

DISKRIMINACE Z DŮVODU RODIČOVSTVÍ V ČINNOSTI VOP - KAZUISTIKA



WORKSHOP
RODIČOVSTVÍ NA PRACOVIŠTI

2023

§ 1 odst. 5 zákona o VOP

„Ochránce vykonává působnost ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací.“

§ 21b zákona o VOP

„Ochránce přispívá k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor a za tím účelem

- a) poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace,***
- b) provádí výzkum,*
- c) zveřejňuje zprávy a vydává doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací,*
- d) zajišťuje výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty.“*

Metodická pomoc

- je zdarma, neformální, vždy se snažíme o srozumitelný a vstřícný přístup
- především právní posouzení předloženého případu (zda se dle zákona jedná nebo nejedná o diskriminaci)
- možnost kontaktovat zaměstnavatele – vyjádření (zpravidla nemusí reagovat) a informace o výsledku
- rada, jak dále postupovat
 - jednání se zaměstnavatelem
 - inspekce práce
 - soud

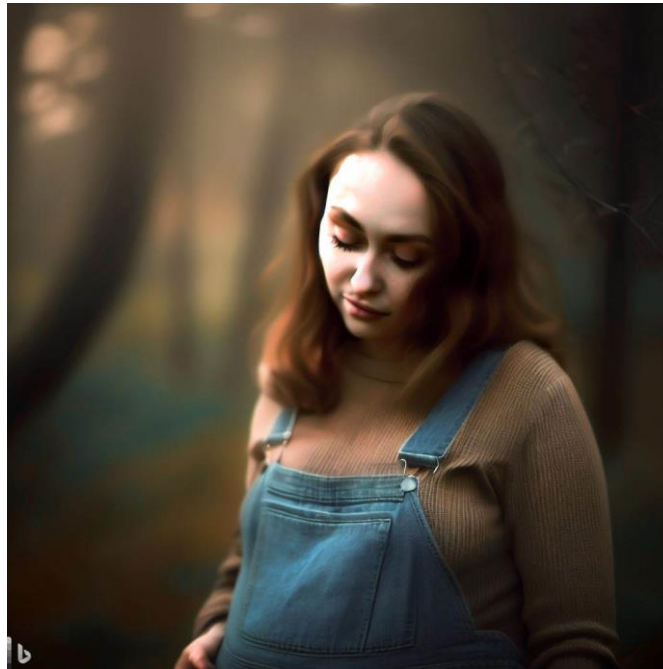
Metodická pomoc

- posouzení VOP není právně závazné – neformální autorita VOP x možnost využití při další obraně
- problém nedostatku důkazů, kterými stěžovatel/ka disponuje (především přístup k zaměstnání)
- VOP nemůže oběti diskriminace zastupovat u soudu – spolupráce s Pro bono aliancí



Zrušení PP ve zkušební době z důvodu těhotenství

Případ „lesní dělnice“



Podnět VOP

- Stěžovatelka přes tři roky pracuje jako uklízečka, po dvou měsících nová pracovní smlouva na pozici lesní dělnice (od 1. 3. 2018).
- 11. 4. 2018 – oznamuje těhotenství svému nadřízenému a žádá o převedení na jinou práci. Personalistka → není jiná vhodná pozice, překážky na straně zaměstnavatele.
- 17. 4. – mimořádná lékařská prohlídka, dle posudku pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost s poznámkou „gravidní, nesmí být v kontaktu s chemickými látkami“.
- 23. 4. doručeno zrušení PP ve zkušební době bez udání důvodu (ústně: těhotenství a nemožnost přidělit práci dle smlouvy)

Postup ochránce:

- Předběžné hodnocení – podezření na přímou diskriminaci z důvodu těhotenství
- Důkazně poměrně silný případ – časová souslednost, překážky v práci, vyslání na mimořádnou lékařskou prohlídku x otázka, co by u soudu uvedli svědci (pouze ústní informace o těhotenství), dvě verze posudku o zdravotní způsobilosti
- Existence judikatury NS*
- Stěžovatelka se rozhodla podat žalobu
- Vzhledem k časové tísní a složité životní situaci stěžovatelky předáno Pro bono alianci

Žalobní nároky:

- Určení, že zrušení PP je neplatné
- Konstatování diskriminace
- Náhrada nemajetkové újmy ve výši 10 000 Kč

Dokazování u soudu:

- Nařízený stěžovatelky i personalistka potvrdili, že věděli o těhotenství
- Důvodem na vyslání na mimořádnou prohlídku a důvodem konstatování zdravotní nezpůsobilosti bylo těhotenství
- Lékařka zaměstnavateli zaslala posudek, ve kterém nebyla informace o důvodu nezpůsobilosti
- Zrušení PP podepsal ředitel divize (nadřízený nadřízeného), který rozhodl na základě lékařského posudku a neměl vědět o důvodu zdravotní nezpůsobilosti

Prvoinstanční rozhodnutí:

- K diskriminaci nedošlo, pracovní poměr byl ukončen pouze na základě závěrů lékařského posudku, kdy zaměstnavatel není oprávněn zjišťovat důvod pozbytí zdravotní způsobilosti
- Zrušení PP ve zkušební době je tedy platné
- Stěžovatelka musí zaplatit zaměstnavateli náklady řízení ve výši 35 000 Kč

Rozhodnutí o odvolání:

- Prvoinstanční rozsudek se potvrzuje
- Stěžovatelka nemusí hradit náklady řízení

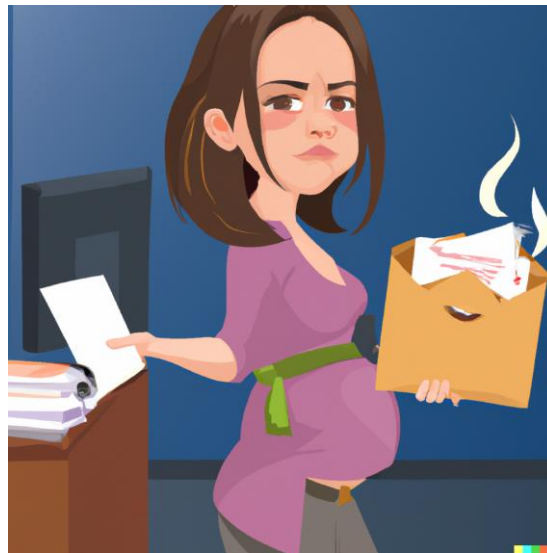
Rozhodnutí NS:

- Zrušil předchozí rozhodnutí a věc vrátil
- Spolupráce VOP na dovolání – návrh předběžné otázky SD EU
- *„Žalovaný zrušil PP se žalobkyní ve zkušební době na základě závěrů lékařského posudku [...]. Bylo-li zároveň zjištěno, že jediným důvodem nezpůsobilosti žalobkyně k výkonu uvedené práce bylo její těhotenství, neboť náplní práce lesní dělnice je těžká manuální práce, zejména práce s chemikáliemi, které by mohly ohrozit plod [...], nelze dospět k jinému závěru, než že skutečným (v písemném zrušovacím jednání žalovaného neuvedeným) důvodem (příčinou) zrušení pracovního poměru se žalobkyní ve zkušební době ze strany žalovaného bylo její těhotenství a že tím došlo k její nepřípustné diskriminaci.“*

„Druhé kolo“

- Rozsudek prvního stupně – skutková tvrzení nebyla doplněna, soud vázán názorem NS následně plně vyhověl stěžovateli
- Rozhodnutí o odvolání – potvrzeno prvoinstanční rozhodnutí
- Rozhodnutí o dovolání – dovolání odmítnuto
 - *„Dovolatel rovněž nereflektuje rozdíl mezi zdravotní nezpůsobilostí zaměstnance k výkonu sjednané práce a těhotenstvím zaměstnankyně, které je podle lékařského posudku ohroženo výkonem sjednané práce a které má jen dočasnou povahu“*
 - Argument zaměstnavatele, že o těhotenství nevěděl, je v rozporu se zjištěným skutkovým stavem
- Rozhodnutí o ústavní stížnosti – odmítnutí stížnosti jako zjevně neopodstatněné
 - *„Argument, že stěžovatel věděl pouze o zdravotní nezpůsobilosti vedlejší účastnice, nikoliv však o jejím těhotenství, trpí vnitřní kontradikcí, jestliže ji vyslal na mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku, kterou byla tato nezpůsobilost zjištěna, pouze z důvodu jejího oznámení svého těhotenství vedoucímu zaměstnanci.“*

Neprodloužení doby trvání pracovního poměru z důvodu těhotenství



aneb

Jak účinná je ochrana zaměstnankyň v pracovním poměru „na určito“?

Podněty VOP

- Na ochránce se nezávisle na sobě obrátilo několik stěžovatelek, jejichž pracovní poměr skončil uplynutím času, i když očekávaly, že bude prodloužen
- Důvodem neprodloužení – oznámení těhotenství

Postup VOP

- Zaměstnanec nemá právní nárok na prodloužení pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou x zaměstnavatel nesmí znevýhodnit své zaměstnankyně z důvodu jejich těhotenství.
- Dopadá zákaz diskriminace na rozhodování zaměstnavatele o prodloužení PP? - o obdobném případě české soudy doposud nerozhodovaly.
- Pokud ano, vždy obtížné prokázat, že důvodem neprodloužení PP bylo těhotenství zaměstnankyně.
- VOP požádal zaměstnavatele o vyjádření.

- Pouze v jednom případě se podařilo diskriminaci zjistit – po zprostředkování právního zastoupení přes Pro bono alianci se stěžovatelka se zaměstnavatelem dohodla na mimosoudním vyrovnání.
- Rozhodující byl e-mail od personalistky: *„V případě tvé pracovní smlouvy, ukončení jistě nemá nic společného s tvým výkonem, ale naší aktuální situací. Potřebujeme tým stabilizovat a začít s jeho rozdělováním na x a y část. Tzn. hledáme dlouhodobou spolupráci a pracovní stabilitu. Tvá životní situace nám není lhostejná, proto nabízíme možnost pokračování spolupráce za upraveného režimu, kdy si můžeme vzájemně flexibilně plánovat rozvržení práce i třeba s ohledem na tvoji případnou zdravotní indispozici.“*

„ Zaměstnavatel se dopustí přímé diskriminace z důvodu pohlaví, když neumožní těhotné zaměstnankyni prodloužení doby trvání pracovního poměru sjednaného na dobu určitou, přičemž důvodem, proč zaměstnavatel nestojí o další setrvání zaměstnankyně v pracovním poměru, je její těhotenství, případně její (očekávaná) absence na pracovišti spojená s těhotenstvím či čerpáním mateřské dovolené.“

Zpráva VOP o zjištění diskriminace, sp. zn. 8798/2022/VOP

**Odmítnutí účasti na školení zaměstnankyním na MD/RD
aneb
Postavení „mimoevidenčních“ zaměstnanců ve stylu
obutá/neobutá, učesaná/neučesaná,
zaměstnaná/nezaměstnaná**

Podnět VOP:

- Na VOP se obrátily dvě zaměstnankyně ve státní službě. V době podání podnětu byly zařazeny mimo výkon služby z důvodu čerpání MD/RD, na úřadě však působily v rámci DPČ. Stěžovatelky se chtěly účastnit školení, to jim však bylo zamítnuto. Ostatní kolegové a kolegyně se mohli účastnit.

Postup VOP

- Stěžovatelky jsou obě právničky, pouze neformální konzultace možností, jak je možné se bránit.
- Stížnost dle zákona o státní službě.
- Úspěšná žaloba na nezákonný zásah (správní soudy se však prakticky nezabývaly otázkou diskriminace).
- Zlepšení praxe do budoucna.

Rušení neobsazených služebních míst na služebních úřadech „Případ systemizace“



Podnět VOP:

- Na VOP se obrátily dvě státní zaměstnankyně ve služebním poměru, jejichž služební místa byla zrušena v době, kdy čerpaly mateřskou dovolenou. Dle stěžovatelek bylo důvodem zrušení místa to, že bylo dočasně neobsazené.

Postup VOP

- Zahájení šetření – na základě jakých kritérií jsou v rámci systemizace služební místa rušena?
- VOP dospěl k závěru, že praxe, kdy byla na základě systemizace na rok 2019 na služebních úřadech rušena primárně neobsazená místa, přičemž jako neobsazená se počítala také místa zaměstnanců čerpajících MD a RD, byla nepřímo diskriminační vůči státním zaměstnancům v souvislosti s jejich rodičovstvím. V důsledku této praxe byla prokazatelně diskriminována také jedna ze stěžovatelek.

Výsledek postupu VOP:

- Státní tajemník zaslal stěžovatelce omluvu. V omluvě slíbil, že se jí pokusí najít jiné vhodné služební místo tak, aby ihned po ukončení RD mohla pokračovat ve výkonu služby. Náměstek pro státní službu také slíbil změnu metodického pokynu upravujícího systemizaci a rozeslal služebním úřadům pokyn ohledně přístupu k zaměstnancům na MD/RD, jejichž místo bylo zrušeno.

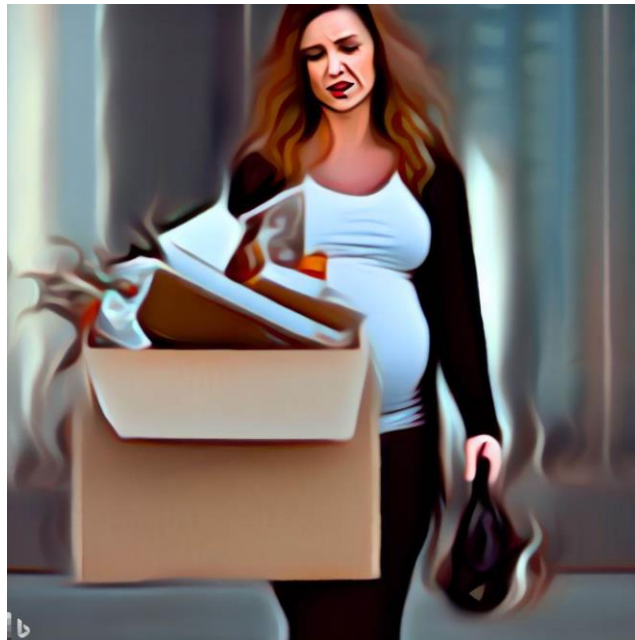
Výsledek postupu VOP:

- Státní tajemník zaslal stěžovatelce omluvu. V omluvě slíbil, že se jí pokusí najít jiné vhodné služební místo tak, aby ihned po ukončení RD mohla pokračovat ve výkonu služby. Náměstek pro státní službu také slíbil změnu metodického pokynu upravujícího systemizaci a rozeslal služebním úřadům pokyn ohledně přístupu k zaměstnancům na MD/RD, jejichž místo bylo zrušeno.

Výsledek postupu VOP:

- Státní tajemník zaslal stěžovatelce omluvu. V omluvě slíbil, že se jí pokusí najít jiné vhodné služební místo tak, aby ihned po ukončení RD mohla pokračovat ve výkonu služby. Náměstek pro státní službu také slíbil změnu metodického pokynu upravujícího systemizaci a rozeslal služebním úřadům pokyn ohledně přístupu k zaměstnancům na MD/RD, jejichž místo bylo zrušeno.

Nadbytečnost zaměstnanců po návratu MD/RD aneb S Vámi jsme už nepočítali, tady podepište dohodu



Podnět VOP:

- Stěžovatelka, učitelka na ZŠ v pracovním poměru na dobu neurčitou, se před návratem z RD dozvěděla, že s ní už ředitelka nepočítá. Na schůzce jí ředitelka předložila dohodu o končení PP. Jako „zástup“ za stěžovatelku byla přijata učitelka (rovněž „na neurčito“).

Postup VOP a výsledek:

- Právní hodnocení případu, které stěžovatelka využila při jednání s ředitelkou
- Stěžovatelka přistoupila na dohodu, podařilo se jí však vyjednat lepší podmínky, než jí původně nabízela ředitelka – prodloužení rodičovské dovolené do konce letních prázdnin a odstupné ve výši 6,5 násobku měsíčního platu.

„Z celé své situace jsem pochopila, že je nutné se ozvat a vědět, nač mám jako matka, zaměstnanec, občan, právo a že na to zaměstnavatelé nejsou zvyklí ani připraveni. Není zde asi ani vítěz, ani poražený. Za sebe jsem ráda, že mé exvedení ví, že se někdy na druhé straně stolu může objevit někdo, kdo bude připraven jednat a nepodepíše první absurdní návrh, který dostane. Ovšem člověk může být připraven, ale komunikace a jednání je stejně vždy o lidech a dvou stranách a ne vždy je korektní a příjemné. Dalo mi to životní lekci v tom, že ustojím i osobní útok, ale i to, že je-li člověk připraven i znalostmi legislativy, může se proti osobnímu útisku lépe asertivně obrnit, třebaže je vysoce nepříjemný.“

Děkuji za pozornost!

www.ochrance.cz

www.eso.ochrance.cz –
Evidence stanovisek ochránce

[www.facebook.com](https://www.facebook.com/veřejný_ochránce_práv_ombudsman): Veřejný
ochránce práv – ombudsman

www.twitter.com/ochranceprav

Hana Brablcová

hana.brablcova@ochrance.cz

+420 542 542 251



Workshop

Rodičovství na pracovišti

je realizována prostřednictvím projektu

Posílení aktivit veřejného ochránce práv v ochraně lidských práv (směrem k ustavení Národní lidskoprávní instituce v ČR), číslo projektu LP-PDP3-001.

Projekt je součástí Programu lidská práva financovaného z Norských fondů 2014-2021 prostřednictvím Ministerstva financí ČR.