



### Případová studie č. 1 – přístup k zaměstnání

Paní Radostná je podnikavá žena a ihned po odchodu z dřívějšího zaměstnání (výpověď pro nadbytečnost) začala hledat novou práci. Jednoho dne ji zaujal inzerát zveřejněný na internetových stránkách personální agentury Dream job, s. r. o. (dále jen „Agentura“) a také na stránkách <http://www.beremetehned.cz/>, které tato Agentura provozuje.

Na zveřejněný inzerát, který informoval o výběrovém řízení na obsazení pozice personálního referenta a nabízel zájemci silné společnosti se zahraničním kapitálem, reagovala paní Radostná dne 2. 4. 2014. Do výběrového řízení se přihlásila zasláním životopisu a motivačního dopisu. Druhého dne, tj. 3. 4. 2014 pak obdržela od Agentury automaticky zasílaný e-mail potvrzující formálně přijetí její poptávky zprostředkování zaměstnání.

Krátce poté (téhož dne) následoval ještě e-mail s požadavkem na doplnění údaje o roku narození. Administrativní pracovnice Agentury, která se se stěžovatelkou spojila, formulovala žádost o doplnění požadovaného údaje jako podmínku pro zařazení do databáze uchazečů o zaměstnání. Výslovně bylo v e-mailové zprávě uvedeno následující: „Vážená paní Radostná., abychom Vás mohli zařadit do naší databáze uchazečů, budu potřebovat znát Váš rok narození. Děkuji za zaslání a ochotu...“). Paní Radostná doplnit údaj o svém věku odmítla. Jelikož na její emailovou odpověď nikdo nereagoval, nabyla dojmu, že do databáze Agentury následně zařazena nebyla. O tom ji usvědčila skutečnost, že ani nebyla pozvána k pohovoru na pracovní pozici, o níž se ucházela ve výběrovém řízení.

Paní Radostná je přesvědčena, že požadavek uvedení věku pro zařazení do databáze uchazečů o zaměstnání spravované personální agenturou zprostředkovávající kontakt mezi nabídkou a poptávkou práce je diskriminací z důvodu věku v oblasti přístupu k zaměstnání.

Obrátila se proto na veřejnou ochránkyni práv, jelikož se cítila poškozena na svých právech.

Ochránkyně se neprodleně obrátila na Agenturu. Odpověděla jí ale advokátní kancelář JUDr. Nevinného, která Agenturu zastupuje. JUDr. Nevinný v písemném vyjádření rezolutně popřel jakékoli diskriminační jednání svého klienta.

Na obhajobu Agentury uvedl, že rok narození uchazeče o zaměstnání je jedním z nezbytných údajů potřebných pro komunikaci s případným zaměstnavatelem. Dále upozornil, že Agentura žádným způsobem neovlivňuje výběrové řízení; v případě objednávky „koncového klienta“ (tj. poptávajícího zaměstnavatele) vyhledává vhodné uchazeče o zaměstnání ze své databáze, jejichž „slepé životopisy“ následně klientovi (potenciálnímu zaměstnavateli) zasílá. JUDr. Nevinný zdůraznil, že sama Agentura nemá zájem třídit uchazeče o zaměstnání podle jejich věku, vždy se jedná o požadavek jeho „koncového klienta“, potenciálního zaměstnavatele, který není schopna ovlivnit.

K případu paní Radostné JUDr. Nevinný uvedl, že Agentura její žádost ze dne 2. 4. 2014 zaevidovala. Potvrdil, že sdělení údaje o roku narození je obecnou podmínkou pro zařazení do databáze uchazečů o zaměstnání. Vysvětlil, že Agentura údaj o věku vkládá do životopisů, které následně zasílá svým „koncovým klientům“. Dále zdůraznil, že ze strany Agentury není možné, aby byl uchazeč kvůli věku z výběrového řízení vyřazen. Parametry, podle kterých se vhodný uchazeč vybírá, určuje vždy „koncový klient“, který má konečné slovo při výběru uchazečů.

Právní zástupce Agentury zařazení paní do databáze uchazečů dokládá přiložený „printscreenem“ vloženého záznamu do databáze uchazečů o zaměstnání, který vede Agentura. Údaj o věku v tomto záznamu se však neshoduje s věkem paní Radostné. Záznam s datem a časem poslední aktualizace 6. 4. 2014, 11:55:21 hod., uvádí věk 38 let, zatímco paní Radostná má 57 roků, a svůj věk Agentuře ani na výzvu nesdělila. JUDr. Nevinný ale trvá na tom, že Agentura se pokusila uchazečce o zaměstnání v rámci výběrového řízení zaměstnání zprostředkovat, poněvadž její životopis zaslala koncovému klientovi.

*Stala se paní Radostná obětí diskriminace na základě věku?*

*Pokud ano, kdo se podle Vás diskriminace dopustil, o jakou formu diskriminace šlo a koho by tedy mohla žalovat?*

*Pokud nikoliv, pokuste se své stanovisko odůvodnit.*

*Který státní orgán by se věci měl/mohl zabývat?*

*V čem spatřujete výhody a nevýhody systému personálních agentur? Máte s nimi osobní zkušenost?*