



Vaše značka ZUSBN/102/2016/TUR
Sp. zn. 7121/2015/VOP/EN-5485/2017
Datum 2. května 2017

Vážený pan
B.
ředitel
Základní umělecká škola M.

Vážený pane řediteli,

obracím se na Vás ve věci pana A. (dále jen „stěžovatel“), který je trans mužem a obrátil se na mě s námitkou diskriminace.¹ Před změnou pohlaví stěžovatel pracoval jako učitel na Základní umělecké škole M. (dále také „zaměstnavatel“). Stěžovatel uvedl, že pro výběrová řízení potřebuje potvrzení o zaměstnání, aby jím mohl prokázat dosaženou pedagogickou praxi. Stěžovatel se domáhal toho, aby mu bývalý zaměstnavatel² zmíněné potvrzení vystavil na platné osobní údaje. Nepřeje si totiž, aby jeho budoucí zaměstnavatelé zjistili, že podstoupil změnu pohlaví.

V první řadě bych se Vám chtěla omluvit, že případ uzavírám s delším časovým odstupem. Prodleva při vyřízení věci byla způsobena složitostí případu³ a řešením dalších problémů stěžovatele. Děkuji Vám za pochopení.

Dospěla jsem k závěru, že v **situaci, kdy jste si nebyl jist identitou stěžovatele, bylo v pořádku vydat mu pouze neúplné potvrzení o zaměstnání**. Současně si dovoluji ve smyslu ustanovení § 21b písm. c) zákona o veřejném ochránci práv **doporučit, abyste stěžovateli plnohodnotné potvrzení o zaměstnání na jeho současné osobní údaje vydal**, pokud o ně znovu požádá a důvěryhodným způsobem doloží svou identitu.

Je samozřejmé, že tak můžete učinit pouze za období, kdy byl zaměstnancem Základní umělecké školy M., jak jste poukázal ve svém vyjádření.⁴ Věřím, že tak případně učiní i Městský úřad N. za období, kdy Základní umělecká škola M. ještě neměla právní subjektivitu a jako zaměstnavatel nevystupovala.

1 Působnost v oblasti práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací je mi svěřena na základě ustanovení § 1 odst. 5 ve spojení s § 21b zákona č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů, přičemž první z citovaných ustanovení odkazuje na zákon č. 198/2009 Sb., rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.

2 Stěžovatel měl v období let 1996 až 2002 dva zaměstnavatele. Od 27. srpna 1996 do 31. prosince 1999 byl zaměstnáván školským úřadem. Dne 1. ledna 2000 vstoupila Základní umělecká škola M. do právní subjektivity a stala se novým zaměstnavatelem stěžovatele. Veškerou agendu zaniknuvšího školského úřadu převzal Městský úřad N..

3 Při své činnosti jsem na problém s vydáním potvrzení o zaměstnání pro trans osobu nenarazila, ani české soudy se k této otázce doposud nevyjádřily.

4 Ze dne 25. května 2016.

Pracovněprávní předpisy na situaci, která nastala v daném případě, nepamatovaly⁵ a nepamatují.⁶ Zaměstnavatel měl a má povinnost vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání nejpozději v den skončení pracovního poměru.

Vedle toho antidiskriminační zákon⁷ chrání právo lidí na rovné zacházení ve vybraných oblastech života, mezi něž patří také záležitosti související se zaměstnáváním a závislou prací.⁸ Zákaz diskriminace plyne z Listiny základních práv a svobod; smyslem antidiskriminačního zákona je přímo regulovat zákaz diskriminace v horizontálních právních vztazích.

Antidiskriminační zákon rozlišuje různé formy diskriminace, mezi které patří také diskriminace nepřímá. Nepřímou diskriminací se rozumí jednání, včetně opomenutí, kdy je osoba znevýhodněna na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe, a to z některého z chráněných důvodů, jímž je, mimo jiné, pohlavní identifikace. O nepřímou diskriminaci se nejedná v případě, že je znevýhodňující praxe objektivně odůvodněna legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.⁹

Stěžovatel e-mailem požádal účetní Základní umělecké školy M. o vydání „zápočtového listu“ (slovy zákona potvrzení o zaměstnání). Snažil jste se stěžovateli vyjít vstříc, proto jste mu vystavil potvrzení o pedagogické praxi,¹⁰ tj. neúplné potvrzení o zaměstnání. Stěžovatel toto potvrzení však považuje za nedostatečné. Uvedl, že jeho potenciální zaměstnavatelé vyžadují úplné potvrzení o zaměstnání se všemi údaji, které zákon předepisuje.

Podle Vašeho vyjádření¹¹ jste stěžovateli neúplné potvrzení o zaměstnání vystavil z dobré vůle, protože **nemáte k dispozici žádný doklad o změně jeho identity**.

Problémy trans osob často vznikají proto, že se nacházejí ve zcela specifické situaci, se kterou právní předpisy v řadě oblastí nepočítají. Jsem přesvědčena, že postup, který jste v dané situaci zvolil, je pochopitelný a v souladu se zákony.

Současně je pochopitelné, že stěžovatel nechce před potenciálními zaměstnavateli odhalovat, že podstoupil změnu pohlaví. Jedná se o zcela soukromou záležitost a osobní údaj, který s vykonávanou prací nesouvisí, a zaměstnavatel nemá právo ho zjišťovat.¹²

5 Právní úkony týkající se skončení pracovního poměru před 1. lednem 2007 se řídí zákonem č. 65/1965 Sb., zákoníkem práce, ve znění účinném do 31. března 2002 (dále jen „předchozí zákoník práce“), a související právní úpravou. Potvrzení o zaměstnání upravovalo konkrétně ustanovení § 60 odst. 2 předchozího zákoníku práce.

6 V současnosti potvrzení o zaměstnání upravuje ustanovení § 313 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

7 Zákona 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.

8 Ustanovení § 1 odst. 1 písm. c) a § 1 odst. 3 antidiskriminačního zákona.

9 Ustanovení § 3 odst. 1 antidiskriminačního zákona.

10 Dne 7. ledna 2016.

11 Ze dne 25. května 2016.

12 Limity informací, které může zaměstnavatel zjišťovat v souvislosti s přijímáním zaměstnance do pracovního poměru, upravuje ustanovení § 12 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a ustanovení § 30 odst. 2 zákoníku práce.

Stěžovatel se navíc obává nepřijetí z důvodu změny pohlaví nebo následné šikany budoucích spolupracovníků v případě úspěchu ve výběrovém řízení.

Stěžovatele jsem informovala, že je třeba, aby o vydání potvrzení o zaměstnání na své současné jméno a údaje žádal jak Základní uměleckou školu M., tak Městský úřad N., který převzal veškerou agendu školského úřadu¹³. Sdělila jsem mu také, že je nezbytné bývalým zaměstnavatelům důvěryhodným způsobem prokázat svou identitu. Věřím, že za splnění těchto podmínek vyjdete stěžovateli vstříc, a doporučuji Vám, abyste tak učinil.

Případ stěžovatele v tuto chvíli uzavírám. Pokud byste se chtěl k tomuto dopisu vyjádřit, učiňte tak, prosím, do 30 dnů od doručení.

Děkuji Vám za spolupráci.

S pozdravem

Mgr. Anna Šabatová, Ph.D., v. r.
veřejná ochránkyně práv
(dopis je opatřen elektronickým podpisem)

13 Tj. zaměstnavatele stěžovatele do konce roku 1999.