

- I. Pravidla pro přidělování finanční podpory na vědecké projekty z veřejných prostředků, která určuje Grantová agentura ČR (dále jen „GA ČR“ nebo „Agentura“) jako poskytovatel této podpory, se musí pohybovat nejen v mezích zákona o podpoře výzkumu, experimentálního vývoje a inovací, a zákona o rozpočtových pravidlech, ale musí být v souladu také s jinými právními předpisy, tzn. i s antidiskriminačním zákonem.
- II. Pokud by dopady zdánlivě neutrálně nastavených pravidel pro přerušení práce na postdoktorském grantovém projektu byly takové, že by mohly znevýhodňovat kohokoli z důvodu rodičovství, byla by tím naplněna podstata nepřímé diskriminace ve smyslu ust. § 3 odst. 1 antidiskriminačního zákona [a čl. 2 odst. 1 písm. b) směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání]. Zakázaným důvodem by v takovém případě bylo pohlaví, neboť za diskriminaci z důvodu pohlaví se dle antidiskriminačního zákona považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství (ust. § 2 odst. 4 téhož právního předpisu).
- III. Není rozhodné, že mezi GA ČR a řešitelem projektu nevzniká pracovněprávní vztah, neboť ten je nutnou podmínkou pro poskytnutí podpory, a vzniká mezi řešitelem grantu a příjemcem podpory (zaměstnavatelem řešitele).

V Brně dne 23. ledna 2013
Sp. zn.: 81/2012/DIS/ZO

Závěrečná zpráva o výsledku šetření

Poskytování postdoktorských grantů - rovné příležitosti mužů a žen v oblasti vědy a výzkumu

A – Obsah podnětu

Na veřejného ochránce práv se dne 12. dubna 2012 obrátila z pozice koordinátorky Národního kontaktního centra – ženy a věda Sociologického ústavu Akademie věd ČR, v. v. i. (dále jen „NKC“),¹ Mgr. M.L. (dále též „stěžovatelka“) s podnětem, který se týká řešení situace souběhu výzkumných grantů a těhotenství a rodičovství.

Stěžovatelka ve svém podání uvedla, že již od roku 2010 komunikuje s vedením Grantové agentury České republiky (dále „Grantová agentura“ nebo jen

¹ Jedná se o veřejnou výzkumnou instituci neuniverzitního typu v rámci Sociologického ústavu AV ČR. Oddělení Gender & sociologie bylo založeno v roce 1990, kdy byl zpracován výzkumný záměr Sociologického zkoumání postavení žen v české společnosti. Součástí oddělení je NKC – ženy a věda, které bylo založeno v roce 2001 v rámci programu EUPRO MŠMT ČR.

„GA ČR“) o podmínkách přerušení práce na vědeckém projektu z důvodu mateřství či rodičovství. GA ČR totiž dlouhodobě uplatňuje vůči ženám-matkám nepřilíš vstřícná pravidla a k jejich žádostem o dočasné přerušení řešení projektu se staví odmítavě. Žádosti některých badatelek byly zamítnuty, aniž by k takovému kroku byl rozumný důvod (jména těchto badatelek, které souhlasily se zveřejněním svého jména, a bližších informací o okolnostech jejich konkrétních případů stěžovatelka k podání adresně doložila).²

Paní L. přitom zdůraznila, že ačkoli se tento specifický problém dotkne ročně jen několika konkrétních badatelek, jde podle jejího názoru z dlouhodobého hlediska o zcela zásadní věc transparentního fungování grantové agentury rozdělující veřejné prostředky a zároveň podpory pro začínající vědkyně a vědce, které si Česká republika podle slov stěžovatelky klade za cíl ve svých programových prohlášeních. Podle Mgr. L. je tedy legitimní zabývat se otázkou, do jaké míry jsou tyto cíle naplňovány. Stěžovatelka přitom poukazuje i na veřejný zájem na transparentním fungování Grantové agentury ČR, která rozděluje finanční prostředky určené na vědu a výzkum z veřejných zdrojů, tj. ze státního rozpočtu.

Mezi podklady, které stěžovatelka k podnětu přiložila, je i dosavadní písemná komunikace mezi ní a předsedou GA ČR.³ Možnou diskriminaci žen v dopisu ze dne 17. dubna 2012 adresovaném Mgr. L. jako koordinátorce NKC přitom předseda GA ČR rázně odmítl. Uvedl, že Grantová agentura ČR rozhodně nepatří k institucím, které ženy diskriminují.⁴ Konstatoval, že řešitelé postdoktorských projektů o přerušení práce na projektu z důvodu mateřské/rodičovské dovolené předsednictvo GA ČR požádat mohou a odkázal přitom na internetové stránky Grantové agentury ČR, z nichž cituji: *„Ano, příjemci mohou u postdoktorských projektů zažádat předsednictvo GA ČR též o přerušení řešení projektu z důvodu mateřské/rodičovské dovolené řešitelky/řešitele. Předsednictvo GA ČR posuzuje každou žádost individuálně s přihlédnutím k tomu, zda řešení projektu přinese nové, objevené a pro společnost potenciálně přínosné poznatky i v prodloužené době řešení projektu. Přerušení řešení projektu je možné na jeden rok k datu 1. 1. nebo 1. 7. a dobu řešení projektu je možné prodloužit tak, aby byl projekt ukončen k 31. 12. nebo 30. 6.“* (bližze viz přímo www stránky GA ČR).⁵

² Stěžovatelka doložila detailní informace k případu **Dr. I.Š., Ph.D.**, z Ústavu makromolekulární chemie AV ČR, která v roce 2011 a 2012 neúspěšně žádala o odložení řešení grantu a posléze o přerušení grantu (Projekt P205/12/P404, Vliv redoxního potenciálu oxidačního činidla na polymeraci pyrrolu a anilínu – příprava nanostrukturovaných materiálů a kompozitů). Dále předložila data k případu **Mgr. Z.P.Č., Ph.D.**, které sice bylo přerušení práce na projektu povoleno, nicméně byla kvůli přísným pravidlům GA ČR nucena přerušit práci předčasně, dříve, než ve skutečnosti nastoupila na mateřskou dovolenou, a k případu **dr. L.Š.**, jejíž žádost o přerušení práce na projektu byla zamítnuta z důvodu opožděnosti s odkazem na povinnost příjemce podpory informovat GA ČR do 7 kalendářních dnů o všech skutečnostech a změnách, které by mohly mít vliv na řešení projektu. A v neposlední řadě odkázala i na případ **PhDr. J.J., Ph.D.**, která v roce 2010 svůj podnět ochránci vzala zpět, neboť nakonec přerušení, resp. odložení práce na svém postdoktorském projektu docílila.

³ Tuto korespondenci mi zaslal předseda GA ČR sám na vědomí již v dubnu roku 2012 nezávisle na aktivitě NKC, neboť o úmyslu p. L. podat podnět veřejnému ochránci práv byl informován.

⁴ Ve zmíněném dopisu se předseda GA ČR vyjádřil nejen k otázce systematického řešení nepřímé diskriminace z důvodů rodičovství v případě postdoktorských grantů, ale i k otázce nízkého zastoupení žen v rozhodovacích pozicích Grantové agentury ČR, což bylo jedno z témat, které NKC ve své komunikaci s GA ČR otevřelo.

⁵ <http://www.gacr.cz/podpora-vyzkumu/faq-pro-resene-projekty/>

B – Průběh šetření a skutková zjištění

Z podkladů k podnětu, na něž stěžovatelka v souvislosti se svým podáním odkazovala, je i „Zadávací dokumentace pro veřejnou soutěž ve výzkumu, vývoji a inovacích na podporu grantových projektů základního výzkumu na rok 2012. Postdoktorские grantové projekty“ (dále jen „Zadávací dokumentace“). Z tohoto dokumentu jsem v šetření s ohledem na datum podání podnětu ze strany stěžovatelky vycházel, byť na internetových stránkách GA ČR je již zveřejněna i Zadávací dokumentace na rok 2013.⁶

Z této dokumentace vyplývá, že postdoktorский grantový projekt je projektem jednoho řešitele, na němž se mohou podílet maximálně další dva odborní spolupracovníci. Podle pravidel může navrhovatel podat pouze jeden návrh projektu v jedné veřejné soutěži,⁷ a postdoktorский grant může jedna osoba jako navrhovatel získat pouze jedenkrát. Pro podání žádosti o podporu na realizaci postdoktorského projektu je stanovena lhůta, a to maximálně 1 461 dnů od získání akademického titulu, tzn. 4 kalendářní roky. GA ČR je oprávněna udělit žadateli (žadatelce) na žádost výjimku z důvodu mateřské či rodičovské dovolené, případně ze zdravotních důvodů.⁸

Řešitel musí mít po celou dobu trvání postdoktorského projektu pracovněprávní vztah k příjemci.⁹

Příjemce (zaměstnavatel řešitele) je povinen GA ČR písemně informovat o veškerých změnách, které nastaly v době řešení grantového projektu a které by mohly mít jakýkoliv vliv na řešení projektu nebo které se jakkoliv dotýkají jeho právní subjektivity nebo údajů požadovaných pro prokázání jeho způsobilosti, a to nejpozději do 7 kalendářních dnů ode dne, kdy se o takové skutečnosti dozvěděl.¹⁰

Z podkladů, které stěžovatelka na mou žádost doplnila ke svému podání, vyplývá, jaké konkrétní dopady mají tato opatření na situaci řešitelů postdoktorských projektů.

Dr. L.Š., která v květnu 2012 žádala o přerušení práce na projektu na 2 roky, odpověděla za GA ČR vedoucí sekce společenských a humanitních věd, pí. S.W., že žádost byla podána pozdě, neboť příjemce podpory je povinen informovat poskytovatele o podstatné změně skutečností na své straně, resp. na straně řešitele, které by mohly mít vliv na průběh práce na projektu do 7 kalendářních dnů ode dne, kdy se o předmětné skutečnosti dozví. Žádost této řešitelky byla podána mimo určené termíny, tzn. 1. 1. nebo 1. 7. daného kalendářního roku, konkrétně 5. 4. 2012, a o přerušení práce je možno žádat pouze na dobu 1 roku (viz shora).

V jiném případě požádala o přerušení práce na projektu Mgr. Z.P.Č., Ph.D., která sice požádala dle pravidel GA ČR k termínu 1. 7. 2012. Na mateřskou dovolenou však nastupovala až ke dni 21. 8. 2012, byla tedy o 2 měsíce předčasně zkrácena na úvazku a v důsledku toho i na výpočtu peněžitě pomoci v mateřství

⁶ http://www.gacr.cz/wp-content/uploads/2012/05/ZD_POSTDOK_2013.pdf

⁷ body 1.15 a 1.16 tohoto dokumentu

⁸ bod 1.23 Zadávací dokumentace

⁹ Bod 1.26. Zadávací dokumentace

¹⁰ Bod 6.1.4. Zadávací dokumentace

(PPM). Tato řešitelka požádala navíc o přerušení práce na projektu po jednom a půl roce práce, což dle pravidel GA ČR není možné.¹¹

Samotná možnost přerušení práce na projektu v Zadávací dokumentaci (na rok 2012) výslovně zmíněna není, do Zadávací dokumentace byla tato alternativa zakomponována až pro kalendářní rok 2013.

Stěžovatelka poukazuje na nepružný a nevstřícný postoj ze strany GA ČR. Tuto skutečnost dokládá mimo jiné e-mailovou korespondencí mezi GA ČR a konkrétními žadatelkami o přerušení práce na projektu. V některých případech však nelze vzájemná komunikace doložit, neboť může probíhat i ústně (formou dotazu a telefonicky poskytnuté odpovědi).

V této souvislosti je namístě zmínit, že již v roce 2010 se na mě obrátila s podnětem jiná vědkyně, PhDr. J.J., Ph.D., s tímž problémem. Jmenovaná badatelka však později své podání vzala zpět z toho důvodu, že Grantová agentura ČR její žádosti o přerušení práce na projektu nakonec vyhověla.¹² Řešení této záležitosti se však neobešlo bez komplikací.¹³

Přestože byla předsedou GA ČR stěžovatelce, tj. paní Mgr. L., v průběhu vyjednávání o změně pravidel ústně přislíbena náprava a vedení GA ČR zaujalo k věci formálně vstřícný postoj, k žádným výrazným změnám praxe a zlepšení situace podle jejího názoru doposud nedošlo.

Svědčí o tom případ Dr. I.Š., Ph.D., z Ústavu makromolekulární chemie AV ČR, která neúspěšně žádala o odložení řešení grantu a posléze o přerušení grantu (viz výše). Jedná se přitom o záležitost relativně nedávnou; žádosti byly podány koncem roku 2011 a v průběhu roku 2012. Z popisu událostí zároveň vysvětluje, že zaměstnavatel a příjemce podpory, Ústav makromolekulární chemie AV ČR, za který v zájmu řešitelky projektu komunikoval s GA ČR ředitel ústavu, se za svou zaměstnankyni postavil a její zájmy se snažil hájit. V jednom z dopisů výslovně uvedl, že půlroční přerušení grantového projektu by podle jeho přesvědčení výrazně neovlivnilo splnění oprávněného požadavku na aktuálnost výsledků řešeného grantu. Z doložených podkladů vyplývá, že první žádost o posun počátku řešení projektu o 6 měsíců byla podána dne 16. 12. 2011 (zamítnuto dopisem ze dne 16. 1. 2012 prakticky bez odůvodnění, s odkazem na čl. 1.18 a 1.28 Zadávací dokumentace), druhá žádost o přerušení počátku řešení projektu o 6 měsíců byla podána dne 18. 1. 2012 (zamítnuto dopisem ze dne 23. 1. 2012 s tím, že přerušení je možné na celý kalendářní rok), a třetí žádost datovaná dnem 13. 2. 2012 byl zamítnuta dopisem ze dne 28. 2. 2012 se zdůvodněním, že by šlo o nepřipustnou retroaktivitu.

¹¹ Všechny tyto skutečnosti byly doloženy e-mailovou komunikací mezi GA ČR a jmenovanými řešitelkami projektů.

¹² Vyřizování tohoto podnětu sp. zn.: 79/2010/DIS/AHŘ bylo po dohodě se stěžovatelkou ukončeno odložením dne 22. 7. 2010.

¹³ Dr. J. však o problémech s tím spojených promluvila otevřeně „na kameru“ pro pořad České televize „Ochránce“, který byl odvysílán dne 23. 12. 2012. Její příběh byl medializován společně s dalšími dvěma případy v rámci obecného tématu rodičovství (díl, do něhož byl příběh paní J. začleněn, nesl název Čerpání rodičovského příspěvku - Přijímání do mateřských škol). Dr. J. uvedla, že kladného rozhodnutí GA ČR dosáhla jen díky své vytrvalosti a naznačila, že před ní s žádostí o přerušení práce na projektu z důvodu rodičovství podle jejího tvrzení nikdo neuspěl.

Ředitel Ústavu makromolekulární chemie AV ČR v odpovědi na tento poslední zamítavý dopis GA ČR argumentoval i tím, že jde o velmi talentovanou mladou vědeckou pracovníci s opravdovým zájmem o další profesní rozvoj, což podle jeho slov dokládá i její odhodlání pokračovat ve své vědecké práci co nejdříve po narození dítěte. Vyjádřil přesvědčení, že takovýto přístup si zaslouží podpory. Přesto řešitelka skrze příjemce svého grantu se svými žádostmi neuspěla.

Dopisem ze dne 10. července 2012 jsem předsedu GA ČR vyzval k vyjádření a položil mu celkem 7 konkrétních otázek.

K položeným otázkám pak předseda GA ČR sdělil dopisem ze dne 30. 8. 2012, č. j.: 7739/2012/GAČR/Ma,¹⁴ následující:

1. Na otázku, jaké jsou historické zkušenosti GA ČR s žádostmi o přerušení práce na projektu z důvodu mateřství či rodičovství za posledních 10 let, popřípadě od vzniku Grantové agentury ČR v roce 1993, zda GA ČR vede evidenci těchto žádostí, popř. statistiku, v kolika případech bylo žádostem vyhověno a v kolika nikoli, odpověděl předseda GA ČR následovně:
„Za současného vedení GA ČR, tj. od roku 2009 včetně, bylo z 23 podaných žádostí 22 žádostem vyhověno. Jedné žádosti vyhověno nebylo, protože přišla před zahájením řešení projektu. Z toho je patrné, že se vedení GA ČR k těmto žádostem staví výslovně kladně. Nicméně GA ČR si speciální evidenci a statistiku těchto žádostí nemá povinnost vést a nevede.“
2. K otázkám, zda GA ČR umožňuje přerušit práci na projektu od počátku své existence, nebo zda byla tato možnost zakomponována do podmínek přidělování grantů až později, kdy přesně se tak stalo a co bylo hlavním impulsem pro tuto změnu pravidel, a
3. Jaká jsou kritéria pro to, aby žádosti mohlo být vyhověno, uvedl, že:
„GA ČR umožňuje přerušení práce na projektu z důvodu mateřství a rodičovství dlouhodobě. Výslovně byl tento důvod včetně kritérií, zejména vzhledem k zvyšující se frekvenci žádostí, zahrnut do Zadávací dokumentace na rok 2013 do Přílohy č. 4, čl. 5. odst. 9, který zní takto: V případě, že se na řešení projektu nepodílí odborní spolupracovníci, příjemce může požádat předsednictvo GA ČR o přerušení řešení projektu z důvodu mateřské/rodičovské dovolené řešitelky/řešitele, přičemž o přerušení řešení projektu lze požádat pouze na jeden kalendářní rok vždy k datu 1. 1. nebo 1. 7. v daném roce.“
4. Na otázku, kdo o žádosti rozhoduje, sdělil, že:
„O žádosti rozhoduje předsednictvo GA ČR, jeho postoj je výslovně vstřícný, jak dokládá počet žádostí, jimž bylo vyhověno.“
5. Na dotaz, z jakého důvodu je možno přerušit práci na projektu pouze na dobu jednoho roku, když rodičovská dovolená může trvat v jednotlivých případech i 3 - 4 roky, resp. z jakého důvodu nastavila GA ČR svá pravidla přísněji, z jakého právního předpisu či ustanovení GA ČR vycházela, odpověděl:
„GA ČR vždy ve svých rozhodnutích preferovala korelaci s potřebami veřejné soutěže a návrhy projektů, především aktuálnost jeho řešení z vědeckého hlediska a uplatnitelnost jeho výstupů. Vzhledem k tomu, že mezi přínosem postdoktorického projektu (tedy efektivním nakládáním se státními prostředky) s lhůtou řešení maximálně 3 roky a standardním pracovním vztahem na dobu neurčitou (na který zákonodárce navázal např. tříletou lhůtu rodičovské dovolené) je znatelný rozdíl, je jednoleté přerušení vnímáno jako opodstatněné. Umožňuje tak nejen GA ČR, ale i řešitelům a řešitelkám se rozhodnout, zda pokračovat v řešení projektu např. v případě, kdy dané téma již není vědecky aktuální a výsledky bádání by tak byly jen stěží publikovatelné, což by vedlo k nesplnění cílů projektu.“

¹⁴ Písemnost doručena dne 4. 9. 2012.

6. K dalšímu dotazu, který směřoval k omezené možnosti požádat o postdoktorský grant pouze jedenkrát a při nedokončení jej předčasně ukončit a vrátit nespotřebované finanční prostředky, se vyjádřil takto:
„Z uvedené statistiky ad) otázka č. 1 je patrné, že skutečnou praxí GA ČR je vyjít žadatelům a žadatelkám pokud možno co nejvíce vstříc. Uvedená hypotetická situace vychází čistě z teoretické konstrukce a bez uvedení konkrétních skutečností se k ní nelze vyjádřit. Zacházení s poskytnutými prostředky se řídí příslušnými právními předpisy. GA ČR má mimo jiné povinnost řádného a hospodárného zacházení s prostředky, a proto nemůže dělat žádné výjimky, které by tento princip porušovaly (např. přidělit „náhradou“ jiný grantový projekt bez veřejné soutěže). Případné podání nového grantu se řídí vždy příslušnou vyhlášenou zadávací dokumentací.“
7. Poslední otázka byla doplňující a byla namířena na genderovou vyváženost v rozhodovacích funkcích GA ČR a na ideovou vizi vedení Grantové agentury ČR v tomto směru do budoucna. Ve své odpovědi odkázal předseda GA ČR na korespondenci stěžovatelky s GA ČR s tím, že některé teze není třeba opakovat. Zde je tedy nutno připomenout, co v dopisu ze dne 17. 4. 2012 předseda GA ČR uvedl. Proto cituji:
„Povinností GA ČR je zdůrazňovat vysokou odbornost, spolehlivost, profesionalitu, morální integritu a ochotu věnovat hodně času veřejné službě. Zdůrazňovat jakékoli jiné atributy (věk, pohlaví, národnost aj.) by mohlo být interpretováno jako možnost jejich uplatňování nad či mimo rámec výše zmíněných, což by bylo v rozporu s principem rovných šancí a statutem GA ČR.“ Jako základní fakt pak v odpovědi na můj pozdější oficiální dotaz předseda GA ČR zdůraznil, že *„...je nepopíratelné, že GA ČR se k genderové problematice staví pozitivně, ovšem vzhledem k tomu, že je správcem velmi důležité rozpočtové kapitoly určené pro základní výzkum, nemůže připustit zpochybnění nestrannosti a principu hodnocení projektů výhradně na základě jejich kvality, což mohou v praxi zaučít opět jen špičkoví badatelé, kteří jsou nominováni a posléze jmenováni do hodnotících panelů. Nominace do panelů je zcela otevřená, ale – jak jsme již upozornili v korespondenci s paní L. – badatelky možnosti nechat se nominovat (případně nominovat samy sebe) nevyužívají tak, jak bychom si všichni přáli. V letošním roce bylo mezi nominovanými do hodnotících panelů pouze 12 % žen. Při tomto genderovém složení nominací nelze rovného zastoupení mužů a žen v panelech dosáhnout ani při poměrně razantním uplatňování kvót, které by ovšem v jakékoli podobě bylo v rozporu s principem, na němž hodnocení projektů v institucích jako je GA ČR stojí. Výběr členů panelů provádí komise složená z členů předsednictva GA ČR, vědecké rady GA ČR a Rady pro výzkum, vývoj a inovace (RVVI), přičemž jediným kritériem je odbornost a požadavek, aby složení panelu umožnilo pokrýt všechna témata, která se mohou objevit v podaných projektech. Jakékoli zvýhodňování při výběru členů panelů, bez ohledu na to, podle jakého kritéria by k němu došlo, je neslučitelné s hlavním posláním GA ČR.“*

C – Právní hodnocení

C. 1 – postavení Grantové agentury ČR a financování postdoktorských grantů

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 (dále jen „zákon o podpoře výzkumu“). Grantová agentura ČR je organizační složkou státu a správcem samostatné rozpočtové kapitoly.¹⁵ Poskytuje podporu z veřejných prostředků grantovým

¹⁵ Ustanovení § 36 odst. 1 zákona o podpoře výzkumu. Předseda Grantové agentury České republiky zastupuje Grantovou agenturu České republiky navenek a jedná jejím jménem ve všech jejích věcech. Předsedu Grantové

projektům dle obecně závazných právních předpisů a ve smyslu příslušných právních předpisů a pravidel Evropské unie upravujících státní podporu výzkumu, vývoje a inovací.¹⁶ Ústředním správním úřadem odpovědným za výzkum a vývoj je podle tohoto zákona Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen „MŠMT“), a to s výjimkou oblastí, které zabezpečuje Rada pro výzkum, vývoj a inovace, která je odborným a poradním orgánem vlády.¹⁷

Výzkum se dělí na dvě větve, na výzkum tzv. „základní“ a výzkum „aplikovaný“. Toto dělení reflektuje i zákon o podpoře výzkumu. Pro účely správy a řízení základního výzkumu byla zřízena právě GA ČR, která je organizační složkou státu a je správcem samostatné rozpočtové kapitoly v rámci státního rozpočtu (ustanovení § 36 zákona o podpoře výzkumu).¹⁸

Z výše uvedeného vyplývá, že řešitel projektu je v průběhu jeho řešení v pracovněprávním vztahu 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 rozpočtové kapitoly, odpovídá za nakládání s těmito prostředky příjemce (zpravidla 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 (dále jen „rozpočtová pravidla“).

C. 2 – obecné vymezení problematiky a jejího legislativního rámce z hlediska antidiskriminačního práva

Problematika zákazu diskriminace v oblasti rovnosti mezi muži a ženami obecně je poměrně složitá a je upravena v celé řadě dokumentů. Rovnost mužů a žen vyplývá z mnoha mezinárodních úmluv a jiných právních instrumentů.

Na úrovni vnitrostátního práva, které reflektuje i závazky vyplývající pro Českou republiku z práva EU (transpozice, resp. implementace směrnic EHS/EU),¹⁹ je právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích upraven v ustanovení § 16 a 17 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, který odkazuje na zvláštní úpravu v zákoně č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon), v němž je zakotven zákaz diskriminace založené na

agentury České republiky jmenuje z členů předsednictva Grantové agentury České republiky a odvolává na návrh Rady pro výzkum, vývoj a inovace vláda (ustanovení § 36 odst. 4 téhož právního předpisu).

¹⁶ 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).

¹⁷ Ustanovení §§ 33 a 35 zákona o podpoře výzkumu (úkolem této Rady je mj. vytvářet národní politiku výzkumu, vývoje a inovací dle zadání vlády – dlouhodobé základní směry výzkumu schvaluje vláda formou usnesení). Aktuální politika, resp. jednotlivé programové body v oblasti vědy a výzkumu pro jednotlivá období se zveřejňují (pro období let 2009 – 2015 jsou informace dostupné na: <http://www.vyzkum.cz/FrontClanek.aspx?idsekce=534565>).

¹⁸ Obdobné postavení pro aplikovaný výzkum má Technologická agentura České republiky, která rovněž spravuje svou rozpočtovou kapitolu (ustanovení § 36a téhož zákona).

¹⁹ Směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, ve znění novely 2002/73/ES a Směrnice EP a Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (která původní směrnici nahradila).

pohlaví v oblasti přístupu k zaměstnání a stejně tak i v oblasti přístupu ke vzdělání. Právo na rovné zacházení při uplatňování práva na zaměstnání je v obecné rovině rovněž zakotveno v ustanovení § 4 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“).

Do věcné působnosti antidiskriminačního zákona tedy právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech práva na zaměstnání a povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti ve smyslu § 1 odst. 1 písm. a) a b) tohoto zákona jednoznačně patří. Oblast zaměstnání je přitom jednou z klíčových oblastí života, které jsou antidiskriminačním zákonem chráněny,²⁰ což je zřejmé i ze systematického řazení těchto oblastí v ustanovení § 1, kde jsou tyto oblasti taxativně vymezeny.

Zakázané důvody, na základě nichž je rozdílné zacházení naplňující znaky diskriminace (ať už přímé, či nepřímé) v oblastech, na které dopadá antidiskriminační zákon, zapovězeno, jsou vyjmenovány v ustanovení § 2 odst. 3 tohoto zákona. Jedním z těchto důvodů je i pohlaví.²¹ I zde je zřejmé, že pohlaví je jedním z historicky nejdůležitějších a nejstarších (tzn. nejsilněji chráněných) diskriminačních důvodů.

Podstatné rovněž je, že dle ustanovení § 2 odst. 4 antidiskriminačního zákona se za diskriminaci z důvodu pohlaví považuje též diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace.

Pro posouzení otázky, zda stěžovatelkou namítaným postupem GA ČR při podání žádosti o přerušení práce na projektu mohlo dojít k diskriminaci, je rozhodné, zda lze označit oblast života, která je chráněna antidiskriminačním právem, a dále pak, zda lze současně identifikovat i tzv. „zakázaný“ diskriminační důvod. Obě podmínky přitom musí být splněny kumulativně.

Nejprve je tedy nutno definovat „chráněnou“ oblast. V řešeném případě by se do jisté míry mohlo jednat o překryv dvou oblastí, a to jednak oblasti vzdělávání (a práva na přístup k němu), a dále pak oblasti zaměstnanosti a zaměstnávání. Ačkoli prací na postdoktorákem projektu si řešitel či řešitelka de facto zvyšuje kvalifikaci, je skutečností, že doktorské studium již musí být dle podmínek GA ČR (viz část „B“ této zprávy) formálně ukončeno, a to nejpozději do skončení soutěžní lhůty pro podání návrhů grantových projektů. Zároveň je zde (opět viz shora, část „B“ této zprávy) jasně stanovena podmínka, aby navrhovatel (později řešitel projektu) byl v pracovněprávním vztahu k příjemci podpory (grantu). Proto za dominantní a relevantní oblast z hlediska řešeného případu považuji oblast zaměstnávání (a povolání v širším smyslu), a to z toho důvodu, že řešitel či řešitelka postdoktoráka projektu je již v pracovněprávním vztahu k příjemci finanční podpory (viz část „B“ této zprávy). Na tomto hodnocení nic nemění skutečnost, že předseda GA ČR ve své odpovědi poukázal na to, že podle jeho názoru není řešení projektu (a jeho přínos) se standardním pracovním vztahem srovnatelné (viz shora, část „B“ této zprávy, pod bodem 5). Může jít sice o pracovněprávní vztah do značné míry

²⁰ Ustanovení § 1 odst. 1 písm. a) až j) tohoto zákona.

²¹ Mezi desatero důvodů patří rasa, etnický původ, národnost, **pohlaví**, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra či světový názor.

specifický, nicméně o tom, že o pracovněprávní vztah jde, a jít musí, pochybnost není (vyplývá to navíc přímo z podmínek poskytování podpory).

Na tomto místě považuji za vhodné zdůraznit, že ačkoli GA ČR jako organizační jednotka státu není přímo zaměstnavatelem řešitele či řešitelky projektu,²² jako poskytovatel finanční podpory, který o přiznání této podpory rozhoduje a který má i konečné slovo v rozhodování o podmínkách přerušování práce na konkrétním projektu, má jednoznačně v souvislosti s touto podporou přímý vliv na postavení řešitele a podmínky jeho práce. Jakkoli jsou tedy z hlediska formálně právního zaměstnavateli řešitelů postdoktorských projektů různé právnické osoby, (zpravidla vědeckovýzkumné ústavy, vysoké školy nebo jiná pracoviště),²³ jejichž předmětem činnosti je věda a výzkum a s nimiž GA ČR uzavřela smlouvu o poskytnutí podpory jako s příjemci podpory, vzájemná vazba dotčených subjektů je zde jasná, stejně jako závislé postavení řešitele=zaměstnance nejen na svém zaměstnavateli, ale jeho prostřednictvím i na GA ČR. Právě závislé postavení zaměstnance na zaměstnavateli je přitom charakteristickým znakem pracovního poměru. Proto je třeba v tomto specifickém případě dovést, že GA ČR, která jediná v tomto poměrně složitém vztahu disponuje rozhodovací pravomocí, je tím subjektem, na který z hlediska antidiskriminačního práva dopadá povinnost nediskriminovat, v tomto případě nediskriminovat osoby pečující o dítě (rodiče).

Nepříznivé zacházení s osobami pečujícími o dítě by představovalo ve smyslu § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona přímou diskriminaci,²⁴ pokud by důvodem k rozlišování byla právě nutnost pečovat o dítě a jako takové by bylo toto jednání nepřípustné. V tomto případě však přichází v úvahu diskriminace nepřímá ve smyslu definice zakotvené v ustanovení § 3 odst. 1 antidiskriminačního zákona, podle něhož „Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna proti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.“ Pravidla GA ČR jsou sice formálně nastavena neutrálně, ale jejich faktický dopad by mohl za určitých okolností být takový, že rodiče jakožto osoby pečující o děti staví do méně výhodného postavení.

Co se týče otázky nízkého zastoupení žen v expertních a rozhodovacích orgánech GA ČR (odborné komise, hodnotící panely, předsednictvo), lze v obecné rovině konstatovat, že pokud v klíčových orgánech některých institucí nebo na určitých (zpravidla manažerských) pozicích některých zaměstnavatelů je dlouhodobě možné vysledovat zásadní nepoměr v početním zastoupení jednoho pohlaví, může to být jedním z indikátorů toho, že v této oblasti není zajištěn rovný přístup obou pohlaví k těmto pozicím. Ačkoli v určitých specifických oblastech pracovního trhu

²² Řešitel = fyzická osoba, která je Příjemci odpovědná za odbornou úroveň grantového projektu (ve fázi před poskytnutím podpory je v postavení Navrhovatele; Příjemce je v této fázi Uchazečem)

²³ Podle zákona o podpoře výzkumu může jít i o organizační složku státu, územně samosprávného celku nebo organizační jednotku ministerstva.

²⁴ Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.

není možné v praxi docílit rovnosti, větší rovnováhu je možné podpořit přijetím pozitivních opatření (viz níže).

C. 3 - judikatura SDEU

Zásadou rovného zacházení pro muže a ženy a otázkou ochrany těhotných žen se SDEU zabýval např. ve věci *Wiebke Busch*²⁵ a ve věci *Sari Kiiski*.²⁶ V těchto případech soud přistoupil k interpretaci čl. 2 Směrnice Rady 76/207/EHS, který zakazuje jakoukoliv přímou nebo nepřímou diskriminaci na základě pohlaví.

Pokud jde o pracovní podmínky, tak v případě *Sari Kiiski* se soud zabýval nepřímou diskriminací a dovedl, že diskriminační jsou taková opatření či pravidla, která nezohledňují změny, jež znamená těhotenství pro určitou zaměstnankyni, a neumožňují dotčené ženě dosáhnout na žádost změny doby trvání její rodičovské dovolené v okamžiku, kdy uplatňuje své právo na mateřskou dovolenou, a připravují ji tak o práva spojená s touto mateřskou dovolenou.²⁷ Obecný závěr, který z rozsudku plyne, je ten, že v určitém vymezeném časovém období je třeba ženám (rodičům) v souvislosti s narozením dítěte flexibilně umožnit změny v čerpání dovolené (mateřské, rodičovské), které třeba i zasahují do pracovního procesu, neboť tyto změny vyžaduje individuální situace rodičů s ohledem na nutnost péče o dítě (dětí). Judikatura Soudního dvora (citovaná též v bodě 46 tohoto rozsudku) stojí rovněž na názoru, že účelem ochrany poskytované matce ve formě mateřské dovolené je zabránit kumulaci jejích povinností. Soud v tomto rozsudku mimo jiné konstatoval, že právní povaha sui generis pracovního poměru z pohledu vnitrostátního práva nemůže mít žádný dopad na postavení pracovníka ve smyslu práva Unie.

V případě *Wiebke Busch* se jednalo o postup zaměstnavatele v případě žádosti o dřívější návrat těhotné zdravotní sestry do zaměstnání z rodičovské dovolené mezi očekávaným nástupem na další mateřskou dovolenou s druhým dítětem. Nevstřícný postoj zaměstnavatele SDEU vyhodnotil jako přímou diskriminaci.

Co se týče judikatury k otázce pozitivních opatření, již jen na okraj (v souvislosti s otázkou nízkého zastoupení žen v expertních komisích a rozhodovacích orgánech GA ČR) si dovolím odkázat na rozsudky SDEU ve věci *Badeck*²⁸ a *Abrahamsson*.²⁹ Z nich plyne, že přednost při výběru kandidáta na pracovní pozici je možno dát kandidátovi podreprezentovaného pohlaví za situace, pokud jsou oba kandidáti v zásadě rovnocenní, resp. stejně kvalifikovaní.³⁰

²⁵ Věc C-320/01, *Wiebke Busch and Klinikum Neustadt GmbH & Co. Betriebs-KG* [2003] ECR I-2041

²⁶ Věc C-116/06, *Sari Kiiski v Tampereen Kaupunki* [2007] ECR I-07643

²⁷ Paní Sara Kiiski podruhé otěhotněla a žádala svého zaměstnavatele o zkrácení své původně naplánované rodičovské dovolené, aby se mohla vrátit do zaměstnání až do nástupu na mateřskou dovolenou, kterou chtěla poté čerpat. SDEU dovedl, že takové změny by měly být možné.

²⁸ Věc C.158/97, *Georg Badeck and Others, interveners: Hessische Ministerpräsident and Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Essen* [2000] ECR I-1875

²⁹ Věc C-407/98, *Katarina Abrahamsson and Lei Anderson v Elisabet Fogelquist* [2000] ECR I-5539

³⁰ Možnost přijetí pozitivních opatření za účelem dosažení rovnosti mezi muži a ženami však byla zakotvena již v zakládajících smlouvách ES (EU). Konsolidované znění Smlouvy o Evropské unii a Smlouvy o fungování Evropské unie v čl. 157 (4) uvádí, že: „S ohledem na zajištění úplné rovnosti mezi muži a ženami v profesním životě nebrání zásada rovného zacházení členskému státu zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či vyrovnání nevýhod

C. 4 – konkrétní dopady pravidel GA ČR do právní sféry řešitelů postdoktorských grantových projektů

Jakkoli předseda GA ČR ve své odpovědi na mé otázky demonstruje vstřícný postoj současného vedení Grantové agentury k možnosti přerušit řešení projektu na určitou dobu, konkrétní již výše zmíněný (část „B“ této zprávy) případ Dr. I.Š., Ph.D., která z důvodu péče o svou dceru narozenou v červenci roku 2011 opakovaně a neúspěšně žádala nejprve v roce 2011 o odložení řešení grantu a posléze v roce 2012 o přerušování práce na projektu, dokládá opak.

Pominu-li ne zcela případné použití právního termínu „retroaktivita“³¹ v odpovědi GA ČR,³² není možné přehlédnout fakt, že jmenovaná řešitelka žádala již v prosinci roku 2011 o možnost odložit práci na projektu a tato žádost byla ze strany GA ČR zamítnuta.³³ Práce na projektu tedy nebyly započaty zjevně proto, že řešitelka od počátku svého mateřství neviděla možnost, jak obě role (profesní a mateřskou) v určitý moment, resp. v určitém, relativně velmi krátkém období, skloubit a GA ČR k její žádosti přistoupila negativně (rovněž od počátku).

Dalším problematickým aspektem, který v postupech GA ČR spatřuji, je poměrně rigidní pravidlo, kterým jsou stanoveny pouze dva fixní termíny v kalendářním roce k podání žádosti o přerušování práce na projektu. To může mít reálný negativní dopad do právní sféry řešitelů postdoktorských projektů. Dokumentuje to případ Mgr. Z.P.Č., Ph.D. (viz též část „B“ zprávy), která možností podat žádost o přerušování práce na projektu využila, bylo jí ze strany GA ČR vyhověno. Musela však akceptovat termín přerušování řešení projektu ke dni 1. 7. 2012, ačkoli na „mateřskou dovolenou“ nastoupila jmenovaná badatelka až ke dni 21. 8. 2012. Tím došlo k tomu, že tato řešitelka byla zkrácena na výpočtu dávek nemocenského pojištění podle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o nemocenském pojištění“), na které jí vznikl v souvislosti s péčí o dítě nárok - konkrétně se jedná o dávku peněžitě pomoci v mateřství (dále jen „PPM“).

Nástup na peněžitou pomoc v mateřství, resp. počátek běhu podpůrné doby upravuje zákon o nemocenském pojištění v ustanovení § 34 odst. 1, který vymezuje pouze časové rozmezí od počátku osmého týdne do počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, pokud k porodu nedojde dříve. Konkrétní datum ponechává právní úprava na volbě ženy, nejpozději však šest týdnů před očekávaným porodem. Výše dávky PPM je datem nástupu na mateřskou dovolenou ovlivněna s ohledem na výdělky ženy v rozhodném období a počet odpracovaných

v profesní kariéře.“ Článek 3 Směrnice EP a Rady 2006/54/ES (Pozitivní kroky) stanoví, že: „Členské státy mohou zachovat nebo přijmout opatření ve smyslu čl. 141 odst. 4 Smlouvy za účelem zajištění plné a skutečné rovnosti mezi muži a ženami v pracovním životě v praxi.“

³¹ Retroaktivitou neboli zpětnou účinností (popř. zpětné působení) právního předpisu se označuje stav, kdy tento právní předpis působí i zpětně, tj. do doby před svou platností.

³² Předseda GA ČR v dopisu ze dne 28. 2. 2012 výslovně sdělil, že, cit.: „... této žádosti bohužel není možné vyhovět. Především není možné zavádět v posuzování žádostí o přerušování princip retroaktivity, a proto žádost ze dne 13. 2. 2012 o změnu s platností od 1. 1. 2012 z tohoto pohledu není validní. Dalším závažným faktem, který z věcného hlediska brání vyhovění žádosti, je také skutečnost, že na projektu nebyly započaty žádné práce, tudíž neexistují zatím žádné jeho výsledky a jak plyne z povahy přerušování, tento institut je aplikovatelný na běžící schéma.“

³³ Dopis ze dne 16. 1. 2012

dnů.³⁴ Pouhé dva termíny v jednom kalendářním roce pro podání žádosti o přerušení práce na projektu z důvodu rodičovství se proto mohou z tohoto pohledu jevit jako nedostačující.

Jedním ze sporných pravidel GA ČR je rovněž povinnost písemně informovat GA ČR o veškerých změnách, které nastaly v době řešení grantového projektu a které by mohly mít jakýkoliv vliv na řešení projektu, nebo které se jakkoliv dotýkají jeho právní subjektivity nebo údajů požadovaných pro prokázání jeho způsobilosti nejpozději do 7 kalendářních dnů ode dne, kdy se příjemce o takové skutečnosti dozvěděl. Tato povinnost sice podle pravidel GA ČR leží na příjemci a ne na samotných řešitelích projektů, nicméně přesto, nebo spíše právě proto, je třeba vykládat toto pravidlo tak, že pokud by se příjemce jako zaměstnavatel řešitelky dozvěděl o jejím těhotenství, ale ona by si nepřála tuto informaci zveřejňovat a neměla by v úmyslu sama z tohoto důvodu požádat o přerušení práce na projektu, není příjemce jako její zaměstnavatel bez jejího výslovného souhlasu tuto skutečnost oprávněn GA ČR oznamovat. Informace o těhotenství ženy je totiž důvěrná a je citlivým osobním údajem ve smyslu ustanovení § 4 písm. b) zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů, a jako takový požívá ochrany podle tohoto zákona. Na ústavní úrovni je toto právo pokryto článkem 10 Listiny základních práv a svobod, který zaručuje ochranu soukromého a rodinného života. „*Toto ustanovení se věnuje osobní soukromé sféře. Právo na soukromý život se v této dimenzi projevuje především jako negativní právo - svoboda, tj. jako právo bránící v první řadě veřejné moci ve vměšování (v zásazích) do tzv. osobní soukromé sféry. Osobní soukromá sféra nicméně nemusí pokrýt vše, co je hodno respektu a ochrany v osobním soukromém životě, a proto se věnujme soukromí, resp. soukromému životu v osobní sféře v obecnějším smyslu, jak již bylo naznačeno dříve. Přitom lze identifikovat dvě obecněji vymežitelné oblasti, jimiž je: (a) **právo na informační sebeurčení**, které spadá pod ochranu odst. 3 komentovaného ustanovení a (b) **autonomní rozhodování o osobní integritě**. Právo na osobní soukromí zahrnuje i právo rozhodovat o vlastní fyzické a psychické integritě, což se pojí s případy přerušení těhotenství (ESLP ve věci *Vo proti Francii*, body 79 a násl.), jakož i s právem na sexuální sebeurčení, včetně sexuální orientace (ESLP ve věci *Dudgeon proti Spojenému království* nebo *Schalk a Kopf proti Rakousku*, kde se právo na sebeurčení prolíná s rodinným životem).*“³⁵

Po stěžovatelce samotné proto nelze spravedlivě požadovat, aby své těhotenství oznamovala komukoli v jakékoli lhůtě. Jen ona je oprávněna rozhodnout, jak s touto novou osobní situací naloží³⁶ a jakým způsobem bude dále postupovat ve svém profesním životě. Jde o rozhodnutí ryze osobní povahy, do něhož nemá právo kdokoli zvenčí zasahovat, zejména ne z nadřazené pozice zaměstnavatele či moci veřejné. Tím méně je žádoucí, aby tímto oznámením byla poměřována včasnost či opožděnost podání žádosti o přerušení práce na projektu. Oprávněný je pouze

³⁴ Dle ustanovení § 37 zákona o nemocenském pojištění výše PPM za kalendářní den činí 70 % denního vyměřovacího základu. Ustanovení § 18 téhož zákona určuje výpočet denního vyměřovacího základu, který se stanoví tak, že se vyměřovací základ zjištěný z rozhodného období vydělí počtem kalendářních dnů připadajících na rozhodné období. Vyměřovacím základem zaměstnance je pak úhrn vyměřovacích základů pro zálohy na pojistné na důchodové pojištění za jednotlivé kalendářní měsíce v rozhodném období. Rozhodným obdobím je období 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, ve kterém vznikla sociální událost, pokud se dále nestanoví jinak.

³⁵ Wagnerová, E., Šimíček, V., Langášek, T. a kol. Listina základních práv a svobod. Komentář. Praha Wolters Kluwer ČR, a. s., 2012. 931 s.

³⁶ A koho a jak bude o této skutečnosti informovat (což lze podřadit pod pojem „informační sebeurčení“, viz výše).

požadavek GA ČR, aby žádost byla podána vždy k budoucímu datu, nikoli zpětně. Zamítnout žádost zcela z důvodu opožděnosti žádosti ve vztahu ke zjištění této nové skutečnosti, která by mohla mít vliv na řešení projektu, jako se tomu stalo v případě dr. L.Š. (viz část „B“ této zprávy),³⁷ je z mého pohledu nepřijatelné.

Nakonec je zde také třeba položit si otázku, zda pravidlo, které stanoví možnost přerušit práci na projektu výhradně na dobu jednoho kalendářního roku, ne na dobu delší ani kratší podle individuálních potřeb řešitelky a povahy konkrétního projektu, není příliš restriktivní, zda lze toto omezení zdůvodnit nějakým rozumným a objektivním důvodem na straně GA ČR a zda by nemělo být nastaveno flexibilněji.

Předseda GA ČR ve své odpovědi na mé otázky mimo jiné uvedl, že, cituji: *„Vzhledem k tomu, že mezi přínosem postdoktorického projektu (tedy efektivním nakládáním se státními prostředky) s lhůtou řešení maximálně 3 roky a standardním pracovním vztahem na dobu neurčitou (na který zákonodárce navázal např. tříletou lhůtu rodičovské dovolené) je znatelný rozdíl, je jednoleté přerušení vnímáno jako opodstatněné.“* S tímto názorem se lze ztotožnit pouze zčásti. Jak již bylo řečeno výše, řešitelky jsou (a podle Zadávací dokumentace i musí být) v pracovněprávním vztahu k příjemci podpory (grantu). O situaci srovnatelnou s klasickým pracovněprávním vztahem tedy jde. Z ustanovení § 45 zákona o podpoře výzkumu (Přechodná ustanovení) plyne, že: *„Výzkumné záměry, jejichž řešení bylo zahájeno a k nimž vydal poskytovatel rozhodnutí o poskytnutí podpory na 5 nebo 6 let přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, může poskytovatel prodloužit až na 7 let, nejdéle však do 31. prosince 2011. Podmínky prodloužení v souladu s bodem 2 stanoví poskytovatel a vydá rozhodnutí o změně výše uznaných nákladů a institucionální podpory výzkumného záměru.“*

Jakkoli se jedná o výzkumné záměry zahájené před účinností tohoto zákona, je v obecné rovině zřejmé, že délka řešení až v délce 7 let nemusí být na újmu použitelnosti výsledků projektu z hlediska vědy. To znamená, že obava z hrozícího automatického „zastarání“ a nepoužitelnosti výsledků výzkumného postdoktorického projektu, což byl jeden z argumentů předsedy GA ČR, je lichá, resp. nelze ji tvrdit a očekávat *a priori*, byť by v určitých případech ojedinele k takovým důsledkům mohlo nepochybně dojít. Naopak z žádného ustanovení zákona o podpoře výzkumu nevyplývá fixně stanovená horní hranice pro dobu řešení postdoktorického projektu, který je ohraničen podle pravidel nastavených GA ČR celkovou dobou řešení zpravidla na 2 nebo maximálně 3 roky (1 - 3 roky). U jiných typů projektů (Standardní grantový výzkumný projekt) je přitom doba řešení delší (3 - 5 let). Jakkoli se tedy může zdát argument bezpodmínečné aktuality výsledků výzkumu bez znalosti kontextu logický, ve světle těchto faktů je těžko obhajitelný.

Je třeba uznat, že obecně platí, že čím déle řešení jakéhokoli projektu trvá, tím je situace obtížnější jak pro GA ČR, tak pro řešitele. Ze strany GA ČR je zde tudíž legitimní požadavek na to, aby celková doba řešení byla nějak časově ohraničena. Přesto se domnívám, že pravidlo nenárokového přerušování práce na projektu pouze na jeden kalendářní rok bez možnosti odvolání a přezkumu rozhodnutí GA ČR v kombinaci s pravidlem *„postdoktorický grant jednou a dost“* vytváří ve skutečnosti nejen pro ženu, ale i muže, který by se rozhodl současně

³⁷ E-mailová komunikace mezi dr. Š. a GA ČR z dubna 2012, kde takto Grantová agentura ČR výslovně argumentuje, je součástí spisu, neboť stěžovatelka tyto podklady ke svému podnětu doložila.

s řešením postdoktorského projektu plnohodnotně plnit i svou rodičovskou roli, reálnou překážku v jejich další vědecké kariéře a v možnosti jejich profesní realizace.

Jak vyplývá z výše uvedených skutečností, záleží vždy jen na autoritativním rozhodnutí GA ČR, jak žádost posoudí. Nejsou přitom stanovena žádná předem zjištělná a dohledatelná transparentní kritéria, podle nichž by se dalo dopředu usuzovat, jakou má žadatel při podání žádosti šanci na úspěch. Přitom v případě zamítnutí žádosti (proti němuž není odvolání a které není přezkoumatelné jiným orgánem ani soudem) je nutno buď projekt navzdory obtížím při skloubení práce a péče o dítě dokončit, nebo (pokud je badatelská práce s péčí o dítě neslučitelná), řešení projektu ukončit, požádat o předčasné ukončení projektu s tím, že nejpozději do 30 dnů ode dne, kdy smlouva o poskytnutí podpory, tj. finančních prostředků, pozbyde účinnosti, předložit závěrečnou zprávu a samozřejmě v souladu s pravidly hospodaření nespotřebované grantové (finanční) prostředky vyúčtovat a vrátit. Je třeba vzít v úvahu, že vzhledem ke specifčnosti některých výzkumných projektů může být pokračování na řešení projektu v průběhu mateřské, resp. rodičovské dovolené zcela nereálné.³⁸ V takovém případě nepovolení přerušení práce na projektu znamená prakticky jeho definitivní konec ale, což je ještě podstatnější, znamená to prakticky i nemožnost získat finanční podporu v podobě postdoktorského grantu kdykoli v budoucnu znovu (bod 1.27 Zadávací dokumentace, viz část „A“ této zprávy). Z nastavení pravidel navíc plyne, že nejen tentýž postdoktorský projekt by byl z veřejné soutěže vyloučen, pokud by byl podán dvakrát, ale dokonce jiný projekt (na jiné téma) stejného typu (tj. postdoktorský projekt) by byl rovněž vyloučen. Předseda GA ČR sice ve svém vyjádření k této mé otázce tvrdí (viz část „B“ této zprávy, odpověď pod bodem č. 6), že situace, kdy by nová žádost o postdoktorský grant ze strany téže řešitelky byla zamítnuta, je pouze hypotetická a nelze se k ní vyjádřit, nicméně z pravidel zakotvených v Zadávací dokumentaci je možné jednoznačně vyvodit závěr, že takovou situaci nelze vyloučit a že může skutečně nastat. Daleko ostřejších obrysů pak navíc nabývá toto striktní pravidlo v širších souvislostech, zejména pak ve světle skutečnosti, že další pravidla GA ČR umožňují podat žádost o postdoktorský grant pouze v určitém, ze strany GA ČR přesně vymezeném časovém období 4 let od získání doktorského titulu (viz část „B“ této zprávy). Je to právě ono kritické období, kdy žena zpravidla musí skloubit roli mateřskou s úspěšným startem své profesní kariéry.

C. 5 - právní kvalifikace (zobecnění)

Klíčovou spornou právní otázkou bylo v posuzovaném případě nastavení pravidel pro přerušení práce na postdoktorském grantovém projektu ze strany GA ČR z pohledu antidiskriminačního práva. Vzhledem k tomu, že rozhodnutí GA ČR nepodléhá přezkumu, je rozhodnutí GA ČR o vyhovění, či nevyhovění žádosti rozhodnutím v materiálním smyslu, neboť do práv a povinností dotčených žen podle mého názoru zasahuje zásadním způsobem. Jako takové by potom nejen toto rozhodnutí, ale i procesní postup, který takovému rozhodnutí předchází, mělo v co největší míře vylučovat prvek libovůle na straně toho, kdo rozhodnutí vydává. V tomto ohledu hraje významnou roli i fakt, že GA ČR reprezentuje stát (je jeho organizační složkou) a rozhoduje se o pravidlech a podmínkách poskytování finanční

³⁸ Např. z důvodu provádět výzkum v zahraničí a absolvovat tudíž dlouhodobý pobyt třeba i v klimaticky nepříznivých podmínkách, což není možno realizovat s dítětem

podpory z veřejných prostředků. Argument řádného hospodaření je zde tedy namísto, nicméně s ohledem na respektování práv, do nichž by mohlo být tímto rozhodováním zasazeno. Klíčem k řešení je podle mého přesvědčení hledání přiměřenosti (proporcionality).

Shora popsané případy RNDr. I.Š., Ph.D., Mgr. Z.P.Č., Ph.D., ale i dr. L.Š. názorně ilustrují a dokládají fakt, že nastavení těchto pravidel může ženy znevýhodňovat oproti mužům nebo i ženám v obdobné situaci (v jiné profesi a u jiného zaměstnavatele) z důvodu rodičovství, čímž je naplněna podstata nepřímé diskriminace.

D – Shrnutí a závěrečná doporučení

Podmínky přístupu k vědecké práci, a tedy i k získání finanční podpory z veřejných prostředků mimo jiné i na řešení postdoktorských grantových projektů, musí být nastaveny jako rovné a nesmí znevýhodňovat chráněné skupiny osob podle antidiskriminační legislativy. Stejně tak nesmí takto autoritativně stanovené podmínky znevýhodňovat chráněné skupiny osob ani v průběhu řešení konkrétních projektů.

Jedním z cílů právní úpravy dotýkající se ochrany těhotenství a mateřství, resp. rodičovství v širším smyslu, je v oblasti pracovního práva a přístupu k zaměstnání a povolání právě možnost harmonizace profesního a rodinného života. Podmínky GA ČR jako poskytovatele veřejné podpory na rozvoj vědy by tedy měly umožňovat skloubit rodičovskou a profesní roli vědeckých pracovníků a pracovníků v časově omezeném kritickém období, které je pro rodiče klíčové v obou oblastech života (soukromém i profesním), a je tudíž jedním z nejnáročnějších období jejich života celkově.

Obecně vzato, je pak třeba vždy hodnotit, zda sporné pravidlo je ve světle antidiskriminačního práva odůvodněno legitimním cílem a zároveň prostředky k dosažení tohoto cíle jsou přiměřené (ustanovení § 3 odst. 1 tohoto zákona). Šetřením však žádný legitimní cíl, který by ospravedlňoval striktní nastavení těchto pravidel, zjištěn nebyl. Každé zamítnutí žádosti by mělo být ze strany GA ČR velmi přesvědčivě odůvodněno s ohledem na to, že jde o rozhodování o přístupu k zaměstnání a rozdělování finančních prostředků z veřejných zdrojů (viz části „C.1“ a „C.5“ této zprávy).

Grantové agentuře ČR proto doporučuji pravidla pro přerušení práce na postdoktorském grantu z důvodu těhotenství a rodičovství změnit. Zrušit doporučuji povinnost oznamovat příjemci a potažmo poskytovateli podpory citlivé osobní údaje řešitelů. Navrhuji, aby řešitelkám a řešitelům projektů byla dána možnost podat žádost o poskytnutí podpory opakovaně, a to kdykoli v průběhu kalendářního roku. Stanovení pouze dvou fixních termínů pro podání žádostí o přerušení práce na projektu a zejména pravidla „*postdoktorský grant jednou a dost*“ nelze shledat přiměřenými opatřeními ve vztahu k povaze těhotenství a rodičovství. GA ČR v průběhu šetření nepřinesla žádné relevantní argumenty v tomto směru, lze proto logickou úvahou dovodit pouze tolik, že výběr jednoho data na počátku kalendářního roku a druhého v jeho polovině má pouze administrativní povahu. Z podkladů naopak vyplývá, že GA ČR byla na podané žádosti schopna reagovat vždy v relativně velmi

krátké lhůtě. S ohledem na tuto okolnost by neobstál ani argument, že by změna pravidel představovala pro Grantovou agenturu ČR nepřiměřenou administrativní zátěž a že situaci by kvůli množství podaných žádostí nebylo možno zvládnout. GA ČR nepředložila v průběhu šetření také žádný důvod, který by ospravedlnil pravidlo, že o postdoktorský grant není možné požádat vícekrát.

Otevřenou otázkou zůstává i minimální a maximální délka přerušení práce na projektu, která by rovněž mohla být podle mého názoru méně striktně stanovena. Zejména pro zamítnutí možnosti přerušit práci na dobu kratší než 1 rok neshledávám žádný racionální důvod. Pokud takový důvod existuje, měla by GA ČR tento důvod jasně formulovat. Pouhé odvolání se na potenciální existenci rizika neaktuálnosti výsledků projektu nebo na povinnost řádného hospodaření s veřejnými finančními prostředky ve světle výše popsaných okolností a dopadů pravidel GA ČR se mi jeví jako příliš vágní, a jako takový v testu legitimacy a přiměřenosti neobstojí.

Poslední otázkou je otázka zastoupení žen v expertních orgánech GA ČR. Tato otázka však nebyla z hlediska šetření klíčová, považoval jsem ji pouze za otázku sekundární,³⁹ přesto si dovoluji závěrem ji okrajově zmínit z toho důvodu, aby řešený problém mohl být nahlížen i vyhodnocen v širších souvislostech. Grantové agentuře ČR navrhuji do budoucna zvážit přijetí takových opatření, která by mohla vést k postupnému vyrovnání zastoupení počtu mužů a žen v hodnotících panelech a vědeckých komisích GA ČR tak, aby byla lépe naplněna zásada rovných příležitostí mužů a žen v této specifické oblasti zaměstnání, kde z historických důvodů jsou ženy výrazně podprezentovány a kde by přijetí pozitivních opatření pro stejně kvalifikované ženy nemohlo být v rozporu se Směrnicí Evropského Parlamentu a Rady 2006/54/ES a stávající judikaturou SDEU. Takovým opatřením by zároveň mohla Grantová agentura ČR účinně do budoucna předejít stížnostem na diskriminaci i spekulacím o ní, neboť procentuální zastoupení mužů v orgánech GA ČR je objektivně zjištělé⁴⁰ a jako takové je lze jako argument a event. i důkazní prostředek v případném soudním řízení použít.⁴¹

Jako pozitivní v této souvislosti hodnotím skutečnost, že GA ČR možnost přerušit práci na projektu zavedla, neboť podle dostupných informací tomu tak nebylo vždy (tzn. hned od vzniku GA ČR v roce 1993), a současné vedení Grantové agentury skutečně na společenské změny a poptávku žen po pracovních příležitostech v oblasti vědy reaguje. Ostatně i výzva k nominacím na členy hodnotících panelů zveřejněná na internetových stránkách GA ČR svědčí o tom, že přístup vedení agentury k těmto otázkám se mění k lepšímu, což dokládá i sdělení, že v roce 2013 dojde poprvé k rozsáhlé obměně členů panelů.⁴²

³⁹ a takto ji pojala i sama stěžovatelka

⁴⁰ a v současné době je převaha mužů naprosto zřejmá

⁴¹ Odpovědné státní orgány zatím také nepřijaly žádný specifický program podpory genderové rovnosti. V zahraničí jsou například přijímány programy na podporu zvýšení žen na rozhodovacích pozicích a v profesorských sborech, existují specifické granty pro ženy v oborech, kde jsou výrazně méně zastoupeny atd. Podle dostupných sociologických průzkumů Česká republika v tomto ohledu zaostává za průměrem celé EU, ve srovnání s novými členskými státy EU pak zaostává až o 20 procentních bodů. Ženy v české vědě nemají dostatečný podíl na rozhodování, dosahují jen velmi zřídka nejvyšší kvalifikace a soustřeďují se ve finančně méně atraktivních vědních oblastech a sektorech výzkumu. Je povinností Výboru pro institucionální zabezpečení rovných příležitostí pro ženy a muže Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů v ČR poukázat na existující nedostatek politické vůle tuto skutečnost řešit. Výbor proto doporučuje, aby vláda věnovala problematice genderové rovnosti ve vědě a výzkumu pozornost. Česká republika je rovněž opakovaně kritizována ze strany OECD, že nenapomáhá otevřít zdejšího rigidního pracovní trh mladým matkám.

⁴² <http://www.gacr.cz/vyzva-k-nominacim-na-cleny-hodnoticich-panelu-ga-cr/>

Jsou-li dopady formálně neutrálně nastavených pravidel pro přerušení práce na postdoktorském grantovém projektu ze strany GA ČR takové, že mohou ženy, popřípadě muže v obdobné situaci znevýhodňovat oproti jiným řešitelům vědeckých projektů z důvodu rodičovství, je tím naplněna podstata nepřímé diskriminace. Rozhodující je přitom fakticita, tj. reálný dopad pravidel do právní sféry konkrétních vědeckých pracovníků-badatelek.

Z mého šetření vyplynulo, že postupem GA ČR byly znevýhodněny celkem tři badatelky, jejichž případy byly v mé zprávě popsány, a to RNDr. I.Š., Ph.D., dr. L.Š. a Mgr. Z.P.Č., Ph.D., které tedy mohly být nastavením podmínek GA ČR vystaveny ve svém důsledku diskriminačnímu jednání.

Dle ustanovení § 21b písm. a) zákona o veřejném ochránci práv přispívá ochránce k prosazování práva na rovné zacházení mimo jiné tak, že poskytuje **metodickou pomoc obětem diskriminace** při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace. V tomto případě se mohou oběti diskriminace soudní cestou domáhat nároků ve smyslu ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona, tj. zejména, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby jim bylo dáno přiměřené zadostiučinění (např. omluva). Je také možné žádat náhradu nemajetkové újmy v penězích. Záleží vždy na tom, kdo byl diskriminačním jednáním dotčen, zda se bude domáhat svých práv a zda využije možnosti řešení své záležitosti soudní nebo mimosoudní cestou.

JUDr. Pavel V a r v a ř o v s k ý v. r.
veřejný ochránce práv
(zpráva je opatřena elektronickým podpisem)