



Sp. zn. 6162/2024/VOP/BKU
Č. j. KVOP-6734/2026
Datum 12. února 2026

Vážená paní
A.

Vážená paní A.,

rád bych Vás seznámil s hodnocením případu, s nímž jste se na mě obrátila v říjnu roku 2024. Namítala jste, že Váš bývalý zaměstnavatel (B. s. r. o.) Vás diskriminoval z důvodu Vašeho těhotenství. Týden poté, co jste zaměstnavatele o těhotenství informovala, jste obdržela výpověď dohody o provedení práce a na pracovišti jste čelila nepřátelskému nátlaku.

Předesílám, že jsem ve svém posouzení vycházel pouze z Vámi uvedených a doložených skutečností. Rozhodl jsem se totiž v tomto případě nepožádat Vašeho bývalého zaměstnavatele o vyjádření. S ohledem na okolnosti jsem to nepovažoval za účelné.

Moje závěry z pohledu práva na rovné zacházení jsou proto pouze hypotetické:

- (1) Pokud Vám zaměstnavatel vypověděl dohodu o provedení práce, protože jste ho informovala o svém těhotenství, jedná se o přímou diskriminaci z důvodu pohlaví.
- (2) Pokud ale k tomuto kroku měl jakýkoli jiný důvod, který nesouvisel s Vaším těhotenstvím, o diskriminaci se nejedná.
- (3) V případném řízení o antidiskriminační žalobě před soudem by Vámi uvedené skutečnosti měly postačovat k přesunu důkazního břemene na zaměstnavatele. Bylo by pak na něm, aby takový důvod uvedl a doložil.
- (4) Diskriminaci ve formě obtěžování nelze prokázat.

Shrnutí Vámi uvedených skutkových okolností

U zaměstnavatele jste pracovala jako lékařka na dohodu o provedení práce. Dohoda byla písemně sjednána na dobu od 1. května 2024 do 31. prosince 2024 s výslovnou douškou, že na rok 2025 bude prodloužena písemným dodatkem.¹

V srpnu 2024 jste zaměstnavatele informovala o tom, že jste těhotná. Týden poté jste od něj obdržela písemnou výpověď dohody o provedení práce bez uvedení důvodu.²

1 Dohoda o provedení práce ze dne 26. března 2024.

Uvedla jste, že celé osobní jednání při předání výpovědi proběhlo v nepříjemné atmosféře a pod nátlakem. Uvedla jste také, že jste během následující patnáctidenní výpovědní lhůty čelila nepřátelskému jednání svých nadřízených. Toto jednání mělo spočívat v odebrání klíčů, pracovního počítače a přístupu k pracovnímu e-mailu, dále v dotazech, co stále děláte na pracovišti, a v nucení, abyste pracoviště okamžitě opustila.

Relevantní právní úprava

Dohodu o provedení práce je podle zákoníku práce³ možné ukončit výpovědí z jakéhokoli důvodu nebo i bez uvedení důvodu.⁴ Zákoník práce ale současně v pracovněprávních vztazích zakazuje jakoukoli diskriminaci.⁵ Zákaz diskriminace se vztahuje i na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Zákoník práce v bližším vymezení diskriminace odkazuje na antidiskriminační zákon.⁶ Ten **přímou diskriminaci** definuje jako situaci, kdy se s někým jedná méně příznivě než s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to na základě některého ze zakázaných důvodů.⁷ Jedním z těchto důvodů je **pohlaví**, přičemž diskriminací z důvodu pohlaví se rozumí i diskriminace z důvodu **těhotenství a mateřství**.⁸

Mezi dalšími formami diskriminace zákon uvádí **obtěžování**. Tím se mimo jiné rozumí nežádoucí chování související s některým ze zakázaných důvodů, jehož záměrem nebo důsledkem je vytvoření zastrašujícího, nepřátelského či ponižujícího prostředí.⁹

Diskriminací v pracovních vztazích není rozdílné zacházení, pokud je k tomuto zacházení dán věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené.¹⁰ Diskriminací dále není rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství.¹¹

Zákaz diskriminace a ochrana těhotných pracovnic a pracovnic po porodu před ukončením zaměstnání v českém právním řádu do značné míry vyplývá z práva

2 Výpověď dohody o provedení práce ze dne 20. srpna 2024.

3 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

4 Ustanovení § 77 odst. 5 písm. b) zákoníku práce.

5 Ustanovení § 16 odst. 2 zákoníku práce.

6 Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů.

7 Ustanovení § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona.

8 Ustanovení § 2 odst. 4 antidiskriminačního zákona.

9 Ustanovení § 4 odst. 1 písm. a) antidiskriminačního zákona.

10 Ustanovení § 6 odst. 3 antidiskriminačního zákona, ustanovení § 16 odst. 4 zákoníku práce.

11 Ustanovení § 6 odst. 5 antidiskriminačního zákona.

Evropské unie. Jedná se zejména o směrnici 2006/54/ES,¹² z níž vychází výše citovaná právní úprava obsažená v antidiskriminačním zákoně. Tato směrnice v čl. 2 odst. 2 písm. c) výslovně stanoví, že jakékoli méně příznivé zacházení se ženou v souvislosti s těhotenstvím nebo mateřskou dovolenou je diskriminací.

Ochranu těhotných žen před propuštěním upravuje také směrnice 92/85/EHS,¹³ která v čl. 10 odst. 1 zakotvuje požadavek, aby členské státy přijaly nezbytná opatření k zákazu výpovědi dané těhotným pracovnícím. V době těhotenství má platit zákaz výpovědi těhotné pracovníci kromě výjimečných případů nesouvisejících s jejím stavem.

Listina základních práv EU v článku 33 odst. 2 výslovně stanoví, že **každý má právo na ochranu před propuštěním z důvodu spojeného s mateřstvím**. Tohoto článku Listiny je možné se přímo dovolávat na vnitrostátní úrovni i v soukromoprávních (tedy například pracovněprávních) vztazích.¹⁴

Posouzení případu z pohledu zákazu diskriminace

Výpověď dohody o provedení práce

Jak je zřejmé z výše citované právní úpravy, zaměstnavatel nesmí v pracovněprávních vztazích znevýhodnit ženy z důvodu jejich těhotenství. To platí i v situaci, kdy činí krok, který jinak může udělat z jakéhokoli důvodu či zcela bez odůvodnění, jako bylo ve Vašem případě vypovězení dohody o provedení práce.

Takovým krokem je také např. zrušení pracovního poměru ve zkušební době,¹⁵ neprodloužení pracovní smlouvy uzavřené na dobu určitou¹⁶ nebo odvolání z vedoucího pracovního místa.¹⁷ Ve všech těchto případech platí, že zaměstnavatel sice má volné pole uvážení, zda a vůči komu tyto kroky učiní, ale jeho skutečné důvody

12 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a pro ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

13 Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň.

14 Protože je dostatečně přesné a bezpodmínečné, takže nevyžaduje dodatečné přijetí vnitrostátních prováděcích předpisů.

15 Veřejný ochránce práv – ombudsman. *Těhotné ženy musí být chráněny před propuštěním z práce i ve zkušební době*. Online, tisková zpráva. 30. 1. 2019. Dostupné z <https://www.ochrance.cz/aktualne/tehotne-zeny-musi-byt-chraneny-pred-propustenim-z-prace-i-ve-zkusebni-dobe/> [2026-01-29].

16 Zpráva veřejného ochránce práv o zjištění diskriminace ze dne 11. 7. 2022, sp. zn. 8798/2022/VOP, [eso.ochrance.cz](https://www.ochrance.cz).

17 Zpráva veřejného ochránce práv o zjištění diskriminace ze dne 25. 8. 2014, sp. zn. 1594/2014/VOP, [eso.ochrance.cz](https://www.ochrance.cz).

nesmí souviset s těhotenstvím daných pracovníků. Pokud by tomu tak bylo, jedná se o přímou diskriminaci, jak opakovaně konstatovaly i soudy.¹⁸

Pokud Vám tedy zaměstnavatel vypověděl dohodu o provedení práce z důvodu Vašeho těhotenství, jedná se o přímou diskriminaci. Pokud by však měl k tomuto kroku jakýkoli jiný důvod, který s Vaším těhotenstvím nesouvisel (např. nespokojenost s Vaší prací, organizační změny), o diskriminaci by se nejednalo.

O diskriminaci by se nejednalo ani v případě, pokud by zaměstnavatel prokázal, že k výpovědi existoval věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce¹⁹ nebo v ochraně Vašeho těhotenství.²⁰ Tyto okolnosti je nicméně třeba posuzovat spíše restriktivně a s ohledem na přiměřenost.

Bohužel nedisponuji prostředky, jak ověřit, zda je těhotenství skutečným důvodem výpovědi. Nedisponoval bych jimi ani v případě, kdybych zaměstnavatele oslovil se žádostí o uvedení důvodů Vaší výpovědi. Zaměstnavatel jako soukromá osoba nemá žádnou povinnost mi odpovědět ani mi svá tvrzení jakkoli dokládat.

Jiná situace by nastala před soudem v případném řízení o antidiskriminační žalobě. Okolnosti podání výpovědi, které jste uvedla (zejména bezprostřední časová návaznost na oznámené těhotenství, jakož i to, že původně s Vámi zaměstnavatel dohodu uzavřel až do konce roku 2024 s výslovným výhledem prodloužení na další rok) by podle mého názoru měly postačovat k **přesunu důkazního břemene na zaměstnavatele**,²¹ který by pak musel před soudem uvést a doložit, že měl k podání výpovědi jiný objektivní důvod nesouvisející s Vaším těhotenstvím.

Nepřátelské jednání zaměstnavatele po podání výpovědi

Jednání zaměstnavatele po podání výpovědi tak, jak jste ho popsala (nátlak na okamžité opuštění pracoviště, odebrání přístupů a počítače, deaktivace čipu) by mohlo naplnit definici **diskriminace ve formě obtěžování**, pokud souviselo s Vaším těhotenstvím a pokud ve svém souhrnu objektivně vytvořilo nepřátelské a ponižující prostředí. Z Vašeho popisu vyplývá, že se mělo jednat o více incidentů a že Vy sama jste situaci vnímala jako silně ponižující.

Tyto události ale nemáte jak doložit. Nedisponujete žádnými nahrávkami ani svědky. V takovém případě **diskriminaci ve formě obtěžování nelze prokázat**.

18 V případě propuštění ve zkušební době viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 3. 2021, sp. zn. 21 Cdo 2410/2020, nsoud.cz, v případě odvolání z vedoucího pracovního místa viz rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 15. 3. 2019, č. j. 23 C 146/2014-264, dostupný [zde](#).

19 Ve smyslu ustanovení § 6 odst. 3 antidiskriminačního zákona.

20 Ustanovení § 6 odst. 5 antidiskriminačního zákona.

21 Ustanovení § 133a zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu.

Závěrem

Vážená paní A., toto mé posouzení můžete využít ke zvážení Vašich dalších kroků. Je na Vás, zda se rozhodnete antidiskriminační žalobu na zaměstnavatele podat, či nikoli. Antidiskriminační žalobou se můžete domáhat zejména přiměřeného zadostiučinění (omluvy) a náhrady nemajetkové újmy v penězích,²² případně také náhrady škody (ušlé mzdy).

Je však důležité Vás upozornit, že antidiskriminační spory před soudy bývají často dlouhé, nákladné a mají nejistý výsledek. V případě, že byste se rozhodla žalobu podat, doporučuji Vám, abyste vyhledala pomoc advokáta, který má s antidiskriminačními spory zkušenost.

S pozdravem

JUDr. Stanislav Křeček
veřejný ochránce práv
(podepsáno elektronicky)

22 Ustanovení § 10 odst. 1 a 2 antidiskriminačního zákona.