylo přijato interní pravidlo, které neumožňuje, aby se hlavním řešitelem grantového projektu stal zaměstnanec čerpající mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, a na které jste se jako ředitel odvolával při jednání se stěžovatelkou, které mělo proběhnout dne 17. února 2014? Uveďte, prosím, jména a pracovní zařazení osob, které se předmětného jednání zúčastnily. Doložte, prosím, ke svému vyjádření i kopii zmíněného pravidla v listinné podobě.
- Uvažovala instituce X. o možnosti vytvoření nového úvazku pro stěžovatelku za účelem řešení projektu z finanční podpory GA ČR, např. ve výši 0,5 při zachování původního úvazku 0,5 určeného pro práci šéfredaktorky časopisu XYZ, nebo 1,0 úvazku při zrušení tohoto pracovního místa a přidělení původní práce jinému zaměstnanci instituce X.?
- Bylo v rámci organizační změny, která proběhla v září roku 2014, zrušeno ještě nějaké jiné pracovní místo v instituci X.?

K tomu pouze uvádím, že jakkoli rozumím důvodům, z jakých se proti zahájení šetření a položeným otázkám ředitel ohradil, neměla jsem časový prostor objasnit mu všechny aspekty působnosti veřejného ochránce práv před vydáním této zprávy, neboť poskytování metodické pomoci podle ustanovení § 21b zákona č. 349/1999 Sb.,

o veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů, vyžaduje, aby tato pomoc byla poskytnuta včas, tj. tak, jak to vyžadují okolnosti konkrétního případu. Podrobnější vysvětlení působnosti a postupu ochránce v případě, kdy stěžovatelem předložená tvrzení a podklady svědčí o možné diskriminaci, jsem proto začlenila do průvodního dopisu, který řediteli zasílám v příloze k této zprávě.

B.2 Vyjádření Ministerstva kultury

Ministr kultury Mgr. Daniel Herman odpověděl na výzvu k vyjádření dopisem ze dne 2. června 2015. Svůj dopis uvedl slovy, že všechny podněty v této záležitosti, které byly k jeho rukám zaslány, vnímal jako závažné a důležité, proto také pověřil věcně příslušné pracoviště Ministerstva kultury zevrubným prošetřením celé věci, a to včetně předložení dokladů příslušných úředních postupů včetně listinných dokladů. O písemné stanovisko byl podle něj požádán ředitel instituce X., k záležitosti byla získána nejen stanoviska dalších účastníků jednání se stěžovatelkou, mimo jiné zástupkyně generálního ředitele, tajemnice a náměstka pro odbornou činnost instituce X., ale také celkem 4 právní výklady. Z nich vyplývá, že instituce X. nemohla až do vypršení doby, kdy byla stěžovatelce poskytnuta rodičovská dovolená, počítat s výkonem práce ze strany této své zaměstnankyně, a nemohl tak dotyčnou pověřit úkolem řešitele jakéhokoliv grantového projektu, neboť podstatná část předmětného grantu měla být realizována v době čerpání rodičovské dovolené. Stěžovatelka v uvedené době o další zaměstnávání nepožádala.

Odmítnutí přijetí finanční podpory GA ČR na řešení projektu bylo v tomto případě výjimečným a mimořádným krokem, který instituce X. učinila proto, že stěžovatelka nepřistoupila na nabízené variantní možnosti. Ohledně dotazu na omezení možnosti řešení grantových projektů u zaměstnanců, kteří mají kratší pracovní úvazek než 1,0, ministr kultury odpověděl tak, že s tímto obeznámen není. Na otázku týkající se jednání na Ministerstvu kultury uvedl ministr, že jeho iniciátorem byli především zástupci akademické obce a zástupci instituce X. Stěžovatelka se podle jeho slov nezúčastnila proto, že v průběhu prověřování této záležitosti Ministerstvo kultury nijakým způsobem nekontaktovala. Na závěr jednání bylo konstatováno, že nebylo shledáno, že by postup instituce X. byl nezákonný, a zároveň nebylo shledáno, že by smlouva k výše uvedenému grantu poskytovanému z prostředků GA ČR nebyla podepsána z příčin svévole či nevěle instituce X. Z jednání byl učiněn záznam, s nímž byly přítomné strany seznámeny a jeho obsah odsouhlasily.⁹ K dotazu na vědecko-výzkumné úkoly a podporu vědy a výzkumu, tzn. úkoly, které má instituce X. podle své střednědobé koncepce rozvoje plnit, ministr upozornil, že instituce X. není ryze akademickým pracovištěm a jeho pracovníci jsou vázáni dalšími povinnostmi, ať již primárně vyplývajícími ze zákona (zákon č. 122/2000 Sb.¹⁰), či dalšími činnostmi určenými Zřizovací listinou (především aktivitami dokumentačními, prezentačními a popularizačními).

Závěrem svého vyjádření ministr kultury (téměř stejnými slovy) zopakoval totéž, co již ve svém vyjádření uvedl ředitel instituce X., tj. konstatoval genderovou vyváženost v instituci X., zrekapituloval počty mužů a žen v konkrétních pracovních

⁹ Kopii záznamu ministr kultury s vyjádřením nad rámec položených otázek nezaslal (ve výzvě jsem jej o to výslovně nepožádala, neboť existenci záznamu z jednání jsem nepředpokládala).

¹⁰ Zákon č. 122/2000 Sb., o ochraně sbírek muzejní povahy a o změně některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

pozicích a funkcích, a odkázal na očekávané rozhodnutí nezávislého soudu ve věci, která podle jeho slov má výhradně rysy pracovněprávního sporu.

B.3 Vyjádření GA ČR

Předseda GA ČR prof. RNDr. Ivan Netuka, DrSc., odpověděl v dopisu ze dne 29. května 2015, věcně a jasně na každou z položených otázek.

Uvedl, že GA ČR neeviduje statistické údaje o grantových projektech odmítnutých ze strany uchazeče (v tomto případě byla uchazečem instituce X.). GA ČR bývá doručeno ročně cca 3.000 návrhů grantových projektů, a z tohoto počtu je každý rok uděleno cca 600 grantů. Z těchto cca 3 projekty nejsou akceptovány uchazečem a smlouva o poskytnutí dotace na podporu grantového projektu není uzavřena. Nejčastějším důvodem je získání jiného projektu k řešení, zahraniční pobyt, nebo rozvázání pracovněprávního vztahu. Ohledně dotazu na omezení možnosti řešení grantových projektů u zaměstnanců, kteří mají kratší pracovní úvazek než 1,0, uvedl předseda GA ČR, že taková pravidla se neopírají o žádné podmínky stanovené ze strany GA ČR v Zadávací dokumentaci nebo v jiném dokumentu GA ČR. GA ČR však nepřísluší hodnotit vnitřní směrnice jednotlivých uchazečů a příjemců. K praxi týkající se nucené změny v osobě hlavního řešitele projektu (změna vycházející z přání instituce jako příjemce podpory, nikoli ze strany řešitele samotného) se omezil na konstatování, že informace tohoto druhu nemá k dispozici. Ke změně řešitele obecně odkázal na Zadávací dokumentaci GA ČR [např. příloha 4, článek 5.2. odst. 1. písm. a) Zadávací dokumentace-Standardní projekty 2014¹¹]. K podmínkám vzájemných vztahů mezi uchazečem a navrhovatelem odkázal předseda GA ČR opět na Zadávací dokumentaci-Standardní projekty 2014, článek 2.1. odst. 6. Výši úvazků na řešení projektu jednotlivých členů kolektivu pravidla GA ČR neregulují s výjimkou omezení v Zadávací dokumentaci – Standardní projekty 2014 (předseda GA ČR v této souvislosti odkázal na článek 3.3.1). Pravidla GA ČR přitom nezamezují, aby řešitelkou grantového projektu byla žena na mateřské, resp. rodičovské dovolené, přičemž formy práce na řešení grantového projektu v této době se řídí obecně platnou právní úpravou.

Závěrem předseda GA ČR k poslední otázce konstatoval, že o jednání na Ministerstvu kultury, ani o jeho okolnostech a důvodech Ministerstvo kultury GA ČR neinformovalo, a žádná osoba neměla oprávnění GA ČR při takovém jednání zastupovat.

C - Hodnocení věci ochránkyní

C.1 Právní úprava

C.1.1 Zákaz diskriminace

V oblasti pracovněprávních vztahů ukládá zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), zaměstnavateli povinnost dodržet **princip rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace**, což ukládá již uvozující ustanovení § 1a písm. e) tohoto zákona. Tuto

¹¹ Zde je upraven postup v situaci, kdy „řešitel nemůže z vážného důvodu pokračovat v řešení grantového projektu na pracovišti příjemce uvedeném ve smlouvě o poskytnutí účelové podpory, resp. v rozhodnutí o poskytnutí podpory“...[Příloha 4, článek 5.2) Zadávací dokumentace-Standardní projekty 2014].

základní zásadu pracovněprávních vztahů pak konkretizuje ustanovení § 16 odst. 1, podle něhož jsou zaměstnavatelé „*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 příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.*“ Dle ustanovení § 16 odst. 2 **je v pracovněprávních vztazích zakázána jakákoliv diskriminace**, kterou pojmově vymezuje zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů. V tomto ohledu zákoník práce odkazuje na tento právní předpis. Právní úpravu tedy nalezneme v obou právních předpisech, které je třeba vykládat ve vzájemné souvislosti.

Podle ustanovení § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona se přímou diskriminací rozumí jednání včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě než s jinou osobou ve srovnatelné situaci. K takovému méně příznivému zacházení přitom musí docházet z důvodů, které ustanovení následně vyjmenovává. Mezi tyto důvody patří i pohlaví, přičemž za **diskriminaci z důvodu pohlaví se** podle ustanovení § 2 odst. 4 **rozumí i diskriminace z důvodu „těhotenství, mateřství, nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace“**. K tomu, aby byly naplněny znaky diskriminace ve smyslu antidiskriminačního zákona, musí ke znevýhodňujícímu jednání zároveň docházet v některé z oblastí, které antidiskriminační zákon upravuje v ustanovení § 1 odst. 1. Pod písmenem a) zákon upravuje dopad na „*oblast práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání*“.

Jak jsem již uvedla výše, oba zmíněné předpisy jsou vzájemně propojeny vazbami jednotlivých ustanovení, jejichž účelem je ochrana před diskriminací a nerovným zacházením. Zákoník práce obsahuje v ustanovení § 238 a násl. zvláštní úpravu pracovních podmínek zaměstnankyň, která směřuje především k ochraně žen v době těhotenství a mateřství, ale pokrývá i ochranu rodičovství a péči o závislé osoby v širším smyslu (chrání tedy nejen ženy, ale i muže, kteří pečují o děti a jiné osoby závislé na péči jiné osoby¹²). Zaměstnankyně či zaměstnanec v pozici pečující osoby je totiž oproti ostatním zaměstnancům znevýhodněn tím, že kvůli péči o rodinného příslušníka, a z toho vyplývajících omezení, se nemůže přizpůsobit potřebám zaměstnavatele tak snadno, jako zaměstnanec, který o jinou osobu nepečuje. Za určitých podmínek mají tito zaměstnanci a zaměstnankyně právo na úpravu pracovní doby včetně jejího zkrácení.¹³

Ustanovení § 5 odst. 3 antidiskriminačního zákona obecně ukládá zaměstnavatelům povinnost ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k němu stejně jako v přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, pracovní a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, zajišťovat rovné zacházení podle odstavce 2. **Zajišťováním rovného zacházení ve smyslu odstavce 2 se přitom rozumí přijetí opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací a která je možno s ohledem na dobré mravy požadovat vzhledem k okolnostem**

¹² Ve smyslu ustanovení § 8 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

¹³ Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně, nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost), nebo stupni IV (úplná závislost), o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, **je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody** (ustanovení § 241 odst. 2 zákoníku práce).

a osobním poměrům toho, kdo má povinnost rovné zacházení zajišťovat, s tím, že za zajišťování rovného zacházení se považuje také zajišťování rovných příležitostí.

V této souvislosti se pouze pro úplnost hodí zmínit, že 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. Diskriminací z důvodu pohlaví není rozdílné zacházení ve věcech přístupu nebo odborné přípravě k zaměstnání nebo povolání, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené (ustanovení § 6 odst. 3 antidiskriminačního zákona).

Zákaz diskriminace podle antidiskriminačního zákona se dále nevyčerpává pouze přímou diskriminací, ale zahrnuje též formu označovanou jako pronásledování (tzv. *viktimizace*).¹⁴ Pronásledováním se rozumí znevýhodnění, ke kterému došlo v důsledku uplatnění práva na rovné zacházení. Skutková podstata pronásledování v sobě zahrnuje tři premisy, jimiž jsou nepříznivé zacházení, uplatnění práva na rovné zacházení a příčinná souvislost mezi předchozími okolnostmi. Pronásledování lze považovat, vedle pokynu a navádění k diskriminaci, za zneužití postavení v právním vztahu, a jako takové je lze zařadit pod jednání v rozporu s dobrými mravy.

C.1.2 Skončení pracovního poměru podle zákoníku práce a související judikatura

Výpověď danou zaměstnavatelem pak upravuje samostatně ustanovení § 52 zákoníku práce, který pod písmenem c) umožňuje dát zaměstnanci výpověď tehdy, *„stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce, nebo o jiných organizačních změnách“*.

O výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel; soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 9. 1998, sp. zn. 2 Cdo 1130/97, který byl uveřejněn pod č. 11 v časopisu Soudní rozhledy, roč. 1999). Má-li v řízení o neplatnosti výpovědi z pracovního poměru obstát výpověď z pracovního poměru daná zaměstnanci nebo zaměstnankyni, pak zaměstnavatele v soudním řízení jako žalovaného stíhá povinnost tvrdit a prokazovat, v důsledku čeho se dotýčný zaměstnanec stal pro něj nadbytečným (v tomto smyslu viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. ledna 2013, sp. zn. 21 Cdo 444/2012).

Ústavní soud zase vyslovil, že *„provádět organizační změny je jistě přirozené a nutné, ovšem tato svoboda zaměstnavatele nutně podléhá korektivě v podobě zákazu rozlišovat osoby, jichž se změny dotknou, podle nepřijatelných kritérií zapovězených Listinou. V tomto smyslu je nutno usměrnit úvahu, že je věcí*

¹⁴ Ustanovení § 4 odst. 3 antidiskriminačního zákona.

zaměstnavatele, které zaměstnance v případě organizačních změn vybere jako nadbytečné. Naopak, je žádoucí pozorně zkoumat, zda jako kritérium pro výběr nadbytečných zaměstnanců nebyl skrytě zvolen jejich věk (eventuálně snad jiný znak, který byl zákoníkem práce vyloučen)“.¹⁵

Jinými slovy, navzdory svobodě výběru zaměstnanců propouštěných v rámci organizačních změn nesmí zaměstnavatel použít zakázané kritérium nejen podle zákoníku práce, ale i podle antidiskriminačního zákona a Listiny základních práv a svobod.

Není bez zajímavosti, že Soudní dvůr Evropské unie, když se zabýval rovností uchazečů při přijímáním do pracovního poměru a odepřením informací ze strany zaměstnavatele (sdělení důvodů nepřijetí), dospěl k závěru, že „nelze vyloučit, že odepření veškerého přístupu k informacím ze strany žalovaného může představovat jednu ze skutečností, kterou je třeba vzít v úvahu v rámci prokazování skutečností, které umožňují vycházet z domněnky, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci“.¹⁶ Domnívám se, že negativní postoj k poskytnutí bližších informací o důvodech skončení pracovního poměru zaměstnance výpovědí ze strany zaměstnavatele lze analogicky použít i v této situaci pro posílení argumentu o nutnosti přesunu důkazního břemene v rámci soudního řízení.

C.1.3 Podmínky poskytování finanční podpory GA ČR na projekty a pracovněprávní vztah mezi příjemcem podpory a řešitelem projektu

GA ČR poskytuje podporu z veřejných prostředků grantovým projektům dle obecně závazných právních předpisů a ve smyslu příslušných právních předpisů a pravidel Evropské unie upravujících státní podporu výzkumu, vývoje a inovací.¹⁷ Postavení GA ČR a poskytování účelové podpory na řešení grantových projektů upravuje na úrovni vnitrostátního práva zákon č. 130/2002 Sb., o podpoře výzkumu, experimentálního vývoje a inovací z veřejných prostředků a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o podpoře výzkumu, experimentálního vývoje a inovací), ve znění pozdějších předpisů.

Navrhovatelem (případně spolunavrhovatelem) se rozumí fyzická osoba, která je uchazeči (případně spoluuchazeči) odpovědná za odbornou úroveň návrhu projektu, musí být s uchazečem (případně spoluuchazečem) v pracovním poměru, nebo poměru obdobném (nikoliv však v pracovněprávním vztahu na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr), nebo takový poměr musí vzniknout nejpozději ke dni zahájení řešení grantového projektu. Výjimku tvoří pouze případ, kdy uchazečem je fyzická osoba – v takovém případě je uchazeč současně navrhovatelem. Každý návrh projektu musí obsahovat osobu navrhovatele (případně spolunavrhovatele). **Navrhovatel** (případně spolunavrhovatel) **se po uzavření smlouvy, nebo vydání rozhodnutí o poskytnutí podpory stává řešitelem**

¹⁵ Z nálezu Ústavního soudu ze dne 30. 4. 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08.

¹⁶ Rozsudek Soudního dvora ze dne 19. dubna 2012, *Galina Meister proti Speech Design Carrier Systems GmbH*, C-415/10, ECLI:EU:C:2012:217.

¹⁷ Nařízení Komise č. 800/2008, kterým se v souladu s čl. 87 a 88 Smlouvy o ES prohlašují určité kategorie podpory za slučitelné se společným trhem (čl. 30 a násl. - Úřední věstník L 214/3 ze dne 9. 8. 2008) a Rámcem Společenství pro státní podporu výzkumu, vývoje a inovací (2006/C 323/01).

(případně spoluřešitelem) **grantového projektu** [článek 2.1. odst. 6) Zadávací dokumentace-Standardní projekty 2014].

Uchazečem se rozumí fyzická osoba, právnická osoba, organizační složka státu nebo územního samosprávného celku, organizační jednotka Ministerstva obrany nebo Ministerstva vnitra, zabývající se výzkumem a experimentálním vývojem, která se uchází o poskytnutí účelové podpory podáním návrhu projektu [článek 2.1. odst. 4) Zadávací dokumentace pro standardní projekty].

Pokud řešitel není jako fyzická osoba sám příjemcem podpory, což je méně častý případ (viz výjimka shora), musí mít po celou dobu trvání projektu pracovněprávní vztah k příjemci, kterému také odpovídá za odbornou úroveň práce, předkládá mu závěrečnou zprávu, a každoročně i vyúčtování všech nákladů včetně nespotřebovaných finančních prostředků. Vůči poskytovateli grantu, tj. GA ČR jakožto správci samostatné rozpočtové kapitoly, odpovídá za nakládání s těmito prostředky příjemce (zaměstnavatel řešitele), a to v režimu zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), ve znění pozdějších předpisů.

Článek 3.3.1 odst. 1 Zadávací dokumentace-Standardní projekty 2014: Výše osobních nákladů osob v návrhu projektu uvedených a na řešení grantového projektu se podílejících musí odpovídat pracovnímu úvazku na řešení grantového projektu. Nulová výše osobních nákladů se nepřipouští. Nesplnění těchto podmínek je důvodem k vyřazení návrhu projektu z veřejné soutěže. Osobními náklady jsou pouze náklady vynakládané na úhradu mezd a platů v rámci pracovněprávních vztahů podle zákoníku práce. Jedná se o náklady (pro jednoho pracovníka lze využít jen jednu z uvedených možností):

a) *na mzdy a platy, včetně pohyblivých složek, náhrad za dovolenou na zotavenou a náhrad za dočasnou pracovní neschopnost (dále jen mzda) zaměstnanců přijatých na základě pracovní smlouvy výhradně jen na řešení grantového projektu, přičemž součet všech úvazků hrazených z účelové podpory poskytovatele může u jednoho pracovníka činit maximálně 100 % úvazku;*

b) *na příslušnou část mezd těch zaměstnanců, kteří nejsou do pracovního poměru přijati výhradně na řešení grantového projektu, ale na jeho řešení se podílejí, a to ve výši podílu jejich pracovního úvazku na řešení grantového projektu, přičemž součet všech úvazků hrazených z účelové podpory poskytovatele může u jednoho pracovníka činit maximálně 100 % úvazku; **souběh částečného pracovního úvazku hrazeného z účelové podpory grantového projektu a pracovního úvazku zaměstnance vůči uchazeči je poskytovatelem akceptován, pokud nejde o práce, které jsou stejně druhově vymezeny;***

c) *na úhradu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, které byly uzavřeny výhradně na řešení grantového projektu [článek 3.3.1 odst. 1 písm. b) Zadávací dokumentace-Standardní projekty 2014].*

C.2 Posouzení věci ve světle shora nastíněné právní úpravy

C.2.1 Odmítnutí podpory GA ČR (skutek 1)

Podezření na diskriminaci v dané věci zakládají hned dva skutky, které představují **nepříznivé zacházení** se stěžovatelkou, a to jednak neumožnění realizovat práci na grantovém projektu (skutek 1), na který GA ČR schválila finanční podporu a na který již byla připravena smlouva s institucí X. jako předpokládaným příjemcem podpory, a následné skončení pracovního poměru výpovědí pro nadbytečnost (skutek 2) krátce po návratu stěžovatelky z rodičovské dovolené, pro něž chybí logické zdůvodnění, které by přesvědčivě vyvrátilo podezření na postih zaměstnavatele za uplatnění práv podle antidiskriminačního zákona, tj. viktimizaci stěžovatelky.

Jsou zde splněny podmínky ustanovení § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona, neboť **je zde dán jak zakázaný diskriminační důvod (mateřství, resp. pohlaví)** jako podezřelý kritérium, který ve světle skutkových okolností, jak jsou popsány shora, mohl být reálně důvodem pro nepříznivé zacházení vymezené jako skutek 1 i 2, tak je zde i oblast, na kterou dopadá zákaz diskriminace (**oblast zaměstnání**). Tato oblast zahrnuje nejen podmínky v zaměstnání v užším slova smyslu, tj. to, co se týká pracovní pozice stěžovatelky jako šéfredaktorky odborného časopisu, ale i příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání (ustanovení § 16 zákoníku práce). K podmínkám zaměstnání patří i možnost podat žádost o podporu GA ČR a stát se řešitelem či řešitelkou projektu v oblasti vědy a výzkumu, zejména tehdy, je-li zaměstnanec zaměstnán u instituce, u níž vědecko-výzkumná činnost představuje jeden ze základních pilířů její činnosti.

Komparátorem, tedy osobou, se kterou by se zacházelo méně příznivě, než s jinou osobou ve srovnatelné situaci, je v posuzovaném případě každá osoba, u níž absentuje znak mateřství (a teoreticky i otcovství). Hypotetickým komparátorem by byl takový zaměstnanec, který by nebyl jakkoli znevýhodněn z důvodu těhotenství, nebo péče o dítě, který by prostřednictvím instituce X. podal žádost o grantovou podporu. V takovém případě by podle veškerých dostupných informací smlouva mezi institucí X. a GA ČR byla uzavřena. S jiným důvodem, než je právě mateřství stěžovatelky, který by mohl být překážkou v uzavření smlouvy, totiž instituce X. neoperuje. V tomto případě jde o teoretickou úvahu, neboť jedinou zaměstnankyní instituce X., která v předmětném období žádala o grantovou podporu GA ČR, byla právě stěžovatelka (jakkoli instituce X. podle podkladů, které mám k dispozici, má s projektovou činností bohaté zkušenosti¹⁸), a právě ona byla péčí o dítě podle tvrzení zaměstnavatele omezena. Tyto pochybnosti ale vyvrací předchozí praxe, kdy stěžovatelka navzdory svému mateřství dokázala na grantových projektech pracovat (i z rodičovské dovolené).

Stěžovatelka mohla v daném případě legitimně očekávat, že projekt, jehož návrh již jako úspěšná badatelka s předchozími zkušenostmi s řešením grantových projektů zpracovala, a který instituce X. v postavení uchazeče přihlásila do veřejné soutěže GA ČR (což vyžaduje souhlas a podpis statutárního zástupce), bude moci

¹⁸ V dopisu H. I., náměstka generálního ředitele instituce X. pro odbornou činnost a ředitele instituce Y. ze dne 5. listopadu 2014 adresovaný panu J. K., z katedry L. univerzity C. (v uplynulých 5 letech se podle jeho slov v instituci X. řešilo dalších 5 projektů s podporou GA ČR a další projekty financované z jiných zdrojů, např. ze strukturálních fondů EU).

řešit. Žádost o podporu pro projekt stěžovatelky navíc nepodávala instituce X. poprvé. Jednání zaměstnavatele je udivující také s ohledem na to, že předchozí žádost stěžovatelky o finanční podporu na tentýž grantový projekt podaná v roce 2012 rovněž prostřednictvím instituce X. byla neúspěšná jen z toho důvodu, že ji instituce X. poslala prokazatelně po termínu.¹⁹ Této skutečnosti si zaměstnavatel musel být vědom.

Z podkladů založených ve spisu vyplývá, že **nikdy nenastala situace, kdy by příjemce podpory odmítl podepsat smlouvu,**²⁰ aniž by nezájem projevil sám řešitel (viz vyjádření předsedy GA ČR - v takových případech získání jiného projektu k řešení, zahraniční pobyt, nebo rozvázání pracovněprávního vztahu – myšleno v době uzavírání smlouvy mezi GA ČR a příjemcem, což ovšem nebyl případ stěžovatelky). Stěžovatelka mohla očekávat, že projekt, o jehož podporu musela v důsledku pochybení instituce X. v předchozím roce žádat podruhé, a který byl ze strany GA ČR hodnocen jako kvalitní, bude moci řešit. Neuzavření smlouvy ze strany příjemce se tak ve světle všech shora popsanych skutečností jeví z hlediska stěžovatelky jako překvapivé (a nepředvídatelné). Proto dle mého názoru nese jednání i znak podezřelosti z hlediska práva na rovné zacházení a povinnosti zaměstnavatele **zajišťovat rovné příležitosti ve smyslu ustanovení § 5 odst. 2 a 3 antidiskriminačního zákona.**

V této souvislosti považuji za vhodné nad rámec posuzovaných skutečností zmínit, že toto ustanovení ukládající zaměstnavateli povinnost zajišťovat rovné zacházení v obecné rovině, je třeba vždy při právním hodnocení vnímat ve vazbě na ustanovení § 241 odst. 2 zákoníku práce, který ukládá zaměstnavateli konkrétní povinnost vyhovět žádosti „pečujících zaměstnanců“, tj. zaměstnanců a zaměstnankyň, kteří převážně sami pečují o dítě mladší než 15 let, a o osoby závislé na pomoci jiné fyzické osoby (viz část C.1.1 mé zprávy), o zkrácení nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby, nebrání-li tomu vážné provozní důvody (k pojmu vážné provozní důvody viz níže). Toto ustanovení v posuzované věci nelze aplikovat, neboť v předmětné době, kdy stěžovatelka jednala se svým zaměstnavatelem o uzavření smlouvy s GA ČR, byla ještě stále na rodičovské dovolené, a o úpravu pracovní doby nežádala, neboť žádnou pracovní dobu v té době neměla. Navíc nesplňovala zákonnou podmínku, že by o dítě mladší 15 let pečovala převážně sama.

Přesto měl dle mého názoru v dané věci zaměstnavatel stěžovatelky povinnost zajistit, aby se stěžovatelka mohla řešení projektu ujmout. Měl k tomu veškeré podmínky, neboť věděl, že stěžovatelka se nejpozději po dovršení věku 3 let svého dítěte vrátí do zaměstnání²¹ a o podpisu smlouvy probíhalo jednání v únoru 2014, tedy reálně jen necelý půlrok před jejím návratem (této skutečnosti si musel být zaměstnavatel plně vědom, neboť zákoník práce délku rodičovské dovolené upravuje v ustanovení § 197), přičemž větší část práce na projektu by tedy probíhala až po jejím návratu do zaměstnání, ať už na plný, nebo na zkrácený úvazek. Stěžovatelka zaměstnavateli navíc konkrétní datum plánovaného návratu poté sdělila i písemně.

¹⁹ Podklady pro toto tvrzení stěžovatelka ochránkyni doložila, a jsou založeny ve spisu – viz úvodní shrnutí obsahu podání. Jakkoli doložené podklady svědčí spíše o nedbalosti, než úmyslu, nepochybnitelnou skutečností zůstává, že stěžovatelka byla znevýhodněna jednáním instituce X. již o rok dříve, když musela podávat žádost opakovaně a došlo k ročnímu opoždění realizace projektu (za předpokladu, že by její zaměstnavatel v předešlém roce finanční podporu přijal a práci jí např. formou dohody o pracovní činnosti při rodičovské dovolené umožnil – což v minulosti podle tvrzení stěžovatelky nebyl problém.

²⁰ Zápis ze zasedání panelu 405 (GA ČR) ze dne 5. 3. 2014 (založen ve spisu).

²¹ Rodičovskou dovolenou čerpala stěžovatelka od 1. 7. 2011 do 2. 9. 2014.

Bez ohledu na to, že se tak stalo až poté, co instituce X. podporu GA ČR odmítlo, měla instituce X. jako zaměstnavatel povinnost zajišťovat rovné příležitosti zaměstnancům a zaměstnankyním, kteří jsou z důvodu rodičovství v méně výhodném postavení. Měla tedy odpovídající pracovní podmínky stěžovatelce po vzájemné dohodě vytvořit.

Z dokumentace, kterou mám k dispozici, nevyplývá, že by zaměstnavatel nemohl stěžovatelce do doby návratu z rodičovské dovolené umožnit pracovat na projektu, např. formou dohody o pracovní činnosti. Argument, že není možné, aby se hlavním řešitelem projektu stal zaměstnanec s úvazkem menším než 0,5 (tj. takzvaně „polovičním“), nekoresponduje s pravidly Zadávací dokumentace GA ČR; zároveň mi není známo, proč toto pravidlo zaměstnavatel uplatňoval. V tomto ohledu podotýkám, že mohu vycházet jen z toho, jak tento argument tlumočila stěžovatelka, neboť ředitel sám jej nijak nevysvětlil, a ani v písemné podobě mi předmětné interní pravidlo neposkytl. V článku 3.3.1 Zadávací dokumentace– Standardní projekty 2014 se uvádí, že *„součet všech úvazků hrazených z účelové podpory poskytovatele může u jednoho pracovníka činit maximálně 100 % úvazku“*. Pokud by tedy stěžovatelka již měla jeden plný úvazek (1,0) jako šéfredaktorka odborného časopisu, nezbyl by žádný prostor pro vytvoření úvazku za účelem řešení projektu. **Naopak souběh částečného pracovního úvazku hrazeného z účelové podpory grantového projektu a pracovního úvazku zaměstnance vůči uchazeči (rozuměj jiného pracovního úvazku), pokud nešlo o práce, které byly stejně druhově vymezeny,²² a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr pravidla Zadávací dokumentace GA ČR (ve verzi Standardní projekty 2014) akceptovala.** Netřeba snad ani dodávat, že ani nedostatkem finančních prostředků nelze argumentovat, když účelově vázaná finanční podpora GA ČR slouží mimo jiné právě i k hrazení osobních nákladů vynakládaných na úhradu mezd a platů (viz shora), což je v podporované projektové činnosti běžná praxe (vytváření nových úvazků, resp. zaměstnávání tzv. „na projekt“). Instituce X. navíc nikdy se sporným interním pravidlem, podle něhož hlavním řešitelem projektu nemůže být zaměstnanec s menším pracovním úvazkem než 1,0, stěžovatelku neseznámila, a ani pro účely mého šetření je ředitel v písemné podobě nepředložil. Jsem si vědoma toho, že neznám konkrétní podobu uvedeného pravidla. Pouze nad rámec řešeného případu bych však ráda podotkla, že obdobné paušálně uplatňované pravidlo (tj. požadavek celého pracovního úvazku jako podmínku pro řešení projektu) by mohlo být v rozporu s ustanovením § 5 odst. 2 a 3 antidiskriminačního zákona, například ve spojení s ustanovením § 241 odst. 2 zákoníku práce, které (při splnění zákonem stanovených podmínek – viz shora) zakládá právo zaměstnance či zaměstnankyně požadovat kratší pracovní dobu, či jinou vhodnou úpravu stanovené pracovní doby.

Lze se tedy spíše domnívat, že zaměstnavatel pracovní podmínky umožňující stěžovatelce práci na projektu vytvořit nechtěl. Svůj postoj navíc jednoznačně navázal na zakázaný důvod rozlišování, a to mateřství, když otevřeně zpochybnil její profesní kvalitu a její schopnost ujmout se práce na projektu z důvodu čerpání rodičovské dovolené. Tvzení stěžovatelky o tomto zdůvodnění jednoznačně potvrzují v písemné podobě slova H. I., náměstkyně generálního ředitele instituce X. pro odbornou činnost a ředitele instituce Y. ze dne 5. listopadu 2014, adresovaný panu J. K. z katedry L.

²² V tomto ohledu již Zadávací dokumentace- Standardní projekty 2016 doznala změn.

univerzity C., který jsem již v jiné souvislosti shora citovala. V dopisu se uvádí, že „v době podpisu smlouvy byla kolegyně B. stále na mateřské dovolené a nepředložila záruky, které by umožnily statutárnímu zástupci instituce X. uzavřít smluvní vztah s GA ČR“.²³ Z e-mailové korespondence mezi stěžovatelkou a tehdejší vedoucí sekce grantové podpory Simonou Wiednerovou, kterou mi stěžovatelka spolu s jinými podklady poskytla, vyplývá, že instituce X. jako důvod nepřijetí podpory směrem ke GA ČR uvedla „**vážné vnitřní důvody**“,²⁴ aniž by je zřejmě blíže specifikovalo.

Zaměstnavatel tedy namísto toho, aby dostal své povinnosti vytvořit stěžovatelce odpovídající pracovní podmínky a rovné příležitosti, odvolal se na „**vážné vnitřní důvody**“. Dezinterpretoval tak nejspíš zákonný pojem **vážné provozní důvody**²⁵ ve smyslu zákoníku práce, neboť účelem citovaného ustanovení tohoto právního předpisu je ochrana zaměstnanců pečujících o děti a jiné závislé osoby pomocí opatření umožňujících obecně větší flexibilitu práce, pokud tyto vážné důvody nejsou dány. Existence vážných provozních důvodů na straně zaměstnavatele (například nutnost zajistit směnný provoz) obecně vylučuje aplikaci povinnosti upravit pracovní dobu pečujícího zaměstnance dle ustanovení § 241 odst. 2 zákoníku práce, což v případě stěžovatelky nepřichází v úvahu z jiných důvodů, výše uvedených (stěžovatelka o úpravu pracovní doby nežádala, neboť byla na rodičovské dovolené). Instituce X. však v případě stěžovatelky použila argumentaci „vážnými vnitřními důvody“ k její tíži, *vice versa*, v tom smyslu, že překážkou v podpisu smlouvy s GA ČR mělo být právě mateřství stěžovatelky. Mateřství stěžovatelky však mělo být ve smyslu ustanovení § 5 odst. 2 a 3 antidiskriminačního zákona (viz výše) spíše důvodem pro přijetí zvláštních opatření k její podpoře, nikoli důvodem pro vytvoření překážek znemožňujících jí na projektu pracovat. V tomto ohledu ukládá antidiskriminační zákon zaměstnavatelům pozitivní povinnost do určité míry vyrovnávat nevýhody těch zaměstnanců, které pramení z některého chráněného důvodu (tedy i mateřství a otcovství, resp. rodičovství).

Jediné řešení, které instituce X. stěžovatelce nabídlo, totiž že by postavení hlavního řešitele projektu, jehož byla autorkou, přenechala svému kolegovi, bylo pro ni nepřijatelné. To by kromě snížení profesní prestiže stěžovatelky a neodůvodněného zvýhodnění jiného kolegy pro ni znamenalo i nepříznivé finanční dopady (hlavní řešitel projektu může oprávněně vykazovat i vyšší osobní náklady). Nelze se tedy divit, že na takovou nabídku nepřistoupila. S ohledem na své závislé postavení vůči instituci X. nemohla stěžovatelka situaci vyřešit ve svůj prospěch, teprve dalším jednáním s GA ČR a díky jejímu vstřícnému postoji docílila toho, že nakonec projekt může řešit prostřednictvím jiného příjemce.²⁶

Bez dalšího, tj. bez toho, aniž by zaměstnavatel blíže vysvětlil okolnosti, které ho vedly k odmítnutí grantové podpory, nelze aplikovat ani ustanovení § 6 odst. 3 antidiskriminačního zákona, které jako přípustný důvod rozdílného zacházení uvádí „*věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce*“. Takový důvod by mohl rozdílné

²³ Strana první, odstavec třetí tohoto dopisu.

²⁴ E-mail vedoucí sekce grantové podpory Simony Wiednerové, ze dne 26. března 2014, 13 h. 28 min. (text e-mailu v tištěné podobě založen ve spisu).

²⁵ Ustanovení § 241 odst. 2 zákoníku práce.

²⁶ Univerzity C.

zacházení ospravedlnit, nicméně v posuzovaném případě mi takový důvod není znám. Bylo by proto na zaměstnavateli, aby takový důvod v rámci soudního řízení prokázal.

S ohledem na výše uvedené se domnívám, že jednání spočívající v neumožnění práci na projektu z důvodu čerpání rodičovské dovolené a péče o dítě by naplňovalo znaky přímé diskriminace ve smyslu ustanovení § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona, pakliže práci na projektu v době rodičovské dovolené nebrání (mně neznámý) věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce ve smyslu ustanovení § 6 odst. 3 antidiskriminačního zákona.

Na tomto závěru nemohou nic změnit údaje o *genderově* příznivém rozložení zástupců obou pohlaví v řídicích pozicích instituce X., jimiž shodně argumentoval jak ředitel instituce X., tak i ministr kultury. Jakkoli tyto údaje lze z jiného úhlu pohledu hodnotit jako pozitivní obraz dané instituce, na posouzení výše popsaného jednání instituce X. jako zaměstnavatele ve vztahu ke stěžovateli nemají tato data žádný vliv, neboť v souvislosti s namítaným jednáním nejsou relevantní. Jde o zcela odlišné záležitosti, které nelze zaměňovat. Zastoupení žen v řídicích pozicích zaměstnavatele může sloužit jako podpůrný argument, je-li namítána diskriminace z důvodu pohlaví v tom slova smyslu, že by zaměstnavatel zacházel méně příznivě se ženami. V daném případě byl však namítán diskriminační důvod mateřství/rodičovství. Ani kdyby zastoupení žen v řídicích pozicích instituce X. bylo ještě vyšší, nijak by to nemohlo zhojit dopady případného nepříznivého zacházení, které mělo diskriminační charakter, na jednotlivou osobu v konkrétní situaci.

C.2.2 Skončení pracovního poměru výpovědí pro nadbytečnost (skutek 2)

Na rozdíl od prve popsaného skutku okolnosti spojené s organizační změnou a výpovědí danou stěžovateli z důvodu nadbytečnosti jsou obestřeny řadou nejasností, neboť ředitel na položené otázky odpověď nedal s tím, že se jedná o čistě soukromoprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Jsem si vědoma toho, že posouzení případné neplatnosti výpovědi přísluší pouze nezávislému soudu, pouze si dovoluji odkázat na to, co jsem již uvedla v části C.1 mé zprávy, a to, že v souladu s judikaturou Nejvyššího soudu a Ústavního soudu platí, že navzdory svobodě výběru zaměstnanců propouštěných v rámci organizačních změn nesmí zaměstnavatel použít zakázané kritérium nejen podle zákoníku práce, ale i podle antidiskriminačního zákona a Listiny základních práv a svobod. V tomto ohledu tedy i na skončení pracovního poměru dopadá zákaz diskriminace.

Okolnosti, a především vzájemné souvislosti posuzovaného případu, jsou podezřelé a vyvolávají otázku, zdali skutečně byla stěžovatelka nadbytečnou zaměstnankyní (nadbytečnost byla jako výpovědní důvod uvedena ve výpovědi dané stěžovateli – tato ačkoli výpověď nepřevzala, byla s jejím obsahem seznámena ústně a byl o tom učiněn zápis²⁷), nebo zda se v důsledku svých sporů se svým zaměstnavatelem ohledně přijetí finanční podpory na její grantový projekt a uzavření smlouvy s GA ČR, stala spíše zaměstnankyní nepohodlnou. Toto podezření účelovosti

²⁷ V dané věci není sporu o tom, že byla výpověď platně doručena, neboť ustanovení § 334 odst. 3 zákoníku práce výslovně zakotvuje, že výpověď se považuje za řádně doručenou také tehdy, jestliže zaměstnanec přijetí písemnosti odmítne.

postupu bývalého zaměstnavatele a viktimizaci stěžovatelky tak trvá, neboť dosud nebylo ničím vyvráceno. Toto podezření zesiluje mimo jiné i fakt, že podle tvrzení stěžovatelky bylo v rámci předmětné organizační změny zrušeno pouze pracovní místo stěžovatelky, a žádné jiné. Ale ani to není nade vší pochybnost prokázáno, neboť do funkce šéfredaktorky odborného časopisu XYZ byla jmenována M. N.²⁸ a tento časopis instituce X. nadále vydává.

Již výše jsem uvedla, že pronásledováním ve smyslu antidiskriminačního zákona se rozumí znevýhodnění, ke kterému došlo v důsledku uplatnění práva na rovné zacházení. Skutková podstata pronásledování v sobě zahrnuje tři premisy, jimiž jsou nepříznivé zacházení, uplatnění práva na rovné zacházení a příčinná souvislost mezi předchozími okolnostmi. O tom, že **výpověď ze strany zaměstnavatele krátce po návratu z rodičovské dovolené představuje nepříznivé zacházení**, netřeba polemizovat. A ačkoli se stěžovatelka výslovně nedomáhala žádného ustanovení antidiskriminačního zákona, neznamená to, že jí práva deklarovaná tímto zákonem nesvědčí. **Tím, že se na svém zaměstnavateli domáhala uzavření smlouvy s GA ČR a příslušné úpravy pracovních úvazků tak, aby mohla na projektu pracovat, se vlastně mlčky dovolávala povinností, které zaměstnavateli ukládá ustanovení § 5 odst. 2 a 3 antidiskriminačního zákona. Otázka pronásledování či viktimizace je tak nastolena.**

Obecně lze konstatovat, že za situace, kdy by organizační změna týkající se jediného zaměstnance byla účelová, a zastírala jiný důvod ukončení pracovního poměru, který by byl zákoníkem práce a antidiskriminačním zákonem vyloučen, pak by ve světle judikatury Ústavního soudu (viz shora) musela být výpověď daná takovému zaměstnanci shledána sama o sobě neplatnou. To je otázkou dokazování, které by mělo proběhnout v rámci soudního řízení. V tomto ohledu se názorově shodují s ředitelem instituce X., který ve svém vyjádření poukazoval na to, že rozhodnout o stěžovatelkou namítané neplatnosti výpovědi přísluší výhradně nezávislému soudu. V daném případě však navíc vyvstává ještě i podezření, že by se mohlo jednat o pronásledování ve smyslu ustanovení § 4 odst. 3 antidiskriminačního zákona. **Pokud by se totiž prokázala příčinná souvislost mezi jednáním stěžovatelky (uplatnění práv podle antidiskriminačního zákona) a jejího zaměstnavatele (výpověď) ve světle předchozích událostí, tj. neúspěšné jednání mezi nimi o přijetí finanční podpory a uzavření smlouvy s GA ČR, pak by následná výpověď mohla představovat nedovolený postih stěžovatelky jako zaměstnankyně, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle tohoto zákona, naplňující skutkovou podstatu diskriminace formou pronásledování; přičemž ta je antidiskriminačním zákonem přesně definována (opět viz shora, část C.1.1 mé zprávy).** Takovou souvislost nemohu zde bez dalších důkazů konstatovat, proto tuto záležitost ponechávám opět na dokazování a uvážení soudu.

Tvrdím však, že skutečnosti zjištěné v rámci mého šetření jsou dostačující pro přenesení, resp. sdílení důkazního břemene ohledně druhého skutku (výpověď ze zaměstnání krátce po návratu z rodičovské dovolené ve světle předchozích událostí). Na instituci X. jakožto bývalého zaměstnavatele stěžovatelky by se tak ve smyslu § 133a zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu, ve znění pozdějších předpisů, měla přenést povinnost důkazu ohledně skutečného důvodu výpovědi. **Domnívám se totiž, že důvod, který bývalý zaměstnavatel**

²⁸ Opět cituji dopis H. I. na straně druhé, odstavec třetí, *in fine*.

stěžovatelky uvedl po jejím nástupu do zaměstnání (organizační změna a nadbytečnost) se v komplexním pohledu na celou záležitost a ve světle všech skutkových okolností (i judikatury soudů) jeví jako zástupný. Proto by podle mého názoru měla zaměstnavatele stíhat povinnost prokázat nediskriminační povahu skončení pracovního poměru výpovědí z jeho strany. Podpůrně lze pro přesun důkazního břemene použít i závěry vyslovené Soudním dvorem Evropské unie ohledně odepření informací ze strany zaměstnavatele (viz výše).

D - Závěry

Stěžovatelka se na mě obrátila se složitým případem, v němž namítala diskriminaci ze strany bývalého zaměstnavatele z důvodu pohlaví. Své tvrzení podepřela dostatečným množstvím podkladů.

Na základě všech shora uvedených skutečností konstatuji, že instituce X. se v postavení zaměstnavatele stěžovatelky dopustilo přímé diskriminace z důvodu pohlaví tím, že odmítlo přijmout podporu GA ČR a neumožnilo jí pracovat na projektu, který navrhla, a měla být jeho hlavní řešitelkou, pakliže pro takový postup neexistoval žádný důvod spočívající v povaze vykonávané práce. V rámci soudního řízení se stěžovatelka může domáhat všech nároků podle ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona, s výjimkou upuštění od diskriminace (v daném případě by se již řešily pouze následky případného diskriminačního jednání). Stěžovatelka by se ovšem mohla domáhat odstranění následků diskriminačního zásahu a přiměřeného zadostiučinění. Ohledně výpovědi dané stěžovatelce zaměstnavatelem krátce po návratu z rodičovské dovolené trvá podezření na diskriminaci formou pronásledování. Toto podezření se nepodařilo prokázat, ale ani vyvrátit.

Závěrem podotýkám, že mou zprávu může stěžovatelka již v této chvíli předložit soudu a navrhnout ji jako jeden z listinných důkazů (k provedení důkazu listinou) podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů. O tom, které z navržených důkazů soud připustí a provede, již přísluší vyhodnotit a rozhodnout soudu samotnému (ustanovení § 120 odst. 1, resp. § 129 odst. 2 citovaného zákona). Na tomto místě je třeba zdůraznit, že pokud by soud na základě stěžovatelkou podané žaloby na neplatnost výpovědi konstatoval tuto neplatnost v důsledku diskriminačního jednání zaměstnavatele, nebrání to tomu, aby stěžovatelka podala samostatnou žalobu podle antidiskriminačního zákona ohledně prvního skutku (nepřijetí grantové podpory GA ČR – viz shora), pokud by tyto nároky již neuplatnila současně v žalobě na neplatnost výpovědi. Námitku diskriminace formou pronásledování (v podobě výpovědi z pracovního poměru) by bylo dle mého názoru nutno řešit v rámci žaloby na neplatnost výpovědi.

Vzhledem k tomu, že soudní řízení může být v mnoha případech velmi nákladné a časově náročné pro obě strany sporu, jako ochránkyně obecně preferuji možnost využití některého z alternativních způsobů řešení sporů, tzv. ADR²⁹ metod. V tomto případě jsem stěžovatelce i řediteli instituce X. doporučila uvážit možnost mediace. Za účasti zkušeného mediátora totiž lze někdy dospět k dohodě, která by byla přijatelná pro obě strany, a soudní řízení by v takovém případě mohlo skončit uzavřením smíru. Co se týče prvního stěžovatelkou

²⁹ Alternative Dispute Resolution.

namítaného skutku, tj. nepřijetí grantové podpory institucí X., dovolila jsem si doporučit - zejména řediteli instituce X. - v souladu s ustanovením § 21b zákona o veřejném ochránci práv, zda by nebylo možné uvažovat o mimosoudním vyrovnání.

Zprávu o šetření zasílám stěžovateli a řediteli instituce X. jako jejímu bývalému zaměstnavateli společně s výzvou, aby se ve lhůtě 30 dnů od jejího doručení k mým závěrům vyjádřili. Pokud tak neučiní, budu věc považovat za ukončenou. Na vědomí zasílám tuto zprávu také Mgr. O. P. která se rovněž může k mým závěrům ve shora uvedené lhůtě vyjádřit. Ministra kultury a předsedu GA ČR informuji o výsledcích šetření pouze ve zkrácené podobě dopisem.

Mgr. Anna Š a b a t o v á, Ph.D., v. r.
veřejná ochránkyně práv
(zpráva je opatřena elektronickým podpisem)