



Posouzení námítky diskriminace v zaměstnání z důvodu pohlaví a zdravotního postižení

Paní A. (dále také „stěžovatelka“),¹ má zdravotní postižení a pečuje o nezletilou dceru. Dne 11. září 2020 oznámila svému zaměstnavateli B., s. r. o. (dále také „zaměstnavatel“),² ukončení dočasné pracovní neschopnosti, která trvala více než jeden rok. Předtím byla stěžovatelka na mateřské a posléze na rodičovské dovolené. Při písemné komunikaci se zaměstnavatelem, která se týkala pracovních podmínek po návratu do zaměstnání, vznikl spor ohledně délky týdenní pracovní doby a místa a druhu vykonávané práce s ohledem na pečovatelské povinnosti a zdravotní postižení stěžovatelky. Stěžovatelka mě požádala o pomoc, jelikož se cítila diskriminována z důvodu pohlaví a zdravotního postižení. Během posuzování věci mě upozornila na podezření z porušení dalších povinností, které zaměstnavateli ukládají obecně závazné předpisy. Pracovní poměr byl nakonec ukončen dohodou k 31. říjnu 2020.

Dle zákona³ vykonává veřejný ochránce práv působnost ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací. Za účelem prosazování práva na rovné zacházení ochránce zejména poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace.⁴ Ochránci nepřísluší hodnotit, jak zaměstnavatel plní vůči zaměstnanci další povinnosti, které mu ukládají speciální právní předpisy.⁵ To je úkolem jiných státních orgánů, na které se stěžovatelka již obrátila.⁶

Cílem mého posouzení bylo zjistit, zda se zaměstnavatel dopustil vůči stěžovatelce diskriminace z důvodu pohlaví a zdravotního postižení při jejím návratu do zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené a dočasné pracovní neschopnosti a v souvislosti s ukončením pracovního poměru. Za tím účelem jsem si vyžádal také vyjádření zaměstnavatele. Přestože zaměstnavatel na moji výzvu nereagoval, shromáždil jsem dostatek informací k tomu, abych naplnil svůj zákonný úkol.

A. Shrnutí závěrů

A.1 Posouzení přímé diskriminace z důvodu pohlaví

Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Nevyhovění žádosti může vést k přímé diskriminaci z důvodu pohlaví.

1 Nar. yyy, bytem xxx.

2 Se sídlem zzz.

3 Ustanovení § 1 odst. 5 zákona č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů (dále také „zákon o veřejném ochránci práv“).

4 Ustanovení § 21b písm. a) zákona o veřejném ochránci práv.

5 Např. zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů; zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů; vyhláška č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče), ve znění pozdějších předpisů.

6 Česká správa sociálního zabezpečení, Finanční úřad pro hl. m. Praha, Úřad práce – kontaktní pracoviště Chomutov.



Stěžovatelka pečuje o dceru předškolního věku a požádala zaměstnavatele o kratší pracovní dobu písemně dne 13. září 2020. Zaměstnavatel na její žádost zareagoval kladně a navrhl zkrácení týdenní pracovní doby na 3 hodiny denně s účinností od 1. října 2020. Tento návrh jí zaslal písemně dne 24. září 2020. Stěžovatelka na návrh nepřistoupila.

Zaměstnavatel se nedopustil přímé diskriminace z důvodu pohlaví, jelikož stěžovatelčině žádosti vyhověl.

A.2 Posouzení nepřímé diskriminace z důvodu zdravotního postižení

Člověk se zdravotním postižením má právo na přijetí přiměřeného opatření, aby měl přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání. Pokud zaměstnavatel odmítne nebo opomene přijmout takové opatření, dopouští se nepřímé diskriminace z důvodu zdravotního postižení. To neplatí, pokud by opatření pro zaměstnavatele znamenalo nepřiměřené zatížení.

Z důvodu svého zdravotního postižení stěžovatelka vykonávala od vzniku pracovního poměru práci v místě svého bydliště v Chomutově. Po návratu do zaměstnání v roce 2020 jí zaměstnavatel nařídil, aby práci vykonávala v jeho sídle v Praze. V pracovní smlouvě byly uvedeny obě adresy jako místa výkonu práce. Stěžovatelka opakovaně žádala o výkon práce z místa svého bydliště z důvodu zdravotního postižení, což zaměstnavatel odmítl. Uvedl, že „původní práce odpadla“ a „i s ohledem na zachování osobních údajů dle GDPR“ není možné, aby stěžovatelka pracovala v místě svého bydliště. Jiné důvody nevedl.

Shromážděné podklady neumožňují s jistotou prokázat, že se zaměstnavatel v důsledku nepřijetí přiměřeného opatření dopustil nepřímé diskriminace z důvodu zdravotního postižení. Domnívám se však, že stěžovatelka předložila dostatečná tvrzení k tomu, aby soud v případě zahájení soudního řízení přenesl důkazní břemeno na zaměstnavatele. Ten by měl soudu vysvětlit, v čem by pro něj výkon práce z bydliště stěžovatelky znamenal nepřiměřené zatížení.

A.3 Posouzení obtěžování z důvodu pohlaví a zdravotního postižení

Obtěžováním se rozumí nežádoucí chování související s důvody uvedenými v § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí.

Stěžovatelka tvrdí, že se jí zaměstnavatel snažil zastrašit a poškodit její pověst v místě jejího bydliště třemi skutky: kontaktováním lékařky její nezletilé dcery, návštěvou v místě jejího bydliště za účelem předání výpovědi, uvedením poznámky o „sociálním případu“ při vyplácení zálohy na odstupné.

Shromážděné podklady neumožňují s jistotou prokázat, že se zaměstnavatel dopustil obtěžování. První skutek je postaven pouze na tvrzení stěžovatelky. Další dva zmíněné skutky považuji za prokázané (na základě videozáznamu a listinného důkazu), ale nenaplnují znaky obtěžování (objektivní stránku).

A.4 Posouzení pronásledování při ukončování zaměstnání

Pronásledováním se rozumí nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle antidiskriminačního zákona.

Stěžovatelka je invalidní ve druhém stupni a není držitelkou průkazu ZTP/P. Zaměstnavatel o invaliditě stěžovatelky věděl při vzniku pracovního poměru (únor 2015) a při návratu



stěžovatelky do zaměstnání (září 2020). Zaměstnavatel se v říjnu 2020 dotázal stěžovatelky, zda bude uplatňovat „*odčitatelnou položku ZTP*“. Stěžovatelka se k tomu nevyjádřila. Zároveň ale nepožádala o snížení zálohy o slevu na dani z důvodu invalidity. Zaměstnavatel proto odvedl vyšší měsíční zálohy, což mělo mimo jiné i dopad do její daňové povinnosti a přiznání podpory v nezaměstnanosti. Po rozvázání pracovního poměru stěžovatelka základní slevu pro invaliditu získala, jelikož podala daňové přiznání. V květnu 2021 jí finanční úřad poukázal částku ve výši 10 125 Kč. Ve stejném měsíci ji Úřad práce České republiky vyplatil podporu v nezaměstnanosti.

Zaměstnavatel se nedopustil diskriminace ve formě pronásledování. Neexistuje příčinná souvislost mezi uplatněním práva podle antidiskriminačního zákona (žádost o kratší pracovní dobu, práci z domu, podnět ochránci) a znevýhodněním stěžovatelky v daňové oblasti. Znevýhodnění vzniklo pravděpodobně administrativním opomenutím zaměstnavatele a stěžovatelky.

B. Skutková zjištění

V této části zprávy shrnuji ty nejdůležitější informace týkající se potřeb stěžovatelky plynoucích z jejího rodičovství a zdravotního stavu, vzniku, trvání a zániku jejího pracovního poměru. Vybrané skutkové okolnosti (detaily) analyzuji podrobněji v části C v přímé souvislosti s aplikovanými právními pravidly a námitkami stěžovatelky.

B.1 Zdravotní postižení stěžovatelky

Stěžovatelka měla v roce 2013 vážnou dopravní nehodu, během které utrpěla zlomeniny páteře, žeber, pánve a poškození míchy. V důsledku této události má tělesné postižení. Stěžovatelka má také generalizovanou úzkostnou poruchu s panickými atakami. Z jejího tělesného a psychosociálního postižení plynou potřeby související se začleněním stěžovatelky do pracovního života. Stěžovatelka například nesmí dlouho cestovat v autě anebo sedět dlouho u počítače či stát. Měla by střídát sed a chůzi a rozkládat tímto rovnoměrně denní zátěž. Měla by se dále vyhýbat zvýšeným stresovým situacím. Stěžovatelka má rovněž imunologické onemocnění a sklon k častým infekcím dýchacích cest. V roce 2014 ji byla přiznána invalidita druhého stupně a podle okresní správy sociálního zabezpečení je schopna vykonávat soustavnou výdělečnou činnost jen s podstatně menšími nároky na duševní činnost. V roce 2020 byla invalidita stěžovatelky uznána trvalou (pokles pracovní schopnosti o 50 %). Se zdravotním postižením stěžovatelky byl její zaměstnavatel seznámen jak před vznikem pracovního poměru v roce 2015, tak ihned po jejím návratu do zaměstnání v roce 2020.

B.2 Vznik a průběh pracovního poměru

V roce 2014 začala stěžovatelka spolupracovat s Nadačním fondem D. (dále také „NF D.“). Spolupráce vyústila v uzavření pracovního poměru mezi stěžovatelkou a jejím zaměstnavatelem na pracovní pozici „*administrativní pracovnice v oblasti pohledávek a práva*“. Zaměstnavatel vznikl v listopadu 2013⁷ a v květnu 2014 spustil webový portál E., na kterém nabízí služby v oblasti vymáhání pohledávek [web].

Pracovní poměr mezi stěžovatelkou a zaměstnavatelem vznikl dne 2. února 2015 a byl uzavřen na dobu neurčitou. Pracovní doba činila 40 hodin týdně (tzv. plný pracovní

⁷ Podle údajů z obchodního rejstříku je předmětem podnikání „výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona“.



úvazek). V pracovní smlouvě jsou uvedena dvě místa výkonu práce: Z a Y. Druhé místo výkonu práce se shoduje s bydlištěm stěžovatelky. V souvislosti se vznikem tohoto pracovního poměru zaměstnavatel požádal Úřad práce České republiky (dále také „ÚP“) o příspěvek na společensky účelné pracovní místo. ÚP se zavázal přispívat na mzdové náklady zaměstnavatele ve výši 15 tis. Kč měsíčně. Druh a místa výkonu práce se shodovaly s údaji uvedenými v pracovní smlouvě. ÚP shora uvedenou částku vyplácel během prvních čtyř měsíců zaměstnání stěžovatelky. Od června 2015 byla stěžovatelka v dočasné pracovní neschopnosti, během které otěhotněla a v srpnu 2016 nastoupila na mateřskou a posléze rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená skončila v září 2019; měsíc před jejím skončením nastoupila stěžovatelka na pracovní neschopnost, která trvala do září 2020.

B.3 Komunikace mezi stěžovatelkou a zaměstnavatelem při jejím návratu do zaměstnání

Dne 11. září 2020 stěžovatelka zaslala zaměstnavateli e-mail se zaručeným elektronickým podpisem, v němž mu oznámila ukončení pracovní neschopnosti. Téhož dne vyzval zaměstnavatel písemně stěžovatelku k nástupu na pracoviště v Praze. S tím stěžovatelka nesouhlasila a upozornila zaměstnavatele na svůj nepříznivý zdravotní stav a pečovatelské povinnosti. V následujících dnech spolu oba pokračovali výhradně v písemné komunikaci, a to až do 30. září 2020. Stěžovatelka během této komunikace požádala o zkrácení pracovního úvazku z důvodu péče o dítě, na což zaměstnavatel reagoval dne 24. září 2020 nabídkou změny týdenní pracovní doby na 3 hodiny denně s účinností od 1. října 2020. Stěžovatelka tuto nabídku nepřijala. Zaměstnavatel trval na osobním výkonu práce na pracovišti v Praze a uvedl, že „*původní práce odpadla*“ a „*i s ohledem na zachování osobních údajů dle GDPR*“ není možné, aby stěžovatelka pracovala v místě svého bydliště. Stěžovatelka rozporovala i druh práce, kterou měla vykonávat. Zaměstnavatel ji ujistil, že druh práce dle pracovní smlouvy jí zůstává zachován. V tomto období stěžovatelka ošetřovala člena rodiny (nezletilou dceru) a navštěvovala své lékaře. Do práce tudíž nenastoupila.

B.4 Ukončení pracovního poměru (výpověď, dohoda)

Dne 29. září 2020 zaměstnavatel zaslal stěžovatelce e-mail, v němž jí nabídl ukončení pracovního poměru, pokud není spokojena s pozicí dle pracovní smlouvy. V odpovědi ze dne 30. září 2020 stěžovatelka připustila, že by byla ochotna o dohodě jednat, pokud by její podmínky byly stejné či lepší jako v případě výpovědi pro tzv. nadbytečnost. Tentýž den zaměstnavatel navštívil stěžovatelku přímo v místě jejího bydliště, aby jí osobně předal výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. c) zákoníku práce.⁸ Stěžovatelka výpověď převzala, ale nepodepsala. Zaměstnavateli uvedla, že se chce seznámit s obsahem výpovědi. Téhož dne (ve večerních hodinách) zaměstnavatel upozornil e-mailem stěžovatelku, že od 1. 10. do 30. 11. 2020 běží výpovědní doba, během které je povinna vykonávat své pracovní povinnosti v místě výkonu práce určené zaměstnavatelem. Stěžovatelka zopakovala, že je připravena práci vykonávat z místa svého bydliště, což zaměstnavatel neumožnil. Stěžovatelka do konce října 2020 pečovala o člena rodiny (nezletilou dceru) a byla v pracovní neschopnosti. Dva dny čerpala neplacené volno.

Dne 1. října 2020 začala stěžovatelka prostřednictvím své právní zástupkyně vyjednávat se zaměstnavatelem o uzavření dohody o ukončení pracovního poměru. Pracovní poměr skončil nakonec dohodou k 31. říjnu 2020. V dohodě je uvedeno, že zaměstnavatel vzal

8 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále také „zákoník práce“).



se souhlasem zaměstnankyně původní výpověď zpět. Stěžovatelce náleží odstupné ve výši čtyřnásobku jejího průměrného, resp. pravděpodobného výdělku (celkově 80 000 Kč). Zákonná výše odstupného byla navýšena o jednonásobek za jeden měsíc neuskutečněné výpovědní doby. V bodě 7 je uvedeno, že „zaměstnavatel bere na vědomí, že zaměstnanec zahájil řízení před VOP, o kterém je zaměstnavatel informován“.

B.5 Uplatnění slevy na dani z příjmu z důvodu invalidity druhého stupně

Stěžovatelka je invalidní ve druhém stupni. Tuto skutečnost doložila zaměstnavateli při vzniku pracovního poměru v roce 2014 a v e-mailech ze dne 13. září nebo 1. října 2020 ho informovala, že invalidita trvá. Stěžovatelka tvrdí, že po návratu do zaměstnání nepodepsala prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti. Během vyjednávání o ukončení pracovního poměru oslovil zaměstnavatel stěžovatelku⁹ s dotazem, zda bude za rok 2020 uplatňovat odčitatelnou položku na dítě a ZTP. Na tuto výzvu stěžovatelka přímo nereagovala. V dohodě u ukončení pracovního poměru je v bodě 5 uvedeno, že „zaměstnanec prohlašuje, že za rok 2020 neuplatňuje odečitatelnou položku za ZTP a odečitatelnou položku na dítě“. V prosinci 2020 okresní správa sociálního zabezpečení kontaktovala stěžovatelku s tím, že zaměstnavatel žádal potvrzení o invaliditě. Stěžovatelka zaslala zaměstnavateli potvrzení o výplatě invalidního důchodu e-mailem dne 7. prosince 2020. Stěžovatelka se po ukončení zaměstnání registrovala na ÚP, který zjistil nesrovnalosti v dokladech (včetně neuplatnění slevy na invaliditu druhého stupně) a přerušil řízení o přiznání podpory v nezaměstnanosti. Stěžovatelka žádala o opravu dokladů, čemuž zaměstnavatel nevyhověl. Podle zaměstnavatele stěžovatelka byla dotázána, zda bude uplatňovat slevu a na výzvu nereagovala a podepsala dohodu o ukončení pracovního poměru ve shora uvedeném znění (včetně bodu 5). Stěžovatelka proto uplatnila slevu na invaliditu v daňovém přiznání. V květnu 2021 finanční úřad poukázal stěžovatelce částku ve výši 10 125 Kč za slevy, které zaměstnavatel neuplatnil. V témže měsíci jí ÚP dodatečně vyplatil podporu v nezaměstnanosti, a to v celkové výši 28 263 Kč.

C. Právní hodnocení

Předložený případ je zajímavým lidským příběhem, na jehož počátku stál ušlechtilý záměr, jehož se ale nepodařilo plně dosáhnout. Pracovní poměr, který vznikl s podporou státu za účelem zvýšení pracovního uplatnění lidí se zdravotním postižením, v době vydání této zprávy již neexistuje. Předtím, než začnu případ právně hodnotit, bych rád zdůraznil, že podporuji a oceňuji všechny zaměstnavatele, kteří se snaží nabídnout pracovní příležitost lidem, kteří s ohledem na svou životní situaci potřebují nezbytné úpravy v zaměstnání (kratší pracovní dobu, práci z domova, úpravu pracovního prostředí či speciální pomůcku). Jsou jimi typicky rodiče nezletilých dětí, zaměstnanci pečující o své stárnoucí rodiče či právě lidé se zdravotním postižením.

Ve firemním prostředí existují stovky až tisíce případů, kdy se začlenění lidí zranitelných na trhu práce podařilo a zaměstnanci mohli plně rozvinout svůj potenciál a přispět k tomu, aby jejich zaměstnavatel byl úspěšný ve své oblasti podnikání. Existují ale samozřejmě případy, kdy se začlenění těchto lidí nepodařilo z nejrůznějších důvodů. Takový je zkrátka život a není protkán jen pozitivními příběhy a bezchybnými příklady. Negativní zkušenosti a zklamání by ale neměly vést k tomu, že zaměstnavatelé přestanou usilovat o rovné

9 Mezi sebou komunikovaly právní zástupkyně stěžovatelky a zaměstnavatele.



zacházení a rovné příležitosti. Právě naopak. I tento případ je možné uchopit nejen jako výzvu pro udržitelné a sociálně odpovědné podnikání, ale také jako příležitost pro úpravu interních postupů zaměstnavatele do budoucna. Obecně závazné předpisy totiž ukládají zaměstnavatelům řadu povinností, které mají přispět k férovému zacházení se všemi zaměstnanci bez rozdílu. Zaměstnavatelé si jich ale nemusejí být vždy vědomi, zvláště pokud jde o poskytování přiměřených opatření vůči zaměstnancům se zdravotním postižením.

Vzhledem ke skutečnosti, že stěžovatelka vznesla hned několik námitek, rozdělil jsem část této zprávy do čtyř větších úseků. V nich se postupně věnuji všem formám diskriminace: přímé, nepřímé, obtěžování a pronásledování. Stěžovatelka uvedla, že je připravena se proti diskriminaci bránit soudní cestou. Z tohoto důvodu je zpráva podrobnější, aby stěžovatelka, která má právnické vzdělání, mohla můj pohled na případ porovnat s právní úpravou, doktrínou a judikaturou. Považuji za důležité, aby mé podrobné posouzení získal rovněž zaměstnavatel. Věřím, že se mi ve zprávě podařilo najít rozumnou míru mezi právy a povinnostmi, které antidiskriminační zákon a zákoník práce oběma stranám pracovněprávního vztahu přiznává, resp. ukládá.

C.1 Posouzení přímé diskriminace z důvodu pohlaví

Podle zákoníku práce platí, že požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.¹⁰ Při posuzování vážnosti provozních důvodů na straně zaměstnavatele je třeba zohlednit povahu provozu, počet stávajících zaměstnanců, zastupitelnost jiným zaměstnancem, případně obtížnost obstarání jiného zaměstnance na částečný pracovní úvazek. Pokud může zaměstnavatel některým z těchto způsobů bez větších obtíží pokrýt svou potřebu, je povinen žadateli vyhovět.¹¹ Nevyhovění žádosti může vést k přímé diskriminaci z důvodu pohlaví.¹²

Z důvodu péče o dceru předškolního věku požádala stěžovatelka zaměstnavatele o kratší pracovní dobu písemně dne 13. září 2020. Zaměstnavatel zareagoval kladně a navrhl zkrácení týdenní pracovní doby na 3 hodiny denně s účinností od 1. října 2020. Tento návrh jí zaslal písemně dne 24. září 2020. Stěžovatelka na tento návrh nepřistoupila, protože zaměstnavatel nevyhověl souvisejícímu požadavku, a to umožnění výkonu práce z místa bydliště z důvodu jejího zdravotního postižení.

Podle mého názoru se zaměstnavatel nedopustil přímé diskriminace z důvodu pohlaví ve smyslu § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona,¹³ jelikož žádosti stěžovatelky týkající se zkrácení týdenní pracovní doby vyhověl. To, že stěžovatelka nabídku nakonec nepřijala, mu nelze klást k tíži.

10 Ustanovení § 241 odst. 2 zákoníku práce.

11 Zpráva veřejného ochránce práv ze dne 17. 6. 2015, sp. zn. 211/2012/DIS; dostupná z <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2906>.

12 Ustanovení § 2 odst. 4 antidiskriminačního zákona: „Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace.“

13 Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále také „antidiskriminační zákon“).



C.2 Posouzení nepřímé diskriminace z důvodu zdravotního postižení

Jádrem celého případu je otázka, zda zaměstnavatel měl vyhovět žádosti o práci z místa bydliště stěžovatelky, jež má zdravotní postižení. Nejprve popíšu platnou právní úpravu (českou a unijní). Zmíním také související judikaturu k přiměřeným opatřením v zaměstnání. Následně zhodnotím dva argumenty stěžovatelky a dva argumenty zaměstnavatele, které byly v písemné komunikaci uvedeny. Závěrem se vyslovím ke sdílení důkazního břemene v případném soudním sporu.

C.2.1 Přiměřené opatření v zaměstnání – shrnutí české právní úpravy a doktríny

Podle zákoníku práce je zaměstnavatel povinen pro zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, zajišťovat na svůj náklad technickými a organizačními opatřeními, zejména potřebnou úpravu pracovních podmínek, úpravu pracovišť, vyhrazování pracovních míst, zaškolení nebo zaučení těchto zaměstnanců a zvyšování jejich kvalifikace při výkonu jejich pravidelného zaměstnání.¹⁴ Podrobnější podmínky k přijímání přiměřených opatření zákoník práce neobsahuje. Zakazuje ale jakoukoliv diskriminaci z důvodu zdravotního stavu v pracovněprávních vztazích, a pokud jde o jednotlivé formy diskriminace, odkazuje na antidiskriminační zákon.¹⁵

Podle antidiskriminačního zákona má zaměstnanec se zdravotním postižením právo na přijetí přiměřeného opatření, aby měl přístup (mimo jiné) také k výkonu pracovní činnosti. Povinnost přijmout přiměřené opatření má aktivní charakter. Aby osoba se zdravotním postižením byla zapojena do společnosti na rovnoprávném základě s ostatními, je třeba upravit okolní prostředí tak, aby došlo k odstranění či zmírnění překážek. Vzhledem k tomu, že osoby se zdravotním postižením nepředstavují homogenní skupinu, pokud jde o povahu zdravotního postižení, má povinnost přijmout přiměřené opatření v každé konkrétní situaci jinou, individuální podobu.¹⁶ Pokud zaměstnavatel odmítne nebo opomene přijmout takové opatření, dopouští se nepřímé diskriminace z důvodu postižení. To neplatí, pokud by opatření pro zaměstnavatele znamenalo nepřiměřené zatížení.¹⁷ Hodnocení, zda opatření představuje nepřiměřené zatížení, se řídí čtyřmi kritérii uvedenými v § 3 odst. 3 antidiskriminačního zákona. Jejich výčet je uzavřený a nelze ho dál rozšiřovat. Jsou jimi konkrétně: 1. míra užitku, kterou má zaměstnanec s postižením z realizace opatření, 2. finanční únosnost opatření pro fyzickou nebo právnickou osobu, která je má realizovat, 3. dostupnost finanční a jiné pomoci k realizaci opatření a 4. způsobilost náhradních opatření uspokojit potřeby zaměstnance s postižením.¹⁸

14 Ustanovení § 103 odst. 5 zákoníku práce.

15 Ustanovení § 16 odst. 2 a 3 zákoníku práce.

16 KVASNICOVÁ, Jana, ŠAMÁNEK, Jiří a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2015, s. 177. ISBN 978-80-7478-879-6.

17 Ustanovení § 3 odst. 2 antidiskriminačního zákona.

18 Jednotlivá podmínka může v konkrétní situaci relativizovat jinou podmínku. Například finanční zátěž nebude představovat natolik silné kritérium v případě, že existuje dostupná finanční pomoc k realizaci opatření. Podobně může být míra užitku konkrétního opatření pro zaměstnance s postižením vyvážena stejně efektivním alternativním opatřením, ke kterému např. zaměstnavatel přistoupí z důvodu nižší finanční zátěže. Viz KVASNICOVÁ, Jana, ŠAMÁNEK, Jiří a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2015, s. 179. ISBN 978-80-7478-879-6.



C.2.2 Přiměřené opatření v zaměstnání – právo EU a judikatura SDEU

Co vše může být přiměřeným opatřením, vyplývá z práva EU¹⁹ a judikatury Soudního dvora Evropské unie (dále také „SDEU“). Judikatura dává také obecná vodítka, jak by zaměstnavatelé měli správně postupovat a jakému jednání by se měli vyvarovat, aby se nedopustili diskriminace.²⁰ Povinnost přijímat přiměřená opatření se vztahuje na zaměstnávání všech zaměstnanců se zdravotním postižením.²¹ Z této povinnosti nelze vyloučit určité skupiny zaměstnavatelů (například zaměstnavatele v soukromém sektoru), případně zbavit ochrany určité skupiny zaměstnanců (například zaměstnance s postižením, kteří pečují o děti). Právo EU nevyžaduje, aby osoba, která není kvalifikovaná pro výkon podstatných funkcí daného pracovního místa, byla přijata nebo zůstala zaměstnána, aniž je dotčena povinnost poskytovat osobám se zdravotním postižením přiměřené opatření.²² Z rozhodovací činnosti SDEU plyne, že zaměstnavatelé musejí postupovat velmi opatrně při výběru zaměstnanců, které propustí ze zaměstnání. Pokud z důvodu nižší produktivity či častější nepřítomnosti v práci (tedy z *prima facie* objektivních a rozumných důvodů) zaměstnavatel propustí zaměstnance s postižením, vůči kterému ale nepřijal žádná přiměřená opatření, ačkoliv o ně zaměstnanec opakovaně prokazatelně žádal a byl odmítnut, může se dopustit nepřímé diskriminace.²³ Právo EU dále uvádí, že by v zaměstnání měla být přijímána vhodná opatření, tj. účinná a praktická opatření k přizpůsobení pracoviště zdravotnímu postižení, například přizpůsobením pracovních prostorů a zařízení, režimu pracovní doby, dělby úkolů nebo poskytnutím vzdělávacích nebo zaškolovacích opatření.²⁴ SDEU uvedl, že přiměřené opatření zahrnuje nejen fyzická, ale také organizační opatření (například zkrácení pracovní doby).²⁵ Přestože prozatím neexistuje rozhodnutí na evropské úrovni, které by uznalo „výkon práce z jiného místa (*teleworking* nebo *home office*)“ jako přiměřené opatření pro zaměstnance s postižením, běžně s ním takto pracují soudy a orgány pro rovné zacházení v zahraničí²⁶ a také veřejný ochránce práv.²⁷

C.2.3 Místo a druh vykonávané práce – posouzení dvou klíčových argumentů stěžovatelky

Stěžovatelka se domnívá, že nařízením výkonu práce v Praze zaměstnavatel porušil původní podmínky, za kterých pracovní poměr původně vznikl (tj. práce v režimu „*home office*“), včetně podmínek pro vyplacení příspěvku na společensky účelné pracovní

19 Zejména Směrnice Rady 78/2000/ES, ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (dále také „rámcová směrnice“).

20 Za tímto účelem jsou vydávány i různé osvětové a podpůrné materiály. Např. Evropská komise. *Jak uvádět do praxe přiměřené úpravy – Příručka slibných postupů*. [online] Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020. ISBN 978-92-76-19208-4.

21 Rozsudek Soudního dvora ze dne 4. července 2013, Evropská komise proti Italské republice, C-312/11.

22 Bod 17 odůvodnění rámcové směrnice.

23 Rozsudek Soudního dvora ze dne 11. září 2019, DW proti Nobel Plastiques Ibérica SA, C-397/18.

24 Bod 20 odůvodnění rámcové směrnice.

25 Rozsudek Soudního dvora ze dne 11. dubna 2013, HK Danmark proti Dansk almennyttigt Boligselskab a proti Dansk Arbejdsgiverforening, jednající za Pro Display A/S, C-335/11 a C-337/11.

26 Srov. Equinet – European Network of Equality Bodies. *Reasonable accommodation for persons with disabilities: Exploring challenges concerning its practical implementation. Discussion Paper*. [online] Brussels: Equinet Secretariat, 2021. ISBN 978-92-95112-46-9; dostupné z <https://equineteurope.org/publications/reasonable-accommodation-for-persons-with-disabilities/>.

27 Zpráva veřejného ochránce práv ze dne 5. 2. 2016, sp. zn. 48/2013/DIS, <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/3692>; dopis veřejného ochránce práv ze dne 27. 3. 2017, sp. zn. 3532/2016/VOP, <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/5052>.



místo od ÚP. Stěžovatelka zejména zdůrazňuje, že bez uvedení jejího bydliště jako místa výkonu práce v pracovní smlouvě by zaměstnavatel nezískal veřejné finanční prostředky na uhrazení její mzdy od ÚP. Stěžovatelka dále zastává názor, že jí zaměstnavatel po návratu z rodičovské dovolené a pracovní neschopnosti nabízel práci, která byla v rozporu s druhem vykonávané práce sjednaným v pracovní smlouvě. Oba argumenty rozeberu odděleně, protože si vyžadují podrobnější analýzu.

C.2.3.1 Místo výkonu práce

Stěžovatelka předložila písemné důkazy o tom, že v roce 2014 zaměstnavatel hledal na obsazení pozice člověka s postižením bez ohledu na jeho bydliště.²⁸ Během komunikace s NF D. byl zaměstnavatel od počátku seznámen s tím, že stěžovatelka bydlí v Chomutově a nemůže pravidelně cestovat do Prahy.²⁹ Místo výkonu práce bylo předmětem další komunikace mezi stěžovatelkou a zaměstnavatelem v době, kdy zaměstnavatel řešil poskytnutí příspěvku od ÚP. Zaměstnavatel výslovně uvedl, že ÚP „nevadí“, že místo výkonu práce bude uvedeno v místě bydliště stěžovatelky. Zaměstnavatel dále tvrdil, že se s ÚP domluvil i na uvedení „adresy v Praze“ a příslušné úřednici uvedl, že stěžovatelka bude jezdit do pražské kanceláře několikrát měsíčně (tuto větu v komunikaci se stěžovatelkou doplnil emotikonem, tzv. „smile“).³⁰ K dotazu stěžovatelky, zda je „Praha“ uvedena v pracovní smlouvě jen formálně (vyjádřila obavu z požadavku na přemístění do Prahy), zaměstnavatel odpověděl kladně. Pražská adresa byla dle sdělení zaměstnavatele uvedena jen za účelem schválení „dotace“.³¹ Z další korespondence mezi stěžovatelkou a jejím zaměstnavatelem plyne, že stěžovatelka vykonávala práci z místa svého bydliště. Zaměstnavatel se proti jejímu tvrzení o uspořádání pracovního režimu mezi únorem až červnem 2015 v písemné komunikaci nehradil.

Zákoník práce umožňuje, aby si zaměstnavatel se zaměstnancem sjednali více míst pro výkon práce.³² Z pohledu zákona o zaměstnanosti a podmínek pro poskytnutí příspěvku na společensky účelná pracovní místa³³ ale není vůbec právně relevantní, zda je v pracovní smlouvě uvedeno jako místo výkonu práce pouze bydliště zaměstnance, případně pouze sídlo zaměstnavatele anebo obě místa. Místo výkonu práce není zákonným hlediskem k vyhodnocení žádosti o poskytnutí citovaného příspěvku. Při poskytnutí příspěvku na společensky účelné pracovní místo³⁴ je klíčové, zda si konkrétní uchazeč o zaměstnání může, či nemůže zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Z tohoto důvodu nemohu přisvědčit názoru stěžovatelky, že by zaměstnavatel nezískal příspěvek od ÚP, kdyby v pracovní smlouvě nebylo uvedeno jako místo výkonu práce bydliště stěžovatelky. Obdobně nelze souhlasit s argumentem zaměstnavatele, že do pracovní smlouvy bylo doplněno druhé místo výkonu práce (sídlo zaměstnavatele), aby dostal „dotaci“. Ani jeden z těchto názorů neodpovídá právní úpravě, která byla účinná na přelomu let 2014–2015 a která je (s drobnými změnami) ve stejné podobě účinná

28 E-mail jednatele společnosti pana J. ze dne 3. listopadu 2014.

29 E-mail paní K. z NF D. ze dne 3. listopadu 2014.

30 E-mail pracovnice zaměstnavatele paní L. ze dne 20. listopadu 2014.

31 E-mail pracovnice zaměstnavatele paní L. ze dne 2. února 2015.

32 Ustanovení § 34 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

33 Ustanovení § 113 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále také „zákon o zaměstnanosti“).

34 Podotýkám, že příspěvek nemusí být poskytnut jen za účelem zaměstnání člověka s postižením, ale může sloužit k podpoře zaměstnanosti všech zranitelných skupin na trhu práce.



i dnes. Nemohu samozřejmě vyloučit, že jak zaměstnavatel, tak i stěžovatelka mohli obdržet nesprávnou informaci od ÚP či jiné osoby, případně mohli příspěvek zaměnit za jiný,³⁵ ale to již není předmětem mého posouzení.

Ze všech uvedených informací mám za to, že pracovní poměr stěžovatelky vznikl s jednoznačným záměrem poskytnout pracovní příležitost člověku se zdravotním postižením s příslušnou kvalifikací a vzděláním, který bude práci konat z místa svého bydliště a nebude z důvodu svého znevýhodnění pracovat anebo pravidelně dojíždět do sídla zaměstnavatele v Praze. Tento záměr se naplnil v únoru 2015 a trval do června téhož roku. Vzhledem ke skutečnosti, že byla sjednána dvě místa výkonu práce, tak umožnění výkonu práce převážně v jednom z nich (bydlišti stěžovatelky) představuje přiměřené opatření pro zaměstnance s postižením ve smyslu § 3 odst. 2 antidiskriminačního zákona.

C.2.3.2 Druh vykonávané práce

Druh vykonávané práce je v pracovní smlouvě stěžovatelky vymezen jako „*administrativní pracovnice v oblasti pohledávek a práva*“. Tento druh práce byl vymezen i v návrhu obsahující kratší týdenní pracovní dobu.³⁶ Zaměstnavatel později uvedl, že jelikož původní práce stěžovatelky „*odpadla*“, je nucen ji zařadit na pracoviště v Praze, kde bude i nadále plnit úkoly odpovídající druhu práce, který byl sjednán v pracovní smlouvě (tj. administrativní pracovnice).³⁷ Na dotazy stěžovatelky, jakým způsobem bude probíhat přidělování a kontrola práce (otázka č. 3) a jak bude ošetřena délka pracovní doby (otázka č. 4), zaměstnavatel reagoval následovně: „*Ad 3) Přidělování práce a její kontrola bude probíhat pracovišti v Praze. Ad 4) Budete psát příchody a odchody s namátkovou kontrolou dodržování pracovní doby nadřízeným.*“ Stěžovatelka z uvedeného usoudila, že ji zaměstnavatel „*v podstatě přeřazuje na vrátnou se dvěma VŠ*“. Svůj nesouhlas vyjádřila zaměstnavateli písemně.³⁸

Domnívám se, že zaměstnavatel respektoval zákoník práce.³⁹ Z písemné komunikace je zřejmé, že nabízel stěžovatelce pozici, která odpovídala druhu práce sjednané v pracovní smlouvě (administrativní pracovnice). Stejný druh práce mohla stěžovatelka vykonávat, pokud by přistoupila na kratší pracovní úvazek. Myslím si, že stěžovatelka nesprávně interpretovala informaci o psaní příchodů a odchodů. Je zřejmé, že zaměstnavatel přímo reagoval na její dotaz ohledně délky pracovní doby. Z žádných podkladů, které mám k dispozici, nelze dovodit, že by ji chtěl přeřadit na pozici vrátné.

C.2.4 Argumenty zaměstnavatele – neexistence původní práce a dodržení povinností dle GDPR

Zaměstnavatel na moji výzvu, aby se vyjádřil k podnětu stěžovatelky, nereagoval. Jeho rozhodnutí respektuji. Na základě intenzivní komunikace mezi ním a stěžovatelkou jsem

35 Např. příspěvek na úhradu provozních nákladů, který nelze zaměstnavateli poskytnout, pokud zaměstnanec se zdravotním postižením pracuje mimo pracoviště zaměstnavatele. Srov. ustanovení § 76 odst. 3 písm. a) zákona o zaměstnanosti.

36 E-mail jednatele společnosti pana J. ze dne 24. září 2020.

37 E-mail jednatele společnosti pana J. ze dne 25. září 2020.

38 Doplnění podnětu stěžovatelky ze dne 24. září 2020 a dopis stěžovatelky adresovaný zaměstnavateli ze dne 29. září 2020.

39 Ustanovení § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce. Ustanovení se aplikuje v případech překážek v práci, které nejsou výslovně uvedeny ve výčtu § 47 zákoníku práce (např. rodičovská dovolená čerpaná až do 3 let věku dítěte).



detekoval dva argumenty, jimiž vysvětlil, proč není možné, aby stěžovatelka vykonávala práci z místa svého bydliště. Argumenty opět analyzuji každý zvlášť za účelem vyšší srozumitelnosti. Nevylučuji, že zaměstnavatel měl více relevantních důvodů, avšak já s nimi nejsem v době vydání této zprávy seznámen.

C.2.4.1 Neexistence původní práce

Zaměstnavatel tvrdil, že původní práce stěžovatelky „odpadla“. Z tohoto stručného vysvětlení není možné přesně určit, jak velké změně u zaměstnavatele v průběhu času došlo. V této souvislosti je třeba připomenout, že stěžovatelka nevykonávala práci z důvodu zákonných překážek po dobu celých pěti let. Jedná se přitom o období, kdy u zaměstnavatelů v soukromém sektoru přirozeně dochází k četným změnám v pracovních úkolech, a to v návaznosti na klientelu, dosahování zisku a nejrůznější podnikatelské strategie. Pokud by se prokázalo, že zaměstnavatel nemohl přidělovat stěžovatelce práci, kterou vykonávala z místa bydliště před vznikem pracovní neschopnosti v červnu 2015 (a to ani na zkrácený úvazek),⁴⁰ nebylo by možné považovat jeho postup (odepření výkonu práce z bydliště stěžovatelky) za diskriminační. To neplatí, pokud by tatáž práce byla přidělována jinému zaměstnanci či zaměstnankyni. Za přijetí přiměřeného opatření lze totiž považovat i přerozdělení pracovních úkolů, pokud to pro zaměstnavatele nepředstavuje nepřiměřené zatížení podle § 3 odst. 3 antidiskriminačního zákona.⁴¹

C.2.4.2 Ochrana osobních údajů

Stěžovatelka se v souvislosti s návratem do práce zaměstnavatele dotázala,⁴² jak bude zabezpečena práce s osobními údaji klientů „s ohledem na GDPR“.⁴³ Zaměstnavatel uvedl, že „i s ohledem na zachování osobních údajů dle GDPR“ není možné, aby vykonávala práci v bydlišti v Chomutově.

Zajištění ochrany osobních údajů je důležitým aspektem práce z jiného místa, který vyžaduje organizační úsilí a finanční investice.⁴⁴ Přesto se nejedná o nepřekonatelnou překážku, jak ostatně ukázal vývoj v posledním roce a půl, kdy pandemická krize přiměla zaměstnavatele rozšířit a zajistit práci mnoha zaměstnanců z domova.⁴⁵ Před nabytím účinnosti GDPR navíc platil zákon o ochraně osobních údajů, který ukládal obdobné povinnosti ohledně zabezpečení osobních dat jako GDPR.⁴⁶ Tento zákon byl účinný v době, kdy stěžovatelka konala práci pro zaměstnavatele. Ve vysvětlení zaměstnavatele proto

40 Stěžovatelka zmiňuje „zpracování rešerší, vypracování žalobních návrhů a právních stanovisek.“ Uvádí, že disponuje obsáhlou složkou listin, kterými je schopna faktickou náplň práce prokázat.

41 Bod 20 odůvodnění rámcové směrnice. Redistribuce pracovních úkolů se objevuje výslovně v některých vnitrostátních právních řádech. Srov. FERRI, D. a LAWSON, A. *Reasonable accommodation for disabled people in employment*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016. ISBN 978-92-79-55335-6, s. 70–71. S přerozdělením úkolů jako přiměřeným opatřením pracuje také ochránce. Blíže viz zpráva veřejného ochránce práv ze dne 6. 6. 2017, sp. zn. 7251/2015/VOP; <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/5768>.

42 E-mail stěžovatelky ze dne 21. září 2020.

43 Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679, ze dne 27. dubna 2016, o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (dále také „GDPR“).

44 Kritérium finanční únosnosti je explicitně zmíněno v ustanovení § 3 odst. 3 písm. b) antidiskriminačního zákona.

45 Např. LMC, Simply 5 a G82. *Průzkum mezi zaměstnavateli – Zavedená firemní opatření (květen 2020)*. Prezentovaný v pořadu Datová snídaně LMC: Dopad koronakrizy na zaměstnavatele, 2. čtvrtletí 2020 [cit. 2021-10-13]; dostupné z <https://www.youtube.com/watch?v=DdcxkWKQ1Ds>.

46 Srov. ustanovení § 13 zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.



shledávám určité rozpory. Stěžovatelka pracovala s osobními daty klientů v roce 2015 a ta musela být zabezpečena podle zákona o ochraně osobních údajů. V roce 2020 zaměstnavatel stěžovatelce vysvětluje, že její původní práce odpadla (tedy i práce s daty klientů), přesto není možné, aby práci dále vykonávala z bydliště právě s ohledem na GDPR, který podobně jako předchozí zákon chrání osobní data fyzických osob a klade správcům údajů požadavky na zabezpečení jejich zpracování. Tyto rozpory v tvrzení zaměstnavatele nemohu posoudit s ohledem na svá oprávnění. Mohou však sehrát významnou roli v případném soudním řízení.

C.2.5 Sdílení důkazního břemene v případném soudním sporu

Pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé, nebo nepřímé diskriminaci mimo jiné na základě zdravotního postižení v pracovní oblasti, je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.⁴⁷ Takový postup označujeme jako sdílení či přenos důkazního břemene.

V případě stěžovatelky nadále existují pochybnosti o důvodech, které vedly zaměstnavatele k odepření výkonu práce z místa jejího bydliště. Stěžovatelka má dostatek důkazů, které by dle ustálené judikatury a mých výzkumných zjištění⁴⁸ v soudním řízení postačovaly k přenosu důkazního břemene na zaměstnavatele. Zaměstnavatel by měl zejména vysvětlit rozdíl mezi náplní práce stěžovatelky v roce 2015 a prací, kterou ji hodlal přidělovat po jejím návratu do zaměstnání v roce 2020. Dále by měl vysvětlit situaci ohledně zabezpečení osobních dat, a jak zajišťoval výkon práce svých zaměstnanců během pandemické krize v roce 2020 s ohledem na nařízená hygienická opatření. Nepřijetí přiměřeného opatření nelze odůvodnit jakýmkoliv argumenty, ale pouze těmi, které odpovídají kritériím uvedeným v § 3 odst. 3 antidiskriminačního zákona.

C.3 Posouzení námítky obtěžování

Stěžovatelka uvádí, že se ji zaměstnavatel snažil zastrašit a poškodit její pověst v místě jejího bydliště třemi skutky: kontaktováním lékařky její nezletilé dcery, návštěvou v místě jejího bydliště za účelem předání výpovědi, uvedením poznámky o „sociálním případě“ při vyplácení zálohy na odstupné. V této části zprávy shrnu nejen právní úpravu a doktrínu týkající se obtěžování, ale také, jak na obtěžování v pracovním prostředí dlouhodobě nahlíží ochránce. Poté provedu stručné zhodnocení zjištěných skutků s ohledem na definici obsaženou v ustanovení § 4 odst. 1 antidiskriminačního zákona.

C.3.1 Obtěžování v pracovním prostředí (právní úprava, doktrína, stanoviska ochránce)

Obtěžováním se rozumí nežádoucí chování související s důvody uvedenými v § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí. Poněvadž zákon definuje obtěžování jako chování, nikoli jako jednání, může jím být jakýkoli vně zaměřený projev člověka, bez ohledu na vůli či motivaci dopustit se

47 Ustanovení § 133a zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu, ve znění pozdějších předpisů.

48 Kancelář veřejného ochránce práv. *Rozhodování českých soudů o diskriminačních sporech 2015–2019. Závěrečná zpráva z výzkumu veřejného ochránce práv.* Veřejný ochránce práv – ombudsman [online] Brno [cit. 2021-09-20], s. 27–44; dostupné z https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Vyzkum/2020-vyzkum_judikatura-DIS.pdf.



obtěžování.⁴⁹ K obtěžování tak může dojít i nezamýšleně. Stěžejní je toliko následek tohoto chování, jímž je již jmenované snížení důstojnosti člověka a vytvoření jistého kvalifikovaného nepříznivého prostředí, ať již zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího, či urážlivého. Z toho je patrné, že mimo subjektivní stránku obtěžování spočívající v individuálně pociťované újmě na důstojnosti člověka existuje i jeho objektivní stránka spočívající ve vytvoření prostředí, které by i jiné osoby v obdobném postavení pociťovaly jako neobvyklé a nežádoucí. Obě tyto stránky musejí sledované chování kumulativně naplnit.⁵⁰

Zatímco subjektivní stránka obtěžování v pracovním prostředí je dána téměř vždy (stěžovatelé či žalobci pociťují jednání zaměstnavatele vždy jako nepřátelské a ponižující), objektivní stránku je třeba zkoumat individuálně případ od případu. Podstatné je, zda za daných okolností je rozumné předpokládat, že by běžná osoba v postavení oběti pociťovala určité jednání jako „nežádoucí“, objektivně naplňující další znaky nepřístojnosti zákonnou definicí uváděné.⁵¹ To lze posoudit s ohledem na to, jak dlouho obtěžování trvalo (extenzivní kvalita) a jak závažné bylo (intenzivní kvalita).⁵² Pokud se mělo obtěžování sestávat z více skutků, které ve svém souhrnu vytvářely nepříznivé prostředí, je třeba z hlediska intenzity posuzovat všechny skutky nejen jednotlivě, ale též ve vzájemné vazbě. O obtěžování se pak jedná za předpokladu, že skutky, které se podaří prokázat, dosahují rozhodné intenzity buď jednotlivě, nebo ve svém souhrnu, je-li mezi nimi příčinná souvislost.⁵³

C.3.2 Posouzení namítaných skutků v předmětném případě

První skutek spočívající v tom, že zaměstnavatel měl kontaktovat dětskou lékařku stěžovatelčiny dcery a ptát se jí, zda je dcera skutečně nemocná, nepovažují za prokazaný. Stěžovatelka skutek tvrdí, ale nepředložila ke svému tvrzení žádný důkaz. Aby bylo možné tvrzený skutek řádně posoudit, bylo by třeba mnohem širší dokazování (např. postavit najisto, kdy přesně stěžovatelka odeslala podklady o ošetřování člena rodiny zaměstnavateli, zda skutečně zaměstnavatel kontaktoval lékařku a pokud ano, tak přesně kdy, případně jak často, které dotazy jí kladl a které z toho vyvodila dětská lékařka důsledky pro účely dalšího kontaktu se stěžovatelkou). K uvedenému dokazování nejsem na rozdíl od obecného soudu oprávněn.

Druhého skutku se měl zaměstnavatel dopustit tím, že osobně navštívil stěžovatelku v jejím bydlíšti za účelem osobního předání výpovědi, třebaže s ní stěžovatelka komunikovala denně písemnou formou. Stěžovatelka také považuje za obtěžující, že ji zaměstnavatel předtím hledal u mateřské školy její dcery a příslušníkům Policie České republiky⁵⁴ sdělil, že stěžovatelka „byla v práci naposledy před pěti lety“. Tyto skutky (jejich

49 KVASNICOVÁ, Jana, ŠAMÁNEK, Jiří a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2015, ISBN 978-80-7478-879-6, s. 187.

50 Srov. Zpráva veřejného ochránce práv ze dne 28. 3. 2018, sp. zn. 1047/2017/VOP; <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/5952>.

51 BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 240–241. ISBN 978-80-7400-618-0.

52 BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *op. cit.* s. 243.

53 Srov. Zpráva veřejného ochránce práv ze dne 16. 12. 2014, sp. zn. 231/2012/DIS, <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/1994>.

54 Policii České republiky zavolala do svého bydlíště stěžovatelka s vědomím zaměstnavatele, protože se cítila pronásledována ve smyslu ustanovení § 354 zákona č. 40/2009 Sb., trestního zákoníku, ve znění pozdějších předpisů.



souhrn) považují za prokázané, a to prostřednictvím videonahrávky.⁵⁵ Skutky ale, dle mého názoru, nenaplňují objektivní stránku obtěžování. Za prvé je třeba uznat, že výpověď z pracovního poměru je situací, která je sama o sobě emočně vypjatá a stresující, neboť zaměstnavatel jednostranně ukončuje pracovní poměr se zaměstnancem často proti jeho vůli. Nejedná se tak o běžnou pracovní situaci, kterých zaměstnavatelé řeší se zaměstnanci i několik desítek denně. V této souvislosti připomínám, že zákon dává několik možností, jak výpověď zaměstnanci doručit, přičemž osobní předání je jednou z nich.⁵⁶ Pokud zaměstnavatel využil svého práva, nelze tento postup považovat *a priori* za obtěžující. Podobně nelze považovat za obtěžující čekání před mateřskou školou, kde se zaměstnavatel důvodně domníval, že může zastihnout stěžovatelku. Průběh doručení výpovědi nenesse dle videozáznamu známky obtěžování – neobsahuje agresivní výrazy, nářky na postižení stěžovatelky, zvýšený hlas či křik, prvky nátlaku apod. Z pohledu práva je rozhodující, aby zaměstnanec výpověď prokazatelně převzal, nikoliv aby měl čas se seznámit s obsahem, jak opakovaně požadovala stěžovatelka. Pokud jde o větu, kterou zaměstnavatel sdělil příslušníkům Policie České republiky („*paní A. byla v práci naposledy před pěti lety*“), nelze ji považovat s ohledem na skutkové okolnosti případu za korektní. Na druhou stranu tento ojedinělý výrok nedosahuje intenzity obtěžování, jelikož ho zaměstnavatel před příslušníky Policie České republiky pronesl pouze jednou a dále ho již neopakoval. Celkově lze průběh doručení výpovědi považovat za standardní, nijak nevybočující z pravidel běžné lidské komunikace.

Třetí skutek, který zmínila stěžovatelka, se týkal poznámky, kterou zaměstnavatel uvedl při realizaci bezhotovostní peněžní transakce, kdy do poznámky pro příjemce platby v elektronickém bankovním účtu uvedl „*zaloha na odstupné pro sociální případ A. před radným termínem vyplaty*“. Uvedeného jednání se zaměstnavatel dopustil dne 13. listopadu 2020, tedy v okamžiku, když již pracovní poměr 2 týdny právně neexistoval. Z povahy věci tak nelze určit, jak přesně mohl zaměstnavatel vytvořit nepřátelské pracovní prostředí. Při hodnocení jsem přihlédl také k tomu, že šlo o ojedinělou poznámku vtělenou do komunikace mezi bankovními institucemi, které musejí střežit bankovní tajemství; nadto je souvislost s diskriminačními důvody (pohlaví a zdravotní postižení) v tomto specifickém případě poměrně vzdálená.

Uzavírám, že shromážděné podklady neumožňují s jistotou prokázat, že se zaměstnavatel dopustil obtěžování. První skutek je postaven pouze na tvrzení stěžovatelky. Další dva zmíněné skutky sice považují za prokázané, ale nenaplňují znaky obtěžování (objektivní stránku).

55 Z videonahrávky je zřejmé čas a datum předání výpovědi. Zaměstnavatel také k dotazu stěžovatelky stvrzuje, že ji předtím čekal u mateřské školy. K zákonnosti videonahrávek pořízených soukromými osobami a jejich přípustnosti jako důkazních prostředků viz blíže GABRIŠOVÁ, Veronika. *Kontrolní orgány. Sborník stanovisek veřejného ochránce práv*. 1. vydání. Brno: Wolters Kluwer, a. s., 2016, ISBN 978-80-7552-442-3, s. 25–31.

56 Ustanovení § 334 odst. 2 písm. a) zákoníku práce: „*Písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti; není-li to možné, může ji zaměstnavatel doručit zaměstnanci, kdekoliv bude zaměstnanec zastížen.*“ K tomu podrobněji komentář: „*Mezi vyjmenovanými náhradními způsoby doručení má zaměstnavatel možnost volby, přičemž legislativní výčet možných způsobů nestanoví hierarchii jejich užití, tzn., náhradní způsoby doručení jsou postaveny na roveň. Když nebude možné písemnost doručit na pracovišti a zaměstnavatel, popř. jím pověřená osoba, ji bude chtít doručit zaměstnanci osobně, stále platí, že tak zaměstnavatel může učinit kdekoliv jinde, kde se mu podaří zaměstnance zastihnout – v jeho bydlišti, kině, fitness centru nebo na ulici. Zaměstnavatel není ani nijak časově omezen, může tak učinit v zásadě kdykoliv – v pracovní době či mimo ni, ve večerních hodinách, třeba i v neděli anebo o svátcích.*“ DOLEŽÍLEK, J. a kol. *Zákoník práce: Komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2021-10-18]. ASPI_ID KO262_2006CZ; dostupné z www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.



C.4 Posouzení námitky pronásledování

Poslední forma diskriminace, kterou v této zprávě posoudím, je pronásledování. Pronásledováním se rozumí nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle antidiskriminačního zákona.⁵⁷ K pronásledování může dojít během trvání pracovněprávního vztahu, ale i po jeho skončení.⁵⁸ Stěžovatelka mě upozornila, že diskriminace ze strany stěžovatele pokračuje i po skončení pracovního poměru. Jelikož zaměstnavatel odvedl zálohy na daň z příjmů v nesprávné výši (bez slevy na invaliditu druhého stupně), byla stěžovatelka poškozena na svých právech (v daňové oblasti a při získání podpory v nezaměstnanosti).

Právní úprava říká, že zaměstnavatel jako plátcе daně sníží vypočtenou zálohu na daň o měsíční slevy, pokud u něj zaměstnanec učinil „prokazatelně“ prohlášení (do 30 dnů po vstupu do zaměstnání a každoročně nejpozději do 15. února) a prokázal nárok na slevy.⁵⁹

V případě stěžovatelky v úvahu připadala:

- základní sleva na poplatníka [§ 35ba odst. 1 písm. a)],
- základní sleva pro invaliditu druhého stupně [§ 35ba odst. 1 písm. c)],
- sleva na držitele průkazu ZTP/P [§ 35ba odst. 1 písm. e)],
- daňové zvýhodnění na vyživované dítě [§ 35c].

Nárok na základní slevu na poplatníka se neproказuje. Slevy a zvýhodnění se ale obecně mohou uplatnit jen jednou, proto lze prohlášení učinit jen u jednoho zaměstnavatele.⁶⁰ Obecně se postupuje tak, že zaměstnanec u zaměstnavatele podepíše „růžové“ prohlášení poplatníka – formulář volně dostupný na internetu. Zákon ale nestanoví povinnost učinit prohlášení na tiskopisu, proto postačí jakékoliv prokazatelné prohlášení poplatníka. Nárok na slevu pro invaliditu se proказuje poprvé (po vstupu do zaměstnání) rozhodnutím o přiznání invalidního důchodu a každoročně dokladem o výplatě důchodu.

Není pochyb o tom, že zaměstnavatel věděl o tom, že je stěžovatelka nadále invalidní ve druhém stupni (např. z jejího e-mailu ze dnů 13. září nebo 1. října 2020). E-mailem ze dne 5. října 2020 se právní zástupkyně zaměstnavatele dotázala právní zástupkyně stěžovatelky, zda bude „za rok 2020 uplatňovat: 1) odčitatelnou položku na dítě a 2) odčitatelnou položku ZTP – pokud ano, ať doloží potvrzení o přiznaném ZTP za rok 2020“. Tuto slevu a zvýhodnění stěžovatelka uplatnit nechtěla. Z předložených listin vyplývá, že zaměstnavatel za září a říjen 2020 snížil zálohu na daň o základní slevu na poplatníka, ačkoliv stěžovatelka nepodepsala standardní formulář prohlášení poplatníka. Nesnížil ji ale o základní slevu na invaliditu. Argumentace zaměstnavatele odpovídá stěžovatelky a obsahem dohody o ukončení pracovního poměru neobstojí, protože se netýkájí slevy pro invaliditu, ale jiné slevy (na průkaz ZTP/P). Stěžovatelka sice nepodepsala prohlášení poplatníka, z korespondence však není pochyb o tom, že měla jediného zaměstnavatele a že zaměstnavatel věděl i o její invaliditě druhého stupně.

⁵⁷ Ustanovení § 4 odst. 3 antidiskriminačního zákona.

⁵⁸ Rozsudek Soudního dvora ze dne 22. září 1998, Belinda Jane Coote proti Granada Hospitality Ltd., C-185/97.

⁵⁹ Ustanovení § 38h odst. 4 a 5 a § 38k zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále také „zákon o daních z příjmů“).

⁶⁰ Ustanovení § 35k odst. 3 a 4 zákona o daních z příjmů.



Zákon o daních z příjmů ukládá zaměstnanci povinnost prokázat skutečnosti rozhodné pro poskytnutí měsíční slevy na dani. Zaměstnavateli výslovně neukládá povinnost informovat zaměstnance o možnosti učinit prohlášení a vyzvat ho k prokázání nároku na uplatněné slevy, jde však o běžnou praxi. Není jasné, proč zaměstnavatel stěžovatelce neposlal formulář prohlášení. E-mailem ze dne 5. října 2020 ji konkrétně vyzval k prohlášení o dvou skutečnostech a prokázání jedné z nich. Nejspíš z důvodu administrativní chyby – nerozlišování slevy na invaliditu a na držení průkazu ZTP/P – ji ale vyzval k prohlášení a prokázání ve vztahu ke slevě na průkaz ZTP/P, nikoliv na samotnou invaliditu druhého stupně. Striktně vzato, stěžovatelka zaměstnavateli neprokázala nárok na slevu na invaliditu během trvání pracovního poměru. Potvrzení o výplatě invalidního důchodu zaměstnavateli zaslala až v prosinci 2020. Není stále jasné, proč ji k tomu zaměstnavatel nevyzval, když to udělal ve vztahu k průkazu ZTP/P.

Ať již byly příčiny tohoto stavu jakékoliv, s ohledem na zákonnou definici pronásledování jsem nezjistil příčinnou souvislost mezi uplatněním práv podle antidiskriminačního zákona (žádostí o úpravu pracovních podmínek v souvislosti s mateřstvím a zdravotním postižením, podání podnětu ochránci) a znevýhodněním, kterému byla stěžovatelka po určitou dobu vystavena v daňové oblasti a v přístupu k podpoře v nezaměstnanosti. Proto se v konkrétním případě nejedná o pronásledování. Z následné komunikace je zřejmé, že stěžovatelka základní slevu pro invaliditu získala, jelikož podala daňové přiznání a podpora v nezaměstnanosti jí byla vyplacena v květnu 2021. Jsem rád, že se výše uvedené administrativní nedopatření podařilo napravit zákonnými mechanismy.

D. Informace o dalším postupu

Jakkoliv byly vztahy mezi stěžovatelkou a zaměstnavatelem napjaté, dospěl jsem k závěru, že zaměstnavatel se vůči stěžovatelce **nedopustil přímé diskriminace, obtěžování a pronásledování.**

Důvodné pochybnosti i nadále panují ohledně **nepřímé diskriminace z důvodu zdravotního postižení.** Existenci nepřímé diskriminace (§ 3 odst. 2 antidiskriminačního zákona) může s konečnou platností prokázat (nebo vyvrátit) pouze nezávislý soud.

Stěžovatelka má právo podat antidiskriminační žalobu podle § 10 antidiskriminačního zákona. Toto právo není dotčeno tím, že uzavřela dohodu o ukončení pracovního poměru. Posouzení námitky diskriminace zasílám stěžovatelce i zaměstnavateli. Pokud se některá ze stran bude chtít k mým závěrům vyjádřit, nechť tak učiní do 30 dnů od doručení.

Brno 30. listopadu 2021

JUDr. Stanislav Křeček v. r.
veřejný ochránce práv
(posouzení je opatřeno elektronickým podpisem)