



Posouzení námitky diskriminace ve věci návratu do práce po době překážek v práci z důvodu péče o dítě

Stěžovatelka A. se chtěla vrátit do zaměstnání u Hasičského záchranného sboru kraje po rodičovské dovolené a následném neplaceném volna z důvodu péče o dítě. Její zaměstnavatel jí však umožnil návrat na úplně jinou pracovní pozici, než jakou vykonávala před nástupem na mateřskou dovolenou. Postup zaměstnavatele vnímala jako diskriminační z důvodu svého mateřství.

Zákon o veřejném ochránci práv¹ mi svědčil působnost mimo jiné v oblasti práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací.² Vzhledem k tomu, že v případě vyvstalo podezření na diskriminaci z důvodu mateřství, kterou zákon považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví,³ posuzoval jsem námitky stěžovatelky z pohledu možného porušení antidiskriminačního zákona.

A. Shrnutí závěrů

Antidiskriminační zákon zakazuje diskriminaci během pracovního poměru mimo jiné z důvodu mateřství. Diskriminace může spočívat mimo jiné v zařazení zaměstnankyně navracející se do práce po době péče o dítě na pracovní pozici spojenou s horšími pracovními podmínkami.

Po posouzení případu jsem dospěl k závěru, že se Hasičský záchranný sbor kraje dopustil diskriminace stěžovatelky, protože ji po jejím návratu do práce po době péče o dítě v rozporu s pracovněprávními předpisy zařadil na neodpovídající pracovní pozici. Svůj závěr podrobně vysvětluji níže.

B. Skutková zjištění

B.1 Vyjádření stěžovatelky

Z podkladů poskytnutých stěžovatelkou plyne, že pracovala v pracovním poměru na dobu neurčitou u Hasičského záchranného sboru kraje (zaměstnavatel) na pozici, kterou označila jako referentka naturálních náležitostí. Druhem práce dle pracovní smlouvy byl „referent majetkové správy“. Dne 24. 10. 2019 nastoupila na mateřskou dovolenou, po níž čerpala rodičovskou dovolenou do 17. 12. 2022. Následně zaměstnavatele požádala o poskytnutí neplaceného volna do 31. 8. 2023 z důvodu jiné důležité překážky na straně zaměstnance, konkrétně z důvodu péče o dítě, které nebylo přijato k předškolnímu vzdělávání. Stěžovatelka uvedla, že ví o tom, že na pozici, kterou původně vykonávala, byla přijata nová zaměstnankyně. Této zaměstnankyni měl zaměstnavatel prodloužit pracovní poměr na dobu neurčitou hned po skončení mateřské dovolené stěžovatelky.

1 Zákon č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv.

2 Ustanovení § 1 odst. 5 ve spojení s ustanovením § 21b zákona o veřejném ochránci práv.

3 Ustanovení § 2 odst. 4 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).



V červnu 2023 se stěžovatelka obrátila na zaměstnavatele, aby se informovala ohledně podrobností svého návratu do práce, který měl nastat dne 1. 9. 2023. Personalistka ji informovala, že její pracovní zařazení bude referent majetkové správy v 9. platové třídě a jejím pracovištěm bude sklad, a zaslala jí náplň práce.

Stěžovatelka je přesvědčena, že nabízená pracovní pozice neodpovídala její pracovní smlouvě, jelikož nová pracovní náplň odpovídala v podstatě náplni práce skladníka. Do doby nástupu na mateřskou dovolenou vykonávala práce ekonomicko-administrativního charakteru, což byla práce odpovědnější a náročnější. Proto měla obavu, že by byla záhy přeřazena do 6. platové třídy, která náleží zaměstnancům vykonávajícím práci skladníka. Proti navrhovanému pracovnímu zařazení se proto ohradila a obrátila se i na ombudsmana Hasičského záchranného sboru.

Následně obdržela novou pracovní náplň, kterou měla po svém nástupu v září 2023 u zaměstnavatele vykonávat. Tuto pracovní náplň stěžovatelka považuje pouze za kosmeticky upravenou náplň práce, kterou obdržela v červnu 2023, s přidanými několika málo nesourodými činnostmi, které by vykonávala pouze jako zástup jiného referenta majetkové správy. S předloženou pracovní náplní proto opět nesouhlasila a navrhla zaměstnavateli dohodu o ukončení pracovního poměru s tím, že žádá, aby jí bylo poskytnuto odstupné, protože zaměstnavatel svým jednáním způsobil to, že se fakticky stala nadbytečnou.

Pracovní poměr stěžovatelky byl ukončen dohodou bez odstupného. Stěžovatelka je toho názoru, že byla k ukončení pracovního poměru v podstatě donucena jednáním zaměstnavatele, který ji po návratu do práce po době péče o dítě degradoval v tom, jakou práci jí chtěl přidělovat. K ukončení pracovního poměru ji měl přemlouvat také ombudsman Hasičského záchranného sboru.

B.2 Vyjádření zaměstnavatele

Zaměstnavatel uvedl, že druh práce referent majetkové správy má sjednáno celkem 7 zaměstnanců. Jeden z nich je na pozici zástupce vedoucího pracoviště (10. platová třída), jeden na pozici výstrojáře (9. platová třída, jedná se o pozici, kterou před nástupem na mateřskou dovolenou vykonávala stěžovatelka), dva na pozici skladníka (7. platová třída) a tři zaměstnanci na pozici s podobnou pracovní náplní, jako byla nabídnuta stěžovatelce po jejím návratu (9. platová třída). Na pozici, kterou do doby nástupu na mateřskou dovolenou vykonávala stěžovatelka, byl přijat nový zaměstnanec původně na dobu určitou do doby skončení mateřské, resp. rodičovské dovolené stěžovatelky. Pracovní poměr na dobu neurčitou byl s tímto zaměstnancem uzavřen po uplynutí rodičovské dovolené stěžovatelky, tedy od doby, kdy stěžovatelka čerpala neplacené volno.

Zaměstnavatel dále uvedl, že na stěžovatelku nebyl ohledně ukončení pracovního poměru vytvářen žádný nátlak, a popřel, že by stěžovatelku diskriminoval. Je toho názoru, že pracovní pozice, na kterou ji po jejím návratu chtěl zařadit, odpovídá pracovní smlouvě a je ve stejné platové třídě. Zaměstnavatel rovněž sdělil, že nerozumí obavě stěžovatelky, že by byla přeřazena do nižší platové třídy, a považuje to za účelovou spekulaci.



B.3 Shrnutí skutkových zjištění

Stěžovatelka a zaměstnavatel popisují shodně základní skutkové okolnosti případu – nástup stěžovatelky na mateřskou dovolenou, dále na rodičovskou dovolenou a neplacené volno a následnou komunikaci ohledně opětovného nástupu do práce. Je nesporné, že zaměstnavatel měl v úmyslu stěžovatelce umožnit návrat do práce, a to na takové pozici, kterou zaměstnavatel podřadil pod druh práce referent majetkové správy.

Je rovněž nesporné, že na pozici, kterou před nástupem na mateřskou dovolenou vykonávala stěžovatelka, nyní pracuje jiná zaměstnankyně v pracovním poměru na dobu neurčitou. Zaměstnavatel a stěžovatelka uvádějí rozporná tvrzení ohledně toho, kdy byl pracovní poměr na dobu neurčitou s touto zaměstnankyní uzavřen – zda již po skončení mateřské dovolené stěžovatelky, nebo až po skončení její rodičovské dovolené.

Za nesporné rovněž považují to, že druh práce referent majetkové správy mělo v pracovní smlouvě sjednáno více zaměstnanců, kteří fakticky vykonávali práci na různých pracovních pozicích – jejich náplň práce se tedy lišila. V návaznosti na pracovní pozici se lišilo i jejich zařazení do platových tříd.

Stěžovatelka doložila písemný popis tří náplní práce (funkční náplně) – první pracovní náplň z roku 2016, která obsahovala popis práce, kterou vykonávala do nástupu na mateřskou dovolenou, druhou, kterou obdržela v červnu 2023 od zaměstnavatele po oznámení nástupu zpět do práce, a třetí, kterou obdržela poté, co vyslovila nesouhlas s předchozí náplní práce. Obsah těchto popisů pracovních náplní zaměstnavatel nezpochybnil, považují je tedy za autentické.

Popis pracovní náplně z roku 2016 zahrnoval následující činnosti: komplexní zajišťování majetkové správy nabývání, pronájmu, zastavování, prodeje a jiných forem dispozice; metodické usměrňování majetkové správy na nižších organizačních složkách; souhrnné zpracovávání návrhů smluv při správě majetku, jejich evidence; zajišťování správy majetku organizace, majetku státu ve vymezené působnosti úřadu, jeho nabývání, uchovávání, prodeje nebo jiných forem dispozice; sestavování plánů majetkové správy podle propočtu sumarizací, výsledků inventur a potřeb HZS; příprava podkladů pro zpracování ročního plánu nákupu materiálu a střednědobého výhledu v oblasti vystrojování; vedení osobních kont naturálních náležitostí příslušníků HZS; jednání s dodavateli; řízení v oblasti skladování, stanovování limitů a norem v oblasti vystrojování; dále byla stěžovatelka určena správcem rozpočtové položky v rozsahu stanoveném ředitelem HZS kraje. Vykonávala tedy komplexní činnosti v oblasti správy naturálních náležitostí zaměstnavatele.

Popis pracovní náplně, kterou zaměstnavatel předložil stěžovatelce poté, co oznámila návrat do práce, zahrnoval tyto činnosti: komplexní zajišťování majetkové správy a metodické usměrňování majetkové správy na nižších organizačních složkách; podílení se na vedení skladové evidence a evidence majetku; kontrola příjmků na materiál a majetek; kvalitativní a kvantitativní kontrola a převímka materiálu; příprava materiálu a majetku k výdeji dle žádank; evidence materiálu a majetku v centrálním skladu HZS pomocí štítků čárového kódu; hospodaření s obaly; dále také podíl na údržbě pořádku a úklidu skladu, ošetřování inventáře ve skladu; větrání a kontrola bezpečnostních,



protipožárních a hygienických opatření. Popis funkční náplně tedy v podstatě odpovídá práci skladníka.

Poslední popis pracovní náplně, který obdržela před svým návratem do práce, zahrnoval tyto činnosti: komplexní zajišťování majetkové správy a metodické usměrňování majetkové správy na nižších organizačních složkách; vedení evidence skladových zásob; vedení deníku účetních dokladů; zpracování a účtování výdejků na materiál z účetních skladů krajského ředitelství HZS; zpracovávání a účtování výdejků výstrojních součástí pro jednotlivé příslušníky HZS; dále několik úkolů souvisejících se zastupováním referenta majetkové správy (zpracovávání a účtování příjmek na materiál a majetek; účtování likvidačních dokladů k fakturám; kontrola správnosti faktur); likvidace cestovních příkazů a dále různé činnosti uvedené v popisu práce předloženém zaměstnavatelem v červnu 2023, jako jsou mj. podílení se na vedení skladové evidence a evidence majetku, podílení se na skladování pořízeného materiálu a majetku, příprava materiálu a majetku k výdeji dle žádanek nebo evidence materiálu a majetku v centrálním skladu HZS pomocí štítků čárového kódu.

Porovnáním posledních dvou popisů pracovní náplně zjistíme, že tyto dva popisy se v převážné míře shodují, i když jsou mezi nimi i odlišnosti. Poslední popis pracovní náplně neobsahuje některé nízkokvalifikované činnosti typu hospodaření s obaly, ošetřování inventáře a kontrola dodržování bezpečnostních a hygienických opatření. Obsahuje naproti tomu některé kvalifikovanější činnosti (např. vedení evidence skladových zásob, zpracovávání a účtování výdejků na materiál z účetních skladů Krajského ředitelství HZS, likvidace cestovních příkazů).

C. Právní hodnocení

Za diskriminaci v pracovním poměru považuje zákon méně příznivé zacházení z důvodu mateřství. Výjimku, tedy povolené méně příznivé zacházení, představují situace, kdy k méně příznivému zacházení existuje věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce, a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené.⁴

Méně příznivé zacházení by bylo možné spatřovat v postupu zaměstnavatele, pokud by stěžovatelku po jejím návratu do práce po době péče o dítě zařadil na nesprávnou pracovní pozici, která by byla spojena s méně příznivými pracovními podmínkami. V případě, že by ji zařadil na odpovídající pracovní pozici, nejednalo by se o méně příznivé zacházení.

Pro posouzení tohoto případu je tedy stěžejní otázka, na jakou pracovní pozici měl zaměstnavatel stěžovatelku zařadit po jejím návratu po době péče o dítě. Následně by bylo potřeba se zabývat otázkou, zda se nejednalo o nerovné zacházení, které by bylo ospravedlnitelné – tedy zda pro ně existuje nějaký věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce.

⁴ Ustanovení § 6 odst. 3 antidiskriminačního zákona.



C.1 Právní úprava dopadající na zařazení zaměstnanců po návratu po době péče o dítě

Pokud se týká návratu do práce po mateřské dovolené, zákoník práce výslovně upravuje povinnost zaměstnavatele zařadit zaměstnance na původní pracovní práci a pracoviště.⁵ Vracející se zaměstnanci mají rovněž právo těžit ze zlepšení pracovních podmínek, ke kterým došlo v mezidobí (například ze zvýšení mezd).⁶ Analogickou povinnost zaměstnavatele po návratu zaměstnance z rodičovské dovolené zákoník práce výslovně neupravuje, striktně vzato je tedy zaměstnavatel podle zákoníku práce povinen zaměstnance zařadit na práci, která odpovídá druhu práce sjednanému v pracovní smlouvě. Je nicméně potřeba přihlížet také k právní úpravě obsažené ve směrnici o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem.⁷ Ta stanovuje členským státům EU povinnost zajistit, aby po skončení rodičovské dovolené měli zaměstnanci právo vrátit se na své *pracovní místo* nebo na *rovnocenné pracovní místo* za podmínek, které pro ně nejsou méně příznivé, a těžit z případného zlepšení pracovních podmínek, ke kterým došlo v mezidobí.⁸ Směrnice tedy požaduje v podstatě srovnání podmínek pro návrat zaměstnanců po mateřské a po rodičovské dovolené.

Směrnice sice stanovuje tuto povinnost pro členské státy, nikoli přímo pro zaměstnavatele, nicméně vzhledem k tomu, že lhůta pro implementaci směrnice do českého právního řádu již uplynula,⁹ je potřeba vykládat pracovní právo v souladu s tímto pravidlem, tedy eurokonformně.¹⁰ To znamená, že je potřeba, aby bylo vnitrostátní právo vykládáno v co možná největším rozsahu ve světle znění a účelu směrnice, aby bylo dosaženo výsledku jí zamýšleného.¹¹ Zaměstnavatelé by se tedy měli snažit zaměstnancům vracějícím se z rodičovské dovolené umožnit návrat na stejné nebo rovnocenné pracovní místo a za stejných nebo lepších pracovních podmínek (z hlediska flexibility práce, pracovního režimu, výše mzdy či platu, nebo různých benefitů). To platí především pro stát v pozici zaměstnavatele. Jednak je to stát, který zanedbal povinnost řádné implementace směrnice do zákoníku práce, a nemůže se tudíž dovolávat vůči svým zaměstnancům výhod plynoucích z nedostatečné implementace směrnice, a tedy z vlastního porušení práva.¹² Na tom nic nemění skutečnost, že porušení povinnosti řádně implementovat směrnici je především na straně zákonodárce, nikoli na straně vedoucího organizační složky státu, která vystupuje vůči jednotlivým zaměstnancům. Jednak také by stát měl jít příkladem

5 Ustanovení § 47 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

6 Viz např. zpráva veřejného ochránce práv o nezištění diskriminace ze dne 19. 8. 2013, sp. zn. 75/2012/DIS, dostupná z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/1600>.

7 Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. 6. 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU.

8 Čl. 10 odst. 2 směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem.

9 Uplynula dne 2. 8. 2022, viz čl. 20 směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem.

10 K povinnosti eurokonformního výkladu v důsledku špatně implementovaných směrnic viz rozsudek Soudního dvora (šestého senátu) ze dne 13. 11. 1990. *Marleasing*. Věc C-106/89; nebo rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 5. 10. 2004. *Pfeiffer*. Spojené věci C-397/01 až C-403/01.

11 Odst. 113 rozsudku Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 5. 10. 2004. *Pfeiffer*. Spojené věci C-397/01 až C-403/01.

12 Rozsudek Soudního dvora ze dne 5. 4. 1979. *Ratti*. Věc 148/78.



soukromým zaměstnavatelům, pokud se týká dodržování práv zaměstnanců a snahy vycházet jim vstříc při sladování pracovního a soukromého života.

Je nejasné, zda se podle směrnice má povinnost zaměstnavatele umožnit zaměstnanci návrat na stejné nebo rovnocenné pracovní místo vztahovat i na situaci, kdy se zaměstnanec vrací do práce po neplaceném volnu z důvodu péče o dítě, které na rodičovskou dovolenou přímo navazuje. Na jednu stranu se nepřítomnost zaměstnance v práci děje z jiného právního důvodu (rodičovská dovolená, resp. neplacené volno), materiálně je důvod v obou případech stejný – péče o malé dítě, kterou není možné zajistit jinak. V současné době není možné jednoznačně uzavřít, že je povinností zaměstnavatele umožnit zaměstnanci návrat na stejnou nebo rovnocennou pracovní pozici po návratu po čerpání neplaceného volna z důvodu péče o dítě. Stát v pozici zaměstnavatele by ale měl učinit všechno proto, aby i této skupině zaměstnanců umožnil návrat na pracovní pozici, která bude co nejvíce rovnocenná té, z níž zaměstnanec odcházel na mateřskou či rodičovskou dovolenou.

V každém případě je nezpochybnitelnou povinností zaměstnavatele umožnit zaměstnanci po odpadnutí překážek v práci z důvodu péče o dítě výkon takového druhu práce, který je v souladu s pracovní smlouvou.

Sjednání druhu práce je jednou z povinných náležitostí pracovní smlouvy.¹³ Zákon blíže nevynezuje, jakým způsobem (do jaké míry podrobnosti) má být vymezení druhu práce provedeno. Zákon tedy zaměstnavateli a zaměstnanci ponechává určitou míru uvážení, jak druh práce v pracovní smlouvě vymezí. Zákoník práce nevyžaduje, aby bylo již z vymezení druhu práce patrné, jaké všechny úkoly konkrétně bude daný zaměstnanec vykonávat. K tomu zpravidla slouží popis pracovní náplně.

Přesto musí být druh práce vymezen dostatečně určitě, aby bylo jasné, jaké typy činností bude zaměstnanec vykonávat, protože jen v rozsahu sjednaného druhu práce má zaměstnavatel možnost zaměstnanci přidělovat práci a zaměstnanec má odpovídající povinnost tuto přidělovanou práci vykonávat.¹⁴ Určitost vymezení druhu práce je potřeba posuzovat individuálně ve vztahu ke konkrétnímu zaměstnavateli a k tomu, kolik zaměstnanců vykonává jednotlivé činnosti. Nebude tedy například možné sjednat druh práce „řidič“ u zaměstnavatele, který provozuje zásilkovou službu, mezinárodní kamionovou přepravu a osobní přepravu. Druh práce by v tomto případě bylo nutné konkretizovat. Na druhou stranu bude možné sjednat druh práce „řidič“ u zaměstnavatele, kde je na této pozici zaměstnán pouze jeden zaměstnanec, který pracuje jako řidič generálního ředitele, protože u takového zaměstnavatele nebude tato pozice zaměnitelná s jinou.¹⁵

13 Ustanovení § 34 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

14 Bělina, Miroslav a kol. *Zákoník práce: Praktický komentář*. K § 34, stav k 1. 5. 2022. Systém ASPI. Wolters Kluwer, 2024 [cit. 2024-04-19]; Hůrka, Petr a kol. *Zákoník práce: Komentář*. K § 34, stav k 1. 1. 2024. Systém ASPI. Wolters Kluwer, 2024 [cit. 2024-04-19].

15 Srov. Stránský, Jaroslav a kol. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. Sondy, 2021, s. 122.



V případě, že by druh práce byl vymezen příliš neurčitě, by bylo ujednání o druhu práce neplatné. Jako na neplatnou by bylo možné v takovém případě nahlížet na celou pracovní smlouvu,¹⁶ nicméně zákoník práce preferuje zachování platnosti právního jednání (pracovní smlouvy), pokud strany tohoto právního jednání (zaměstnanec a zaměstnavatel) k němu přistupovaly jako k platnému a podle toho dále jednaly.¹⁷ Jestliže několik let zaměstnavatel přiděluje zaměstnanci práci a ten ji vykonává, je potřeba pohlížet na pracovní smlouvu a na ní založený pracovněprávní vztah jako na platný.

Pokud se týká sjednaného druhu práce, je opět potřeba přihlédnout k faktickému stavu a za platně sjednaný považovat takový druh práce, který zaměstnavatel zaměstnanci fakticky přiděloval a zaměstnanec jej vykonával.¹⁸

S výkonem práce na konkrétní pracovní pozici je pak spojeno také odměňování. Podle zákoníku práce má být odměna za práci stanovena podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.¹⁹ Přičemž státní zaměstnanci v pracovním poměru jsou odměňováni podle platových tarifů, které se určují podle platové třídy a platového stupně. Do platového stupně jsou zaměstnanci zařazeni v závislosti na délce započitatelné praxe,²⁰ do platové třídy jsou zařazeni podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce.²¹ Jinými slovy, zařazení do platové třídy není dáno volnou úvahou zaměstnavatele, ale musí respektovat zákonem dané limity a odměňovat zaměstnance na základě činností, které zaměstnanec vykonává. Zařazení zaměstnance na konkrétní pozici tedy má přímou návaznost na výši platu zaměstnance – zaměstnanci vykonávající náročnější práci by tedy měli být zařazeni do vyšší platové třídy než zaměstnanci vykonávající méně náročnou práci (náročnou ve smyslu složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce).

C.2 Zhodnocení postupu zaměstnavatele

Hasičský záchranný sbor kraje zaměstnává několik zaměstnanců s formálně stejně vymezeným druhem práce referent majetkové správy. Jejich náplně práce se přitom diametrálně odlišují a v návaznosti na to se také liší jejich zařazení do platových tříd (7., 9., nebo 10. platová třída). Vzhledem k tomu, že z druhu práce, jak je vymezen v pracovní smlouvě stěžovatelky a dalších zaměstnanců, nelze ani obecně seznat, jaká je skutečná náplň práce jednotlivých zaměstnanců, ani to, jestli je spíše manuální nebo administrativní, nelze hovořit o platně sjednaném druhu práce ve smyslu zákoníku práce. Jinými slovy, jestliže zaměstnavatel vymeze druh práce v pracovní smlouvě tak neurčitě, že je možné zaměstnanci přidělovat naprosto odlišné činnosti z hlediska fyzické a intelektuální

16 Srov. Bělina, Miroslav a kol. *Zákoník práce: Praktický komentář*. K § 34, stav k 1. 5. 2022. Systém ASPI. Wolters Kluwer, 2024 [cit. 2024-04-19].

17 Ustanovení § 20 zákoníku práce.

18 Stránský, Jaroslav a kol. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. Sondy, 2021, s. 122-123.

19 Ustanovení § 109 odst. 4 zákoníku práce.

20 Ustanovení § 123 odst. 4 zákoníku práce.

21 Ustanovení § 123 odst. 6 písm. a) zákoníku práce.



náročnosti, není druh práce v pracovní smlouvě sjednán platně. Zákoník práce sice umožňuje vymežit druh práce tak, aby zaměstnavatel měl určitou flexibilitu v tom, jakými pracemi konkrétního zaměstnance pověří, tato flexibilita ale není bezbřehá. V tomto konkrétním případě vzbuzuje dojem zneužití práva ze strany zaměstnavatele, protože je to zpravidla zaměstnavatel, kdo předkládá pracovní smlouvu a kdo pak může z příliš vágně určeného druhu práce těžit a přidělovat zaměstnanci zcela odlišnou práci, než na kterou byl původně do zaměstnání přijat a s níž se mohou pojít odlišné platové podmínky. Za sjednaný je v takovém případě nutné považovat druh práce v takovém rozsahu činností, jaké zaměstnavatel zaměstnanci fakticky přiděloval a jaké zaměstnanec vykonával.

Na pracovněprávní vztah stěžovatelky je tedy nutno nahlížet tak, že za její druh práce se považuje takový okruh prací, který jí zaměstnavatel před odchodem na mateřskou dovolenou přiděloval.

Když stěžovatelka zaměstnavateli nahlásila svůj návrat do práce, zaměstnavatel ji informoval, že ji zařadí na pozici, která neodpovídala výše uvedeným způsobem sjednanému druhu práce. Z porovnání stěžovatelkou poskytnutých popisů náplně práce je zřejmé, že popis náplně práce poskytnutý zaměstnavatelem v červnu 2023 odpovídá práci skladníka. Poté, co se stěžovatelka ohradila, obdržela upravený popis pracovní náplně. Ten je ve srovnání s červnovým popisem pracovní náplně však popisem pouze mírně sofistikovanější pracovní náplně skladníka. Ani tento popis pracovní náplně neodpovídá sjednanému druhu práce. Je pochopitelná obava stěžovatelky, že by jí zaměstnavatel následně snížil plat zařazením do nižší platové třídy, která by fakticky odpovídala pracím, které by vykonávala. Do tohoto popisu pracovní náplně je sice zahrnuta rovněž agenda cestovních příkazů, která náročností převyšuje činnost skladníka, nicméně ta neodpovídá druhu práce dle pracovní smlouvy z toho důvodu, že nesouvisí s činností ve skladu.

Po návratu stěžovatelky do práce po době péče o dítě ji měl zaměstnavatel zařadit na její původní pracovní pozici, případně na pozici, která by byla rovnocenná z hlediska pracovní náplně a pracovních podmínek. Pokud na stěžovatelkou původně zastávané pracovní pozici pracoval jiný zaměstnanec, mohl zaměstnavatel zvolit jiné organizační řešení práce, které by se pohybovalo v mezích pravidel stanovených pracovněprávními předpisy.

Zaměstnavatel nicméně trval na tom, že bude stěžovatelce přidělovat odlišnou práci, kterou z hlediska požadavků na kvalifikaci a pracovních podmínek (mimo jiné platových) nelze považovat za rovnocennou. Dopustil se tedy méně příznivého zacházení.

Toto méně příznivé zacházení by bylo možné ospravedlnit, pokud by pro ně existoval věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce, neboli pokud by z povahy dané pracovní činnosti vyplývalo, že vlastnosti související s pohlavím (resp. mateřstvím nebo absencí mateřství) představují pro pracovní činnost podstatný a určující profesní požadavek. Neexistuje žádný profesní požadavek, který by bránil stěžovatelce z důvodu jejího mateřství vykonávat práci, kterou vykonávala do doby nástupu na mateřskou dovolenou. Lze tedy uzavřít, že Hasičský záchranný sbor kraje stěžovatelku diskriminoval z důvodu jejího mateřství tím, že ji po návratu do práce po době péče o dítě zařadil na neodpovídající pracovní pozici.



D. Závěr a informace o dalším postupu

Závěrem bych chtěl uvést, že považuji za lidsky pochopitelné, že stěžovatelka navrhla zaměstnavateli ukončení svého pracovního poměru dohodou v situaci, kdy jí zaměstnavatel měl v úmyslu přidělovat odlišnou práci, než kterou podle práva měl, a která navíc neodpovídala její kvalifikaci a s níž by bylo spojeno (resp. mělo být spojeno) nižší platové ohodnocení. Za nepřípadnou považuji argumentaci zaměstnavatele, který naznačoval, že se stěžovatelka snažila cestou dohody o ukončení pracovního poměru získat nějaký finanční prospěch. Je to přitom stát, který by v pozici zaměstnavatele prostřednictvím vedoucích organizačních složek měl dbát na dodržování pracovněprávních předpisů ve vztahu k zaměstnancům, snažit se co možná nejvíce vycházet vstříc potřebám zaměstnanců pečujících o děti a neklást překážky návratům, a to ať už po mateřské, či rodičovské dovolené, nebo neplaceném volnu z důvodu péče o dítě, které nebylo přijato k předškolnímu vzdělávání.

Toto posouzení zasílám stěžovatelce i zaměstnavateli. Bude-li se k němu některá ze stran chtít vyjádřit, nechť tak učiní do 30 dnů od jeho doručení. Je na rozhodnutí stěžovatelky, zda se obrátí na soud s antidiskriminační žalobou. V řízení o antidiskriminační žalobě by se mohla domáhat omluvy zaměstnavatele a finančního zadostiučinění za diskriminaci.

Brno 14. května 2024

JUDr. Stanislav Křeček
veřejný ochránce práv
(podepsáno elektronicky)