

## **Případy VOP předané Pro bono alianci ke zprostředkování bezplatného právního zastoupení**

### **Odmítnutí uchazeče o fyzicky náročnou práci řidiče z důvodu věku (sp. zn. 199/2011/DIS)**

Stěžovatel (62 let) se ucházel o práci řidiče nákladního auta. Když se zaměstnavatel dozvěděl o jeho věku, stěžovatele na volné místo řidiče nepřijal s odkazem na velkou fyzickou náročnost práce. Zaměstnavatel opakovaně argumentoval tím, že právě kvůli fyzické náročnosti není práce vhodná pro starší uchazeče.

Stěžovatel se obrátil na ochránce, který dospěl k závěru, že zaměstnavatel se dopustil přímé diskriminace z důvodu věku. Přiměřenou fyzickou zdatnost zaměstnance lze považovat za zcela legitimní požadavek zaměstnavatele. Závěr o fyzické zdatnosti uchazeče o zaměstnání však nelze učinit pouze na základě jeho věku. Ačkoli je s věkem objektivně spjat úbytek fyzických sil, neplatí to automaticky v každém případě, a fyzickou zdatnost je proto třeba hodnotit dle individuálních schopností a možností daného uchazeče.

Advokát zprostředkovaný Pro bono aliancí vyjednal se zaměstnavatelem mimosoudní řešení sporu. Zaměstnavatel stěžovateli zaplatil náhradu nemajetkové újmy ve výši 80 000 Kč.

### **Zákaz přepravy psa se speciálním výcvikem v městské hromadné dopravě (sp. zn. 189/2011/DIS)**

Na ochránce se obrátili stěžovatelé se zrakovým postižením, kterým řidiči dopravního podniku s odvoláním na přepravní řád neumožňovali přepravu v doprovodu psa se speciálním výcvikem, pokud neměl náhubek. Avšak náhubek výrazně omezuje pomoc, kterou pes může osobám se zrakovým postižením poskytnout.

Ochránce konstatoval, že bezvýjimečná povinnost opatřovat speciálně vycvičené psy náhubkem představuje nepřímou diskriminaci osob se zdravotním postižením. U psa se speciálním výcvikem, který je neoddělitelnou součástí osoby se zdravotním postižením, postrádá povinnost nosit náhubek opodstatnění, a dopravce proto musí přepravu takových psů bez náhubku umožnit.

Jelikož dopravní podnik odmítl zjednat nápravu, ujal se případu pro bono advokát. Ten vyzval dopravní podnik, aby výslovně zakotvil do smluvních přepravních podmínek výjimku pro psy se speciálním výcvikem. Dopravní podnik v reakci na výzvu advokáta požadovanou změnu provedl a stěžovatelům se písemně omluvil.

### **Nepřiznání odškodnění pojišťovnou z důvodu věku (sp. zn. 110/2012/DIS)**

Stěžovateli (61 let), který utrpěl zranění oka, pojišťovna odmítala přiznat odškodnění, a proto se obrátil na ochránce. Svůj postoj pojišťovna odůvodnila mimo jiné tím, že vzhledem k věku stěžovatele nemůže být kompenzována ztráta schopnosti oka zaostřit.

Ochránce uzavřel, že zdravotní posudek stěžovatele nezpochybnil pouhým způsobem příčinu poruchy zaostření oka, ale pouze konstatoval, že míra poškození je vzhledem k věku nevýznamná. Mladšímu stěžovateli by tedy při stejném úrazu odškodnění bylo poskytnuto.

Jelikož pojišťovna kvůli stěžovateli věku jeho poruchu zaostření oka při stanovení odškodnění nezohlednila, dopustila se podle názoru ochránce přímé diskriminace z důvodu věku.

Pro bono aliance zprostředkovala stěžovateli advokáta, avšak stěžovatel nakonec žalobu nepodal, neboť se obával možné prohry a související povinnosti platit náhradu nákladů protistrany.

### **Odepření lázeňských služeb těhotné ženě (sp. zn. 122/2012/DIS)**

Na ochránce se obrátila stěžovatelka, které byly při pobytu v lázních odepřeny jakékoli lázeňské služby spojené s léčebnými procedurami, protože byla těhotná. Dotčená lázeňská společnost totiž těhotným ženám poskytovala výhradně služby ubytovací, stravovací a kulturní.

Ochránce dospěl k závěru, že se jednalo o přímou diskriminaci z důvodu těhotenství (resp. pohlaví), neboť těhotné ženy nelze zcela vyloučit z poskytování služeb. Odepřít službu těhotné ženě je možné pouze v případě, že je k tomu dáno legitimní ospravedlnění – např. když by konkrétní lázeňská procedura mohla ohrozit zdravotní stav nebo těhotenství této ženy. Paušální vyloučení z poskytování služeb však nelze považovat za přiměřené a nezbytné opatření.

Případu se ujal zprostředkovaný pro bono advokát, který podal stížnost na lázeňskou společnost a následně s ní vyjednal smírné řešení. Stěžovatelka obdržela omluvu a náhradu nákladů vynaložených na pobyt v lázních ve výši 2 500 Kč.

### **Diskriminace z důvodu věku při výběrovém řízení (sp. zn. 151/2012/DIS)**

Stěžovatel (56 let) se opakovaně ucházel o zaměstnání, ale ve výběrových řízeních nebyl úspěšný, přestože podle svého názoru splňoval všechna požadovaná kritéria. Svůj neúspěch tudíž přičítal diskriminaci z důvodu věku, a proto se se obrátil na ochránce, aby jeho případ zhodnotil z pohledu práva na rovné zacházení.

Podle ochránce je na zaměstnavateli, aby řádně uchovával veškeré relevantní podklady z výběrového řízení tak, aby byl schopen vyvrátit případné podezření z diskriminačního jednání. Jestliže zaměstnavatel takovými podklady nedisponuje, případně jimi není schopen podezření z diskriminace vyvrátit, neunes v soudním řízení důkazní břemeno. V případě stěžovatele byla zjištěna dostatečná pro tzv. sdílení důkazního břemene, a ochránce mu tedy mimo jiné sdělil, že by se mohl se svou věcí obrátit na soud.

Pro bono aliance zprostředkovala stěžovateli bezplatné zastoupení advokátem. Stěžovatel se však nakonec rozhodl antidiskriminační žalobu nepodat.

### **Změna rodného čísla s ohledem na pohlavní identifikaci osoby (sp. zn. 206/2012/DIS)**

Ochránce obdržel podnět od osoby, která se již od narození neidentifikuje s administrativně přiřazeným mužským pohlavím, a proto požadovala změnu rodného čísla na neutrální, nebo alespoň ženské. Ministerstvo vnitra odmítlo tuto změnu provést, protože nebyla naplněna zákonná podmínka, a to podstoupení chirurgické změny pohlaví.

Ochránce neshledal pochybení ministerstva, neboť to postupovalo v souladu se zákony. Nepříznivá situace stěžovatelky je vyvolána samotnou právní úpravou, jejíž případný rozpor s ústavním pořádkem může posoudit jedině Ústavní soud.

Zastoupena zprostředkovaným pro bono advokátem podala stěžovatelka správní žalobu ke krajskému soudu, který žalobu zamítnul. V současné době probíhá řízení o kasační stížnosti u Nejvyššího správního soudu.

#### **Zrušení výběrového řízení na uzavření nájemní smlouvy k obecnímu bytu bez udání důvodu (sp. zn. 233/2012/DIS)**

Na ochránce se obrátila stěžovatelka, která se ucházela o obecní byt, splnila všechny podmínky výběrového řízení a učinila nejvyšší nabídku nájemného. Přesto s ní nájemní smlouva nebyla uzavřena, protože rada města výběrové řízení na daný byt bez uvedení důvodu zrušila. Stěžovatelka měla za to, že pravým důvodem pro zrušení výběrového řízení byl její romský původ.

Ochránce konstatoval, že by se mohlo jednat o přímou diskriminaci z důvodu etnického původu. Skutečnost, že výběrové řízení na uzavření nájemní smlouvy bylo zrušeno bez udání důvodu pouze v případě stěžovatelky, která při splnění všech podmínek výběrového řízení učinila nejvyšší nabídku nájemného, a zároveň je romského původu, postačí pro tvrzení o nerovném zacházení v přístupu k bydlení a pro přenos důkazního břemene v případném soudním řízení.

Případu se ujal zprostředkovaný pro bono advokát, který podal žalobu na město. Během soudního řízení se povedlo vyjednat dohodu o mimosoudním řešení sporu. Město se stěžovatelkou uzavřelo nájemní smlouvu k požadovanému obecnímu bytu a výměnou za to vzala stěžovatelka svou žalobu zpět.

#### **Zákaz nošení muslimského šátku ve škole (sp. zn. 173/2013/DIS)**

Ochránce posuzoval případ stěžovatelky muslimského vyznání, která zanechala studia na střední škole, neboť školní řád zapovídal nošení jakýchkoli pokrývek hlavy, včetně muslimského šátku hidžábu. Stěžovatelka tento zákaz pocítovala jako zásah do její náboženské svobody.

V daném ustanovení školního řádu spatřoval ochránce nepřímou diskriminaci z důvodu náboženského vyznání. Neutrálně formulované ustanovení totiž zasáhlo do svobody stěžovatelky projevit její náboženské přesvědčení nošením muslimského šátku jakožto náboženského symbolu. Pro takové opatření přitom v rámci teoretického vyučování neexistuje legitimní cíl a v případě tělesné výchovy není dané opatření přiměřené a nezbytné. Naopak při výkonu ošetrovatelské praxe s nutností použití ochranných pomůcek lze nošení muslimského šátku omezit.

Stěžovatelka s pomocí pro bono advokátky podala antidiskriminační žalobu, v níž od školy požadovala omluvu a náhradu nemajetkové újmy v penězích. U nižších soudů neuspěla a v současné době ve věci probíhá řízení o dovolání u Nejvyššího soudu.

### **Odmítnutí pronajmout obecní byt nevidomému žadateli (sp. zn. 169/2013/DIS)**

Nevidomý stěžovatel, trpící i jinými zdravotními problémy, se ve výběrovém řízení ucházel o obecní byt. Přestože podal nejvyšší nabídku, byt mu nebyl přidělen. Svůj postup dané město zdůvodnilo tím, že předmětný byt nesplňuje technické požadavky bezbariérového užívání staveb, a pro stěžovatele by tedy byl nevhodný. Stěžovatel se následně s podnětem obrátil na ochránce.

Ochránce v postupu města shledal přímou diskriminaci na základě zdravotního postižení, neboť stěžovatel byl znevýhodněn v přístupu k bydlení proto, že je nevidomý. Otázka případné nevhodnosti bytu pro osoby se zdravotním postižením je přitom zcela bez významu. V této souvislosti město není oprávněno hodnotit zdravotní postižení žadatele o byt nebo jeho schopnost byt užívat.

Díky zastoupení pro bono advokátem stěžovatel podal antidiskriminační žalobu na město. Soud v prvním i ve druhém stupni dospěl k závěru, že jednání města představovalo přímou diskriminaci. Stěžovatel se tak domohl zveřejnění omluvy a přiměřeného zadostiučinění ve výši 50 000 Kč. Soud stěžovateli nepřiznal pouze právo na uzavření nájemní smlouvy k předmětnému nebo podobnému bytu, jelikož by byla nepřípustně dotčena práva třetích osob.

### **Nepřidělení bezbariérového bytu žadateli se zdravotním postižením (sp. zn. 1307/2014/VOP)**

Na ochránce se obrátil stěžovatel, který si pronajímal byt v domě s pečovatelskou službou, jehož zřizovatelem bylo město. Stěžovatel však nemohl byt nadále obývat, protože jeho zdravotní stav omezující jeho pohyblivost mu znemožnil vyjít schody do druhého podlaží, kde se byt nacházel. Žádal proto několikrát o uzavření nájemní smlouvy k jinému bytu, ale rada města jeho žádosti opakovaně zamítala.

Ochránce dospěl k závěru, že město se vůči stěžovateli dopustilo nepřímé diskriminace, když nepřijalo přiměřené opatření ve smyslu antidiskriminačního zákona. Takovým přiměřeným opatřením mohlo být uzavření nájemní smlouvy na bezbariérový obecní byt, což by pro město nepředstavovalo nepřiměřené zatížení. Přestože město mělo takový byt k dispozici, stěžovateli jej nepřidělilo.

Pro bono aliance zprostředkovala stěžovateli právní pomoc advokátky, která podala antidiskriminační žalobu k soudu. Zároveň však neustále komunikovala s právníkem města, díky čemuž se nakonec podařilo sjednat dohodu. Stěžovatel vzal žalobu zpět a město s ním uzavřelo nájemní smlouvu k požadovanému bezbariérovému bytu.

### **Zajištění videotelefonu pro neslyšící členku bytového družstva (sp. zn. 2587/2015/VOP)**

Ochránce se zabýval případem neslyšící stěžovatelky žijící v družstevním bytě se svým synem, který je rovněž neslyšící. Systém domovních zvonků v domě umožňoval připojení videotelefonu namísto audiotelefonu nevhodného pro potřeby neslyšících. Bytové družstvo však s odkazem na přílišné náklady odmítlo videotelefon pořídit a proplatilo pouze světelnou signalizaci.

Ochránce případ posoudil tak, že bytové družstvo se jako poskytovatel služby dopustilo nepřímé diskriminace, když pro stěžovatelku a jejího syna nepřijalo přiměřené opatření podle antidiskriminačního zákona. Pořízení videotelefonu takovým přiměřeným opatřením může být, neboť neslyšícím umožňuje využívat domovní zvonky kvalitativně stejně, jako to audiotelefon umožňuje slyšícím členům družstva. Zároveň by pořízení videotelefonu pro družstvo nepředstavovalo nepřiměřené zatížení.

Stěžovatelce byla zprostředkována právní pomoc pro bono advokátky. Té se po zaslání předžalobní výzvy a náročném jednání podařilo dosáhnout mimosoudní dohody s bytovým družstvem, které nakonec schválilo zakoupení videotelefonu pro stěžovatelku.

### **Titulky v televizním zpravodajství (sp. zn. 44/2015/DIS)**

Na ochránce se obrátila nezisková organizace, která sdružuje nevidomé a slabozraké osoby, s podnětem, že Česká televize pro překlad cizojazyčných vstupů ve zpravodajských relacích používá pouze titulky a nikoli čtený překlad. To znepřístupňuje obsah sdělení nevidomým, osobám s jiným zrakovým postižením nebo osobám s poruchami čtení.

Podle ochránce se jedná o nepřímou diskriminaci osob se zrakovým postižením, které zdánlivě neutrální praxe televize bez legitimního ospravedlnění znevýhodňuje. Ochránce proto doporučil České televizi, aby v zájmu zajištění přístupnosti vysílání upustila od titulkování cizojazyčných promluv.

Protože Česká televize nezjedнала nápravu, ochránce případ předal Pro bono alianci, která zprostředkovala bezplatnou právní pomoc advokáta. S jeho pomocí podal zástupce dotčené neziskové organizace antidiskriminační žalobu. Ve věci nyní probíhá soudní řízení u okresního soudu.

### **Diskriminační podmínky pro zaměstnance starší 65 let (sp. zn. 898/2015/VOP)**

Zaměstnavatel působící ve vědecké sféře aplikoval pravidla, podle nichž se zaměstnanci staršími 65 let uzavíral převážně smlouvy na dobu určitou a jejich mzdu hradil z podstatné části z grantových (a tedy omezených) prostředků. V návaznosti na to docházelo ke krácení úvazků takových zaměstnanců. S mladšími zaměstnanci však zaměstnavatel uzavíral smlouvy na dobu neurčitou s plným úvazkem a jejich mzdu hradil z větší části z jistějších, institucionálních prostředků. Jeden z takto znevýhodněných starších zaměstnanců se obrátil na ochránce.

Ochránce uzavřel, že zaměstnavatel se dopustil přímé diskriminace z důvodu věku, neboť nepřípustně znevýhodnil zaměstnance starší 65 let. Ti měli oproti mladším zaměstnancům menší jistotu ohledně trvání jejich pracovního poměru a stability jejich příjmu v budoucnu. Pro konstatování, že došlo k diskriminaci, přitom není rozhodující, zda zaměstnavatel tímto způsobem jednal úmyslně či nikoli.

Stěžovatel zvažoval podání antidiskriminační žaloby a pro tyto účely ochránce oslovil Pro bono alianci se žádostí o zprostředkování právního zastoupení. Z osobních a pracovních důvodů se ale stěžovatel nakonec rozhodl žalobu nepodávat.

### **Zajištění asistenta pedagoga pro žáka se zdravotním postižením (sp. zn. 5105/2015/VOP)**

Na ochránce se obrátil stěžovatel, který namítal diskriminaci svého syna v oblasti vzdělávání. Syn stěžovatele je dítětem se zdravotním postižením, kterému školské poradenské zařízení doporučilo integraci ve škole za účasti asistenta pedagoga. Krajský úřad na žádost ředitele školy udělil se zřízením funkce asistenta pedagoga souhlas, avšak prostředky na jeho financování přidělil tak, že nepostačovaly na pokrytí jeho činnosti v potřebném rozsahu hodin. Ve výsledku začala funkci asistenta pedagoga vykonávat manželka stěžovatele, díky čemuž bylo možné zajistit asistenci na celé vyučování.

Ve své zprávě ochránce konstatoval, že škola se dopouští nepřímé diskriminace osoby se zdravotním postižením, pokud se neprokáže, že skutečně vyvinula veškeré možné úsilí, aby přiměřené opatření v podobě asistenta pedagoga (včetně jeho náležitých finančních pokrytí) zajistila. Krajský úřad by však neměl rezignovat na své závazky pouhým odkazem na primární odpovědnost školy za zajištění dostateku finančních prostředků na pokrytí služeb asistenta pedagoga.

Jelikož se stěžovatel rozhodl obrátit se na soud, předal ochránce případ Pro bono alianci ke zprostředkování bezplatného právního zastoupení. Advokát poté podal antidiskriminační žalobu, o níž v současnosti probíhá řízení u okresního soudu.

### **Podmínka trvalého pobytu pro žadatele o seniorské bydlení (sp. zn. 4459/2016/VOP)**

Městská část mezi podmínky stanovené pro žadatele o seniorské bydlení v její správě zařadila požadavek na nepřetržitý trvalý pobyt na jejím území po dobu pěti let. Tuto podmínku stěžovatel nesplňoval, protože má slovenskou státní příslušnost.

Podmínka nepřetržitého trvalého pobytu na území městské části je podle ochránce v rozporu se zákazem diskriminace podle práva Evropské unie a může současně založit nepřímou diskriminaci z důvodu národnosti podle antidiskriminačního zákona. Pokud totiž městská část stanoví takovou podmínku, fakticky tím vyloučí všechny žadatele jiné státní příslušnosti než české, neboť podmínka pětiletého trvalého pobytu je pro ně nesplnitelná.

Po obdržení závěrů ochránce změnila městská část podmínky pro žadatele o seniorské bydlení tak, aby již nedocházelo k diskriminaci. Stěžovateli však byt nepřidělila, ačkoli splňoval všechny podmínky. Ochránce ve spolupráci s Pro bono aliancí proto zprostředkoval stěžovateli advokáta, který byl ochoten se případem zabývat pro bono. Spolupráci s ním však nakonec stěžovatel odmítl.

### **Diskriminace duchovního církvi (sp. zn. 810/2016/VOP)**

Na ochránce se obrátil duchovní, který namítal diskriminaci ze strany církve jako jeho zaměstnavatele. Tvrdil, že v církvi opakovaně čelil slovním rasistickým útokům, protože je Rom. Když svého nadřízeného požádal o zásah a zamezení těmito útokům, nadřízený stěžovatele odvolal z vedoucí pozice, kterou do té doby zastával.

V rámci metodické pomoci ochránce věc stěžovatele předal Pro bono alianci, jelikož dle antidiskriminačního zákona by slovní útoky bylo možné kvalifikovat jako obtěžování a následné jednání nadřízeného jako pronásledování. Konečné posouzení by však náleželo soudu na základě provedeného dokazování. I přes ústavně garantované právo

církve na vnitřní autonomii by podle ochránce bylo možné v daném případě podat civilní žalobu proti církvi, protože výjimka z rovného zacházení při zaměstnávání duchovních se nevztahuje k diskriminačnímu důvodu rasy a etnického původu.

Pro bono aliance stěžovateli zprostředkovala bezplatnou právní pomoc advokáta, ale po konzultaci s ním se stěžovatel rozhodl antidiskriminační žalobu nepodat. Hlavní původci rasistických útoků byli totiž z církve propuštěni a stěžovatel nechtěl riskovat ztrátu zaměstnání a možnosti bydlení ve služebním bytě.

### **Propuštění těhotné zaměstnankyně ve zkušební době (sp. zn. 3126/2018/VOP)**

Stěžovatelka byla přijata do pracovního poměru u zaměstnavatele, u něhož již v minulosti pracovala na jiné pozici. V pracovní smlouvě byla sjednána zkušební doba v délce tří měsíců a během této doby stěžovatelka otěhotněla. Když to oznámila zaměstnavateli, bez udání důvodu zrušil její pracovní poměr ve zkušební době. Podle stěžovatelky se jednalo o diskriminaci z důvodu těhotenství, a proto se obrátila na ochránce.

Ochránce případ stěžovatelky vyhodnotil jako přímou diskriminaci z důvodu pohlaví, resp. těhotenství. Zároveň vyvstala otázka, zda český zákoník práce, který umožňuje propuštění těhotné zaměstnankyně ve zkušební době, není v rozporu se směrnicí Evropské unie.

Ochránce tedy předal věc Pro bono alianci, která stěžovatelce zprostředkovala pomoc pro bono advokáta. Ten po neúspěšné výzvě zaměstnavateli podal žalobu na určení neplatnosti zrušení pracovního poměru ve zkušební době a na uspokojení nároků z titulu diskriminace. V současnosti ve věci probíhá řízení u okresního soudu.

### **Slovní útoky související s etnicitou (sp. zn. 6091/2018/VOP)**

Na ochránce se obrátila stěžovatelka, která byla vystavena slovním útokům souvisejícím s její etnicitou ze strany ředitele bytového družstva, který o ní (i do médií) hovořil jako o „prolhané cikánce“ a podobně.

Vzhledem k dřívější komunikaci s vedením bytového družstva se ochránce domníval, že kroky z jeho strany by nebyly efektivní. Případ by nadto mohl být strategický, protože soud by mohl vyjasnit, co je již za hranicí svobody slova či oprávněné kritiky a představuje nepřípustný zásah do práva na ochranu osobnosti. Ochránce se tedy rozhodl nevydávat zprávu, ale poskytnout stěžovatelce metodickou pomoc a předat věc advokátovi.

Díky Pro bono alianci bylo možné stěžovatelce zprostředkovat advokátku, s jejíž pomocí může zvážit další právní kroky.

### **Převedení zaměstnance k výkonu práce v jiném místě (sp. zn. 7571/2017/VOP)**

Stěžovatel pracoval ve věznici, která byla vzdálena více než 300 km od jeho bydliště, a musel tedy do zaměstnání každý týden dojíždět. Protože zdravotní stav mu další dojíždění už neumožňoval, požádal o převedení do věznice blíže svému bydlišti. Ředitel věznice, kam měl být stěžovatel převeden, k tomu však nedal souhlas, přestože na danou pozici věznice průběžně sháněla nové zaměstnance. Z okolností přitom vyplynulo, že ke ztrátě zájmu o převedení zaměstnance došlo poté, co se věznice dozvěděla informace o stěžovatelově věku (60 let) a zdravotním stavu (dlouhodobé problémy se zády). Protože zaměstnavatel neumožnil

stěžovateli změnu místa výkonu práce, byl stěžovatel nakonec donucen ukončit pracovní poměr dohodou.

Ochránce šetřením shledal, že ze strany zaměstnavatele došlo k přímé diskriminaci stěžovatele z důvodu věku a zdravotního postižení. Současně zjistil také nepřímou diskriminaci z důvodu zdravotního postižení spočívající v neprovedení přiměřeného opatření ve prospěch osoby se zdravotním postižením. Tato nepřímá diskriminace spočívala v tom, že zaměstnavatel neumožnil převedení stěžovatele na jiné pracovní místo, a stěžovatel v důsledku toho přišel o zaměstnání.

Stěžovatel si přál podat antidiskriminační žalobu, proto ochránce případ předal Pro bono alianci ke zprostředkování bezplatné právní pomoci. Případu se nedávno ujal advokát.