



Sp. zn. 8798/2022/VOP/HB
Č. j. KVOP-37900/2022
Datum 11. července 2022

Vážená paní
A.

Vážená paní A.,

odpovídám na Vaš podnět, který jste mi zaslala v březnu tohoto roku. Ve svém podnětu jste poukázala na jednání Vašeho bývalého zaměstnavatele, který Vám odmítl prodloužit dobu trvání Vašeho pracovního poměru. Domníváte se, že jediným důvodem „neprodloužení smlouvy“ bylo Vaše těhotenství, což považujete za diskriminační.

Mým úkolem, jako veřejného ochránce práv, je přispívat k prosazování práva na rovné zacházení. Za tímto účelem především poskytuji metodickou pomoc obětem diskriminace.¹

Rozhodl jsem se prověřit, zda neprodloužením doby trvání Vašeho pracovního poměru nedošlo k diskriminaci. Protože ctím zásadu vyslyšení druhé strany, obrátila se pověřená zaměstnankyně Kanceláře veřejného ochránce práv se žádostí o vyjádření také na Vašeho bývalého zaměstnavatele. Zaměstnavatel však na tuto žádost nereagoval. **Následující právní posouzení tak bude vycházet pouze z Vámi poskytnutých informací a podkladů.** Nemohu proto vyloučit existenci dalších skutečností, které nám nejsou známy a které by mohly ovlivnit závěr, zda se zaměstnavatel skutečně diskriminace dopustil.

Na základě shromážděných podkladů jsem dospěl k závěru, že se Vaš bývalý zaměstnavatel dopustil přímé diskriminace, když odmítl prodloužit dobu trvání Vašeho pracovního poměru.

Zdůvodnění tohoto závěru naleznete níže.

Shrnutí Vašeho podání

K Vašemu bývalému zaměstnavateli, společnosti B., a. s., (dále jen jako „zaměstnavatel“) jste nastoupila v únoru 2021 na pozici „zákaznická podpora“. Pracovní poměr jste se zaměstnavatelem sjednala na dobu určitou do 31. prosince 2021.

Náplní Vaší práce byla především komunikace se zákazníky a řidiči. Domníváte se, že zaměstnavatel byl s kvalitou Vaší práce spokojený. Nikdy Vám nebyly vyčítány žádné nedostatky, naopak Vaše práce byla hodnocena kladně a pravidelně jste dostávala odměny.

V srpnu roku 2021 jste otěhotněla. Jelikož jste měla k Vaší nadřízené, paní C., důvěru, tuto informaci jste jí hned v počátku těhotenství sdělila. To dokládáte screenshotem Vaší komunikace na sociální síti Facebook. Vzhledem ke zdravotním komplikacím

¹ Ustanovení § 1 odst. 5 ve spojení s § 21b zákona č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů.

doprovázejícím počátek Vašeho těhotenství jste byla několik týdnů v dočasné pracovní neschopnosti. Z tohoto důvodu jste o Vašem těhotenství informovala i personalistku. V době pracovní neschopnosti jste byla v kontaktu s Vaší nadřízenou, přičemž jste jí sdělila, že se do práce chcete vrátit po skončení prvního trimestru a že byste měla zájem v práci v upraveném rozsahu pokračovat i v období čerpání mateřské a rodičovské dovolené.

Na počátku listopadu 2021 jste se začala zajímat o prodloužení Vašeho pracovního poměru. Předně jste se obrátila na personalistku, ta Vám však napsala, že se máte obrátit na Vaši nadřízenou. Vaše nadřízená Vám však také tuto informaci nesdělila, ale požádala Vás, abyste jí a personalistce napsala e-mail s informacemi o ukončení Vaší pracovní neschopnosti. To jste učinila a v e-mailu jste zároveň znovu požádala o informaci ohledně prodloužení Vaší smlouvy. Od personalistky, paní D., Vám však přišla odpověď: *„Pokud jde o tvou pracovní smlouvu, rozhodli jsme se ji neprodloužit. Pokud bys však ráda občas vypomohla týmu, a zdravotní stav by ti to dovolil, jsme otevřeni ke společné dohodě v rámci DPP s hodinovou sazbou.“*² Toto rozhodnutí Vás překvapilo, proto jste se zeptala na důvod neprodloužení smlouvy, a zda byl problém s kvalitou Vaší práce. Personalistka Vám odpověděla: *„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 DRV a CUST 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.“*³

S prodloužením pracovního poměru jste počítala od nástupu do práce, kdy Vám mělo být sděleno, že po uplynutí doby, na kterou byl sjednán pracovní poměr na dobu určitou, se běžně nabízí změna pracovního poměru na dobu neurčitou. Tuto skutečnost potvrzovaly i informace od Vašich kolegyň, které pracovaly na stejné pozici a všechny dle Vám dostupných informací působily u zaměstnavatele v hlavním pracovním poměru (převážně sjednaném na dobu neurčitou). Jedné z kolegyň, která u zaměstnavatele začala pracovat až po Vašem nástupu, nabídl zaměstnavatel ihned pracovní poměr na dobu neurčitou. Jediný, kdo dle Vašich informací působil u zaměstnavatele „brigádně“ na dohodu o provedení práce či dohodu o pracovní činnosti, byl přítel Vaší vedoucí, který v týmu dočasně vypomáhal v době, kdy se zaměstnavateli nedařilo najít nového zaměstnance či zaměstnankyni. Rovněž v souvislosti s plánovaným rozdělením týmu na dvě části bylo diskutováno, ve které části budete nadále působit, přičemž k rozdělení týmu mělo dojít až po skončení Vaší smlouvy.

V době Vaší dočasné pracovní neschopnosti nastoupili do týmu tři noví kolegové, dle Vám dostupných informací jsou všichni v pracovním poměru. Přijetí nových zaměstnanců se plánovalo již v době, kdy jste byla na pracovišti fyzicky přítomna. Rovněž jste uvedla, že zaměstnavatel hledal nové zaměstnance na Vaši pozici i ve chvíli, kdy s Vámi řešil prodloužení smlouvy. To dokládáte printscreenem pracovních inzerátů.⁴

2 Screenshot e-mailu ze dne 16. listopadu 2021, který Vám zaslala paní D., jste přiložila ke svému podání.

3 E-mail paní D. ze dne 19. listopadu 2021.

4 Printscreen z portálu X, který byl vytvořen dne 11. ledna 2022.

Nabídku na spolupráci založenou dohodou o provedení práce jste odmítla, neboť by to pro Vás nebylo výhodné z pohledu stanovení výše peněžité pomoci v mateřství. Situaci jste chtěla řešit s jednatelem společnosti, který Vám nabídl osobní schůzku. Schůzky se nakonec za Vás účastnil Váš manžel. Jednatel mu však nesdělil žádný důvod pro neprodloužení Vaší smlouvy s tím, že zaměstnavatel má právo se rozhodnout, s kým smlouvu prodlouží, tedy že neexistuje nárok na prodloužení pracovního poměru. To, že by zaměstnavatel vůči Vám jednal diskriminačně, jednatel odmítl.

Relevantní právní úprava

Zákaz diskriminace upravuje v českém právním řádu především antidiskriminační zákon.⁵ Podle něj se o přímou diskriminaci jedná v případech, kdy je s člověkem na základě některého ze zakázaných důvodů (mimo jiné pohlaví) zacházeno rozdílně, než se zachází nebo se zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci v některé z vymezených oblastí.⁶ Jednou z těchto oblastí je také oblast přístupu k zaměstnání a oblast pracovních poměrů.⁷ Diskriminací z důvodu pohlaví se rozumí i diskriminace z důvodu těhotenství a mateřství.⁸ Diskriminace je rovněž zakázána zákoníkem práce a zákonem o zaměstnanosti.

Diskriminací může být jednání zaměstnavatele dle zákona, pokud souvisí se zakázaným důvodem. I zákonné jednání tak může být vyhodnoceno jako diskriminační.

Diskriminací ve věcech pracovních poměrů 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.⁹ Diskriminací není rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství.¹⁰

Těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně čerpající mateřskou a rodičovskou dovolenou jsou před nepříznivým zacházením chráněny nejen zákazem diskriminace. Podle zákoníku práce např. zaměstnavatel až na výjimky nemůže dát těmto zaměstnankyním výpověď ani přistoupit k okamžitému zrušení jejich pracovního poměru.¹¹

Zákaz diskriminace a ochrana těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň po porodu jsou v českém právním řádu do značné míry ovlivněny právem Evropské unie. Zákaz výpovědi těhotným zaměstnankyním a zaměstnankyním čerpajícím mateřskou dovolenou stanovuje směrnice Rady 92/85/EHS. Úprava obsažená v antidiskriminačním zákoně vychází mimo jiné ze směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES. Ta výslovně stanoví, že

5 Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.

6 Ustanovení § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona.

7 Ustanovení § 1 odst. 1 písm. a) a c) antidiskriminačního zákona.

8 Ustanovení § 2 odst. 4 antidiskriminačního zákona.

9 Ustanovení § 6 odst. 3 antidiskriminačního zákona.

10 Ustanovení § 6 odst. 5 antidiskriminačního zákona.

11 Ustanovení § 53 – 55 zákoníku práce.

diskriminací je jakékoliv méně příznivé zacházení se ženou v souvislosti s těhotenstvím nebo mateřskou dovolenou ve smyslu směrnice 92/85/EHS.

Podle zákoníku práce zaměstnavatel zásadně rozhoduje o vlastní personální politice.¹² Je také na zaměstnavateli, zda zaměstnancům nabídne sjednání pracovního poměru na dobu určitou, nebo neurčitou.¹³ Stejně tak zákoník práce výslovně neomezuje zaměstnavatele v rozhodování, kterým ze zaměstnanců s pracovním poměrem na dobu určitou nabídne jeho prodloužení, ani nestanovuje zaměstnavateli povinnost těmto zaměstnancům nabízet prodloužení doby trvání pracovního poměru.

Diskriminace při rozhodování o prodloužení pracovního poměru

Jak vyplývá z výše uvedené právní úpravy, zaměstnavatel nesmí znevýhodnit své zaměstnankyně z důvodu jejich těhotenství. Právo zároveň zčásti chrání těhotné ženy před nedobrovolným skončením jejich pracovního poměru. Na druhou stranu zaměstnanec nemá právní nárok na prodloužení pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou. Zaměstnavatel tak má poměrně širokou volnost při rozhodování, zda zaměstnanci nabídne jeho prodloužení, či nikoliv. Není mi ani známo rozhodnutí českých soudů, které by se zabývalo diskriminací při prodloužování pracovního poměru.

Předně jsem se proto zabýval otázkou, zda zákaz diskriminace dopadá na rozhodování zaměstnavatele o tom, zda těhotné zaměstnankyni nabídne prodloužení doby trvání pracovního poměru.

Domnívám se, že zaměstnavatel se dopustí přímé diskriminace z důvodu pohlaví, když nenabídne 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.

K tomuto závěru jsem dospěl především na základě judikatury Soudního dvora Evropské unie (dále jen „SD EU“) k výše uvedeným směrnícím, kterou je nutné při interpretaci zákazu diskriminace zohlednit.¹⁴ SD EU konstatoval,¹⁵ že přestože se na prodloužování pracovního poměru neuplatní ochrana před propuštěním v době těhotenství,¹⁶ nelze k prodloužení nepřistoupit pouze z důvodu těhotenství zaměstnankyně. **Ve stejném rozhodnutí SD EU také zdůraznil, že pokud je neprodloužení pracovního poměru**

12 Viz např. ustanovení § 30 zákoníku práce.

13 Zaměstnavatel je v tomto ohledu omezen především maximální délkou trvání pracovního poměru na dobu určitou a také tím, kolikrát může pracovní poměr na dobu určitou prodloužit (opakovat).

14 Jelikož zákaz diskriminace vychází z evropských směrnic, je nutné při jeho interpretaci použít tzv. „eurokonformní výklad“ – to mimo jiné znamená, že české soudy při svém rozhodování musejí zohlednit judikaturu SD EU.

15 Rozsudek Soudního dvora ze dne 4. října 2001, *Melgar*, C-438/99, Recueil, s. I-06915.

16 Stanovená článkem 10 směrnice 92/85/EHS.

sjednaného na dobu určitou motivováno těhotenstvím zaměstnankyně, jedná se o přímou diskriminaci z důvodu pohlaví ve smyslu směrnice 2006/54/ES.¹⁷

Dále jsem vycházel ze srovnání se situací těhotné uchazečky o zaměstnání. Odborná veřejnost se v zásadě shodne na závěru, že odmítnutí uchazečky o zaměstnání z důvodu jejího těhotenství představuje diskriminaci.¹⁸ Domnívám se přitom, že právě otázka přijetí uchazeče do zaměstnání tvoří k situaci, kdy zaměstnavatel rozhoduje o prodloužení pracovního poměru, přílehlavou paralelu – v obou případech zaměstnavatel zvažuje, zda konkrétního člověka chce (nadále) zaměstnávat, tedy zda zaměstnancem vykonávaná práce bude pro jeho činnost přínosná. **Z tohoto pohledu by nedávalo žádný smysl, aby zákonem stanovený zákaz diskriminace z důvodu těhotenství dopadal pouze na rozhodování zaměstnavatele o výběru nových zaměstnanců, ale nikoli na jeho rozhodování o prodloužení pracovního poměru stávajícího zaměstnance.** Nevidím zásadní rozdíl mezi situací těhotné ženy, která si snaží najít novou práci, a zaměstnankyně, která otěhotní ve chvíli, kdy se blíží konec doby, na kterou byl sjednán její pracovní poměr. V obou případech mají tyto ženy legitimní zájem na získání/udržení práce, přičemž jejich těhotenství by v tomto ohledu nemělo představovat žádnou překážku.

Jako poslední argument pro výše uvedený závěr lze uvést **srovnání se situacemi, ve kterých zaměstnavatel může zdánlivě postupovat zcela dle svého uvážení – stejně jako při rozhodování, komu nabídne prodloužení pracovního poměru. Soudy však již v minulosti rozhodly, že i na tyto situace dopadá zákaz diskriminace.** V této souvislosti se nabízí srovnání s ukončením pracovního poměru ve zkušební době. Podle zákoníku práce může zaměstnavatel zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu.¹⁹ Podle Nejvyššího soudu by se však i toto zjednodušené skončení pracovního poměru mělo poměřovat z hlediska pravidel zákazu diskriminace.²⁰ Nejvyšší soud pak v poměrně nedávném rozhodnutí výslovně stanovil: *„Zaměstnavatel může zrušit pracovní poměr ve zkušební době také s těhotnou zaměstnankyní, stane-li se tak z důvodů, které nesouvisí s jejím těhotenstvím. Spočívá-li však důvod zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze strany zaměstnavatele v těhotenství zaměstnankyně, jde o její nepřípustnou diskriminaci.“*²¹ Další takovou situací je výběr zaměstnance, kterému dá zaměstnavatel výpověď pro nadbytečnost. V souvislosti s výpovědí pro nadbytečnost se totiž zákoník práce výslovně nezabývá tím, na základě jakých kritérií vybere zaměstnavatel nadbytečného zaměstnance, pokud přijatá organizační změna dopadá na práci více zaměstnanců. Judikatura Nejvyššího soudu vztahující se k tomuto výpovědnímu důvodu stojí na tom, že soudu nepřísluší přezkoumávat výběr nadbytečného zaměstnance – určení zaměstnance, který je vybrán

17 Jelikož se jedná o starší rozhodnutí, SD EU ve svém rozhodnutí odkazuje na starší verzi směrnice, která v minulosti upravovala otázku rovnosti žen a mužů v oblasti zaměstnání. Pro přehlednost jsem v textu tuto směrnici nahradil aktuálně účinnou směrnicí.

18 Viz např. BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C. H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0, s. 87.

19 Ustanovení § 66 odst. 1 zákoníku práce.

20 Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. dubna 2009, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008, dostupný z www.nsoud.cz.

21 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. března 2021, sp. zn. 21 Cdo 2410/2020, dostupný z www.nsoud.cz.

jako nadbytečný, je plně na úvaze zaměstnavatele.²² Soud tedy nemůže přezkoumávat, zda byl výběr nadbytečného zaměstnance proveden na základě racionálních či neracionálních kritérií, nebo náhodně. Nejvyšší soud však zároveň dospěl k závěru, že se zákonem stanovené diskriminační důvody nesmějí stát kritériem, které bude zaměstnavatel uplatňovat při rozvazování pracovního poměru se svými zaměstnanci pro nadbytečnost.²³ I zde je tak rozhodnutí zaměstnavatele omezeno zákazem diskriminace.

Na tomto místě však považuji za důležité také zdůraznit, že výše uvedený závěr neznamená, že by těhotné zaměstnankyně měly na prodloužení pracovního poměru nárok, tedy že by měl zaměstnavatel povinnost v případě těchto zaměstnankyň prodloužení pracovního poměru automaticky nabízet. Pokud zaměstnavatel například není spokojen s prací dané zaměstnankyně nebo pokud vzhledem k provozním důvodům nepotřebuje, aby pro něj nadále pracovala, pracovní poměr s ní prodlužovat nemusí. Autonomie vůle zaměstnavatele je omezena pouze v tom smyslu, že kritériem pro rozhodování o tom, zda prodloužení pracovního poměru nabídnout, nesmí být těhotenství zaměstnankyně a s tím související záležitosti (např. skutečnost, že zaměstnankyně nastoupí na mateřskou dovolenou).

Vzhledem ke skutečnosti, že zaměstnavatel nemá povinnost prodloužit pracovní poměr těhotné zaměstnankyni, může být problematické diskriminaci ve výše uvedeném smyslu zjistit a účinně se proti ní bránit u soudu. Dle mého názoru ke vzniku podezření na diskriminaci nestačí pouhé zjištění, že zaměstnankyně byla v době rozhodování o (ne)prodloužení pracovního poměru těhotná a že se zaměstnavatel rozhodl k prodloužení pracovního poměru nepřistoupit. Je třeba tvrdit další skutečnosti, ze kterých bude možné usuzovat, že k diskriminaci skutečně došlo.

Dále jsem se proto zabýval otázkou, zda ve Vašem konkrétním případě došlo k diskriminaci.

Posouzení Vašeho případu

Uvádíte, že Vám zaměstnavatel nenabídl prodloužení pracovního poměru z důvodu Vašeho těhotenství. Zaměstnavatel Vám nabídl pouze spolupráci založenou dohodou o provedení práce, což pro Vás bylo méně výhodné.

Jak je uvedeno výše, podle antidiskriminačního zákona zaměstnavatel nesmí zaměstnankyni znevýhodnit z důvodu jejího těhotenství, ledaže by toto znevýhodnění bylo odůvodněno ochranou těhotenství zaměstnankyně nebo povahou zaměstnankyní vykonávané práce. Pokud tedy chceme posoudit, zda se zaměstnavatel dopustil diskriminace, je třeba si odpovědět na následující otázky:

22 Například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. února 1968, sp. zn. 6 Cz 215/67, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. září 1998, sp. zn. 2 Cdo 113/97, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. května 2012, sp. zn. 21 Cdo 2358/2011. Viz také Vysokajová, M., Kahle, B., Doležilek, J. a kol. *Zákoník práce: Komentář*. Wolters Kluwer, 2015. Komentář k ustanovení § 52 písm. c).

23 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. ledna 2016, sp. zn. 21 Cdo 2754/2014. Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. Komentář k ustanovení § 52 písm. c).

- (1) kdo se nachází ve srovnatelné situaci jako těhotná zaměstnankyně, které zaměstnavatel neumožnil prodloužení pracovního poměru (určení komparátora),
- (2) zda došlo ke znevýhodnění této zaměstnankyně ve srovnání s komparátorem,
- (3) zda důvodem znevýhodnění bylo těhotenství zaměstnankyně,
- (4) zda neexistuje věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo v ochraně těhotenství zaměstnankyně, který by nerovné zacházení ospravedlňoval.

Co se týče **určení komparátora**, je jím v případě podezření na diskriminaci z důvodu těhotenství typicky každý zaměstnanec, který není těhotný.²⁴ Jelikož je však rozhodování o prodloužení pracovního poměru vždy individuální (zaměstnavatel u každého zaměstnance zvlášť zvažuje, zda jej bude nadále potřebovat), nabízí se v tomto případě rovněž hypotetický komparátor. Tím jste Vy samotná za předpokladu, že byste v loňském roce neotěhotněla. V určitém ohledu lze jako komparátory využít také zaměstnance, které zaměstnavatel přijal na Vaši pozici v období, kdy Váš pracovní poměr měl skončit uplynutím doby.

Jako **znevýhodnění** vnímáte skutečnost, že Vám nebylo umožněno pro zaměstnavatele dále pracovat v pracovním poměru. Jak je uvedeno výše, na prodloužení pracovního poměru není nárok, bez dalšího proto nelze jeho neprodloužení vnímat jako znevýhodnění zaměstnance. O diskriminaci lze uvažovat pouze tehdy, když z okolností případu vyplývá, že pokud byste neotěhotněla, pracovní poměr by s Vámi zaměstnavatel s nejvyšší pravděpodobností prodloužil. Pokud by s Vámi zaměstnavatel nechtěl nadále spolupracovat bez ohledu na Vaše těhotenství, o znevýhodnění by se nejednalo.

Určit, jak by zaměstnavatel teoreticky postupoval, může být samozřejmě problematické. **Ve Vašem případě však existují okolnosti, ze kterých lze usuzovat, že zaměstnavatel měl na Vašem dalším setrvání zájem.** Jedná se především o tyto okolnosti:

- Z Vámi poskytnutých informací vyplývá, že zaměstnavatel nadále potřeboval, aby pro něj někdo na Vaší pozici pracoval. Nejednalo se tedy např. o situaci, kdy by zaměstnavatel musel v důsledku nedostatku práce snižovat počet zaměstnanců. Zaměstnavatel naopak přijal nové zaměstnance v období, kdy se blížil konec Vašeho pracovního poměru a dle zveřejněných inzerátů nadále sháněl nové posily do Vašeho týmu.
- Zaměstnavatel Vám nesdělil důvod, proč Vám neumožnil prodloužení pracovního poměru, který by nesouvisel s Vaším těhotenstvím. Na tento důvod nelze usuzovat ani z jiných okolností. Z Vašeho podnětu nevyplývá, že by důvodem byl Váš pracovní výkon, se kterým měl být naopak zaměstnavatel spokojen (pochvaly od zaměstnavatele, e-mail od personalistky). V této souvislosti se též jeví jako podezřelý postup zaměstnavatele, který raději zaměstnal nové zaměstnance, než by prodloužil pracovní poměr již zaučené zaměstnankyni, s jejíž prací byl spokojen.

24 K určení komparátora v případě podezření na diskriminaci z důvodu těhotenství viz např. zprávu veřejného ochránce práv ze dne 25. srpna 2014, sp. zn. 1594/2014/VOP, dostupná na: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2018>.

- Nabídku prodloužení pracovního poměru jste očekávala s ohledem na předchozí vyjádření zaměstnavatele, který Vám při nástupu do zaměstnání měl sdělit, že takto běžně postupuje. To potvrzovaly i zkušenosti Vašich kolegů a kolegyně, kterým zaměstnavatel prodloužení nabídl, případně se kterými rovnou sjednal pracovní poměr na dobu neurčitou.
- Nic také nenasvědčuje tomu, že důvodem, proč Vám zaměstnavatel nabídl pouze spolupráci založenou dohodou o provedení práce, byla změna v personální strategii zaměstnavatele – tedy že by se zaměstnavatel rozhodl, že nadále bude Vaši pozici obsazovat pouze „brigádníky“.

Na základě těchto okolností se domnívám, že pokud byste nebyla těhotná, zaměstnavatel by Vám prodloužení pracovního poměru nabídl. Tím, že tak neučinil, Vás znevýhodnil. Za méně příznivé je nutné považovat jednání zaměstnavatele i přes to, že Vaše další setrvání v zaměstnání nevyloučil, když Vám nabídl občasnou spolupráci založenou dohodou o provedení práce. Uzavření této dohody by totiž pro Vás bylo méně výhodné, než prodloužení pracovního poměru – nejen že byste si do odchodu na mateřskou s nejvyšší pravděpodobností finančně pohoršila, což by se následně promítlo i do výše Vaší peněžité pomoci v mateřství. Přišla byste také o stabilitu spojenou s pracovním poměrem, tedy i o jistotu, že se po skončení mateřské dovolené máte kam vrátit.

Jako třetí krok je nutné zhodnotit, **zda Vaše těhotenství bylo důvodem, proč Vám zaměstnavatel prodloužení pracovního poměru nenabídl.** V této souvislosti považuji za důležité, že zaměstnavatel prokazatelně věděl o Vašem těhotenství v době, kdy rozhodoval o možnosti prodloužení Vašeho pracovního poměru. Jako stěžejní okolnost však považuji odpověď personalistky na Váš e-mail, ve kterém jste se tázala na důvody neprodloužení Vaší smlouvy. I když v něm personalistka výslovně nezmiňuje Vaše těhotenství, z celkového vyznění e-mailu²⁵ je zcela zjevné, že **důvodem neprodloužení pracovního poměru byla skutečnost, že v důsledku těhotenství a následného mateřství nebudete po přechodnou dobu moci pro zaměstnavatele pracovat a flexibilně se přizpůsobovat jeho potřebám** – ať již v důsledku případné pracovní neschopnosti spojené s těhotenstvím, čerpáním mateřské a rodičovské dovolené nebo péče o malé dítě.

Jako poslední krok je třeba se ptát, zda nelze jednání zaměstnavatele ospravedlnit, tedy zda se nejedná o jednu z přípustných forem nerovného zacházení. K zodpovězení této otázky by bylo vhodné, kdyby Váš zaměstnavatel reagoval na moji žádost a odpověděl na mé dotazy. I když to neučinil, a já tak nedisponuji vysvětlením, které by mi poskytl sám zaměstnavatel, **nedovedu si představit okolnosti, které by neprodloužení pracovního poměru ospravedlnily ochranou Vašeho těhotenství nebo povahou Vámi vykonávané práce.** Z e-mailu personalistky naopak vyplývá, že důvodem, proč Vám byla nabídnuta pouze dohoda o provedení práce, byly především organizační potíže spojené se zaměstnáváním těhotné zaměstnankyně.

²⁵ „Potřebujeme tým stabilizovat“, „hledáme dlouhodobou spolupráci a pracovní stabilitu“, „můžeme vzájemně flexibilně plánovat rozvržení práce i třeba s ohledem na tvoji případnou zdravotní indispozici“.

Rozumím tomu, že těhotenství zaměstnankyně a především její dočasná absence po dobu čerpání mateřské a rodičovské dovolené mohou skutečně pro zaměstnavatele představovat určité komplikace. **Jsem ale přesvědčen, že tyto komplikace nemohou ospravedlnit nerovné zacházení s těhotnou zaměstnankyní.** Nejen že ke stejnému závěru dospěl i SD EU,²⁶ opačný závěr by způsobil neúměrné znevýhodnění žen na pracovním trhu, v jehož důsledku by netratily pouze dotčené ženy, ale také celá společnost.

Z výše uvedených důvodů se domnívám, že Vaše těhotenství bylo s nejvyšší pravděpodobností důvodem, proč Vám zaměstnavatel neumožnil prodloužení pracovního poměru, ale nabídl Vám pouze spolupráci založenou dohodou o provedení práce. Zaměstnavatel se tímto jednáním vůči Vám dopustil přímé diskriminace.

Závěrem

Vážená paní A., z Vašeho podání je zřejmé, že jste se celou situací snažila s Vaším zaměstnavatelem neúspěšně řešit smírně. Pokud byste se proti jednání zaměstnavatele chtěla bránit, přichází pro Vás nyní v úvahu především podání antidiskriminační žaloby. U soudu se lze domáhat zejména přiměřeného zadostiučinění (např. omluvy), jakož i náhrady nemajetkové újmy v penězích. Nemohu samozřejmě předvídat průběh soudního řízení (obzvláště za situace, kdy české soudy o podobné žalobě ještě nerozhodovaly a kdy Váš zaměstnavatel nereagoval na moji žádost o vyjádření). Domnívám se však, že pokud by se Vám u soudu podařilo prokázat skutečnosti, které jste uvedla ve svém podání, měl by soud přistoupit k tzv. přenosu důkazního břemene.²⁷ Bylo by pak na zaměstnavateli, aby předložil důkazy, že k Vaší diskriminaci nedošlo (zaměstnavatel by musel tvrdit a prokázat, že Vaše těhotenství nebylo důvodem, proč Vám neumožnil prodloužit pracovní poměr).

Pokud se pro podání žaloby rozhodnete, můžete toto vyjádření využít v rámci soudního řízení. Pokud byste měla doplňující dotaz, můžete kontaktovat pověřenou právničku Kanceláře veřejného ochránce práv, se kterou jste již dříve ve věci komunikovala.

S pozdravem

JUDr. Stanislav Křeček v. r.
veřejný ochránce práv
(dopis je opatřen elektronickým podpisem)

²⁶ SD EU dospěl k závěru, že přímou diskriminaci z důvodu těhotenství není možné objektivně odůvodnit finančními či organizačními důvody na straně zaměstnavatele (rozsudek ESD ze dne 8. listopadu. 1990, Dekker, C-177/88, Recueil, s. I-3941).

²⁷ K usnadnění důkazní situace žalobců ve sporech s námitkou diskriminace zavedl zákonodárce do občanského soudního řádu institut sdílení důkazního břemene, podle něhož pokud žalobce předloží důkazy svědčící o tom, že s ním bylo nerovným způsobem zacházeno, a uvede okolnosti naznačující, že důvodem byl některý ze zakázaných diskriminačních důvodů, je na žalovaném, aby doložil, že k diskriminaci nedošlo. Posuzovat, zda žalobce předložil dostatečně podezřelé okolnosti odůvodňující sdílení důkazního břemene, je potřeba v každém případě zvlášť.