



Sp. zn. 15798/2022/VOP/EKS  
Č. j. KVOP-18251/2023  
Datum 18. května 2023

Vážený pan  
A.

Vážený pane A.,

informuji Vás o závěrech, k nimž jsem dospěl při prověřování námitky diskriminace, kterou spatřujete v jednání zaměstnavatele. Zaměstnavatel podle Vás nerespektoval Vaše zdravotní postižení a s ním související potíže, které Vás opravňovaly k výjimce z povinnosti nošení ochrany obličeje. Namísto toho s Vámi ukončil pracovní poměr.

Vzhledem k tomu, že důvod, pro který se zaměstnavatel rozhodl ukončit s Vámi pracovní poměr, úzce souvisel s Vaším zdravotním stavem, lze jeho jednání hodnotit také z pohledu práva na rovné zacházení. Proto jsem posuzoval, zda se zaměstnavatel skutečně dopustil porušení zákazu diskriminace ve smyslu antidiskriminačního zákona. Současně jsem zvažoval možnosti obrany.

**Dospěl jsem k závěru, že se ve Vašem případě o diskriminaci ve smyslu antidiskriminačního zákona jednalo.** K tomuto hodnocení jsem došel na základě mně dostupných informací. Nelze s jistotou vyloučit, že existují další relevantní okolnosti, které mi nejsou známy. Platí tudíž, že konečné autoritativní posouzení případu náleží jedině soudu.

### Skutkové okolnosti

Okolnosti Vašeho případu jsem zjišťoval z podkladů, které jste mi poskytli. Zaměstnavatele jsem o vyjádření nežádal především proto, že jste inicioval soudní řízení a skutkový stav již zjišťoval soud prvního stupně, jehož (zatím nepravomocné) rozhodnutí mám k dispozici.

V důsledku traumatu z dětství máte dlouhodobě zhoršený zdravotní stav, kvůli kterému Vám byl přiznán částečný invalidní důchod.<sup>1</sup> Stav se zhoršuje za situace, kdy máte jakýmkoliv způsobem zamezeno volné dýchání. To se výrazně projevilo v souvislosti s povinnostmi nosit ochranu obličeje při pandemii onemocnění covid-19 v roce 2020.

Mimořádným opatřením Ministerstva zdravotnictví byla s účinností od 10. září 2020 zavedena povinnost nošení ochranných prostředků dýchacích cest v téměř všech vnitřních prostorách a prostředcích veřejné dopravy.<sup>2</sup> Mimořádné opatření současně zakotvilo možnost uplatnění výjimky z této povinnosti. Zaměstnavateli jste sdělil, že Vám nošení ochrany obličeje způsobuje vážné zdravotní potíže a požádal jste na přechodnou dobu o samostatné pracoviště.<sup>3</sup> Poté jste doložil zprávu ošetřující lékařky z oboru psychiatrie,

1 Dle posudku o invaliditě č. j. LPS/2022/33-NR-JHM\_CSSZ ze dne 2. března 2022.

2 Č. j. MZDR 15757/2020-33/MIN/KAN ze dne 9. září 2020.

3 Dopisem ze dne 13. září 2020.

v níž byla uvedena žádost o respektování výjimky z plošně stanovené povinnosti nošení ochrany obličeje (roušky) ze zdravotních – psychických důvodů.<sup>4</sup> Nato jste absolvoval dvě na sebe bezprostředně navazující pracovně lékařské prohlídky. První posudek<sup>5</sup> se závěrem, že jste způsobilý k výkonu práce bez roušky, jste převzal. Zaměstnavatel Vás poté znovu vyslal ke stejné lékařce. Druhý posudek<sup>6</sup> se závěrem, že jste zdravotně způsobilý k práci s ochranným štítem na obličeji, jste převzít odmítl. Následující dny jste se po stresu z jednání, které mělo přispět ke zhoršení Vašeho stavu, a z obavy o své zdraví do práce nedostavil. Pro neomluvené absence na pěti směnách<sup>7</sup> zaměstnavatel okamžitě zrušil pracovní poměr dle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.<sup>8</sup> Ohradil jste se, zaměstnavatel však na svém postupu trval.<sup>9</sup>

### Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích

Dle zákoníku práce<sup>10</sup> je v pracovních vztazích zakázána jakákoliv diskriminace. Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci. Chráněným důvodem dle tohoto zákona je (mimo jiné) zdravotní stav. Pokud jde o jednotlivé pojmy z oblasti zákazu diskriminace, odkazuje zákoník na úpravu obsaženou v antidiskriminačním zákoně.<sup>11</sup>

Diskriminací dle antidiskriminačního zákona není každé méně příznivé zacházení nebo každá pocíťovaná nespravedlnost. Musí jít (zjednodušeně řečeno) o situaci, kdy se osoba v důsledku jednání nebo opomenutí jiné osoby ocitne v nevýhodné situaci. K tomu musí dojít v zákonem vymezených oblastech a ze zákonem vyjmenovaných důvodů.

Antidiskriminační zákon zakazuje jakoukoliv diskriminaci (mimo jiné) v **oblasti zaměstnání**.<sup>12</sup> Jako jeden ze zakázaných důvodů rozlišování pak uvádí **zdravotní postižení**.<sup>13</sup> Za zdravotní postižení považuje dlouhodobé zdravotní omezení (tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení), které brání v právu na rovné zacházení. Přitom musí jít o dlouhodobé zdravotní postižení, které trvá nebo má podle poznatků lékařské vědy trvat alespoň jeden rok.<sup>14</sup>

Antidiskriminační zákon rozlišuje dvě základní formy diskriminace – přímou a nepřímou. Nepřímou diskriminací se přitom rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě

---

4 Lékařská zpráva ze dne 22. září 2020.

5 Ze dne 30. září 2020.

6 Ze dne 1. října 2020.

7 Ve dnech 8. až 16. října 2020.

8 Dne 16. října 2020, doručeno dne 2. listopadu 2020.

9 Reakce ze dne 18. listopadu 2020.

10 § 16

11 Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

12 § 1 odst. 1 písm. c)

13 § 2 odst. 3

14 § 5 odst. 6

**zdánlivě neutrálního ustanovení**, kritéria nebo praxe je **osoba znevýhodněna** oproti ostatním z **diskriminačního důvodu**. Nepřímou diskriminací **není, pokud** toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno **legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné**.<sup>15</sup> Diskriminace není založena na prokazování úmyslu znevýhodnit osobu, která je nositelem diskriminačního znaku.

## Hodnocení

Plošně stanovená povinnost nošení ochrany obličeje v téměř všech vnitřních prostorách je **neutrálním ustanovením**, které negativně dopadá na skupinu osob **se zdravotním postižením**, jíž nošení ochrany obličeje způsobuje zdravotní potíže. Pro tyto (a další případy) zakotvilo mimořádné opatření výjimku. Zákaz se tak nevztahoval krom jiných na osoby se závažnou alterací duševního stavu, jejichž aktuální duševní stav neumožňuje dodržování zákazu.<sup>16</sup>

Dle dostupných informací **jste osobou se zdravotním postižením ve smyslu antidiskriminačního zákona, jíž nošení jakékoliv ochrany obličeje způsobuje vážné zdravotní potíže**. Poté, co Vám psychiatrická vystavila potvrzení, jste se mohl ve vnitřních prostorách legálně pohybovat bez ochrany obličeje. Zaměstnavatel měl tuto skutečnost respektovat. Přesto trval na tom, abyste na pracovišti nosil ochranu obličeje. Vstup na pracoviště de facto podmínil nasazením obličejového štítu, což jste z obavy o své zdraví odmítl. Jinou alternativu Vám nenabídnul. Poté, co jste tuto na tuto podmínku nepřistoupil, **ukončil s Vámi pracovní poměr pro neomluvené absence**.

Zaměstnavatel Vás tedy v **důsledku uplatnění neutrálního pravidla znevýhodnil v souvislosti s Vaším postižením**. To však nemůže samo o sobě vést k závěru, že se zaměstnavatel dopustil diskriminace. Je třeba dále zkoumat, zda jeho jednání lze objektivně odůvodnit **legitimním cílem**, a pokud ano, zda jsou prostředky k dosažení tohoto cíle **přiměřené a nezbytné**.

## Legitimní cíl

Zaměstnavatel se ocitl ve složité situaci, kdy byl na jedné straně povinen respektovat, že máte právo pobývat na pracovišti bez ochrany obličeje, a současně na straně druhé, naplňovat požadavky na ochranu zdraví ostatních zaměstnanců vyplývající z různých právních předpisů. **Ochrana zdraví zaměstnanců je přitom legitimním cílem**.

Zaměstnavatel se nejdříve snažil najít řešení. Na podkladě (problematického) pracovně lékařského posouzení s Vámi komunikoval. Zřejmě dospěl k závěru, že není schopen situaci uspokojivě vyřešit jinak, než Vaši přítomnost na pracovišti vyloučit. Zda tento závěr odpovídal skutečnosti, nedokážu vyhodnotit. Hodnotit naopak mohu, **zda za této situace bylo okamžité zrušení pracovního poměru přiměřeným a nezbytným řešením**.

---

15 § 3 odst. 1.

16 Dle čl. I bodu 2. písm. i).

## Přiměřenost a nezbytnost

K posouzení přiměřenosti je podle judikatury Soudního dvora Evropské Unie a odborné literatury<sup>17</sup> potřeba zodpovědět otázku, zda je zvolené opatření vhodné k dosažení sledovaného cíle. K posouzení nezbytnosti je potřeba zkoumat, zda neexistují jiná, stejně vhodná a méně omezující opatření, kterými by bylo možné také dosáhnout sledovaného cíle. Dále je třeba zvážit, zda je zvolené opatření proporcionální ke sledovanému cíli a nezasahuje nadměrně do zájmů znevýhodněných osob.

**Ukončení pracovního poměru nebylo jediným řešením.** Vaše absence považoval zaměstnavatel za omluvené až do vydání druhého posudku. Teprve poté je začal hodnotit jinak. Přitom okolnosti zůstaly nezměněny, stále jste se v souladu s mimořádným opatřením domáhal práva na výjimku. Zaměstnavatel patrně neuměl s touto situací naložit. Po určitou dobu uznával překážky v práci na straně zaměstnavatele,<sup>18</sup> což se jeví být jedním z možných řešení. Překážky v práci na straně zaměstnavatele, coby způsob řešení situace, kdy má zaměstnanec nárok na výjimku dle mimořádného opatření, výslovně zmiňují některé úřady, na které jste se v této souvislosti obrátil.<sup>19</sup> Zaměstnavatel také pravděpodobně mohl v rámci Programu Antivirus čerpat kompenzace mzdových nákladů v podobě náhrad mezd náležejících zaměstnancům za dobu překážek v práci,<sup>20</sup> na což jste sám poukázal.

**Ukončení pracovního poměru tak nepovažuji za vhodný prostředek zajišťující Vaši nepřítomnost na pracovišti, potažmo ochranu zdraví ostatních zaměstnanců.** Nebylo nezbytné, neboť se nabízelo jiné vhodné, efektivní a současně méně omezující opatření (jak z pohledu zaměstnance, tak zaměstnavatele), jak cíle dosáhnout. Nadto, zaměstnavatel znal důvod Vaší nepřítomnosti, tudíž pro okamžité zrušení pracovního poměru zřejmě nebyly ani splněny zákonné podmínky. Způsob, který zvolil, považuji spíše za sankci za Vaše zdravotní postižení. V tom se shodují se závěry prvoinstančního soudu.<sup>21</sup>

**Na základě poskytnutých informací se jeví, že se zaměstnavatel dopustil nepřímé diskriminace, když po Vás nadále požadoval nošení ochranných pomůcek i přes skutečnost, že se dozvěděl o Vašem zdravotním postižení, které Vám znemožňuje tyto pomůcky nosit. Zaměstnavatel odmítl respektovat právním předpisem stanovenou výjimku z neutrálního pravidla a namísto toho s Vámi ukončil pracovní poměr. Nerespektování této výjimky může představovat nepřímou diskriminaci.**

## Možnosti soudní obrany

V soudním řízení se domáháte určení neplatnosti ukončení pracovního poměru. Toto soudní řízení je pro obranu Vašich pracovněprávních nároků zásadní. Námitku diskriminace

---

17 KVASNICOVÁ, Jana a kol. Antidiskriminační zákon: komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-879-6.

18 Od 23. září do 4. října 2020.

19 Např. dopis Státního zdravotního ústavu ze dne 9. června 2022, zn. SZU/08025/2022.

20 [https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Manual\\_Program\\_Antivirus\\_v6.pdf](https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Manual_Program_Antivirus_v6.pdf)

21 Rozsudek Okresního soudu Brno-venkov ze dne 26. května 2022, č. j. 14 c 267/2020-140.

jste v něm neuplatnil. Pro vyhodnocení otázky neplatnosti ukončení pracovního poměru to není ani nezbytné. I tak **máte stále možnost podat antidiskriminační žalobu**, neboť oběť diskriminace má dle antidiskriminačního zákona právo na soudní ochranu.<sup>22</sup>

### Přesun důkazního břemene

Pravé důvody diskriminačního jednání bývají často skryté a obtížně prokazatelné. To je důvodem, proč v některých diskriminačních sporech v řízení u soudu náleží žalobcům procesní výhoda v podobě sdíleného důkazního břemene.<sup>23</sup> Podstata tohoto institutu je taková, že 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.

I když ve Vašem případě není sporná ani existence neutrálního pravidla ani negativní dopad na Vás coby osobu se zdravotním postižením, nemohu předjímat, jak by soud přesun důkazního břemene hodnotil. Každopádně by bylo **třeba tvrdit a doložit, že ačkoliv zaměstnavateli bylo známo, že jste osobou s postižením, které Vám znemožňuje nošení ochranných pomůcek dýchacích cest, přesto po Vás nošení takových ochranných pomůcek požadoval. Současně, že zaměstnavatel odmítl respektovat právním předpisem (státem) stanovenou výjimku z povinnosti nošení ochranných pomůcek dýchacích cest, což vedlo k tomu, že s Vámi ukončil pracovní poměr.**

Obrana zaměstnavatele by podle mého názoru mohla spočívat jedině v tvrzení, že svým jednáním sledoval legitimní cíl a že řešení, které zvolil, bylo jediné možné.

### Nároky dle antidiskriminačního zákona

Podle povahy věci se oběť diskriminace může domáhat, aby bylo *upuštěno od diskriminace*, aby byly *odstraněny následky diskriminačního zásahu* a aby jí bylo dáno *přiměřené zadostiučinění*.<sup>24</sup> Může také žádat *náhradu nemajetkové újmy v penězích*.<sup>25</sup>

---

22 § 10 antidiskriminačního zákona.

23 § 133a občanského soudního řádu:

**Pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci**

a) na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, **zdravotního postižení**, věku anebo sexuální orientace v **oblasti pracovní** nebo jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim, povolání, podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti včetně přístupu k nim, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství a činnosti v profesních komorách,

b) na základě rasového nebo etnického původu při poskytování zdravotní a sociální péče, v přístupu ke vzdělání a odborné přípravě, přístupu k veřejným zakázkám, přístupu k bydlení, členství ve spolcích a jiných zájmových sdruženích a při prodeji zboží v obchodě nebo poskytování služeb, nebo

c) na základě pohlaví při přístupu ke zboží a službám, **je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.**

24 § 10 odst. 1.

25 § 10 odst. 2.

Za současného stavu věci byste se mohl domáhat **přiměřeného zadostiučinění v podobě omluvy a náhrady nemajetkové újmy v penězích**. Náhradu škody uplatňujete patrně v jiném řízení, resp. v jednání o mimosoudním vyrovnání.

### Závěr

Na základě dostupných informací se jeví, že se ve Vašem případě o diskriminaci skutečně jednalo. Nelze vyloučit, že existují další relevantní okolnosti, které mi nejsou známy. Konečné rozhodnutí by náleželo soudu, který je oprávněn ve věci autoritativně rozhodnout. Předjímat postup soudu samozřejmě nelze. Jeho hodnocení věci by záleželo rovněž na skutečnostech, které by uvedla a doložila protistrana.

Pokud byste se rozhodl uplatnit nároky ve smyslu antidiskriminačního zákona, bylo by třeba iniciovat nové soudní řízení, které by se týkalo pouze otázky diskriminace a nároků s ní souvisejících. Důkazní situaci i další aspekty soudního řízení by bylo třeba podrobněji probrat s advokátem. Mé posouzení Vašeho případu můžete v této spojitosti využít. Pokud byste se rozhodl pro tento postup, uvítám, pokud byste mě informoval o vývoji ve věci. Získané poznatky bych pak mohl v obecné rovině využít dále při svém výkonu činnosti spočívající v poskytování metodické pomoci obětem diskriminace.

S pozdravem

JUDr. Stanislav Křeček  
veřejný ochránce práv  
(podepsáno elektronicky)