



ombudsman

veřejný ochránce práv

Sp. zn. 39/2018/VOP/HB
Č. j. KVOP-24932/2018
Datum 7. června 2018

Vážená paní magistro,

odpovídám na Vaši žádost o stanovisko ve věci nepřijetí uchazeče o zaměstnání, který je zaměstnavatelem odmítnut z důvodu, že si nechce nechat zasílat mzdu bezhotovostně na bankovní účet. Domníváte se, že by se mohlo jednat o diskriminaci v oblasti přístupu k zaměstnání z důvodu majetku (případně sociálního postavení).

Jako veřejné ochránkyni práv mi zákon¹ svěřil působnost v oblasti zákazu diskriminace, zákon však omezil mou působnost na oblast zákazu nerovného zacházení pouze z některých důvodů (jedná se o důvody vymezené antidiskriminačním zákonem).² Za diskriminaci lze bezpochyby označit také jednání, která jsou motivována jinými důvody; například zákoník práce a zákon o zaměstnanosti obsahují širší výčet diskriminačních důvodů (ve srovnání s antidiskriminačním zákonem obsahují navíc mimo jiné důvody majetku a sociálního původu). **Z pozice veřejné ochránkyně práv však mohu vydávat doporučení a stanoviska pouze ve vztahu k diskriminaci, která je motivována důvody obsaženými v antidiskriminačním zákoně.**

Dohled nad dodržováním povinností zaměstnavatele, vyplývajících ze zákona o zaměstnanosti a zákoníku práce, byl svěřen oblastním inspektorátům práce a Státnímu úřadu inspekce práce. Postupem těchto úřadů se mohou zabývat (na základě podnětu či z vlastní iniciativy), a tím přispívat k ochraně základních lidských práv a svobod zakotvených v Listině základních práv a svobod.³ Proto mi dovoluje vzhledem k tomu, že se mohu s Vámi namítaným jednáním zaměstnavatele setkat v rámci posuzování postupu inspektorátu, uvést několik úvah vztahujících se k Vámi naznačené situaci. Berte však následující řádky s výhradou, že můj názor vychází výhradně z interpretace zákonných ustanovení upravujících zákaz diskriminace a výplatu mzdy. Bohužel z dostupných zdrojů nevyplývá, že existuje soudní či jiné rozhodnutí, které by se obdobnou otázkou zabývalo. Není mi ani známo, že by se odmítnutím uchazeče o zaměstnání z výše uvedeného důvodu zabýval inspektorát práce.

Tento dopis také zasílám generálnímu inspektorovi Státního úřadu inspekce práce, abych mu předala Vaši informaci o možných obtížích, kterým mohou čelit osoby v exekuci

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

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

3 Ustanovení čl. 3 odst. 1 ve spojení s čl. 26 usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky.

při hledání zaměstnání, a aby dle svého uvážení seznámil s mým stanoviskem zástupce oblastních inspektorátů, kteří je mohou využít při řešení individuálních podnětů.

Úprava výplaty mzdy v zákoníku práce

Ve svém dopisu uvádíte, že je Vám znám výklad ustanovení § 142 zákoníku práce. Dovolte mi tedy jen krátce shrnout, že:

- (1) Zákoník práce stanovuje jako primární způsob vyplacení mzdy postup, kdy zaměstnavatel vyplatí mzdu zaměstnanci v zákonných peněžích, v pracovní době a na pracovišti.⁴
- (2) Nastanou-li zákonem předvídané situace, může zaměstnavatel zaslat zaměstnanci mzdu i bez jeho souhlasu. Jedná se však o možnost zaslat mzdu prostřednictvím například poštovní poukázky, nikoli o možnost jednostranně zavést bezhotovostní výplatu mzdy. Jednu z těchto výjimek představuje situace, pokud by v důsledku provozních podmínek byla výplata mzdy na pracovišti obtížná nebo neproveditelná.⁵
- (3) Zákoník práce také připouští uzavření dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o jiném způsobu výplaty mzdy (místo a doba výplaty). Typicky na základě této dohody zaměstnavatel zasílá mzdu bezhotovostně na bankovní účet zaměstnance.⁶

Z výše uvedeného vyplývá, že zaměstnavatel může zaslat mzdu na účet zaměstnance pouze v případě, kdy zaměstnanec s tímto postupem souhlasí.

Ve vztahu k Vašemu dotazu považuji za důležité zdůraznit, že zákonná úprava způsobu výplaty mzdy je projevem zvláštní zákonné ochrany⁷ postavení zaměstnance jakožto základní zásady pracovněprávních vztahů.⁸ Dle mého názoru je nepřijatelné, aby zaměstnavatel odmítl uchazeče o zaměstnání jen proto, že uchazeč prohlásí, že po vzniku pracovního poměru bude využívat svých práv daných zákoníkem práce. **Proto se domnívám, že výše uvedený postup zaměstnavatele by mohl být v rozporu s jeho povinností zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání (bez ohledu na zákaz diskriminace z důvodu majetku).**⁹ Pro učinění závěru, zda se zaměstnavatel skutečně dopustil porušení povinnosti zajišťovat rovné zacházení, je nutné vycházet z okolností konkrétního případu.

Zákaz diskriminace z důvodu majetku

Zákaz diskriminace v oblasti přístupu k zaměstnání je stanoven antidiskriminačním zákonem a zákonem o zaměstnanosti, přičemž zákon o zaměstnanosti obsahuje ve srovnání s antidiskriminačním zákonem širší výčet zakázaných důvodů rozlišování včetně důvodu

4 Ustanovení § 142 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

5 Ustanovení § 142 odst. 4 zákoníku práce.

6 Ustanovení § 142 odst. 3 zákoníku práce.

7 Tato ochrana je mimo jiné projevem závazků, které České republice plynou z přijetí Úmluvy o ochraně mzdy (tato úmluva Mezinárodní organizace práce byla vyhlášena pod č. 411/1991 Sb.).

8 Ustanovení § 1 odst. 1 zákoníku práce.

9 Ustanovení § 4 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

majetku. Zákon o zaměstnanosti však neobsahuje definici diskriminace, proto je nutné při výkladu tohoto zákona vycházet z definic obsažených v antidiskriminačním zákoně jakožto obecném právním předpisu upravujícím zákaz diskriminace.

Nepřímou diskriminací je jednání nebo opomenutí, při němž se s jednou osobou definovanou diskriminačním důvodem zachází méně příznivě než s osobou jinou, a to na základě kritéria, které je zdánlivě neutrální (kritérium není přímo spojeno se zakázaným důvodem). O nepřímou diskriminaci se nejedná tehdy, lze-li nerovné zacházení odůvodnit legitimním cílem a prostředky k dosažení tohoto cíle jsou přiměřené a nezbytné.¹⁰

Méně příznivé zacházení

Pokud zaměstnavatel nepřijímá uchazeče o zaměstnání, kteří s ním nechtějí uzavřít dohodu zaslání mzdy na účet zaměstnance (neutrální kritérium), může tato praxe nepříznivě dopadat na osoby, které nemohou disponovat s prostředky na svém bankovním účtu z důvodu probíhající exekuce. Znevýhodnění těchto osob může spočívat v tom, že přistoupí-li na zaměstnavatelův požadavek na zaslání mzdy na jejich účet, mohou se v důsledku tohoto souhlasu dostat do přechodné finanční tísně. Pokud tyto osoby v důsledku zneprístupnění prostředků na účtu nemohou přechodně nakládat alespoň s částí mzdy, kterou v rámci exekuce nelze postihnout, nemohou dále hradit své běžné výdaje a dostát svým dalším závazkům (např. platba nájmu či výživného). Pokud však uchazeči o zaměstnání v exekuci na zaměstnavatelův požadavek nepřistoupí a nezískají z tohoto důvodu práci, přijdou mimo jiné o jednu z možností jak postupně uhradit dluhy vymáhané v exekuci.

Pro posouzení, zda Vámi namítaná praxe zaměstnavatele skutečně znevýhodňuje osoby v exekuci, je podstatné posoudit, jak vysoké je riziko, že tyto osoby nebudou moci přechodně nakládat se svou mzdou, a jak dlouho tato situace může trvat.

Situace, kdy povinný nemůže disponovat se svou mzdou¹¹ z důvodu blokace účtu v rámci exekuce, není bezvýchodná. Zpřístupnění mzdy se lze domoci prostřednictvím návrhu na částečné zastavení exekuce.¹² Soudní exekutor je v tomto případě vázán lhůtou, ve které musí o návrhu povinného rozhodnout – exekutor by měl o návrhu rozhodnout přibližně do dvou měsíců od jeho podání.¹³ Nevyhoví-li soudní exekutor v této lhůtě návrhu povinného, postoupí tento návrh exekučnímu soudu, který o něm rozhodne, soud však není při svém rozhodování vázán zákonnou lhůtou. Je-li návrhu na částečné zastavení exekuce vyhověno, zanikají dnem právní moci usnesení o zastavení výkonu povinnosti banky, která vede bankovní účet povinného (banka může účet částečně zpřístupnit).¹⁴

10 Ustanovení § 3 odst. 1 antidiskriminačního zákona.

11 Problém se netýká pouze mzdy, obdobné potíže musejí řešit také příjemci některých dávek (ustanovení § 317 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád).

12 Ustanovení § 268 odst. 1 písm. h) a odst. 4 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád (dále jen „OSŘ“), ustanovení § 55 zákona č. 120/2001 Sb., o soudních exekutorech a exekuční činnosti (exekuční řád).

13 Lhůta pro vydání rozhodnutí je ovlivněna tím, jakou lhůtu stanoví soudní exekutor dalším účastníkům exekuce k vyjádření k návrhu povinného (ustanovení § 55 odst. 3 exekučního řádu).

14 Ustanovení § 308 odst. 2 OSŘ.

Z výše uvedeného vyplývá, že i když návrhu povinného vyhoví soudní exekutor v zákonné lhůtě, může se povinný dostat do přechodné finanční tísně.¹⁵ V opačném případě v závislosti na rychlosti rozhodnutí soudu může povinný zůstat bez prostředků až do chvíle, kdy výkon rozhodnutí příkázáním pohledávky z účtu u peněžního ústavu zaniká (až šest měsíců).¹⁶

Domnívám se, že namítaná praxe zaměstnavatele může znevýhodnit osoby v exekuci. Výkon exekuce je, dle mého názoru, spojen se zakázaným důvodem rozlišování vymezeným v zákoně o zaměstnanosti – majetkem. Pro konečný závěr o tom, zda skutečně dochází ke znevýhodnění osob v exekuci, by bylo potřeba vycházet z informací z praxe o postupech soudních exekutorů, soudů a bank, které v tuto chvíli nemám k dispozici.

Legitimita, přiměřenost a nezbytnost

Aby bylo dále možné posoudit, zda se jedná o nepřímou diskriminaci, je nutné vyhodnotit, zda lze nerovné zacházení odůvodnit legitimním cílem a prostředky k dosažení tohoto cíle jsou přiměřené a nezbytné.

Z Vašeho dopisu nevyplývá, proč zaměstnavatel postupoval výše zmíněným způsobem, motiv jednání zaměstnavatele si tak mohou pouze domýšlet.

Legitimní cíl odůvodňující nerovné zacházení není, dle mého názoru, dán, pokud zaměstnavatel jedná výše popsaným způsobem pouze proto, že se chce vyhnout zaměstnávání osob v exekuci v souvislosti s požadavky, které jsou na zaměstnavatele kladeny při exekuci srážkami ze mzdy povinného.

Na druhou stranu za legitimní cíl považuji, pokud se zaměstnavatel tímto způsobem snaží zjednodušit svoji činnost v oblasti odměňování zaměstnanců. Pro některé zaměstnavatele může být vyplácení mezd v pracovní době na pracovišti obtížné, někteří zaměstnavatelé mohou chtít svoji činnost v této oblasti sjednotit a mzdy vyplácet pouze bezhotovostně, což dnes preferuje velká část zaměstnanců.

Jak však bylo uvedeno výše, zákonná úprava způsobů výplaty mzdy je projevem ochrany postavení zaměstnance, proto se domnívám, že nepřijmout zaměstnance proto, že chce využít svých práv zaručených zákoníkem práce,¹⁷ nelze považovat za přiměřený a nezbytný prostředek k dosažení tohoto legitimního cíle. Za nezbytný tento prostředek nelze považovat také proto, že zákoník práce počítá se situací, kdy je vyplácení mzdy na pracovišti pro zaměstnavatele komplikované a pro tento případ stanovuje alternativní způsob vyplácení mzdy.

Domnívám se, že i když lze jednání zaměstnavatele odůvodnit legitimním cílem, prostředky k dosažení tohoto cíle nelze považovat za přiměřené a nezbytné (jedná se však o obecný závěr bez znalostí konkrétních skutkových okolností, které by ve výjimečném případě mohly odůvodnit závěr jiný).

15 Povinný tuto situaci může částečně řešit vybráním dvojnásobku životního minima ze svého účtu pouze v případě, pokud již tak neučinil dříve (ustanovení § 304b OSŘ).

16 Ustanovení § 307 OSŘ.

17 Nechat si vyplácet mzdu způsobem, který zákoník práce zaručuje jako jediný možný, nenastanou-li jiné okolnosti předvídané zákonem (mimo jiné souhlas zaměstnance s bezhotovostním vyplácením mzdy na bankovní účet).

Shrnutí

Mám za to, že praxi, kdy zaměstnavatel odmítne uchazeče o zaměstnání jenom proto, že s ním uchazeč nechce uzavřít dohodu o bezhotovostním poskytování mzdy, **lze s nejvyšší pravděpodobností považovat za nepřímou diskriminační**. Pro konečný závěr o tom, zda se skutečně jedná o nepřímou diskriminaci, by bylo třeba vycházet z přesnějších informací o reálných postupech soudních exekutorů, soudů a bank (prokázání znevýhodnění osob v exekuci) a z informací o okolnostech konkrétního případu. Domnívám se také, že bez ohledu na předchozí závěr zaměstnavatel tímto postupem může porušovat svou **povinnost zajistit rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání**.

Na tomto místě považuji za důležité zdůraznit, že účelem umožnění vyplácení mzdy v hotovosti (případě vyplácení mzdy prostřednictvím poštovní poukázky) není to, aby se zaměstnanec vyhnul hrazení svých závazků vymáhaných v exekuci. Pro naplnění účelu exekuce je bez pochyby nutné postihnout majetek povinného v rozsahu nesplacených dluhů, a to včetně mzdy. Ze zákona je však zřejmé, že nelze povinného ponechat bez jakýchkoliv prostředků. Občanský soudní řád počítá s tím, že povinnému nemůže být sražena ze mzdy určitá částka (nezabavitelná částka), díky čemuž je povinný schopen platit své běžné výdaje. Pokud by tato částka sice nebyla stržena ze mzdy povinného, ale po odeslání na účet povinného se stala předmětem výkonu rozhodnutí příkázáním pohledávky z účtu, postrádala by tato úprava smysl. Umožnění vyplácení mzdy, která může být srážena za účelem uspokojení vymáhaných pohledávek, v hotovosti přispěje naplnění účelu exekuce více než to, když povinný v důsledku obavy ze situace, kdy přechodně může zůstat bez veškerých finančních prostředků, odmítne přistoupit na požadavek zaměstnavatele na bezhotovostní vyplácení mzdy, a nezíská proto práci.

Jak jsem již uvedla v úvodu tohoto dopisu, na dodržování povinnosti zajistit rovné zacházení s uchazeči o zaměstnání a na dodržování zákazu diskriminace v oblasti přístupu k zaměstnání dohlíží inspekce práce. Pokud se některý z Vašich klientů setká s Vámi namítanou situací, je vhodné inspekci na jednání zaměstnavatele upozornit. Problematické může být v těchto případech prokázat zaměstnavatelovo jednání (v obdobných případech je přípustné pořídit si za účelem ochrany práv uchazeče o zaměstnání nahrávku jednání zaměstnavatele).¹⁸ Pokud inspektorát zjistí, že zaměstnavatel skutečně porušil své povinnosti, může mu udělit opatření k odstranění zjištěných nedostatků a pokutu až ve výši 1.000.000 Kč.¹⁹

Podáním podnětu inspekci práce může v ideálním případě dojít ke změně praxe zaměstnavatele, nedojde však k satisfakci uchazeče o zaměstnání, který byl jednáním zaměstnavatele znevýhodněn. V daném případě se domnívám, že není možné bránit se proti jednání zaměstnavatele prostřednictvím antidiskriminační žaloby, v úvahu tak připadá pouze podání žaloby na ochranu osobnosti. Jelikož ne každý je ochoten bránit svá práva u soudu, kdy výsledek soudního řízení je vždy nejistý, je vhodné se pokusit negativním důsledkům jednání zaměstnavatele především předcházet. Uchazeč o zaměstnání ale

18 Před posláním podnětu OIP bych proto doporučovala vstoupit do jednání potenciálním zaměstnavatelem a žádat od něj vysvětlení – pokud by rozhovor probíhal telefonicky, doporučuji si pořídit nahrávku takového rozhovoru.

19 Ustanovení § 140 odst. 1 písm. a) ve spojení s § 140 odst. 4 písm. a) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

bohužel nemá jinou možnost než zaměstnavatele na nezákonnost jeho postupu upozornit – v některých případech si zaměstnavatel protiprávnosti svého jednání nemusí být vědom, může tak od své praxe ustoupit.

Vážená paní magistro, řešení problému, se kterým jste se na mě obrátila, není jednoduché. Pokud nedojde ke změně právní úpravy exekucí, budou se obdobné případy vyskytovat i nadále. V tuto chvíli nevidím jinou možnost než informovat osoby v exekuci o jejich právech a na porušení těchto práv upozorňovat inspekci práce. Pokud se setkáte s tím, že inspekce práce se tímto problémem nebude řádně zabývat, můžete svého klienta odkázat také na mě (mohu prověřit postup inspekce práce).

Závěrem mi dovoluji, abych Vás v souvislosti s novou právní úpravou ochrany osobních údajů informovala, že Kancelář veřejného ochránce práv zpracovává Vaše osobní údaje, které jste v podnětu poskytla. Bližší informace o zpracování osobních údajů a Vašich právech najdete v informačním letáku, který příkládám, nebo na webových stránkách ochránce <https://www.ochrance.cz/kancelar-vop/ochrana-osobnich-udaju>.

Děkuji Vám za projevenou důvěru.

S pozdravem

Mgr. Anna Šabatová, Ph.D., v. r.
veřejná ochránkyně práv
(dopis je opatřen elektronickým podpisem)

Přílohy

Jak se obracet na veřejného ochránce práv
Rovné zacházení a ochrana před diskriminací
Pracovněprávní vztahy a inspekce práce
GRPD informace