



Michal Hubálek
Martina Štěpánková
Ladislav Zamboj

trh práce a diskriminace

PORADNA PRO OBČANSTVÍ/
OBČANSKÁ A LIDSKÁ PRÁVA

Praha, 2008

Tato publikace vychází díky laskavé podpoře Evropské unie z prostředků programu Transition Facility v projektu Systémové potírání diskriminačních praktik na trhu práce. Projekt je dále spolufinancován Ministerstvem práce a sociálních věcí v rámci podpory Programu B – Podpora sociálních služeb, které mají nadregionální či celostátní charakter.



Tento dokument je vytvořen za finanční pomoci Evropské unie.

Za obsah tohoto dokumentu je výhradně zodpovědná Poradna pro občanství/občanská a lidská práva a nelze jej v žádném případě považovat za názor Evropské unie.

© Michal Hubálek, Martina Štěpánková, Ladislav Zamboj, 2008

© Poradna pro občanství/občanská a lidská práva, 2008

Foto © Jana Štěpánová, 2008

ISBN 978–80–254–2662–3

Obsah	
ÚVOD	9
KAPITOLA 1	Rovné zacházení na trhu práce 12
1.1.	Právní rámec 12
1.2.	Výklad pojmů souvisejících 17 s rovným zacházením a diskriminací
1.3.	Přístup k zaměstnání 20
1.4.	Diskriminace v zaměstnání 24
1.5.	Přípustné formy rozdílného zacházení v pracovněprávních vztazích 27
1.6.	Pozitivní opatření 29
KAPITOLA 2	Diskriminace v pracovní inzerci 34
KAPITOLA 3	Nerovné zacházení z důvodu předchozího odsouzení 36
KAPITOLA 4	Možnosti obrany proti nerovnému zacházení v pracovněprávních vztazích 40
4.1.	Vyjednávání nebo podání stížnosti nadřízenému 40
4.2.	Mediace 41
4.3.	Podání podnětu ke správnímu orgánu 42
4.4.	Úřady práce 42
4.5.	Inspektoráty práce 44
4.6.	Soudní cesta 45
KAPITOLA 5	Judikatura 60
5.1.	Evropský soudní dvůr 60
5.2.	Vnitrostátní soudy 64
KAPITOLA 6	Problematika osob propuštěných z výkonu trestu 69
6.1.	Před propuštěním z výkonu trestu odnětí svobody 69
6.2.	Po propuštění z výkonu trestu odnětí svobody 71
KAPITOLA 7	Úřady práce a jejich činnost v oblasti ochrany před diskriminací 75
7.1.	Kontrolní činnost úřadů práce v oblasti diskriminace na trhu práce 75

7.2.	Vnímaná omezení v kontrolní činnosti úřadů práce	78	z pohledu individuálního stěžovatele	
7.3.	Postavení stěžovatele v kontrolním řízení	78		
7.4.	Dokazování v kontrolním řízení	79		
7.5.	Sankce	81		
7.6.	Poradenství	82		
7.7.	Diskriminace v pracovní inzerci	83	z pohledu úřadů práce	
KAPITOLA 8	Vzory podání	87		
8.1.	Žádost zaměstnavateli o řešení	88	pracovněprávního sporu mediací	
8.2.	Oznámení o zveřejnění nabídky	90	zaměstnání diskriminačního charakteru	
8.3.	Podnět k provedení kontroly zaměstnavatele	92	úřadem práce	
8.4.	Podnět k provedení kontroly zaměstnavatele	94	úřadem práce (diskriminace z důvodu věku při přijímacím pohovoru)	
8.5.	Diskriminace v zaměstnání – stížnost zaměstnance	98	zaměstnavateli na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů	
8.6.	Žádost odborové organizaci o projednání stížnosti	100	zaměstnance se zaměstnavatelem	
8.7.	Podnět inspektorátu práce ke kontrole zaměstnavatele	102		
8.8.	Žádost o osvobození od povinnosti hradit	104	soudní poplatky	
8.9.	Žádost o bezplatné přidělení advokáta	106	v soudním řízení	
8.10.	Žaloba na ochranu před diskriminací	108	v přístupu k zaměstnání	
8.11.	Žaloba na ochranu osobnosti – obtěžování	114	na pracovišti	
8.12.	Žaloba na náhradu škody dle zákoníku práce –	118	odstranění následků porušení zásady rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty	
8.13.	Oznámení zaměstnavateli o trvání na dalším	124	zaměstnávání	
8.14.	Žaloba na neplatnost rozvázání pracovního poměru	126		
8.15.	Odvolání – obecně	130		
8.16.	Žádost o zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání	134		
8.17.	Žádost o poskytnutí finančního příspěvku na úhradu	136	nezbytných potřeb	
8.18.	Žádost o prominutí povinnosti hradit náklady	138	výkonu trestu odnětí svobody	
8.19.	Žádost o zahlazení odsouzení	141		

ÚVOD

Předkládaná publikace si klade za cíl poskytnout základní orientaci v problematice diskriminace v přístupu k zaměstnání a v samotném zaměstnání. Je určena především pro osoby, které přicházejí dle našeho názoru nejčastěji do styku s „oběťmi“ diskriminace a které jim v těchto situacích poskytují pomoc formou odborného poradenství. Těžiště publikace bylo kladeno na možnosti jejího praktického využití při řešení případů diskriminačního jednání v souvislosti s trhem práce. Z tohoto důvodu obsahuje publikace detailní výčet možností obrany „obětí“ diskriminace, a to včetně vzorů případných podání a kontaktů na instituce, které se problematikou diskriminace zabývají.

Publikace je složena z osmi kapitol, z nichž první je věnována především obecně teoretickému úvodu do problematiky diskriminace v oblasti přístupu k zaměstnání i v samotném zaměstnání včetně vymezení nejčastěji používaných pojmů a jejich přiblížení na praktických příkladech. Druhá kapitola je zaměřena na možnou diskriminaci v pracovní inzerci a při přijímacích pohovorech. Zvláštní pozornost je věnována problematice nerovného zacházení na trhu práce z důvodu předchozího odsouzení (záznamu v rejstříku trestů), která tvoří samostatnou třetí kapitolu. Kapitola čtvrtá se podrobně věnuje možnostem obrany proti diskriminačnímu jednání, kdy je hlavní důraz kladen na doposud velmi málo využívanou metodu mediace. Pátá kapitola publikaci doplňuje o relevantní vnitrostátní i mezinárodní judikaturu s diskriminační tematikou, kapitola šestá je věnována problematice osob propuštěných z výkonu trestu odnětí svobody (poskytuje návod pro řešení možných situací). Sedmá kapitola obsahuje doporučení ke zkvalitnění kontrolní činnosti úřadů

práce v oblasti ochrany před diskriminací a poslední část obsahuje vzory nejčastěji se vyskytujících podání v této oblasti. Součástí publikace je CD, které v elektronické podobě obsahuje předkládané vzory (včetně návodu pro jejich použití), dále adresář institucí zabývajících se diskriminací, relevantní právní předpisy v této oblasti a elektronickou verzi užívaných formulářů.

Předkládaná publikace byla připravována v době, kdy byl v legislativním procesu návrh zákona o rovném zacházení a právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon) a návrh novely zákona o zaměstnanosti. Ke dni dokončení publikace nebyl legislativní proces přijímání antidiskriminačního zákona a novely zákona o zaměstnanosti ukončen, publikace proto byla zpracována ve variantách tak, aby byla pro příjemce využitelná bez ohledu na to, zda budou uvedené návrhy přijaty či nikoli. (Návrhy v legislativním procesu jsou uvedeny kurzivou.)

KAPITOLA 1

ROVNÉ ZACHÁZENÍ NA TRHU PRÁCE

Kapitola je zaměřena na podrobné přiblížení zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace v oblasti přístupu k zaměstnání i v samotném zaměstnání. Nezbytný teoretický úvod spolu s výkladem používaných termínů je z důvodu lepší srozumitelnosti doplněn praktickými příklady.

1.1. PRÁVNÍ RÁMEC

Povinnost zajišťovat rovné zacházení a zákaz diskriminace lze z vnitrostátních předpisů vyvozovat především z čl. 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod (dále jen „Listina“),¹ který stanoví, že základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnosti nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení. Výčet diskriminačních důvodů v Listině je pouze demonstrativní, není tedy konečný a lze jej výkladem rozšiřovat. Zákaz diskriminace se tak vztahuje např. i na zdra-

¹ Usnesení č. 2/1993 Sb., předsednictva České národní rady ze dne 16. 12. 1992 o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku ČR (v dalším textu jen „Listina“).

votní postižení, sexuální orientaci a další diskriminační důvody. Čl. 26 Listiny poté zakotvuje právo na práci spolu s právem na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost, jako základní lidská práva. Podrobnější úprava je poté uvedena v čl. 28 Listiny, který stanoví, že zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky, a v čl. 29 Listiny, který zaručuje zvýšenou ochranu zdraví při práci a zvláštní pracovní podmínky ženám, mladistvým a osobám se zdravotním postižením. Mladistvým a osobám se zdravotním postižením je dále garantováno právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání. Další úprava je delegována na zákonný právní předpis.

V zákonných předpisech regulujících pracovněprávní vztahy je třeba rozlišovat ochranu před diskriminací v oblasti přístupu k zaměstnání (před zahájením pracovního poměru) a v samotném zaměstnání (po uzavření pracovní smlouvy).

Přístup k zaměstnání upravuje zákon o zaměstnanosti,² který v § 4 zakotvuje zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání, tedy při ucházení se o volná pracovní místa a při výběru budoucích zaměstnanců. Zákon o zaměstnanosti zakazuje diskriminaci z celé řady diskriminačních důvodů, jako jsou pohlaví, sexuální orientace, rasový nebo etnický původ, národnost, státní občanství, sociální původ, rod, jazyk, zdravotní stav, věk, náboženství či víra, majetek, manželský a rodinný stav nebo povinnosti k rodině, politické nebo jiné smýšlení, členství a činnost v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů. Výčet je na rozdíl od Listiny taxativní, nelze jej tedy dále prostřednictvím výkladu rozšiřovat. Dále zákon podrobně definuje jednání, které je možno označit jako diskriminační (zakázané) při uplatňování práva na zaměstnání, včetně zákazu činit nabídky zaměstnání diskriminačního

² Zákon. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění (v dalším textu jen „zákon o zaměstnanosti“).

charakteru,³ a zároveň i možnosti obrany proti tomuto jednání. *Bude-li přijata navrhovaná novela zákona o zaměstnanosti, bude podrobná antidiskriminační úprava ze zákona o zaměstnanosti vypuštěna, včetně výčtu diskriminačních důvodů, a ten bude dále pokud jde o výklad pojmů a možnosti ochrany před diskriminačním jednáním odkazovat na antidiskriminační zákon. Přijetí navrhované novely ve stávající podobě by tak podstatným způsobem omezilo ochranu před diskriminací při přijímání do zaměstnání, neboť výčet diskriminačních důvodů obsažených v antidiskriminačním zákoně je podstatně užší.*

Zákaz diskriminace a povinnost zajišťovat rovné zacházení jsou zakotveny také v zákoně o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů,⁴ který upravuje např. služební poměry Policie ČR, Hasičského záchranného sboru ČR nebo Vězeňské služby ČR, dále v zákoně o vojácích z povolání⁵ a služebním zákoně.⁶

Rovné zacházení a ochranu před diskriminací za trvání pracovního poměru upravuje zákoník práce.⁷ Zákaz diskriminace se vztahuje na pracovní podmínky zaměstnanců, jejich odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Pokud jde o možnosti obrany proti diskriminačnímu jednání a výklad pojmů v této oblasti, zákoník práce odkazuje na antidiskriminační zákon. Zásada rovného zacházení v oblasti odměňování zaměstnanců je dále podrobněji upravena v § 110 odst. 1 zákoníku práce tak, že za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.

³ § 12 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti.

⁴ § 77 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, v platném znění.

⁵ § 2 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, v platném znění.

⁶ § 80 zákona č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), v platném znění (účinnost od 1. ledna 2009).

⁷ § 16 a § 17 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění (v dalším textu jen „zákoník práce“).

V § 14 zákoník práce dále stanoví, že zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

Povinnost zajišťovat rovné zacházení a zákaz diskriminace by měly být do budoucna podrobně a komplexně upraveny zákonem o rovném zacházení a ochraně před diskriminací (antidiskriminační zákon). Antidiskriminační zákon zakáže diskriminaci z důvodu rasy a etnického původu, národnosti, pohlaví, věku, sexuální orientace, zdravotního postižení, náboženství a víry, a to v zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, v pracovních a služebních poměrech a při jiné závislé činnosti, v odměňování a také v dalších oblastech. Antidiskriminační zákon definuje pojmy související s rovným zacházením a zakotvuje žalobu na ochranu před diskriminací.

Na mezinárodní úrovni je ochrana před diskriminací upravena úmluvami OSN i Rady Evropy, jimiž je vázána i ČR. Jedná se zejména o Všeobecnou deklaraci lidských práv,⁸ Úmluvu o odstranění všech forem rasové diskriminace,⁹ Úmluvu o odstranění všech forem diskriminace žen,¹⁰ Pakt o občanských a politických právech, Pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech,¹¹ Úmluvu o ochraně lidských práv a základních svobod,¹² Evropskou sociální chartu (dosud neratifikována),¹³ Úmluvu Mezinárodní organizace práce o diskriminaci v zaměstnání a povolání¹⁴ a Úmluvu Mezinárodní or-

⁸ Čl. 2 odst. 1 Všeobecné deklarace lidských práv.

⁹ Čl. 5 Úmluvy o odstranění všech forem rasové diskriminace (vyhláška ministra zahraničních věcí č. 95/1974 Sb.).

¹⁰ Čl. 11 Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen (vyhláška ministra zahraničních věcí č. 62/1987 Sb.).

¹¹ Čl. 26 Paktu o občanských a politických právech a Paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech (vyhláška ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb.).

¹² Čl. 14 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod (sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí 209/1992 Sb.).

¹³ Evropská sociální charta (sdělení ministerstva zahraničních věcí č. 14/2000 Sb. m. s.).

¹⁴ Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 465/1990 – Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 111.

ganizace práce o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty.¹⁵

Podrobnou právní úpravu ochrany před diskriminací je možno nalézt v právu Evropského společenství. Čl. 13 Smlouvy o založení Evropského společenství zmocňuje Evropskou radu, aby přijímala opatření k boji proti diskriminaci na základě rasy a etnického původu, náboženského vyznání nebo světového názoru, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace; v návaznosti na toto ustanovení přijala Evropská rada celou řadu antidiskriminačních směrnic.¹⁶ Čl. 141 Smlouvy o založení Evropského společenství zavazuje členské státy EU zajistit uplatnění zásady rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty.

¹⁵ Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 450/1990 Sb. – Úmluva č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty.

¹⁶ Jedná se zejména o tyto směrnice (umístěny na příloženém CD v sekci právních předpisů):

- směrnice Rady 76/207 EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky,
- směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. 9. 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/ EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, směrnice Rady 2000/43 ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu či etnický původ, dále směrnice Rady,
- směrnice Rady 2000/78 ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání,
- směrnice Rady 75/117 EHS ze dne 10. února 1975, o sblížení právních předpisů členských států, týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy,
- směrnice Rady 79/7/EHS ze dne 19. prosince 1978 o postupném a zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení,
- směrnice Rady 96/97/ES ze dne 20. prosince 1996, kterou se mění směrnice č. 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků,

1.2. VÝKLAD POJMŮ SOUVISEJÍCÍCH S ROVNÝM ZACHÁZENÍM A DISKRIMINACÍ

Pojem diskriminace je dnes používán běžně v mnoha oblastech, ne vždy však může být zcela zřejmé, jaké jednání označuje. V nejobecnější rovině je možno slovo „diskriminace“ nahradit spojením „nerovné zacházení“, avšak ne každé nerovné zacházení můžeme označit za diskriminaci. **Diskriminací je jednání (i opominutí), které spočívá v rozdílném (méně výhodném) zacházení z určitého (diskriminačního) důvodu v téže (či srovnatelné) situaci, pokud pro toto jednání není ospravedlnitelný důvod.** Takové jednání je v rozporu se zákonem. Právní předpisy rozlišují diskriminaci přímou a diskriminaci nepřímou, přičemž za diskriminaci považují také obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci. Pro pochopení problematiky rovného zacházení a zákazu diskriminace je nezbytné nejprve objasnit uvedené pojmy:

Přímá diskriminace – jednání, kdy je, bylo nebo by bylo na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů s uchazečem o zaměstnání nebo zaměstnancem zacházeno při jeho uplatňování práva na zaměstnání nebo v pracovním poměru méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, s výjimkou jednání uvedeného v podkapitole 1.5.

Nepřímá diskriminace – jednání, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup zaměstnavatele znevýhodňuje či zvyhodňuje jednoho uchazeče o zaměstnání nebo zaměstnance vůči jinému na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů. Opět s výjimkou jednání specifi-

– směrnice Rady 86/613 EHS ze dne 11. prosince 1986 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné, včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství,

– směrnice Rady 2004/113 ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování,

– směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. 7. 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

kovaného v podkapitole 1.5. Judikatura Evropského soudního dvora vymezila následující znaky nepřímé diskriminace:

- uplatnění pravidla, které se vztahuje na všechny bez rozdílu,
- výsledkem uplatnění pravidla je rozdílné zacházení,
- toto rozdílné zacházení znevýhodňuje určitou skupinu, přímo vymezenou diskriminačním důvodem,
- toto rozdílné zacházení není odůvodněno oprávněným účelem ani přiměřenými a nezbytnými prostředky.

Nepřímá diskriminace z důvodu zdravotního postižení – nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního postižení se rozumí odmítnutí nebo opomenutí zaměstnavatele přijmout taková přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení. Při rozhodování o tom, zda konkrétní opatření představuje nepřiměřené zatížení, je třeba vzít v úvahu zejména:

- míru užítku, kterou má osoba se zdravotním postižením z realizace opatření,
- finanční únosnost opatření pro fyzickou nebo právnickou osobu, která je má realizovat,
- dostupnost finanční a jiné pomoci k realizaci opatření,
- způsobilost náhradních opatření uspokojit potřeby osoby se zdravotním postižením. Za nepřiměřené není považováno opatření, které je fyzická nebo právnická osoba povinna učinit podle zvláštního právního předpisu.

Obtěžování – jednání, které je uchazečem o zaměstnání nebo zaměstnancem oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti uchazeče o zaměstnání či zaměstnance nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí. V praxi se může projevovat např. různými narážkami, urážkami, rasistickými či homofobními vtipy apod.

Sexuální obtěžování – jakákoliv forma nežádoucího ústního nebo jiného než ústního projevu sexuální povahy, jehož cílem nebo výsledkem je narušení důstojnosti uchazeče o zaměstnání nebo zaměstnance, zejména když se vytváří zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážející prostředí. Sexuální obtěžování může mít podobu verbální, neverbální nebo fyzickou, v praxi se může projevat např. vtipy se sexuálním obsahem, sexuálně podbarvenými řečmi a poznámkami, dotýkáním se či poplácáváním, vymáháním sexuálního styku atd.

Pronásledování – nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k čemuž došlo v důsledku uplatnění práv na ochranu před diskriminací. Zaměstnavatel nesmí uchazeče o zaměstnání ani zaměstnance žádným způsobem postihovat za to, že uplatňuje právo na rovné zacházení, např. stěžuje si na nerovné zacházení nadřízeným nebo personálnímu oddělení, podá stížnost na úřad práce či inspektorát práce, podá žalobu k soudu nebo vystupuje jako svědek ve prospěch oběti diskriminačního jednání apod.

Pokyn k diskriminaci – chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci uchazeče o zaměstnání. Pokyn k diskriminaci obvykle dává nadřízený podřízené osobě; jde tak o situaci, kdy je zneužito nadřízeného postavení k diskriminaci třetí osoby.

Navádění k diskriminaci – chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval uchazeče o zaměstnání. Na rozdíl od pokynu není navádění tolik autoritativní, ale spočívá spíše v přesvědčování či podněcování

Zajišťování rovného zacházení – přijetí opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací a která je za taková možno považovat s ohledem na dobré mravy a vzhledem k okolnostem a osobním poměrům toho, kdo má povinnost rovné zacházení zajišťovat.

Zdravotní postižení – tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení, které brání nebo může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení. Toto postižení musí být dlouhodobé – podle poznatků lékařské vědy trvat alespoň rok. Zdravotní postižení je nutné odlišovat od zdravotního stavu – nemoc jako taková nemůže být dle judikatury Evropského soudního dvora

považována za doplňující ke zdravotnímu postižení. Zdravotní postižení je třeba v tomto smyslu chápat jako omezení vyplývající z fyzických, duševních nebo psychických postižení, které brání fyzické osobě v účasti na profesním životě. Toto omezení musí dále vykazovat určitou pravděpodobnost dlouhodobosti.

Následující text je zaměřen na heslovité přiblížení dalších pojmů spojených s problematikou rovného zacházení v pracovněprávní oblasti. Vzhledem ke skutečnosti, že právní úprava je odlišná v oblasti přístupu k zaměstnání a v samotném zaměstnání, dochází k jejich členění do dvou podkapitol, z nichž první se týká rovného zacházení při uplatňování práva na zaměstnání (působnost zákona o zaměstnanosti) a druhá rovného zacházení po uzavření pracovního poměru (působnost zákoníku práce). *Při výkladu byl rovněž zohledněn schvalovaný návrh antidiskriminačního zákona a návrh novely zákona o zaměstnanosti.*

1.3. PŘÍSTUP K ZAMĚSTNÁNÍ

Zákon o zaměstnanosti zakazuje diskriminaci z následujících důvodů – pohlaví, sexuální orientace, rasový nebo etnický původ, národnost, státní občanství, sociální původ, rod, jazyk, zdravotní stav, věk, náboženství či víra, majetek, manželský a rodinný stav nebo povinnosti k rodině, politické nebo jiné smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů. Diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. *V případě schválení novely zákona o zaměstnanosti a antidiskriminačního zákona dojde k zúžení zakázaných diskriminačních důvodů a diskriminace bude v přístupu k zaměstnání zakázána pouze z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví (včetně těhotenství, mateřství nebo otcovství a pohlavní identifikace), sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.*

Zákon o zaměstnanosti¹⁷ stanoví zaměstnavatelům povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi osobami uplatňujícími právo na zaměstnání. Zákon dále stanoví zaměstnavatelům (ale i úřadům práce) zákaz činit (zveřejnit) nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter, nejsou v souladu s pracovněprávními nebo služebními předpisy či které odporují dobrým mravům.

Zaměstnavatel rovněž nesmí po uchazečích o zaměstnání vyžadovat údaje týkající se jejich národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace. Výjimku představují situace, kdy by tento údaj představoval podstatný, rozhodující, nezbytný a přiměřený požadavek pro výkon zaměstnání, o které se uchazeč uchází. Zaměstnavatel dále nesmí požadovat informace, které odporují dobrým mravům. Za informace odporující dobrým mravům lze považovat např. dotazy týkající se plánů na rodinu, sňatek či zajištění péče o děti. Zaměstnavatel také nesmí požadovat osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem (např. pro účely mzdové evidence apod.).¹⁸ Zákoník práce dále ukládá zaměstnavatelům povinnost vyžadovat od osob, které se u nich ucházejí o zaměstnání, pouze údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy.¹⁹ Konkrétně se jedná o jméno a příjmení uchazeče, datum narození, bydliště, bankovní spojení a druh zdravotní pojišťovny. Pro účely ČSSZ (odvody na sociálním pojištění) může vyžadovat i rodné číslo zaměstnance.

V praxi dochází nezdědky k diskriminačnímu jednání při osobním kontaktu se zaměstnavatelem. Zaměstnavatelé nejprve zpravidla prověřují, zda uchazeč splňuje jimi zadané požadavky týkající se dosaženého vzdělání a praxe v oboru, popřípadě splnění dalších kvalifikačních předpokladů. Při pohovoru se pak zaměstnavatelé často dotazují i na informace, jejichž vyžadování zákon o zaměstnanosti zakazuje (nejčastěji se vyskytují např. otázky týkající

¹⁷ § 4 odst. 1 zákona o zaměstnanosti.

¹⁸ § 12 odst. 2 zákona o zaměstnanosti.

¹⁹ § 30 odst. 2 zákoníku práce.

se budoucího mateřství a zajištění péče o děti apod.). Uchazeč o zaměstnání má samozřejmě právo poskytnutí těchto informací odmítnout s poukazem na příslušné ustanovení zákona o zaměstnanosti. Otevřeně odmítnutí poskytnout zaměstnavateli tyto informace je sice zcela v souladu se zákonem, nicméně by mohlo být zaměstnavatelem vnímáno velmi negativně a uchazeč by mohl ztratit šanci na přijetí. Proto je velmi vhodné se na takovéto otázky předem připravit a snažit se je odpovědět co nejméně konfrontačně, např. otázkou, proč zaměstnavatel tyto údaje potřebuje apod. Pokud vám zaměstnavatel sdělí, že vás bez tohoto údaje nemůže přijmout, opět se obraťte na příslušný úřad práce s podnětem ke kontrole.²⁰ V těchto případech doporučujeme přítomnost dalších osob, které byste mohli případně využít jako svědky. Zároveň si nezapomeňte poznačit údaje o zaměstnavateli, tedy název, sídlo a IČ firmy a jméno osoby, která s vámi jednala. Nicméně zaměstnavatelé uchazeči v drtivé většině případů otevřeně nesdělí, že důvodem jejich odmítnutí je např. jejich věk či jejich povinnosti k rodině, pouze je odmítnou. Podle zákona nejsou povinni mu důvody odmítnutí sdělit. Dojde tak ke skrytému diskriminačnímu jednání, jehož prokázání je v praxi velmi obtížné, protože k němu zpravidla dochází bez přítomnosti dalších osob.

PŘÍKLADY DISKRIMINACE V PŘÍSTUPU K ZAMĚSTNÁNÍ

Diskriminace z důvodu věku: Pan V. (52 let) se ucházel v konkurzu o post ředitele odboru ve státní instituci. Nakonec vybrán nebyl, a to i přesto, že měl lepší kvalifikační předpoklady (vzdělání, praxe a znalost cizích jazyků) než dvaatřicetiletý pracovník, který konkurz vyhrál. Při informování o výsledku konkurzu mu bylo naznačeno, že hlavním důvodem jeho nepřijetí je skutečnost, že úřad „omlazuje“ svou řídicí složku. Údajně se ve starších zápisech z porad vedení vyskytuje doporučení přijímat na vedoucí posty mladší zaměstnance.

²⁰ Je možno vycházet ze vzoru v kapitole 8.3.

V daném případě by jednání zaměstnavatele nebylo možno považovat za diskriminační pouze tehdy, pokud by zaměstnavatel prokázal, že existoval jiný ospravedlnitelný důvod, proč přijal méně kvalifikovaného zaměstnance na post vedoucího odboru, a že tedy důvodem odmítnutí nebyl věk pana V.

Diskriminace z důvodu pohlaví: Paní P. se uchází na základě nabídky zaměstnání zveřejněné úřadem práce o práci ve firmě zajišťující mezinárodní nákladní dopravu. Má několikaletou zkušenost s řízením kamionu. Firma ji odmítá přijmout jednak z důvodu, že by „žena v kolektivu mužů nedělala nic dobrého“, a jednak proto, že by údajně nevládala fyzicky náročnou práci spojenou s údržbou kamionu.

Jednání zaměstnavatele by nebylo možno považovat za diskriminační pouze v případě, kdy by prokázal, že pohlaví je rozhodujícím požadavkem na řádný výkon řidiče kamionu, nicméně není možné odmítnout jen proto, že se jedná o mužský kolektiv nebo o fyzicky náročnou práci.

Diskriminace z důvodu sexuální orientace: Pan T., který žil v registrovaném partnerství, se z důvodu inzerovaného lepšího finančního ohodnocení ucházel o práci maséra ve firmě provozující fitcentrum. Obdobnou práci vykonával již v několika předchozích firmách, kde s jeho prací byli velmi spokojeni. Personalista firmy v rámci přijímacího pohovoru zjistil, že pan T. žije v registrovaném partnerství, a následně panu T. sdělil, že jako gaye ho přijmout nemůžou, protože by přišli o rozsáhlou klientelu.

Popisované jednání je diskriminační, neboť sexuální orientace nemá vliv na řádný výkon pozice maséra.

Diskriminace z důvodu etnické příslušnosti: Paní E. byla vedena v evidenci úřadu práce jako uchazečka o zaměstnání. Úřad práce jí našel práci pomocné kuchařky ve veřejné jídelně a poslal ji osobně kontaktovat zaměstnavatele. Zaměstnavatel paní E. odmítl přijmout a na doporučenku úřadu práce napsal, že nemůže vykonávat práci v kuchyni pro svůj romský původ a odůvodnil to obavou ze ztráty zákazníků.

V daném případě by se jednalo o diskriminaci, neboť rasa či etnický původ nemají žádný vliv na řádný výkon práce pomocné kuchařky. Důvodem odmítnutí uchazečky nemohou být ani obavy ze ztráty zákazníků.

Diskriminace z důvodu zdravotního postižení: Pan Z. je invalidní s obrnou dolních končetin (vozičkář) a uchází se o místo architekta stavební firmy. Nejlépe ze všech uchazečů vyhovuje kvalifikačním předpokladům stanoveným firmou na tuto pozici. Přesto nebyl vybrán a bylo mu sděleno, že příčinou jeho neúspěchu bylo to, že by zaměstnavatel musel upravovat jeho pracoviště (předpokládané náklady cca 3000,- Kč) a obava z jeho zvýšené nemocnosti.

Firma by mohla pana Z. odmítnout z důvodu jeho zdravotního postižení jen tehdy, pokud by prokázala, že náklady na úpravy pracoviště jsou nepřiměřeně vysoké vzhledem k rozpočtu organizace a že zdravotně postižení jsou častěji nemocní než zaměstnanci bez postižení.

1.4. DISKRIMINACE V ZAMĚSTNÁNÍ

Zákoník práce stanoví povinnost zaměstnavatele dodržovat **zásadu rovného zacházení** se všemi zaměstnanci, pokud jde o:

- pracovní podmínky,
- odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty,
- odbornou přípravu,
- příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

Zákoník práce nestanoví žádné diskriminační důvody, ale odkazuje na antidiskriminační zákon; v případě jeho schválení bude v pracovním poměru *zakázána diskriminace z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví (včetně těhotenství, mateřství nebo otcovství a pohlavní identifikace), sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.*

Povolání – *činnost fyzické osoby vykonávaná za úplatu v závislém nebo nezávislém postavení, jejíž řádný výkon zvláštní právní předpisy podmiňují splněním kvalifikačních předpokladů, zejména dosažením předepsaného vzdělání a popřípadě i doby praxe.*

Sociální výhoda – sleva, osvobození od poplatků nebo peněžité nebo nepeněžité plnění, poskytované nezávisle na nárocích ze sociálního zabezpečení přímo nebo nepřímo určité skupině fyzických osob s obvykle nižšími příjmy nebo vyššími životními náklady než ostatní.

Zákoník práce zakotvuje **zásadu rovného odměňování**, podle níž náleží všem zaměstnancům stejná odměna za stejnou práci či práci stejné hodnoty vykonávanou pro téhož zaměstnavatele. *Antidiskriminační zákon zakazuje jakoukoli diskriminaci v odměňování.*

Odměna – veškerá plnění, peněžité nebo nepeněžité, opakující se nebo jednorázová, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována osobě při závislé činnosti. Pojem „odměna“ je třeba vykládat velmi široce s ohledem na čl. 141 odst. 2 Smlouvy o založení Evropského společenství, která je součástí právních předpisů na příloženém CD. Je možno uvést, že zahrnuje vedle základní (či minimální) mzdy nebo platu také jakékoliv další požitky poskytované v penězích nebo jinak, které osoba pobírá v přímé nebo nepřímé souvislosti s výkonem své práce. V konkrétních případech je možno dle judikatury Evropského soudního dvora za součást „odměny“ považovat i např. nemocenské dávky, odškodné při výpovědi z důvodu nadbytečnosti, zaměstnanecké penze, důchody pro pozůstalé, speciální bonusové platby poskytované zaměstnavatelem nebo odstupné placené při ukončení pracovního poměru, kompenzace ve formě placeného volna nebo platby přesčasů z důvodu účasti na výcvikovém kurzu poskytovaném zaměstnavatelem zaměstnancům, pravidla upravující automatické zvýšení platové třídy a vyšší plat, zvláštní příplatky vyplácené obvykle před svátky (i v případě že jsou poskytovány zaměstnavatelem formou daru), příspěvky na dopravu apod.

Odměňování – *veškerá plnění, peněžité nebo nepeněžité, opakující se nebo jednorázová, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována osobě při závislé činnosti.*

Stejná práce – práce stejné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných pracovních podmínkách, při stejné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.

Práce stejné hodnoty – práce srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve srovnatelných pracovních podmínkách, při srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.²¹

Složitost, odpovědnost a namáhavost práce – posuzuje se podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce.²²

Pracovní podmínky – posuzují se podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovosti pracovního prostředí.²³

Pracovní výkonnost – posuzuje se podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.²⁴

PŘÍKLADY DISKRIMINACE A NEROVNÉHO ZACHÁZENÍ V ZAMĚSTNÁNÍ

Sexuální obtěžování na pracovišti: Pan O. své o 21 let mladší kolegyni A. opakovaně dával do její pracovní poštovní přihrádky obrázky erotického charakteru, na které rukou dopisoval různé vzkazy. Paní A. se jednání kolegyně vůbec nelíbilo a panu O. sdělila, že považuje jeho chování za nevhodné

²¹ § 110 odst. 2 zákoníku práce. Podrobněji viz např. *Manuál pro vedení pracovněprávních sporů v oblasti rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty*, Poradna pro občanství/občanská a lidská práva, 2007, str. 4 a násl. Ke stažení na www.diskriminace.info/dt-publikace/litigacni_manual.pdf.

²² § 110 odst. 3 zákoníku práce.

²³ § 110 odst. 4 zákoníku práce.

²⁴ § 110 odst. 5 zákoníku práce.

a z její strany nevítané. I přesto však pan O. v dané činnosti i nadále pokračoval.

Porušení zásady rovného zacházení z důvodu pohlaví v odborné přípravě zaměstnanců: Paní J. nastoupila v roce 1996 do zaměstnání na městském úřadě. V roce 2004 došlo ke změně právních předpisů, na jejímž základě bylo na danou pozici vyžadováno vyšší vzdělání. Zaměstnavatel jí odmítl umožnit další studium tak, aby vyhovovala zvýšeným kvalifikačním předpokladům – odmítl s ní uzavřít dohodu o zvyšování kvalifikace a sdělil jí, že pokud chce studovat, tak jediné ve volném čase. V obdobné situaci se ocitli další 2 kolegyně paní J., se kterými však zaměstnavatel kvalifikační dohodu bez dalšího sepsal.

Porušení zásady rovného odměňování za stejnou práci či práci stejné hodnoty: Paní S. nastoupila v roce 2005 na místo revizorky přepravních dokladů u přepravní společnosti. V pracovní smlouvě měla stanovenou hrubou měsíční mzdu na částku 20 000,- Kč. V roce 2006 nastoupil na téže místo v téže firmě pan K., jehož hrubá měsíční mzda dle pracovní smlouvy činila 22 000,- Kč.

1.5. PŘÍPUSTNÉ FORMY ROZDÍLNÉHO ZACHÁZENÍ V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

Ne každé rozdílné zacházení lze považovat za diskriminaci, některá rozdílná zacházení zákon považuje za přípustná. Pracovněprávní předpisy i antidiskriminační zákon umožňují rozdílné zacházení v případě tzv. podstatného a rozhodujícího požadavku pro výkon práce, kterou má fyzická osoba vykonávat, je-li tento požadavek pro výkon dané práce nezbytný, a za předpokladu, že cíl sledovaný takovou výjimkou je oprávněný a požadavek je přiměřený.

Diskriminací rovněž není rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství, osob se zdravotním postižením a za účelem ochrany osob mladších 18 let nad rámce stanovené zvláštními právními předpisy, jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné.

Antidiskriminační zákon umožňuje výjimku z důvodu věku v přístupu k zaměstnání nebo povolání, podle tohoto zákona není diskriminační požadavek mi-

nimálního věku, odborné praxe nebo doby zaměstnání, která je pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání nebo pro přístup k určitým právům a povinnostem spojeným se zaměstnáním nebo povoláním nezbytná. Rovněž se za diskriminaci nebude považovat situace, kdy je pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání potřebné odborné vzdělávání, které je nepřiměřeně dlouhé vzhledem k datu, ke kterému osoba ucházející se o zaměstnání nebo povolání dosáhne důchodového věku.²⁵

Další výjimku podle antidiskriminačního zákona bude představovat rozdílné zacházení z důvodu náboženského vyznání, víry či světového názoru. Za diskriminaci se tak nebude považovat rozdílné zacházení v přístupu k zaměstnání nebo povolání v případě závislé práce vykonávané v církvích nebo náboženských společnostech, jestliže z důvodu povahy těchto činností nebo souvislostí, v nichž jsou vykonávány, představuje náboženské vyznání, víra či světový názor osoby podstatný, oprávněný a odůvodněný požadavek zaměstnání se zřetelem k etice dané církve či náboženské společnosti.

Za diskriminaci z důvodu pohlaví se nebude považovat výlučné nebo přednostní poskytování veřejně dostupných zboží a služeb, pokud je výlučné nebo přednostní poskytování zboží a služeb osobám určitého pohlaví objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.

PŘÍKLADY PŘÍPUSTNÝCH FOREM ROZDÍLNÉHO ZACHÁZENÍ

Ospravedlnitelné odlišné zacházení: Paní Ž. byla absolventkou teologické fakulty a písemně žádala arcibiskupa, aby mohla být vysvěcena za římskokatolickou farářku (kněze). Když došlo k odmítnutí její žádosti, obrátila se na soud a namítala, že je diskriminována z důvodu svého pohlaví a dále poukázala na to, že u jiné křesťanské víry by farářkou být mohla. Soud rozhodl,

²⁵ Zjednodušeně řečeno se jedná o situace, kdy by byla vzhledem k bližícímu se důchodovému věku uchazeče o zaměstnání sporná návratnost nákladů zaměstnavatele vynaložených na nezbytnou přípravu uchazeče o zaměstnání na výkon nabízeného povolání.

že v tomto případě se o diskriminaci z důvodu pohlaví nejedná, protože pro výkon funkce římskokatolického faráře je mužské pohlaví určující a rozhodující prvek. Jinými slovy soud potvrdil, že v tomto případě je odlišné zacházení přípustné.

Ospravedlnitelné rozdílné zacházení: Paní P., která má VŠ vzdělání ekonomického směru, je v důsledku dopravní nehody upoutána na invalidní vozík. Ucházela se o místo účetní v jedné firmě. Personalista jí sdělil, že ji nemůže přijmout, protože místo výkonu práce se nachází ve 3. patře administrativní budovy, která nemá vybudován bezbariérový přístup do objektu ani výtah. Náklady na realizaci bezbariérového přístupu do 3. poschodí vyčíslil na 5 milionů Kč, což je vzhledem k obratu firmy, který dosahuje cca 60 milionů Kč ročně, pro zaměstnavatele neúnosné. Zároveň paní P. bylo sděleno, že náplň práce vyžaduje přítomnost na pracovišti, a tudíž jí není možné vykonávat z domova.

1.6. POZITIVNÍ OPATŘENÍ

Pozitivní opatření úzce souvisejí s problematikou rovného zacházení a jejich cílem je překonání nepříznivých důsledků předchozího diskriminačního jednání tím, že zajistí diskriminovaným osobám (či skupinám osob) stejné podmínky, jaké mají osoby (či skupiny osob), které se s diskriminačním jednáním nesetkávají. Realizace pozitivních opatření musí směřovat k vyrovnání skutečně existujícího znevýhodnění a musí být ukončena, jakmile pomine účel jejich zavedení. Pozitivní opatření nesmějí nadměrně zasahovat do práv a svobod třetích osob.

Pozitivní opatření umožňuje zákon o zaměstnanosti, podle něhož se za diskriminaci nepovažují zákonem stanovená opatření, jejichž cílem je předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby k určitému pohlaví, rase, etnické menšině, ze zdravotního postižení osoby, její příslušnosti k určité věkové skupině apod.

Obdobným způsobem vymezuje pozitivní opatření také návrh antidiskriminačního zákona; ten neomezuje jejich realizaci pouze na oblast přístupu k za-

městnání. Nicméně stanoví omezení, podle něhož pozitivní opatření uplatňovaná ve věcech přístupu k zaměstnání nesmí vést k upřednostnění osoby, jejíž kvality nejsou vyšší pro výkon zaměstnání nebo povolání, než mají současně posuzované osoby.

Podrobnější přiblížení této problematiky je možno provést na dvou případech projednávaných Evropským soudním dvorem.²⁶ V prvním případě sporoval pan Kalanke zákon spolkové země Brémy o rovném zacházení s muži a ženami, který stanovil, že jak pro přijímání, tak pro povyšování v oborech, kde je účast žen výrazně nízká (tzn. že ženy netvoří ani polovinu personálu v jednotlivých stupních příslušných pracovních kategoriích) je třeba v případech stejné kvalifikace upřednostnit ženu. Pan Kalanke se ucházel o post ředitele v organizaci zřízené městem (jednalo se o povýšení), ale na základě tohoto zákona byla upřednostněna žena. Pan Kalanke se proti rozhodnutí odvolal a v odvolání tvrdil, že má vyšší kvalifikaci a že i v případě, že byla jeho kvalifikace stejná jako u vybrané kandidátky, přednostní zacházení se ženou vůči němu zakládá diskriminaci na základě pohlaví. Dále tvrdil, že pokud by nebyl schválen napadaný zákon, došlo by k jeho povýšení ze sociálních důvodů, neboť musí živit tři výživou na něm závislé osoby, zatímco druhá kandidátka tyto závazky nemá. Spolkový pracovní soud požádal Evropský soudní dvůr o rozhodnutí o předběžné otázce týkající se slučitelnosti napadaného zákona se směrnicí Rady ES.

²⁶ Případy Kalanke v. Město Brémy (Eckhard Kalanke proti Freie Hansestadt Bremen, C-450/93 ze dne 17. října 1995, publikováno ve Sbírce rozhodnutí 1995, strana I-03051) a Marschall v. Severní Vestfálsko (Hellmut Marschall proti Land Nordrhein-Westfalen, C-409/95 ze dne 11. listopadu 1997, publikováno ve Sbírce rozhodnutí 1997, strana I-06363)

Evropský soudní dvůr napadaný zákon odmítl s tím, že automatická přednost daná stejně kvalifikované ženě se považuje za porušení směrnice.²⁷

Ve druhém případě se pan Marschall ucházel spolu s ženskou kandidátkou o vyšší pozici. Protože byli oba stejně kvalifikovaní a na příslušné platové a kariérní úrovni bylo zaměstnáno méně žen než mužů, žena musela být jmenována na základě novely zemského zákona o státní službě, která uváděla, že: „Tam, kde je méně žen než mužů, zvláště pak ve vyšších třídách kariérního řádu, bude orgánem odpovědným za funkční postup dáována přednost ženám, a to i v případě stejné vhodnosti, schopností a profesionálních zkušeností pokud zvláštní důvody na straně individuálního (mužského) kandidáta nezvrátí tuto vyrovnanost v jeho prospěch.“ Správní soud, ke kterému se pan Marschall odvolal, měl vzhledem k případu ve věci Kalanke pochybnosti, zda je zemský zákon slučitelný se směrnicí o rovném zacházení, a předložil případ k posouzení Evropskému soudnímu dvoru. Evropský soudní dvůr rozhodl, že čl. 2 (1) a (4) směrnice takové pravidlo nevyklučuje za předpokladu, že v každém jednotlivém případě toto pravidlo zaručí stejně kvalifikovaným mužským kandidátům, jako jsou ženské kandidátky, že jejich kandidatura bude posuzována

²⁷ Konkrétně soud konstatoval, že: „Národní pravidlo, které stanoví, že ženy mají automaticky přednost při obsazování pracovních míst tehdy, kdy muži a ženy kandidující na stejné místo mají stejnou kvalifikaci, pokud je v obsazovaném oboru jejich účast výrazně nízká, je diskriminací na základě pohlaví. ... Národní pravidla, která zaručují ženám absolutní a bezpodmínečnou prioritu při jmenování nebo povyšování, jdou nad rámec podpory rovných příležitostí a překračují meze výjimky podle článku 2 (4) směrnice.“ Evropský soudní dvůr omezil rozsah svého rozhodnutí pouze na bezpodmínečné preferenční zacházení, s výslovným odkazem na přednost dávanou automaticky bez ohledu na další hlediska jako jsou individuální obtíže či omezování práv jiných skupin. Evropský soudní dvůr s ohledem na článek 2 (4) směrnice poznamenal, že smyslem tohoto ustanovení bylo vytvoření prostoru pro dovolení opatření, která ač se zdají být diskriminační, mají ve skutečnosti za cíl eliminovat nebo redukovat případy stávajících nerovností: např. lze akceptovat poskytování určitých výhod ženám v oblasti zaměstnání, včetně funkčního postupu, s cílem zlepšovat tak jejich konkurenceschopnost na pracovním trhu a tím napomoci dosáhnout muže při jejich kariérním postupu.

objektivně se zřetelem ke všem měřítkům kandidátů a pokud jedno nebo více měřítek (která však nejsou diskriminační vůči ženským kandidátkám) nezvrátí rovnováhu ve prospěch mužského kandidáta, bude přednost dána ženám.²⁸

²⁸ V daném případě soud konstatoval, že: „Zákonodárci záměrně zvolili právně nepřesnou formulaci, aby zajistili dostatečnou flexibilitu, a navíc aby ponechali prostor k uvážení a posouzení všech specifických důvodů pro daného kandidáta. To znamená, že i přes toto pravidlo přednosti může být vždy dána přednost mužskému kandidátovi na základě tradičních či jiných hledisek k povýšení.“ Evropský soudní dvůr nastínil svoji rozumovou úvahu pro dovolení zvláštních opatření podle článku 2 (4) směrnice s tím, že však připustil (jako v případě Kalanke), že protože článek 2 (4) stanoví výjimku z individuálního práva uděleného směrnicí, nemůže národní pravidlo se specifickým cílem k upřednostňování ženských kandidátek zaručovat absolutní a bezpodmínečnou přednost žen ve funkčním postupu bez toho, aniž by překračovalo hranice výjimek stanovených tímto článkem. Zahrnutí ustanovení o výjimkách do zákona však nezbytně nezajišťuje, že jejich hranice budou respektovány; ustanovení o výjimkách musí zajišťovat objektivní přístup podle všech měřítek specifických pro daného kandidáta, která současně nejsou diskriminační vůči ženským kandidátkám. Z rozhodnutí není jasné, jakým způsobem se tato hlediska mají prověřovat, aby nebyla diskriminační vůči ženám. Evropský soudní dvůr přesto stanovil: „Zdá se, že dokonce i tam, kde jsou ženští kandidáti stejně kvalifikovaní, muži bývají při povyšování zvýhodňováni především kvůli předsudkům a stereotypům, týkajícím se role a výkonnosti žen v zaměstnání a obavám např., že ženy z důvodu péče o rodinu a domácnost častěji přerušují svou kariéru, že budou méně přizpůsobivé v pracovní době nebo že budou častěji nepřítomné kvůli těhotenství, porodu a kojení. Mohlo by to znamenat, že při hodnocení hledisek příslušejících jednotlivým mužským kandidátkám mohou některá hovořit v jeho neprospěch. Takové hledisko, jako je delší služba, však nelze připustit, neboť srovnávaná žena mohla přerušit své zaměstnání vzhledem k rodinným povinnostem.“

KAPITOLA 2

**DISKRIMINACE
V PRACOVNÍ INZERCÍ**

S diskriminací se v praxi můžeme často setkat již v samotné pracovní inzerici, kdy zaměstnavatelé mnohdy (byť třeba neúmyslně) stanoví požadavky na uchazeče o zaměstnání způsobem, který lze považovat za v rozporu se zákonem. Za typické příklady tohoto jednání můžeme označit inzeráty typu „přijmeme muže na pozici...“, „přijmeme účetní“, „přijmeme skladníka“, „přijmeme asistentku“ atp.

Z těchto příkladů je patrné, že nejčastěji se vyskytuje rozdílné zacházení s uchazeči o zaměstnání z důvodu pohlaví²⁹. Inzeráty tohoto typu by nebylo možno označit za diskriminační výjimečně, a to v případech, pokud by pohla-

²⁹ Z provedeného výzkumu četnosti výskytu diskriminačních požadavků zaměstnavatelů v praxi (zveřejněno na www.diskriminace.cz/dt-publikace/diskriminace_v_pracovni_inzerci.pdf) jednoznačně vyplývá, že požadavek konkrétního pohlaví uchazeče o zaměstnání představuje cca 80 % veškeré diskriminační inzerce zveřejňované úřady práce a cca 96 % diskriminační inzerce zveřejňované v tištěných periodikách a prostřednictvím soukromých zprostředkovatelů práce. Obecně je možno v pracovní inzerici zaznamenat převis poptávky po pracovnících mužského pohlaví u pozic vyžadujících vyšší kvalifikaci (a rovněž lépe finančně ohodnocených). Za typicky mužské profese je možno dle pracovní inzerce označit pozice obchodních zástupců, vedoucích, referentů, techniků, makléřů, programátorů, úředníků a řidičů, naopak za typicky ženské profese je možno označit pozice sekretářek, asistentek, účetních, prodavaček, učitelek, pokladních a servírek.

ví představovalo podstatný, nezbytný a určující požadavek pro výkon nabízené pozice (v praxi např. u fyzicky náročných manuálních prací či prací vyžadujících zachování soukromí, např. u osobních prohlídek), což by mělo být alespoň částečně zdůvodněno v textu inzerátu. Z tohoto pohledu tedy např. není možno nic vytknout např. inzerátu následujícího znění: „...Jedná se o fyzicky velmi náročnou práci (větší část pracovní náplně tvoří zvedání břemen nad 15 kg), a proto preferujeme (přijmeme pouze) muže.“

Druhým nejčastějším neoprávněným požadavkem zaměstnavatelů je čistý trestní rejstřík uchazečů o zaměstnání. I zde se v mnoha případech jedná o požadavek protiprávní, neboť nesouvisí s povahou inzerované práce.³⁰

V již menším množství se v nabídkách zaměstnání vyskytují další diskriminační požadavky, u kterých je zpravidla důvodem rozdílného zacházení věk uchazeče o zaměstnání (do této kategorie je možno řadit i inzeráty vyžadující nepřiměřeně dlouhou předchozí praxi na konkrétní pozici, v těchto případech se jedná o nepřímou diskriminaci z důvodu věku, kdy je předchozí praxe pouze zástupným důvodem). Inzeráty diskriminační z důvodu věku uchazeče o zaměstnání se vyskytují zejména v těchto podobách: „...do mladého kolektivu hledáme...“, „práce pro mladé lidi...“, „hledáš práci v týmu mladých lidí“, „práce v mladém kolektivu“, „...požadujeme min. 10 let praxe na pozici kuchaře...“, „...požadujeme min. 20 let praxe na pozici řidiče...“ atp.

Zákon o zaměstnanosti³¹ přitom zaměstnavatelům zakazuje činit nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter. Bohužel četnost výskytu nabídek zaměstnání diskriminačního charakteru tomuto nenasvědčuje. Lze jenom doporučit zintenzivnění kontrolní činnosti úřadů práce v této oblasti, což však může narážet na omezené kapacitní možnosti.

³⁰ Tomuto požadavku je podrobněji věnována kapitola 3.

³¹ § 12 odst. 1 písm. c).

KAPITOLA 3

NEROVNÉ ZACHÁZENÍ Z DŮVODU PŘEDCHOZÍHO ODSOUZENÍ

Zaměstnavatelé v mnoha případech po uchazečích o zaměstnání požadují doložení bezúhonnosti. Tento požadavek není možno označit za diskriminační ve smyslu evropských směrnic, nicméně se může jednat (dle povahy nabízené práce) o diskriminaci na základě sociálního původu, majetku či jiného postavení dle Listiny základních práv a svobod. Zde je dále třeba rozlišovat mezi případy, kdy je tento požadavek stanoven přímo speciálním zákonem, tzn. že zaměstnavatel výpis z rejstříku trestů po uchazeči o zaměstnání vyžadovat musí, a případy, kdy požadavek výpisu záleží na úvaze zaměstnavatele.

V případě prvním (zákonného požadavku – např. služební zákon) by měla zákonná úprava obstat v tzv. testu přiměřenosti požadavku, tzn. mělo by být zřejmé že daná úprava je schopna dosáhnout vytyčeného cíle (kterým je zpravidla určitý veřejný zájem), dále že zvolila k jeho dosažení nejšetnějších možných prostředků a že nezasahuje nepřiměřeně do jiných práv a svobod, tedy že pozitiva ustanovení převažují nad jeho negativy. Schopnost dosažení vytyčeného cíle bude s největší pravděpodobností³² splněna ve všech případech (jinak

³² Požadavek doložení bezúhonnosti se v platné legislativě objevuje takřka v osmi desítkách předpisů, nebylo proto možné všechny tyto předpisy podrobit testu proporcionality za účelem jednak určení cíle, kterého má požadavek bezúhonnosti dosáhnout (zpravidla je možno jej nalézt v důvodových zprávách a stenoprotokolech z přijímání daného zákona v Poslanecké sněmovně a jeho

by se jednalo o ustanovení nadbytečné). Splnění podmínky šetrnosti použitého prostředku, resp. neexistence prostředku mírnějšího, který by dosáhl zamýšleného cíle stejným způsobem, je možno považovat za mnohem problematičtější a tato podmínka ve všech případech splněna být nemusí. Přiměřenost zásahu je možno rovněž považovat za v mnoha případech spornou. Při posuzování otázky přiměřenosti je třeba vycházet z toho, že právo na práci³³ je řazeno mezi základní lidská práva a svobody. Požadavek bezúhonnosti je možno označit za omezení této svobody. K tomuto omezení může dojít pouze v případech, pokud se pozitivně projeví na jiných právech a svobodách. Pozitivní přínos je obecně zpravidla spatřován v ochranně (převážně) veřejnosti před případnou recidivou trestné činnosti. Tato konstrukce je velmi obecná a má mnoho negativ. Předně se jedná převážně o paušální přístup, který predikuje, že každá osoba, která byla pravomocně odsouzena, se v budoucnu (v době před zahlazením odsouzení) opět dopustí trestné činnosti, a proto je třeba společnost před těmito osobami chránit prostřednictvím zákazu jejich výdělečné činnosti v zákonem stanovených oblastech.

Problematika je úzce propojena s institutem zahlazování odsouzení, který umožňuje výmaz předchozí trestné činnosti z rejstříku trestů po uplynutí určitých lhůt, pokud se během jejich trvání osoba znovu nedopustí trestné činnosti (a zároveň o zahlazení požádá). V současném trestním zákoně se tyto lhůty odvíjejí od uloženého (jejich počátek se počítá od faktického propuštění z výkonu trestu – např. u podmíněčného propuštění) trestu odnětí svobody. Pokud je uložen trest odnětí svobody do jednoho roku, činí lhůta pro zahlazení tři roky, pokud je délka uloženého trestu mezi jedním a pěti lety, činí lhůta pro zahlazení odsouzení pět let, a pokud délka uloženého trestu odnětí svobody převyšuje pět let, činí lhůta pro zahlazení deset let. S ohledem na tyto skutečnosti je možno konstatovat, že pravděpodobnost recidivy u osob pravomocně odsouzených je skutečně obecně vyšší než u osob, které trestány nebyly, přesto

projednávání v Senátu), a dále stanovení, zda vytyčeného cíle je vůbec schopno dosáhnout.

³³ Vedle práva na práci je sem možno řadit i právo na svobodu podnikání.

však nelze jakýmkoli způsobem paušalizovat, neboť každý člověk se ve stejné situaci může chovat naprosto odlišně. Podmínku přiměřenosti požadavku na předložení výpisu z rejstříku trestů je tedy možno v mnoha zákonných ustanoveních hodnotit jako velmi spornou, respektive je ve světle shora uvedeného sporná převaha pozitiv zvoleného prostředku nad jeho negativy.

V případech, kdy požadavek doložení bezúhonnosti předložením výpisu z rejstříku trestů není stanoven právním předpisem, záleží čistě na úvaze zaměstnavatele, zda a jakou formou bude chtít případně bezúhonnost doložit. Vždy však musí existovat určitá souvislost s povahou nabízené práce, tzn. že doložení bezúhonnosti nelze vyžadovat na všechny pozice, ale jen na takové, které jsou spojeny s vyšší než minimální odpovědností (např. za ostatní kolegy, za případně svěřené majetkové hodnoty, dobrou pověst firmy apod.).

Výše uvedené je možno vyvozovat i z pracovněprávních předpisů, zejména zákona o zaměstnanosti a zákoníku práce. Zákon o zaměstnanosti např. zakazuje zaměstnavatelům činit nabídky zaměstnání, které nejsou v souladu s pracovněprávními předpisy, jsou diskriminační nebo odporují dobrým mravům.³⁴ Dále je zakázáno při výběru zaměstnanců vyžadovat mj. osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem. Jedná se zejména o požadavek trestní bezúhonnosti stanovený speciálními zákony upravujícími činnost v dané profesi (např. služební zákon). Za další osobní údaje, které by mohly sloužit k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštními předpisy, je možno považovat údaje související s mzdovou evidencí (údaje vyžadované Českou správou sociálního zabezpečení, zdravotními pojišťovnami apod.)

Na žádost uchazeče o zaměstnání je zaměstnavatel povinen prokázat potřebnost požadovaného osobního údaje. Obdobnou úpravu obsahuje i zákoník práce.³⁵ Údaje o trestní bezúhonnosti jsou považovány za údaje citlivé, které

³⁴ § 12 odst. 1 a 2 zákona o zaměstnanosti.

³⁵ § 30 odst. 2 zákoníku práce, které stanoví, že zaměstnavatel smí vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru od fyzické osoby, která se u něj uchází o práci, nebo od jiných osob jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy.

podléhají zvýšenému režimu ochrany. Pokud je zaměstnavatel bude vyžadovat, je povinen uchazeči o zaměstnání sdělit, k jakému účelu je vyžaduje, jak s nimi bude nakládat a vyžádat si výslovný písemný souhlas uchazeče o zaměstnání. V opačném případě bude postupovat v rozporu se zákonem na ochranu osobních údajů.³⁶

Přes nastíněnou právní úpravu požadavku zaměstnavatelů stran údajů o trestněprávní bezúhonnosti uchazečů o zaměstnání, která tento požadavek „legalizuje“ pouze pokud by se jednalo o údaj bezprostředně související s uzavřením pracovní smlouvy (tedy v případech, kdy je doložení bezúhonnosti stanoveno zákonem, nebo pokud je možno bezúhonnost považovat za podstatný a přiměřený požadavek, jehož splnění je pro výkon profese nezbytné), se v praxi setkáváme (hlavně v Praze a blízkém okolí) s nadměrnou četností jeho výskytu. Příčiny tohoto stavu můžeme spatřovat mj. i v protiprávním jednání zaměstnavatelů, kdy jsou údaje o bezúhonnosti uchazeče o zaměstnání vyžadovány i na pozice např. stavebních dělníků. Negativní dopady není třeba široce popisovat a je možno je shrnout tak, že osoba, která nemá zahlazeno odsouzení, nemá de facto v regionu hlavního města šanci získat zaměstnání, což se může projevit např. na recidivě trestné činnosti.

Za vhodné je proto považovat výslovné stanovení situací, kdy je možno údaje o trestněprávní bezúhonnosti uchazeče o zaměstnání vyžadovat, a kdy nikoliv.

³⁶ Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, v platném znění.

KAPITOLA 4

MOŽNOSTI OBRANY PROTI NEROVNÉMU ZACHÁZENÍ V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

Nerovnému zacházení na trhu práce, tedy diskriminaci v přístupu k zaměstnání a v pracovněprávních vztazích, se můžeme bránit několika různými způsoby:

- vyjednávání nebo podání stížnosti nadřízenému;
- mediace;
- podání podnětu na úřad práce či inspektorát práce;
- soudní cesta.

4.1. VYJEDNÁVÁNÍ NEBO PODÁNÍ STÍŽNOSTI NADŘÍZENÉMU

Na počátku by se oběť diskriminace měla snažit řešit případné diskriminační jednání v rámci konkrétního pracoviště, tedy nejdříve o případném nerovném zacházení informovat nadřízeného pracovníka³⁷ a obrátit se na zaměstnavatele s žádostí o zjednání nápravy.³⁸ Pokud je u zaměstnavatele odborová organizace,

³⁷ Popř. i odborovou organizaci, pokud u zaměstnavatele působí.

³⁸ Vzor žádosti v kapitole 8.6.

může se zaměstnanec obrátit i na ni.³⁹ Zákoník práce v těchto případech stanoví povinnost zaměstnavatele projednat se zaměstnancem (popřípadě i s odborovou organizací) jeho stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.⁴⁰

Teprve v případě selhání této možnosti je vhodné se domáhat svých práv některou z níže nastíněných možností řešení. Opět je možno doporučit nejprve využít metodu nejmírnější (mediace), v případě nevyřešení situace touto cestou doporučujeme se obrátit na správní orgán a následně případně na soud.

4.2. MEDIACE

Mediaci je možno považovat za alternativní (mimosoudní) metodu řešení konfliktních situací prostřednictvím nezávislého prostředníka – mediátora. Cílem tohoto postupu je nalezení řešení, které by v maximální možné míře odpovídalo představám všech zúčastněných stran, tedy zaměstnanci i zaměstnavateli; výstupem z tohoto procesu je uzavření mediační dohody, která nově upraví vzájemné vztahy do budoucna.

Mediace se jeví jako vhodná metoda pro řešení takřka všech konfliktních situací, výhody je možno spatřovat především v rychlosti a efektivitě (resp. stabilitě nalezených řešení). Podmínkou pro její realizaci je **ochota obou stran usednout k jednacímu stolu**, která obzvláště v konfliktech s diskriminačním prvkem v pracovněprávních vztazích nemusí být samozřejmostí.

Samotný proces mediace v praxi probíhá tak, že se strany za přítomnosti mediátora snaží dobrat příčin konfliktu a tyto do budoucna eliminovat. Mediátor prostřednictvím speciálních komunikačních technik naslouchá potřebám jednotlivých stran a snaží se o to, aby bylo nalezeno vhodné a stabilní řešení konfliktní situace. Výstupem z procesu je uzavření tzv. mediační dohody, která

³⁹ Vzor žádosti v kapitole 8.6.

⁴⁰ § 14 odst. 3 zákoníku práce, možno vycházet ze vzoru v kapitole 8.5.

je pro všechny zúčastněné závazná (a v praxi respektovaná). V současnosti poskytuje v ČR mediaci několik organizací.⁴¹

Mediaci lze doporučit zejména jako nástroj řešení konfliktů s diskriminační tematikou, které vyvstanou po uzavření pracovněprávního vztahu. Klíčem pro její úspěšnou realizaci je přesvědčení druhé strany (zpravidla zaměstnavatele, který je dle zákoníku práce odpovědný za zajištění zásady rovného zacházení na pracovišti) o vhodnosti tohoto řešení. Tato fáze bude v mnoha případech spojena s četnými obtížemi vyplývajícími z nedostatečné motivace (ochoty) zaměstnavatele se mediace účastnit. Proto je vhodné zaměstnavatele nejdříve písemně upozornit na diskriminaci na pracovišti. Následně pokud se zaměstnavatel nerozhodne situaci řešit či pokud bude zvolené řešení nedostatečné, navrhněte zaměstnavateli právě mediaci.⁴² Můžete argumentovat především hrozícími sankcemi za jeho diskriminační jednání ze strany případných správních orgánů či soudu. Pokud přesto nebude zaměstnavatel ochoten na řešení formou mediace přistoupit, nezbývá jiná možnost než se obrátit na správní orgán či soud.

4.3. PODÁNÍ PODNĚTU KE SPRÁVNÍMU ORGÁNU

Další možností řešení diskriminačního jednání je jeho oznámení správním orgánům, které vykonávají kontrolní činnost mj. i nad dodržováním zásady rovného zacházení jak v oblasti přístupu k zaměstnání, tak i v samotném zaměstnání. Případné diskriminační jednání před vznikem pracovního poměru spadá do kompetence úřadů práce, diskriminační jednání po uzavření pracovní smlouvy do působnosti inspektorátů práce.

⁴¹ Za všechny je možno alespoň uvést Asociaci mediátorů ČR, se sídlem K Vodojemu 4, 150 00 Praha 5, www.amcr.cz.

⁴² Doporučujeme písemným podáním dle vzoru v kapitole 8.1.

4.4. ÚŘADY PRÁCE

Do kompetence úřadů práce spadá řešení nerovného zacházení v souvislosti s ucházením se o zaměstnání v oblasti působnosti zákona o zaměstnanosti. Zákon o zaměstnanosti stanoví zaměstnavatelům v § 4 odst. 1 povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi osobami uplatňujícími právo na zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání se při hledání zaměstnání na trhu práce může setkat hned s několika typy případů rozdílného zacházení, např. diskriminační pracovní inzerce v médiích či nabídek zaměstnání zveřejňovaných úřady práce. Pokud uchazeč o zaměstnání narazí na inzerát, který je dle jeho názoru diskriminační, je vhodné informovat příslušný úřad práce,⁴³ který je povinen inzerát prověřit a v případě shledání závadnosti nabídky zaměstnání může zaměstnavateli uložit finanční sankci.⁴⁴

Další typ diskriminačního jednání může nastat při osobním kontaktu se zaměstnavatelem, např. při osobním kontaktu se zaměstnavatelé mohou dotazovat i na informace, jejichž vyžadování zákon o zaměstnanosti zakazuje. Pokud vám zaměstnavatel sdělí, že vás bez tohoto údaje nemůže přijmout, opět se obraťte na příslušný úřad práce s podnětem ke kontrole.⁴⁵ V těchto případech doporučujeme přítomnost dalších osob, které byste mohli případně využít jako svědky. Zároveň si nezapomeňte poznačit údaje o zaměstnavateli, tedy název, sídlo a IČ firmy a jméno osoby, která s vámi jednala.

Při osobním kontaktu se zaměstnavatelem nejčastěji dochází (při splnění všech zaměstnavatelem vyžadovaných kvalifikačních předpokladů) ke skrytému odmítnutí uchazeče o zaměstnání z důvodu jeho věku, rasy, etnického původu či povinností k rodině. Prokázání tohoto typu diskriminace je v praxi velmi obtížné, protože k němu zpravidla dochází bez přítomnosti dalších osob.

⁴³ Místní příslušnost úřadu práce je dána sídlem zaměstnavatele, který diskriminační inzerát zveřejnil.

⁴⁴ Je možno vycházet ze vzoru v kapitole 8.2.

⁴⁵ Je možno vycházet ze vzoru v kapitole 8.3.

Opět je možno doporučit kontaktování příslušného úřadu práce,⁴⁶ který však většinou uchazeče o zaměstnání odkáže na domáhání se práv soudní cestou.

Závěrem je třeba uvést, že se prostřednictvím podnětu úřadu práce ke kontrole nelze domáhat uspokojení individuálních nároků. Tzn. že úřad práce na základě podnětu zpravidla provede kontrolu zaměstnavatele, a pokud shledá porušení zákona o zaměstnanosti, může mu uložit finanční postih. Stěžovatele pak obecně vyrozumí o výsledku kontroly. Stěžovatel však není účastníkem řízení, a nepřísluší mu proto případně napadnout postup kontrolního orgánu opravným prostředkem.

K řešení podnětu ke kontrole je vždy příslušný úřad práce dle sídla zaměstnavatele. Adresář úřadů práce je v elektronické podobě součástí příloženého CD.

4.5. INSPEKTORÁTY PRÁCE

Do kompetence inspektorátu práce spadá řešení problematiky nerovného zacházení v pracovněprávním vztahu (po uzavření pracovní smlouvy) – v oblasti působnosti zákoníku práce. Po uzavření pracovní smlouvy jsou zaměstnavatelé povinni dodržovat zásadu rovného zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Jakákoliv diskriminace je zakázána.⁴⁷ Zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoli způsobem postihovat či znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv.⁴⁸

Pokud dojde k porušení výše nastíněných povinností zaměstnavatele, je vhodné se nejprve na zaměstnavatele obrátit s žádostí o zjednání nápravy. Pokud tento postup nevedl k nápravě, je možno se obrátit na příslušný inspekto-

⁴⁶ Je možno vycházet ze vzoru v kapitole 8.4.

⁴⁷ § 16 odst. 1 a 2 zákoníku práce.

⁴⁸ § 14 odst. 2 zákoníku práce.

rát práce s podnětem ke kontrole.⁴⁹ Příslušnost inspektorátu práce je opět dána sídlem zaměstnavatele. Inspektoráty jsou členěny podle krajů, jeden společný pro dva kraje. Jejich adresář je součástí příloženého CD. Detailní výčet možných přestupků zaměstnavatele je obsažen v zákoně o inspekci práce.⁵⁰

I zde je třeba konstatovat, že se touto cestou nelze domáhat uspokojení individuálních nároků a proti výsledkům kontroly nemůže stěžovatel podat opravný prostředek.

4.6. SOUDNÍ CESTA

Řešení soudní cestou je možno doporučit spíše jako poslední možnost v případech, kdy selhala snaha řešit spor některou z výše uvedených možností. Toto doporučení vychází především z poměrně složité procesní úpravy, která může přinášet řadu rizik. Proto je vhodné před zahájením řízení zkonzultovat celou záležitost s advokátem, který detailně nastíní pozitiva i negativa tohoto postupu. V případech, kdy zákoník práce stanoví určitou promlčecí lhůtu k případnému podání žaloby, jako tomu je např. v případě domáhání se neplatnosti rozvázání pracovního poměru (v tomto případě činí lhůta 2 měsíce od data, kdy měl pracovní poměr být neplatně skončit), je třeba jednat velmi rychle.

Samotné řešení soudní cestou můžeme rozlišovat podle jednotlivých etap na fázi před podáním žaloby, samotné podání žaloby, projednání věci soudem, odvolací řízení a případné využití mimořádných opravných prostředků (stručně doplněno o případné řízení před Ústavním soudem a Evropským soudem pro lidská práva).

⁴⁹ Vzor podání v kapitole 8.5.

⁵⁰ Zákon. č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, v platném znění. V § 11 a násl. tohoto zákona jsou upraveny přestupky zaměstnavatelů – fyzických osob na úseku rovného zacházení, v § 23 a násl. tytéž přestupky (správní delikty) zaměstnavatelů – právnických osob. Jednotlivé skutkové podstaty přestupků (správních deliktů) jsou vymezeny pro obě skupiny zaměstnavatelů identicky.

PŘED PODÁNÍM ŽALOBY

Šanci na úspěch v soudním řízení může podstatně zvýšit podrobná evidence o případných diskriminačních praktikách zaměstnavatele, na což je dobré myslet již od počátku jejich výskytu. Za tímto účelem je třeba doporučit archivaci případné korespondence se zaměstnavatelem v této věci (včetně elektronické). Dále je vhodné při osobním jednání se zaměstnavatelem zajistit přítomnost dalších osob, které by bylo možno v soudním řízení využít jako svědky. Rovněž je vhodné se nejprve obrátit na příslušný správní orgán, jehož výsledky kontroly provedené u zaměstnavatele je možno využít u soudu. Nicméně u případů neplatného rozvázání pracovního poměru je třeba hlídat promlčecí lhůtu, která dle § 72 zákoníku práce činí 2 měsíce ode dne, kdy měl pracovní poměr tímto rozvázáním skončit. Během této lhůty zpravidla správní orgán kontrolu zaměstnavatele provést nestihne, takže je třeba podat žalobu i bez znalosti výsledku kontroly správního orgánu.

Při úvahách o využití možnosti obrany proti diskriminačnímu jednání zaměstnavatele soudní cestou je dále vhodné navštívit advokáta⁵¹ či využít služby nevládních organizací, které se specializují na problematiku diskriminace v pracovněprávních vztazích.⁵² Na základě této konzultace je pak nutné zvážit, zda pozitiva zvoleného postupu budou převažovat nad jeho negativy, mezi něž můžeme řadit:

- poplatek za podání žaloby – vždy se odvíjí od druhu podané žaloby (minimem bude 600,- Kč), je možno žádat o osvobození od povinnosti soudní poplatek hradit,⁵³ předseda senátu může na návrh přiznat zcela nebo zčásti osvobození od soudních poplatků, odůvodňují-li to poměry účastníka a nejde-li o svévolné nebo zřejmě bezúspěšné uplatňování

⁵¹ Seznam advokátů včetně jejich specializace je možno nalézt na stránkách České advokátní komory www.cak.cz/scripts/detail.php?id=326.

⁵² Jejich částečný seznam je možno nalézt v adresáři, který je součástí příloženého CD, služby těchto zařízení jsou vesměs bezplatné.

⁵³ § 138 odst. 1 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, v platném znění. Vzor žádosti o osvobození od povinnosti hradit soudní poplatek v kapitole 8.8.

nebo bránění práva (v tomto případě bude soud zkoumat výdělkové a majetkové poměry žadatele),

- právní zastoupení – vzhledem ke složitosti tohoto typu kauz je vždy výhodou, nejlépe již od podání žaloby. Může narážet na finanční možnosti účastníka, v tomto případě je možno požádat soud o bezplatné přidělení advokáta již před zahájením sporu⁵⁴ (pokud jsou splněny předpoklady pro osvobození od soudních poplatků) nebo využít služeb nevládních organizací,
- náhrada nákladů řízení v případě neúspěchu ve sporu – šanci na úspěch nelze v těchto typech sporů přesně dopředu odhadnout (bude se odvíjet od navrhovaných důkazů k podpoře tvrzení), a to i přesto, že v tomto typu diskriminačních sporů dochází k tzv. rozdělení důkazního břemene. V případě prohry sporu je třeba nahradit náklady řízení protistraně (uhradit její právní zastoupení),
- délku soudního řízení – včetně případného odvolacího (popř. dovolacího) řízení je možno počítat s délkou převyšující 2 roky,
- zhoršení situace na pracovišti – pokud dojde k zahájení sporu během trvání pracovního poměru u zaměstnavatele, jehož jednání je předmětem sporu, je třeba počítat, že probíhající konflikt může eskalovat ve snahu zaměstnavatele ukončit tento pracovní poměr za každou cenu. A to i přesto, že zákoník práce⁵⁵ stanoví zaměstnavateli zákaz zaměstnance jakýmkoli způsobem postihovat či znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhají svých práv.

⁵⁴ Vzor žádosti v kapitole 8.9.

⁵⁵ § 14 odst. 2

PODÁNÍ ŽALOBY

Sepsání žaloby považujeme za vhodnější svěřit právnímu zástupci (advokátovi), neboť žádné vzory nemohou vyčerpávat veškeré skutkové okolnosti (a s tím související právní kvalifikaci) konkrétního případu.

V případě diskriminace v přístupu k zaměstnání (diskriminace uchazeče o zaměstnání) je možné se podle zákona o zaměstnanosti domáhat:

- upuštění od diskriminačního jednání,
- odstranění následků tohoto porušování,
- poskytnutí přiměřeného zadostiučinění,
- náhrady nemajetkové újmy v penězích v případech, kdy diskriminačním jednáním došlo ke snížení důstojnosti nebo vážnosti osoby, a předchází možnosti se jeví nedostačující.

V praxi se u diskriminace v přístupu k zaměstnání neoprávněně odmítnutí uchazeči budou zpravidla domáhat poskytnutí přiměřeného finančního zadostiučinění (možno spojit s omluvou) za újmu diskriminačním jednáním způsobenou.⁵⁶ Žalobu je třeba podat okresnímu soudu v obvodu sídla zaměstnavatele.

Zákoník práce na rozdíl od zákona o zaměstnanosti neupravuje žalobu na ochranu před diskriminací. Do schválení antidiskriminačního zákona tak musí osoba diskriminovaná v pracovněprávních vztazích využívat žalobu na ochranu osobnosti podle občanského zákoníku.⁵⁷ Nároky, kterých se může podle tohoto ustanovení domáhat, jsou obdobné jako u žaloby na ochranu před diskriminací podle zákona o zaměstnanosti či antidiskriminačního zákona.

Dojde-li k diskriminaci v přístupu k zaměstnání (diskriminace uchazeče o zaměstnání) nebo přímo v samotném zaměstnání (po uzavření pracovní smlouvy), bude možné se podle antidiskriminačního zákona domáhat upuštění od diskriminačního jednání, odstranění následků tohoto porušování, poskytnutí přiměřeného zadostiučinění, náhrady nemajetkové újmy v penězích v případech, kdy diskri-

⁵⁶ Vzor podání v kapitole 8.10.

⁵⁷ § 11 občanského zákoníku.

minačním jednáním došlo ke snížení důstojnosti nebo vážnosti osoby a předchozí možnosti se jeví nedostačující.

U diskriminačního jednání za trvání pracovního poměru je možno rozlišovat dvě základní situace.

A) Diskriminovaný zaměstnanec chce u téhož zaměstnavatele pracovat nadále a domáhá se podle antidiskriminačního zákona upuštění od diskriminačního jednání do budoucna a případně i náhrady nemajetkové újmy (dle závažnosti jednání). Žalobu dle antidiskriminačního zákona podává žalobce k okresnímu soudu dle sídla zaměstnavatele (žalovaného).

V případech porušení zásady rovného odměňování (poskytování stejné mzdy či platu) za stejnou práci či práci stejné hodnoty⁵⁸ je možno dále využít postup dle § 265 odst. 1 zákoníku práce,⁵⁹ tedy požadovat po zaměstnavateli náhradu škody, která vznikla porušením této zásady. Vzniklou škodu je možno vyčíslit jako rozdíl mezi srovnávanými příjmy.⁶⁰

B) Diskriminovaný zaměstnanec se domáhá svých práv po skončení pracovního poměru. Zde je možno rozlišovat dle způsobu ukončení pracovního poměru. Pokud došlo k jeho ukončení dohodou či výpovědí ze strany zaměstnance, je možno se podle antidiskriminačního zákona domáhat náhrady nemajetkové újmy (případně i omluvy) za diskriminační jednání zaměstnavatele, ke kterému došlo za trvání pracovního poměru.

V případech, kdy došlo k ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele (právě v souvislosti s diskriminačním jednáním), je možno se u soudu domáhat jednak neplatnosti rozvázání pracovního poměru a jednak náhrady případné újmy za diskriminační jednání (včetně upuštění od tohoto jednání do budoucna). Dle § 69 odst. 1 zákoníku práce musí v těchto případech zaměstnanec oznámit zaměstnavateli bez zbytečného odkladu, že trvá na tom,

⁵⁸ § 110 zákoníku práce

⁵⁹ Dle kterého zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům.

⁶⁰ Vzor podání v kapitole 8.12.

aby ho dále zaměstnával.⁶¹ V těchto případech je možno obě žaloby spojit do jedné, k jejímu projednání bude příslušný okresní soud v obvodu sídla zaměstnavatele.⁶²

Výši případného finančního odškodnění bude soud ve všech uvedených případech odvozovat od závažnosti diskriminačního jednání (roli bude hrát především doba trvání jednání a počet osob, před kterými k tomuto jednání došlo).

Od výše odškodnění, kterou bude požadovat žalobce, se bude odvíjet i soudní poplatek.⁶³ Pokud se žalobce bude domáhat peněžitého plnění do 15 000,- Kč, bude soudní poplatek činit 600,- Kč. Nad tuto částku je poplatek stanoven na 4 % ze žalované částky. Je možné požádat soud o osvobození od povinnosti tento poplatek hradit.⁶⁴ soud v těchto případech zašle žadateli formulář,⁶⁵ do kterého je třeba uvést výdělkové a majetkové poměry (výši příjmů včetně partnera, movitý a nemovitý majetek, dluhy, vyživovací povinnosti apod.). Soud poté sám uváží, zda osvobození od soudních poplatků žadateli přizná či nikoliv.⁶⁶

Závěrem uvádíme obecné náležitosti žaloby pro případ, že z nejrůznějších důvodů nebudete moci využít služeb advokáta. Obecně je však možno konstatovat, že pokud bude mít podání (žaloba) nedostatky, tak vás soud vyzve k jejich odstranění v určité lhůtě (přesně specifikuje, které nedostatky a jakým způsobem je třeba odstranit). Teprve pokud nedojde k jejich odstranění ve stanovené lhůtě, soud podání odmítne. Obecné náležitosti podání jsou uvedeny v § 42 odst. 4 občanského soudního řádu tak, že pokud zákon pro podání ur-

⁶¹ Vzor oznámení v kapitole 8.13.

⁶² Vzor podání v kapitole 8.14.

⁶³ Výše soudních poplatků je stanovena zákonem č. 549/1991 Sb., o soudních poplatcích, v platném znění.

⁶⁴ Vzor žádosti v kapitole 8.8.

⁶⁵ Formulář je možno nalézt na příloženém CD v sekci formuláře.

⁶⁶ Přesnější kritéria jsou uvedena v § 138 odst. 1 občanského soudního řádu, který stanoví, že na návrh může předseda senátu přiznat účastníkovi zcela nebo zčásti osvobození od soudních poplatků, odůvodňují-li to poměry účastníka a nejde-li o svévolné nebo zřejmě bezúspěšné uplatňování nebo bránění práva.

čitého druhu nevyžaduje další náležitosti, musí být z podání patrné, kterému soudu je určeno, kdo je činí, které věci se týká a co sleduje a musí být podepsáno a datováno. Je-li účastník zastoupen advokátem, může být podpis advokáta nahrazen otiskem podpisového razítka, jehož vzor byl uložen u soudu, kterému je podání určeno. Podání je třeba předložit s potřebným počtem stejnopisů a s přílohami tak, aby jeden stejnopis zůstal u soudu a aby každý účastník dostal jeden stejnopis, jestliže je to třeba. Mezi obecné náležitosti žaloby můžeme řadit především:

- označení soudu, kterému je žaloba určena (postačí označení stupně a místa soudu, není třeba uvádět celou adresu; místní příslušnost se řídí sídlem zaměstnavatele),⁶⁷
- označení stran (u zaměstnance uvedení, že se jedná o žalobce, a dále pak jeho jméno, příjmení, datum narození a bydliště, u zaměstnavatele uvedení, že se jedná o žalovaného, a dále pak uvedení jeho názvu, sídla a identifikačního čísla),
- označení, čeho se podání týká (např. o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, žaloba na ochranu před diskriminací apod.),
- popis skutkového stavu (nejlépe chronologicky, tzn. kdy došlo k uzavření pracovního poměru, náplň práce, popis jednání, které považujete za diskriminační, kdy k tomuto jednání došlo, kdo další mu byl případně přítomen, zda došlo k informování zaměstnavatele o těchto skutečnostech, jak případně zaměstnavatel záležitost řešil, pokud došlo k podání podnětu ke správním orgánům, tak i připojit kopii tohoto podnětu atp.),
- uvedení důkazů na podporu vašich tvrzení (zejména připojit kopie všech písemností, které jsou v dané věci relevantní, tedy kopii pracovní smlouvy, kopii případného zápisu z jednání se zaměstnavatelem či odborovou organizací, kopie případného výsledku šetření správních orgánů u zaměstnavatele, pokud je předmětem mzdová diskriminace, tak i kopie platových/mzdových výměrů a výplatních pásek, popř.

⁶⁷ Např. Okresní soud v Kladně, Obvodní soud pro Prahu 1, viz podrobný adresář všech soudů v ČR.

i výpisů z účtu, na který byla mzda poukazována). Dále je třeba uvést jména, příjmení a bydliště osob, které budete navrhopvat v řízení jako svědky.

- uvedení, čeho se domáháte,⁶⁸ např. náhrady nemajetkové újmy v určité výši a náhrady nákladů řízení, náklady řízení nemusíte (a ani to předem přesně nelze) vyčíslvat, stačí, když uvedete, že žádáte náhradu nákladů řízení. V případě, že ve sporu budete zcela úspěšní, soud vám přizná náhradu nákladů řízení. Tato náhrada sestává ze zaplaceného soudního poplatku (jen pokud jste od jeho placení nebyli osvobozeni) a nákladů advokáta, který vás ve sporu zastupoval. V případě částečného úspěchu může soud náklady řízení rozdělit mezi obě strany (např. nepřizná ani jedné ze stran).
- uvedení data, kdy je podání činěno,
- podpis.

PROJEDNÁNÍ VĚCI SOUDEM

Po odeslání žaloby bude soud zkoumat, zda je k projednání věci příslušný a zda má žaloba veškeré požadované náležitosti. Zároveň se bude zabývat uhrazením soudního poplatku – buď přizná osvobození od povinnosti ho hradit (pokud to budou odůvodňovat vaše majetkové a výdělkové poměry a bylo o to požádáno), nebo vás vyzve k jeho uhrazení ve stanovené lhůtě. Pokud budou tyto formální náležitosti splněny, zašle soud žalobu žalovanému s tím, aby se k ní ve stanovené lhůtě vyjádřil. Poté vám přepoše vyjádření žalovaného a určí termín jednání. Na vyjádření žalovaného je možno znovu reagovat, není to však bezpodmínečně nutné.

K nařízenému jednání doporučujeme zastoupení advokátem. Pokud jste byli osvobozeni od povinnosti hradit soudní poplatek, může vám soud přiznat

⁶⁸ Např. ve formě: „Žalovaný je povinen uhradit žalobci částku ...– Kč a náhradu nákladů řízení, to vše do tří dnů od právní moci rozsudku.“

nárok na obhajobu bezplatnou. Bezplatné právní zastoupení advokátem může v určitých případech zajistit Česká advokátní komora⁶⁹ a v rámci různých projektů i některé nevládní organizace.

Specifikem pracovněprávních sporů s diskriminačním prvkem je tzv. rozdělení důkazního břemene. Na rozdíl od jiných sporů se důkazní břemeno rozděluje mezi stranu žalující a stranu žalovanou (osobu, vůči níž žaloba směřuje). Toto rozdělení důkazního břemene má napomoci osobám, které se cítí být diskriminovány, k účinnému prosazení jejich práva na rovné zacházení. Diskriminovaný (žalobce) je povinen prokázat, že byl ve srovnání s nějakou další osobou ve srovnatelné situaci znevýhodněn a dále pak již jen tvrdí, že důvodem znevýhodnění byl některý z diskriminačních důvodů. Poté se přeneše důkazní břemeno na zaměstnavatele (žalovaného), který prokazuje, že motivem jeho jednání byl jiný než žalobcem tvrzený zakázaný diskriminační důvod.

Samotné řízení u soudu bude zpravidla rozděleno na několik jednání. Při prvním soud zrekapituluje obsah spisové dokumentace, vyslechne si přednesy

⁶⁹ Podrobnější podmínky jsou uvedeny v § 18 zákona č. 85/1996 Sb., o advokacii, v platném znění, který stanoví, že ten, kdo nesplňuje podmínky pro ustanovení advokáta soudem podle zvláštních právních předpisů a ani se nemůže domoci poskytnutí právních služeb podle tohoto zákona (dále jen „žadatel“), má právo, aby mu Komora na základě jeho včasného návrhu advokáta určila. V téže věci však může být žadateli určen Komorou advokát pouze jednou; to neplatí, odmítne-li v této věci dříve určený advokát poskytnout právní služby z důvodů uvedených v § 19. V rozhodnutí o určení advokáta Komora vymezí věc, v níž je advokát povinen právní služby poskytnout, jakož i rozsah těchto služeb. Komora může v rozhodnutí o určení advokáta stanovit i další podmínky poskytnutí právních služeb, včetně povinnosti poskytnout právní pomoc bezplatně nebo za sníženou odměnu, pokud to odůvodňují příjmové a majetkové poměry žadatele. Komorou určený advokát je povinen právní služby žadateli poskytnout za Komorou určených podmínek. To neplatí, jsou-li dány důvody pro odmítnutí poskytnutí právních služeb uvedené v § 19 nebo jde-li o zjevně bezdůvodné uplatňování nebo bránění práva; v těchto případech advokát o důvodech neposkytnutí právních služeb bez odkladu písemně vyrozumí žadatele a Komoru. Určení advokáta Komorou nenahrazuje plnou moc vyžadovanou zvláštními právními předpisy k obhajobě toho, jemuž byl advokát Komorou určen, v trestním řízení nebo k jeho zastupování v jiném řízení.

obou stran včetně toho, čeho se ve sporu domáhají, a návrhy důkazů k prokázání jednotlivých tvrzení. Zároveň poučí strany o jejich právech a povinnostech a případně je vyzve k doplnění jejich tvrzení. Poté (může být až při dalším jednání) předvolá navrhované svědky a vyslechne je. Po zvážení všech předložených důkazů dojde k vynesení rozsudku. V písemné podobě je rozsudek doručen stranám zhruba do dvou měsíců po jeho vynesení. Od jeho doručení běží lhůta patnácti dnů pro podání případného odvolání.

ODVOLACÍ ŘÍZENÍ

Pokud nejste spokojeni s výsledkem sporu v první instanci, je možno podat proti rozsudku odvolání, a to nejpozději do patnácti dnů od jeho doručení. Na běh této lhůty je třeba dát pozor, zejména pokud budete mít rozsudek nějakou dobu uložený na poště. V právním řádu je zakotvena tzv. fikce doručení, tzn. že zásilka určená do vlastních rukou adresáta (rozsudky) se považuje za doručenu desátým dnem po uložení na poště (po oznámení o uložení zásilky), i když může být uložena dobu delší. Lhůta patnácti dnů pro podání odvolání se tedy v případě dlouhodobějšího uložení zásilky na poště začíná počítat od desátého dne po uložení zásilky. Pokud je tedy např. zásilka vyzvednuta patnáct dnů po jejím uložení, uplyne lhůta pro podání odvolání již desátým dnem po jejím vyzvednutí.

Sepsání odvolání doporučujeme svěřit advokátovi, neboť je třeba splnit několik formálních náležitostí.⁷⁰ Předně musí splňovat obecné náležitosti podání:

- kterému soudu je určeno – odvolání se podává místně příslušnému soudu vyššího stupně prostřednictvím soudu první instance, tzv. že fakticky je třeba odvolání zaslat soudu, který ve věci rozhodoval v prvním stupni. Tento soud poté odvolání (po kontrole splnění všech požadovaných náležitostí, včetně případného uhrazení poplatku za odvolání, který je stejný jako v případě podání žaloby) přepoše spolu se

⁷⁰ Vzor podání v kapitole 8.15.

spisem příslušnému soudu vyššího stupně. Pokud tedy ve věci v prvním stupni rozhodoval okresní (obvodní) soud (všechny případy s výjimkou žalob na ochranu osobnosti), bude o odvolání následně rozhodovat soud krajský (městský). Pokud v první instanci rozhodoval soud krajský (městský) – žaloby na ochranu osobnosti, bude v odvolacím řízení rozhodovat soud vrchní (buď v Praze, nebo v Olomouci),

- kdo jej činí,
- které věci se týká,
- co sleduje,
- podpis a
- datum).

Mezi další náležitosti⁷¹ je třeba řadit:

- usnesení, proti kterému rozhodnutí směřuje (přesně specifikovat napadané usnesení uvedením čísla jednacího, data a soudu, který jej vynesl), v jakém rozsahu se napadá (zda všechny výroky, či jejich část),
- odvolací důvod (tedy v čem je spatřována nesprávnost rozhodnutí)⁷² odvolání do rozhodnutí ve věci samé lze odůvodnit pouze tím, že:
- nebyly splněny podmínky řízení, rozhodoval věcně nepřislušný soud prvního stupně, rozhodnutí soudu prvního stupně vydal vyloučený soudce (přisedící) nebo soud prvního stupně byl nesprávně obsazen, ledaže místo samosoudce rozhodoval senát;
- soud prvního stupně nepřihlédl k odvolatelem tvrzeným skutečnostem nebo k jím označeným důkazům, ačkoliv k tomu nebyly splněny předpoklady podle § 118b nebo § 118c, popřípadě § 175 odst. 4 části první věty za středníkem;
- řízení je postiženo jinou vadou, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci;
- soud prvního stupně neúplně zjistil skutkový stav věci, neboť neprovedl navržené důkazy potřebné k prokázání rozhodných skutečností;

⁷¹ § 205 odst. 1 občanského soudního řádu.

⁷² § 205 odst. 2 občanského soudního řádu.

- soud prvního stupně dospěl na základě provedených důkazů k nesprávným skutkovým zjištěním;
- dosud zjištěný skutkový stav neobstojí, neboť tu jsou další skutečnosti nebo jiné důkazy, které nebyly dosud uplatněny. Za tyto nové, dosud neuplatněné skutečnosti je možno dle § 205a občanského soudního řádu považovat pouze skutečnosti, jež: a) se týkají podmínek řízení, věcné příslušnosti soudu, vyloučení soudce (přisedícího) nebo obsazení soudu, b) jimi má být prokázáno, že v řízení došlo k vadám, které mohly mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, c) jimi má být zpochybněna věrohodnost důkazních prostředků, na nichž spočívá rozhodnutí soudu prvního stupně, d) jimi má být splněna povinnost tvrdit všechny pro rozhodnutí ve věci významné skutečnosti nebo důkazní povinnost, a to za předpokladu, že pro nesplnění některé z uvedených povinností neměl odvolatel ve věci úspěch a že odvolatel nebyl řádně poučen, e) odvolatel nebyl řádně poučen podle § 119a odst. 1, f) nastaly (vznikly) po vyhlášení (vydání) rozhodnutí soudu prvního stupně, – a odvolací návrh (čeho se odvolatel domáhá). Zpravidla se bude jednat o změnu napadaného rozhodnutí. V úvahu ještě připadá zrušení napadaného rozhodnutí a jeho vrácení soudu prvního stupně (v případech, kdyby změna rozhodnutí vyžadovala provedení rozsáhlejšího dokazování nebo v případech, kdy je řízení před soudem prvního stupně postiženo závažnými vadami).

Samotný postup projednání věci odvolacím soudem se nebude lišit od postupu soudu prvního stupně. Odvolací soud může rozhodnout tak, že:

- rozsudek soudu prvního stupně potvrdí a rozhodne o nákladech odvolacího řízení,
- rozhodnutí soudu prvního stupně změní (rovněž dojde ke změně rozhodnutí prvostupňového soudu ohledně nákladů řízení),
- rozhodnutí soudu prvního stupně zruší a věc mu vrátí k dalšímu řízení (v tomto případě o nákladech rozhodovat nebude).

Vynesením rozhodnutí odvolacího soudu došlo k vyčerpání všech řádných opravných prostředků.

MIMOŘÁDNÉ OPRAVNÉ PROSTŘEDKY

Mezi mimořádné opravné prostředky můžeme řadit dovolání,⁷³ žalobu na obnovu řízení⁷⁴ a žalobu pro zmatečnost.⁷⁵ Nejčastěji využívaným mimořádným opravným prostředkem bude dovolání. Dovolání je však možno podat pouze v určitých zákonem omezených případech. Prvním z těchto omezení je, že hodnota peněžitého plnění, které je předmětem sporu, musí přesáhnout částku 20 000 Kč. Pokud je tato podmínka splněna, je možno podat dovolání v následujících případech:

- pokud odvolací soud rozhodnutí soudu prvního stupně změnil,
- pokud odvolací soud nejprve rozhodnutí soudu prvního stupně zrušil a posléze nový rozsudek soudu prvního stupně (kdy byl tento soud vázán názorem soudu odvolacího) potvrdil,
- pokud odvolací soud rozhodnutí soudu prvního stupně potvrdil, za předpokladu, že dovolací soud dospěje k názoru, že napadané rozhodnutí má ve věci samé po právní stránce zásadní význam.

Dovolání je třeba podat u soudu, který ve sporu rozhodoval v prvním stupni, ve lhůtě dvou měsíců od doby obdržení rozhodnutí odvolacího soudu. Podání dovolání je zpoplatněno částkou 5000 Kč, je možno požádat o osvobození od povinnosti poplatek hradit. V tomto případě je ze zákona povinné zastoupení advokátem, i zde však existuje možnost požádat o jeho přidělení Českou advokátní komoru (zastoupení je potom bezplatné či za sníženou odměnu).

ŘÍZENÍ PŘED ÚSTAVNÍM SOUDEM

Ústavní soud je možno považovat za samostatný specializovaný soud, který není součástí soustavy obecných soudů. Jedním z jeho úkolů je dohled nad do-

⁷³ Podrobněji upraveno v § 236 a násl. občanského soudního řádu.

⁷⁴ Podrobněji upravena v § 228 a násl. občanského soudního řádu.

⁷⁵ Podrobněji upravena v § 229 a násl. občanského soudního řádu.

držováním základních práv a svobod zabezpečených Ústavou, Listinou základních práv a dalšími ústavními zákony.

Ústavní stížnost mohou podat fyzické a právnické osoby, které se domnívají, že předchozím pravomocným rozhodnutím soudu (zásahem orgánu státní moci) došlo k zásahu do jejich základního práva či svobody.⁷⁶ Jaké základní právo či svoboda byly v konkrétním případě porušeny, je třeba v textu stížnosti podrobně specifikovat, včetně jednání, kterým mělo k tomuto porušení dojít. Ústavní stížnost je třeba podat ve lhůtě 60 dnů od doručení rozhodnutí o posledním procesním prostředku, který zákon stěžovateli k ochraně jeho práva poskytuje, včetně mimořádných opravných prostředků (zejména dovolání). V řízení před Ústavním soudem je ze zákona povinné zastoupení advokátem (možno požádat Českou advokátní komoru o jeho přidělení). V případě shledání porušení základního práva či svobody Ústavní soud napadané rozhodnutí zruší a přikáže věc k novému projednání.

ŘÍZENÍ PŘED EVROPSKÝM SOUDEM PRO LIDSKÁ PRÁVA

Evropský soud pro lidská práva (dále jen „Soud“) je mezinárodním soudem, do jehož kompetence patří řešení sporů vyplývajících z porušení Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod⁷⁷ (dále je „Úmluva“) členskými státy Úmluvy. Porušení Úmluvy může být v daném konkrétním případě spatřováno zejména v postupu vnitrostátního soudu. Vždy je třeba uvést, o kterém konkrétním článku Úmluvy⁷⁸ se domníváte, že byl porušen, a jakým jednáním k tomuto porušení mělo dojít.

Stížnost k Soudu je možno podat až po vyčerpání všech vnitrostátních prostředků nápravy, mezi něž je třeba řadit i ústavní stížnost. V ní musí být uvedeny námitky, které jsou předmětem stížnosti k Soudu. Lhůta pro podání

⁷⁶ § 72 odst. 1 zákona č. 182/1993Sb, o Ústavním soudu, v platném znění.

⁷⁷ Vyhlášena pod č. 209/1992 Sb.

⁷⁸ Kompletní text Úmluvy je uveden na příloženém CD v právních předpisech.

stížnosti činí 6 měsíců od doručení rozhodnutí poslední instance, tedy Ústavního soudu. Sepsání stížnosti je vhodné přenechat advokátovi, není to však podmínkou. Stížnost musí obsahovat tyto náležitosti:

- stručný souhrn skutečností, na které si stěžujete, včetně uvedení toho, v čem stížnost spočívá;
- porušení jakého práva zaručeného Úmluvou namítáte;
- vnitrostátní prostředky nápravy, kterých bylo v řízení využito;
- seznam vnitrostátních rozhodnutí přijatých ve vaší záležitosti (musí obsahovat datum přijetí rozhodnutí, uvedení soudu, který rozhodnutí vydal, a stručné shrnutí obsahu rozhodnutí) včetně jejich kopií;
- podpis (buď stěžovatele či jeho právního zástupce – v tomto případě musí být přiložena plná moc).

Podání stížnosti není zpoplatněno.⁷⁹ Úředními jazyky Soudu je francouzština a angličtina, stížnost je možno podat i v češtině, nicméně v průběhu dalšího řízení bude nutné přejít na jeden z uvedených úředních jazyků. Po doručení stížnosti vás Soud o této skutečnosti vyrozumí a zároveň vám sdělí, jaké číslo jí bylo přiděleno (obdoba spisové značky u vnitrostátních soudů). Toto číslo je třeba používat vždy při komunikaci se Soudem. Stížnost se podává poštou na adresu:

Monsieur le Greffier de la
Cour européenne des Droits de l'Homme
Conseil de l'Europe
F-67075 Strasbourg Cedex
Francie

⁷⁹ K jejímu podání je možno využít formulář, který je součástí přiloženého CD .

KAPITOLA 5

JUDIKATURA

Cílem kapitoly je na vybraných případech nastínit rozhodovací praxi Evropského soudního dvora a vnitrostátní soudů v oblasti diskriminace a poskytnout inspiraci pro právní argumentaci v obdobných případech. Kapitola je doplněna o rozsudek Vrchního soudu v Praze řešící otázku přípustnosti provedení důkazu soukromě pořízeným audiozáznamem (využití diktafonové nahrávky pořízené bez souhlasu subjektu, který se dopustil diskriminačního jednání). Vše je členěno do dvou podkapitol, z nichž první je zaměřena na Evropský soudní dvůr a druhá na judikaturu vnitrostátních soudů.

5.1. EVROPSKÝ SOUDNÍ DVŮR

Kapitola obsahuje dva vybrané rozsudky Evropského soudního dvora v oblasti diskriminace z důvodu pohlaví v oblasti přístupu k zaměstnání.⁸⁰

⁸⁰ Více rozsudků Evropského soudního dvora v oblasti diskriminace v pracovněprávních vztazích je možno nalézt např. na stránkách www.diskriminace.info/do-gender/judikatura.phtml.

Rozsudek Evropského soudního dvora č. 14/83, [1984] ECR 1891 ze dne 8. 11. 1983, S. von Colson a E. Kamann v. Spolková země Severní Porýní-Vestfálsko.

V roce 1982 se paní von Colsonová a paní Kamannová ucházely o přijetí na dvě volná místa sociálních pracovníků ve věznici, přičemž splňovaly požadované kvalifikační předpoklady. Místa byla nakonec obsazena uchazeči mužského pohlaví. Obě paní se domáhaly soudní cestou určení, že na volná pracovní místa nebyly přijaty pouze z důvodu svého pohlaví. Dále požadovaly, aby soud buď zaměstnavateli uložil povinnost je zaměstnat, nebo jim vyplatit náhradu způsobené újmy ve výši šestinásobku předpokládaného měsíčního výdělku. Soud v rozsudku potvrdil, že obě žalobkyně byly odmítnuty pouze z důvodu svého pohlaví, ale jejich ostatní požadavky odmítl.

V průběhu řízení předložil soud k posouzení Evropskému soudnímu dvoru několik otázek týkajících výkladu směrnice Rady 76/207/EEC ze dne 9. 2. 1976, o realizaci zásady rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a funkčnímu postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky (dále jen „Směrnice“), jejichž základem bylo především ukládání možných sankcí zaměstnavatelům (včetně povinnosti zaměstnat původně diskriminačně odmítnuté uchazeče o zaměstnání) za porušení této Směrnice.

Evropský soudní dvůr konstatoval, že článek 6 Směrnice⁸¹ požaduje po členských státech zavedení do vnitrostátních právních řádů takových opatření, která jsou nezbytná k tomu, aby se osoby poškozené v důsledku porušení zásady rovného zacházení mohly účinně domáhat svých nároků. Taková opatření mohou například zahrnovat ustanovení ukládající zaměstnavatelům povinnost nabídnout diskriminované osobě pracovní místo nebo jí poskytnout přiměřenou finanční náhradu (popřípadě využít i systém pokut). Konkrétní sankce ponechává Směrnice na úvaze členského státu. Přesto však od členských států vyžaduje, aby (pokud se rozhodnou porušení Směrnice sankcionovat uložením finanční kompenzace) výše kompenzace adekvátně korespondovala s utr-

⁸¹ Kompletní znění Směrnice je možno nalézt na přiloženém CD v sekci právních předpisů.

pěnou újmou, tedy aby sankce byla efektivní a byl dostatečně patrný její odstrašující účinek.

Rozsudek Evropského soudního dvora, C-177/88, [1990] ECR I-3941 ze dne 8. 11. 1990, E. J. P. Dekker v. Stichting Vormingcentrum voor Jong Volwassenen Plus.

Případ se týká odmítnutí uchazečky o zaměstnání z důvodu jejího těhotenství, kdy tuto skutečnost zaměstnavateli sdělila poté, co byla vybrána jako ideální kandidátka. Zaměstnavatel jí následně odmítl přijmout s tím, že by mu nebyly hrazeny výdaje na dávku mateřské (z prostředků sociálního pojištění), kterou by této zaměstnankyni musel vyplácet. Z tohoto důvodu by zaměstnavatel musel nechat pozici neobsazenou až do doby návratu uchazečky z mateřské dovolené.

Evropský soudní dvůr v tomto případě konstatoval, že odmítnout přijmout na nabízenou pozici z důvodu těhotenství lze pouze ženy, a proto toto odmítnutí jednoznačně představuje přímou diskriminaci z důvodu pohlaví. Tento postup zaměstnavatele nelze ospravedlnit ani finanční ztrátou, kterou by zaměstnavatel přijetím těhotné uchazečky a jejím následným odchodem na mateřskou dovolenou utrpěl. Soud tedy věc uzavřel tak, že zaměstnavatel poruší zásadu rovného zacházení,⁸² pokud odmítne uzavřít pracovní smlouvu s těhotnou uchazečkou, kterou považuje za vhodnou, jen kvůli možným nepříznivým finančním dopadům spojeným s následným odchodem uchazečky na mateřskou dovolenou.

⁸² Která je v daném případě zakotvena ve směrnici Rady 76/207/EEC o realizaci zásady rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a funkčnímu postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky (je možno nalézt na přiloženém CD v sekci právních předpisů – mezinárodní).

5.2. VNITROSTÁTNÍ SOUDY

Kapitola obsahuje dvě rozhodnutí vnitrostátních soudů týkající se diskriminace v přístupu k zaměstnání z důvodu etnického původu uchazeče o zaměstnání a rozsudek Vrchního soudu v Praze, který se zabývá přípustností důkazu soukromě pořízeným audiozáznamem (testing možné diskriminace v přístupu ke službám z důvodu etnické příslušnosti).⁸³

Případ č. 1:

Osoba romského původu byla dlouhodobě vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání, aktivně se ucházela o inzerovaná zaměstnání, ale opakovaně byla zaměstnavateli odmítána, což přičítala svému etnickému původu. Vyhledala proto pomoc nevládní organizace, která jí poskytla součinnost pro prověření této hypotézy. Došlo k provedení tzv. testovacího experimentu, kdy se o zaměstnavatelem nabízené pracovní místo ucházela v obdobný čas i pracovnice nevládní organizace neromského původu, která uvedla stejné kvalifikační předpoklady. Romská uchazečka (vybavena diktafonem) se po vstupu do prostor zaměstnavatele (prodejna) dotazovala na možnost získání nabízeného místa, přičemž jí bylo sděleno, že místo je již obsazené. Poté totéž opakovala pracovnice nevládní organizace. Té byly sděleny podrobnosti o nabízeném zaměstnání a byly po ní požadovány osobní údaje za účelem dalšího kontaktu. Popsané jednání bylo zachyceno na zvukovém záznamu, který byl pořízen jako případný podpůrný důkaz o skutkovém ději.

Odmítnutá uchazečka se prostřednictvím žaloby na ochranu osobnosti⁸⁴ domáhala písemné omluvy, náhrady nemateriální újmy ve výši 50 000 Kč a náhrady nákladů řízení. Žalovaná strana navrhovala zamítnutí žaloby s tím, že k žádnému porušení práv z její strany nedošlo, neboť s odmítnutou

uchazečkou bylo zacházeno korektně a důvodem odmítnutí nebyl její etnický původ.

Po provedeném dokazování vzal soud za prokázané, že žalobkyně měla o práci skutečný zájem a vykonávala své právo na práci, přičemž jí v daném případě bylo žalovanou stranou sděleno, že místo je již obsazené. Pracovnici nevládní organizace, která se o místo ucházela hned poté, přitom byl nabídnut kontakt na další provozovny žalované, kde volná místa byla k dispozici, navíc byla seznámena i s platovými podmínkami u žalované. Pokud tedy žalobkyně tvrdila, že došlo k diskriminačnímu jednání, bylo na žalované, aby prokázala, že toto jednání diskriminační nebylo.

Soud v daném případě uzavřel tak, že žalobkyni nebyla dána stejná šance jako jiné uchazečce o zaměstnání, což bylo prokázáno svědeckými výpověďmi. Tímto jednáním došlo k zásahu do osobnostních práv žalobkyně. Vzhledem k tomu, že diskriminační jednání je zvláště závažným zásahem do osobnostních práv již samo o sobě, přiznal soud žalobkyni vedle omluvy i finanční satisfakci ve výši 25 000 Kč.

Případ č. 2:

Tento případ vychází z obdobného skutkového stavu. Odmítnutá uchazečka se rovněž prostřednictvím žaloby na ochranu osobnosti domáhala omluvy a náhrady nemateriální újmy ve výši 250 000 Kč. Žalovaná navrhovala zamítnutí žaloby s tím, že skutečnost, že žalobkyně měla v daném okamžiku o nabízené místo opravdový zájem, ještě nezakládá povinnost potencionálního zaměstnavatele ji přijmout. Teprve kdyby došlo ke splnění všech požadavků žalované, mohlo by se případně jednat o diskriminační otázce. Žalovaná dále uváděla, že celá situace byla vyvolána záměrně s cílem ji poškodit v očích široké veřejnosti a získat majetkový prospěch jako náhradu nemajetkové újmy. Dále bylo ze strany žalované tvrzeno, že v daném případě nemohlo dojít k diskriminaci z důvodu etnického původu, neboť žalovaná zaměstnává i osoby romského etnika.

Po provedeném dokazování dospěl soud k závěru, že žaloba byla podána po právu. Obranu žalované, která tvrdila, že zaměstnává i osoby romského et-

⁸³ Nahrávka byla pořízena bez souhlasu osoby, která se diskriminačního jednání dopustila.

⁸⁴ K jednání došlo před účinností z. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění. V současnosti je třeba se případně náhrady nemateriální újmy v penězích domáhat právě dle zákona o zaměstnanosti.

nika, považoval ve vztahu k projednávané věci za irelevantní. Soud dále hodnotil postup, jakým se žalovaná chovala k žalobkyni v konkrétní projednávané situaci. Byl toho názoru, že při výběru z několika kandidátů na danou pozici přísluší konečné slovo vedoucí prodejny. Nicméně je třeba zvažovat situaci, za které se žalobkyně o práci ucházela, a dospěl k závěru, že v tomto případě nebyly poskytnuty uchazečce o zaměstnání stejné podmínky jako další osobě (pracovníci nevládní organizace). Soud neuvěřil tvrzením žalované, že mezi odchodem žalobkyně a příchodem pracovnice nevládní organizace volala jiná (již dříve přijatá uchazečka) s tím, že nemůže nastoupit. Za situace, kdy žalobkyně tvrdila, že k ní bylo přistupováno diskriminačním způsobem, bylo na žalované, aby prokázala, že tomu tak nebylo.

Soud rozhodl, že popisovaným jednáním došlo k zásahu osobnostních práv žalobkyně, přičemž tento zásah byl objektivně způsobilý se dotknout její cti. Proto byla žalobkyni vedle písemné omluvy přiznána i náhrada nemajetkové újmy ve výši 50 000 Kč, která byla shledána jako přiměřená vzhledem k počtu osob přítomných diskriminačnímu jednání žalované.

Přípustnost důkazu soukromě pořízeným audiozáznamem v soudním řízení – rozsudek Vrchního soudu v Praze č. j. 1 Co 62/2003–139:

Jednalo o případ, kdy osoby prostřednictvím skrytého záznamového zařízení dokumentovaly odmítnutí obslužení v restauraci z důvodu svého etnického původu.

Vrchní soud v otázce přípustnosti využití takového důkazu v soudním řízení konstatoval, že jeho provedení § 125 občanského soudního řádu⁸⁵ nevylučuje, a to tím spíše, byl-li takový záznam učiněn v prostoru určeném pro veřejnost v rámci obchodní činnosti, a nijak se tedy netýkal soukromí zúčastněných osob. Je zcela nerozhodné, že se postižený na možnost diskriminačního jednání

ní připraví tak, aby je pro případ, že k němu dojde, prokázal. K otázce samotné diskriminace soud konstatoval, že jakákoliv diskriminace je pro dotčenou osobu z objektivního hlediska ponižující. Jde o jednání obzvláště nebezpečné a společensky nepřijatelné. Dotčená osoba má proto právo též na náhradu nemajetkové újmy v penězích.

⁸⁵ Které stanoví, že za důkaz mohou sloužit všechny prostředky, jimiž lze zjistit stav věci, zejména výslech svědků, znalecký posudek, zprávy a vyjádření orgánů, fyzických a právnických osob, notářské nebo exekutorské zápisy a jiné listiny, ohledání a výslech účastníků. Pokud není způsob provedení důkazu předepsán, určí jej soud.

KAPITOLA 6

**PROBLEMATIKA OSOB
PROPUSŤENÝCH Z VÝKONU TRESTU**

Kapitola je zaměřena především na možnosti uplatnění osob po propuštění z výkonu trestu odnětí svobody na trhu práce a snaží se poskytnout návod, jak postupovat v situacích s tím souvisejících. Domníváme se, že získávání prostředků obživy je objektivním problémem, se kterým se potýká většina osob propuštěných z výkonu trestu a který dle našeho názoru bezprostředně souvisí i s možnou recidivou trestné činnosti. Hlavní důraz je kladen především na dostatečnou součinnost s úřadem práce, informování o možných sociálních dávkách do doby nalezení odpovídajícího zaměstnání a možnosti snížení výdajů souvisejících s předchozím výkonem trestu odnětí svobody.

**6.1. PŘED PROPUSŤENÍM
Z VÝKONU TRESTU ODNĚTÍ SVOBODY**

Zhruba 6 měsíců před propuštěním z výkonu trestu odnětí svobody doporučujeme se písemně obrátit na úřad práce v místě předpokládaného bydliště po propuštění s žádostí o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání.⁸⁶ Zákon

⁸⁶ Teoreticky je možno se obrátit na jakýkoliv úřad práce, z praktického hlediska je však nejvhodnější se obrátit na úřad práce v místě předpokládaného bydliště po propuštění.

o zaměstnanosti totiž obsahuje tzv. institut zájemce o zaměstnání, což je fyzická osoba mající zájem o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání.⁸⁷ Těmto osobám úřad práce zabezpečuje vhodné zaměstnání a může jim poskytnout i případnou rekvalifikaci (v daném případě až po propuštění). Žádost o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání by měla zejména obsahovat:

- identifikační údaje zájemce o zaměstnání (jméno, příjmení, datum narození, korespondenční adresu, adresu místa předpokládaného pobytu po propuštění z výkonu trestu),
- údaje o kvalifikaci (dokončená škola, případně dále absolvované kurzy),
- údaje o získaných pracovních zkušenostech (předchozí zaměstnavatelé a pracovní zařazení u těchto zaměstnavatelů, včetně případného zaměstnání ve výkonu trestu),
- informace o zájmu o určitá zaměstnání a údaje o zdravotních omezeních souvisejících se zprostředkováním zaměstnání (např. změněná pracovní schopnost).⁸⁸

Poskytnuté údaje jsou určeny výhradně pro účely zprostředkování zaměstnání a pro statistické účely.

Zařazení do evidence zájemců o zaměstnání Vám umožní získat poměrně detailní představy o možnostech vašeho uplatnění na trhu práce (či o možnostech rekvalifikace) v regionu, kde se rozhodnete bydlet po svém propuštění.

Dále doporučujeme si už během výkonu trestu opatřit doklady potřebné k zaregistrování se na úřadě práce, tedy:

- doklad totožnosti,
- zápočtový list z posledního zaměstnání,
- potvrzení z věznice, zda jste byl pracovním zařazen ve výkonu trestu či vazby, v jakých dobách a s jakými výdělky.

Úřad práce bude rovněž vyžadovat údaje o pracovní kvalifikaci a získaných pracovních zkušenostech a údaje o případných zdravotních omezeních.

⁸⁷ § 22 a násl. zákona o zaměstnanosti, kompletní znění zákona je uvedeno v sekci právních předpisů v příloženém CD.

⁸⁸ Vzor žádosti o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání v kapitole 8.16.

6.2. PO PROPUSŤENÍ Z VÝKONU TRESTU ODNĚTÍ SVOBODY

Pokud nemáte při propuštění z výkonu trestu na úložném finanční prostředky postačující k úhradě nezbytných potřeb, může vám zařízení výkonu trestu poskytnout finanční příspěvek do výše 2000 Kč.⁸⁹ Při rozhodnutí o poskytnutí uvedeného příspěvku se přihlíží i k tomu, zda takové finanční prostředky nemáte na účtu ve věznici, na účtu v bance, nebo zda nemůžete tyto prostředky získat jiným způsobem, například od příbuzných (nebo zastupitelského úřadu státu, jehož je státním občanem v případě cizince). O tento příspěvek doporučujeme požádat.

V místě, kde jste evidenčně hlášen k pobytu, doporučujeme co nejdříve navštívit úřad práce (na kterém jste případně evidován jako zájemce o zaměstnání) a zaregistrovat se jako uchazeč o zaměstnání. Evidence na úřadu práce vám umožní nejenom využít nabídku aktuálně volných (a pro vás vhodných pracovních míst) či případnou rekvalifikaci, ale i eliminovat vznik případných nedoplatků na zdravotním a sociálním pojištění do budoucna.⁹⁰ Na registraci na úřadu práce je rovněž dále vázáno poskytnutí dalších sociálních dávek v případě, kdy se vám zaměstnání nepodaří sehnat v blízké době po propuštění.⁹¹

⁸⁹ Poskytování příspěvku je upraveno § 7 odst. 5 vyhlášky ministerstva spravedlnosti č. 10/2000 Sb., o srážkách z odměny osob, které jsou ve výkonu trestu odnětí svobody zaměstnány, o výkonu rozhodnutí srážkami z odměny těchto osob a chovanců zvláštních výchovných zařízení a o úhradě dalších nákladů, v platném znění (která je spolu se zákonem č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů, v platném znění, součástí příloženého CD v sekci právních předpisů). Vyhláška však neupravuje, zda je třeba o poskytnutí příspěvku žádat či nikoliv. Vzor žádosti v kapitole 8.17.

⁹⁰ Během registrace na úřadu práce je za vás hrazeno sociální a zdravotní pojištění, které jste jinak (pokud nejste zaměstnán) povinen hradit sám.

⁹¹ O možnostech čerpání těchto dávek se můžete informovat přímo na příslušném úřadu práce. Formuláře žádosti o tyto dávky jsou součástí příloženého CD (v oddělení formuláře).

Po zaregistrování na úřadu práce můžete navštívit obecní úřad obce s rozšířenou působností, kde můžete požádat o mimořádnou okamžitou pomoc.⁹² Jedná se mimořádnou dávkou systému pomoci v hmotné nouzi poskytovanou jednorázově ve výši 1000,- Kč s ohledem na okamžité nezbytné potřeby žadatele. Podmínkou pro její poskytnutí je hmotná nouze žadatele.⁹³

Pokud se vám v brzké době po propuštění (cca do jednoho měsíce) nepodaří opatřit si zaměstnání a jste odkázán na sociální dávky, doporučujeme podat žádost řediteli věznice o prominutí povinnosti uhradit náklady výkonu trestu odnětí svobody.⁹⁴ Pokud to budou odůvodňovat vaše tíživé sociální poměry, ředitel věznice by měl této žádosti vyhovět. K žádosti je třeba přiložit potřebné listiny prokazující tíživost sociálních poměrů (rozhodnutí o zařazení do evidence úřadu práce, rozhodnutí o přiznání sociálních dávek včetně jejich výše apod.).

Při shánění zaměstnání se v praxi můžete setkat s požadavkem zaměstnavatelů na předložení výpisu z rejstříku trestů. V rejstříku bude uveden o trestu záznam a často pak nastávají situace, že vás zaměstnavatel odmítne zaměstnat pouze z tohoto důvodu. Účinná obrana proti tomuto jednání je obtížná (podrobněji výše), a proto doporučujeme co nejdříve podat žádost o zahlazení odsouzení (po rozhodnutí soudu o zahlazení se na vás bude hledět, jako byste nebyli odsouzeni – nebude se vyskytovat záznam o odsouzení v rejstříku trestů, bude pouze v jeho opise). Podmínky pro zahlazení odsouzení jsou přesně stanoveny v trestním zákoně.⁹⁵ Podmínkou pro zahlazení odsouzení je vedení řádného života pro propuštění z výkonu trestu (či podmíněčném propuštění) po určitou dobu, jejíž délka se odvíjí od délky uloženého trestu (v případě pod-

mínečného propuštění se tato doba odvíjí od délky skutečně vykonaného trestu). U trestu odnětí svobody do jednoho roku činí doba vedení řádného života tři roky, u trestu odnětí svobody v rozmezí jednoho roku až pěti let činí doba vedení řádného života pět let a u trestů, jejichž délka činí pět a více let, činí doba vedení řádného života deset let. Žádost o zahlazení odsouzení je možno podat i před uplynutím stanovených lhůt, v tomto případě je však podmínkou prokázání vzorného chování a zaměstnání. V případech, kdy je záznam v rejstříku trestů překážkou pro získání zaměstnání, doporučujeme žádost o zahlazení odsouzení podat, i když pro tento postup nejsou splněny zákonné předpoklady. Bezúhonnost (ve smyslu rejstříku trestů bez záznamu) je rovněž podmínkou úspěšnosti žádosti o živnostenské oprávnění v případě, že se rozhodnete pracovat jako osoba samostatně výdělečně činná.

⁹² Dle § 36 a násl. zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, v platném znění.

⁹³ Hmotná nouze je posuzována s ohledem na sociální zázemí žadatele, nedostatek finančních prostředků a ohrožení sociálním vyloučením.

⁹⁴ Žádost dle § 35 odst. 4 zákona č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů, v platném znění. Vzor žádosti v kapitole 8.18.

⁹⁵ § 69 a násl. zákona č. 140/1961 Sb., trestní zákon, v platném znění. Vzor žádosti v kapitole 8.19.

KAPITOLA 7

ÚŘADY PRÁCE A JEJICH ČINNOST V OBLASTI OCHRANY PŘED DISKRIMINACÍ

Zákon o zaměstnanosti⁹⁶ jednak ukládá úřadům práce povinnost realizovat aktivity směřující k přijímání opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, osobami bez ohledu na jejich národnost, rasový nebo etnický původ, osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravě k práci a specializovaným rekvalifikačním kurzům, a přijímá opatření pro zaměstnávání těchto osob,⁹⁷ a jednak je pověřuje výkonem kontrolní činnosti mj. v oblasti zákazu diskriminace v přístupu k zaměstnání.⁹⁸

7.1. KONTROLNÍ ČINNOST ÚŘADŮ PRÁCE V OBLASTI DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE

Legislativní rámec kontrolní činnosti úřadů práce v oblasti ochrany před diskriminací v přístupu k zaměstnání je nastaven jednak v § 125 a násl. zákona

⁹⁶ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

⁹⁷ § 8 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti.

⁹⁸ § 8 odst. 1 písm. l) zákona o zaměstnanosti.

o zaměstnanosti a jednak zákonem č. 552/1991 Sb., o státní kontrole, v platném znění. Součástí tohoto rámce je i taxativní vymezení konkrétních přestupků v oblasti ochrany před diskriminací a následného sankčního mechanismu při jejich spáchání. Mezi přestupky je řazeno i porušení zákazu diskriminace či nezajištění zásady rovného zacházení v oblasti přístupu k zaměstnání. Za jejich spáchání může příslušný úřad práce uložit pokutu až do výše 1 milionu Kč (shodně pro fyzické i právnické osoby).⁹⁹

Obecně je možno konstatovat, že výkon kontrolní činnosti úřadu práce vychází ze stanovených plánů kontrolní činnosti, které by měly být průběžně aktualizovány o podněty uchazečů o zaměstnání. V případě, že úřad práce shledá u některého z těchto podnětů vyšší míru závažnosti, mělo by dojít k přednostnímu provedení kontroly i mimo sestavený plán kontrolní činnosti. Efektivita výkonu kontrolní činnosti úřadů práce je ovlivněna především shora uvedeným legislativním rámcem a personální kapacitou jednotlivých úřadů práce. Z „Informací úřadů práce o provedených kontrolách za rok 2006“¹⁰⁰ vyplývá, že v oblasti působnosti zákona o zaměstnanosti bylo provedeno celkem 11 495 kontrol, přičemž ve 4377 případech byly shledány nedostatky. Pokuta byla uložena v 1523 případech, její průměrná výše činila 22 830,- Kč. V porovnání s rokem 2004 došlo k nárůstu počtu kontrol o 2150, dále poklesu počtu kontrol, při nichž byly shledány nedostatky, o cca 1300 a zvýšení průměrné pokuty o cca 6500,- Kč. Z hlediska regionálního uspořádání dle jednotlivých krajů je možno konstatovat nejvyšší počet provedených kontrol v Moravskoslezském kraji (1532), přičemž průměrná výše pokuty činila 11 420,- Kč. Naproti tomu nejnižší počet provedených kontrol byl v roce 2006 v Karlovarském kraji

⁹⁹ Jedná se o ust. § 139 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti ve spojení s ust. § 139 odst. 5 písm. a) zákona o zaměstnanosti (fyzické osoby) a o ust. § 140 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti ve spojení s ust. § 140 odst. 4 písm. a) zákona o zaměstnanosti (právnické osoby). Při určování výše pokuty právnické osobě je však úřad práce povinen přihlídnout k závažnosti spáchaného deliktu, zejména ke způsobu jeho spáchání a jeho následkům a k okolnostem, za nichž byl spáchán.

¹⁰⁰ Informace o provedených kontrolách úřady práce v roce 2006, MPSV 2007, www.mpsv.cz/cs/4456

(230), přičemž průměrná výše uložené pokuty činila 28 730,- Kč. Z hlediska personálního obsazení je možno uvést snížení počtu kontrolorů z 354 v roce 2004 na 242 v roce 2006, počet provedených kontrol má však přesto stoupající tendenci.

Z pohledu porušování zákazu diskriminace v oblasti přístupu k zaměstnání je možno za rok 2006 konstatovat celkem 221 zjištěných přestupků.¹⁰¹ Nejčastěji se vyskytujícím diskriminačním důvodem bylo pohlaví (59 případů), věk (20 případů) a zdravotní stav (20 případů). Údaje z výše uvedených statistik je třeba doplnit o další, související skutečnosti. První z těchto skutečností je nízké povědomí uchazečů o zaměstnání o diskriminaci obecně včetně možností obrany proti tomuto jednání. Mnoho uchazečů o zaměstnání, kteří se s diskriminací v přístupu k zaměstnání setkají, ji nedokáže identifikovat jako jednání protiprávní a postihnutelné. Z tohoto důvodu se úřad práce o diskriminaci v přístupu k zaměstnání vůbec nedozví. Dále existuje mnoho případů, kdy uchazeč o zaměstnání diskriminaci v přístupu k zaměstnání sice správně identifikuje, nicméně ji dále neřeší z obavy před poškozením v očích dalších zaměstnavatelů.¹⁰² Často rovněž dochází k situacím, kdy se uchazeč o zaměstnání sice rozhodne diskriminaci v přístupu k zaměstnání řešit podáním podnětu ke kontrole zaměstnavatele na příslušný úřad práce, ale nemá k dispozici žádné důkazy k osvědčení svých tvrzení. Následně záleží na úvaze pracovníků úřadů práce, jak daný podnět vyhodnotí a zda (a kdy) ho zařadí do plánu kontrol. Ve světle těchto skutečností spolu s porovnáním četnosti výskytu jednotlivých přestupků – kdy počet spáchaných přestupků spočívajících v porušení zákazu diskriminace v přístupu k zaměstnání dosahoval v roce 2006 osmé nejvyšší četnosti výskytu z celkem 30 dále sledovaných přestupků – je možno konstatovat, že diskriminace v přístupu k zaměstnání představuje stále velmi závažný problém a je třeba jí věnovat náležitou pozornost i ze strany úřadů práce.

¹⁰¹ Jedná se o porušení ust. § 4 odst. 1 a 2 zákona o zaměstnanosti, dále o porušení ust. § 4 odst. 9 zákona o zaměstnanosti a ust. § 12 odst. 1 a 2 zákona o zaměstnanosti.

¹⁰² Obzvláště v regionech s vysokou nezaměstnaností.

7.2. VNÍMANÁ OMEZENÍ V KONTROLNÍ ČINNOSTI ÚŘADŮ PRÁCE Z POHLEDU INDIVIDUÁLNÍHO STĚŽOVATELE

Omezení v kontrolní činnosti úřadů práce na úseku přestupků souvisejících s porušováním zákazu diskriminace v oblasti přístupu k zaměstnání, která jsou vnímána jednotlivými uchazeči o zaměstnání, je možno rozčlenit do několika rovin. V nejobecnější rovině se individuální stěžovatelé zpravidla shodují v tom, že podněty ke kontrole v oblasti diskriminace v přístupu k zaměstnání adresované úřadům práce nepatří mezi podněty „oblíbené“, resp. přijímání těchto podnětů ze strany úřadů práce je uchazeči o zaměstnání v mnoha případech subjektivně vnímáno jako „nepříliš žádoucí“.¹⁰³ Příčiny tohoto stavu můžeme spatřovat především v obtížném prokazování tvrzeného diskriminačního jednání, z čehož některé úřady práce mohou vyvodit omezenost možností potírání tohoto jevu, vliv může mít i (nedostatečné) personální obsazení. Dílčí vnímaná omezení v kontrolní činnosti úřadů práce jsou v konkrétní rovině uváděna v jednotlivých podkapitolách níže.

7.3. POSTAVENÍ STĚŽOVATELE V KONTROLNÍM ŘÍZENÍ

Stávající úpravu postavení stěžovatele v kontrolním řízení nelze hodnotit jako zcela vyhovující, což se v mnoha případech může projevit na efektivitě samotné kontrolní činnosti úřadů práce. Tato činnost je vymezena jak v zákoně o zaměstnanosti, tak v zákoně o státní kontrole,¹⁰⁴ částečnou působností zde

¹⁰³ Stěžovatelé jsou u případného ústního jednání odkazováni (přemlouváni) k řešení soudní cestou, v případě písemného podnětu jsou vyrozuměni o tom, že podnět byl zařazen do plánu kontrol, a rovněž je zpravidla doporučena preference řešení soudní cestou.

¹⁰⁴ Zákon č. 552/1991 Sb., o státní kontrole, v platném znění, dále jen „zákon o státní kontrole“.

rovněž dopadá správní řád.¹⁰⁵ Z hlediska postavení účastníků řízení poskytuje nejkompaktnější úpravu správní řád (upravuje především způsob a lhůty řízení, možnost podrobného vyjádření se k předmětu řízení a případné využití opravných prostředků), jeho působnost se však nevztahuje na účastníky (tedy i stěžovatele) v tomto řízení. Dle § 137 zákona o zaměstnanosti má kontrolní orgán (úřad práce) povinnost písemně informovat toho, kdo podnět podal (stěžovatele) o způsobu a výsledcích kontroly. V případech diskriminace má stěžovatel dále právo vyjádřit se ke skutečným zjištěným orgánem kontroly. Takto nastíněná právní úprava se v praxi jeví jako nedostatečná, neboť stěžovatelé jsou ve většině případů vyrozuměni pouze o skutečnosti (po uplynutí cca 6 měsíců od podání podnětu), že došlo (či nedošlo) k provedení kontroly zaměstnavatele a zpravidla i o tom, zda došlo ke shledání nedostatků (jednání zaměstnavatele bylo hodnoceno jako diskriminační), či nikoliv, případně jsou poučeni o tom, že se mají se svými nároky obrátit na soud. Možnost vyjádřit se ke skutečným zjištěným orgánem kontroly (pouze v případech diskriminace) nemá v praxi takřka žádný význam, neboť klíčové je posouzení, zda stěžovatelem tvrzené jednání zaměstnavatele je možno považovat za diskriminační. Pokud úřad práce usoudí (i po provedené kontrole), že se o diskriminační jednání nejedná (což nastává ve většině případů), stěžovatel možnost dalšího vyjádření nemá.

Závěrem je tedy možno konstatovat nevhodnost nedostatečně definovaného procesního postavení účastníků kontrolního řízení, tedy stěžovatele a zaměstnavatele, což dle našeho názoru významným způsobem ovlivňuje efektivitu kontrolní činnosti úřadů práce.

7.4. DOKAZOVÁNÍ V KONTROLNÍM ŘÍZENÍ

Dokazování případného diskriminačního jednání v kontrolním řízení velmi úzce souvisí s procesním postavením subjektů tohoto řízení. Opět je možno

¹⁰⁵ Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, v platném znění, dále jen „správní řád“.

konstatovat značnou neurčitost legislativního rámce. Hlavním sporným bodem legislativní úpravy je případná působnost správního řádu dopadající na důkazní řízení. Zákon o zaměstnanosti v § 142 taxativně stanoví, ve kterých případech je možno využít správního řádu, přičemž výkon kontrolní činnosti v tomto výčtu chybí. Zároveň je však třeba vycházet i z § 129 zákona o zaměstnanosti, který stanoví, že se postup při provádění kontroly řídí zvláštním právním předpisem (kterým je zákon o státní kontrole), pokud není stanoveno jinak. Zákon o státní kontrole stran působnosti správního řádu konstatuje, že pro řízení podle tohoto zákona platí (s jednou výjimkou) správní řád. Vzhledem ke skutečnosti, že zákon o zaměstnanosti obsahuje alespoň rámcová pravidla pro provádění kontrol (§ 130 a násl. zákona), která mají přednost před uplatněním obdobných ustanovení dle zákona o státní kontrole, lze mít za to, že kontrolní činnost úřadů práce (a důkazní řízení v ní vedené) nespadá do působnosti správního řádu. Z toho vyplývá, že při úpravě dokazování v kontrolním řízení je třeba vycházet z mezí stanovených zákonem o zaměstnanosti a rámcově i z mezí stanovených zákonem o státní kontrole. Zákon o zaměstnanosti stanoví,¹⁰⁶ že zaměstnanci orgánů kontroly jsou oprávněni vstupovat na pracoviště kontrolovaných osob, požadovat od nich a jejich zaměstnanců předložení potřebných dokladů, podání úplných zpráv, informací a vysvětlení ve lhůtách k tomu určených, dále jsou oprávněni vyžadovat účast kontrolovaných osob při projednávání výsledků kontroly a další součinnost potřebnou k vytvoření podmínek k nerušenému a rychlému provedení kontroly. Kontrolované osoby jsou povinny umožnit provedení kontroly a poskytovat zaměstnancům orgánů kontroly potřebnou součinnost. Dle zákona o státní kontrole¹⁰⁷ jsou kontrolní pracovníci při provádění kontroly oprávněni požadovat na kontrolovaných osobách poskytnutí pravdivých a úplných informací o zjišťovaných a souvisejících skutečnostech.

Jak již bylo uvedeno výše, patří prokazování diskriminačního jednání v oblasti přístupu k zaměstnání k nejobtížnějším, především s ohledem na absenci

¹⁰⁶ § 131 zákona o zaměstnanosti.

¹⁰⁷ § 11 písm. d) zákona o státní kontrole.

důkazních prostředků v převážné většině případů,¹⁰⁸ což práci kontrolních orgánů nijak neulehčuje. Tuto situaci by mohla pomoci vyřešit např. presumpce tvrzeného (osvědčeného) diskriminačního jednání, pokud by zaměstnavatel neprokázal opak. Další možností je zvýšení četnosti provádění namátkových kontrol pracovníky úřadu práce při výběrových řízeních (u opakovaných stížností na výskyt tohoto jednání u jednoho zaměstnavatele zvažovat přítomnost zástupce ÚP při přijímacím pohovoru) či umožnění důkazu audiozáznamem pořízeným bez souhlasu zaměstnavatele.

7.5. SANKCE

Zákon o zaměstnanosti umožňuje za porušení zákazu diskriminace uložit pokutu až do výše 1 milionu Kč. Při stanovování výše pokuty by měl kontrolní orgán přihlídnout k závažnosti spáchaného deliktu, zejména ke způsobům jeho spáchání a jeho následkům a k okolnostem, za nichž byl spáchán.¹⁰⁹ Porušení zákazu diskriminace lze i s ohledem na horní hranici možné sankce považovat za delikt velmi závažný, čemuž by měla odpovídat i skutečně uložená pokuta za toto jednání.

Z „Informací o kontrolách provedených úřady práce v roce 2006“ se údaje o výši finančních sankcí ukládaných za prokázané porušení zákazu diskriminace bohužel zjistit nedají, zajímavé je ale srovnání průměrné výše pokut ukládaných jednotlivými úřady práce. Při porovnání těchto údajů dojdeme ke zjištění, že v některém regionu činí průměrná výše pokuty 1670,- Kč, v jiném 183 000,- Kč. Uváděná data nemusí být vzhledem k odlišnému počtu realizovaných kontrol a odlišným přestupkům zcela směřodatná, nicméně určitou vypovídající hodnotu indikující rozdílnost přístupu jednotlivých úřadů práce

¹⁰⁸ Nejsložitější situace nastává u tzv. přijímacích pohovorů, kde v praxi k diskriminaci dochází velmi často a jediným důkazem o tomto jednání je výpověď odmítnutého uchazeče o zaměstnání, která je zpochybněna zaměstnavatelem.

¹⁰⁹ § 141 odst. 1 zákona o zaměstnanosti.

při stanovování výše sankcí jim upřít nelze. V obecné rovině je možno konstatovat, že finanční sankce by měla být především efektivní natolik, aby byl dostatečně patrný její odstrašující účinek. O odstrašujícím účinku sankce uložené zaměstnavateli ve výši 1670,- Kč lze mít důvodné pochybnosti. Proto by bylo vhodné důslednější metodické vedení ze strany ústředního orgánu v této oblasti, řešením by dále mohly být drobné legislativní změny spočívající se stanovení jednotné minimální hranice ukládaných pokut.

7.6. PORADENSTVÍ

Individuální stěžovatelé v mnoha případech poukazují na nedostatečné poskytování informací stran možností obrany proti diskriminačnímu jednání ze strany úřadů práce. Zpravidla jsou odkazováni na řešení situace soudní cestou, ve kterém však v praxi vzhledem k absenci důkazů k osvědčení svých tvrzení nemají bez právního zastoupení mnoho nadějí na úspěch. Právní zastoupení advokátem si však mnoho stěžovatelů nemůže z finančních důvodů dovolit a o možnostech tohoto zastoupení bezplatného (jehož stávající úpravu není možno zdaleka hodnotit jako optimální) zpravidla nejsou informováni.

Jako vhodné se proto jeví zvýšení informovanosti úřadů práce o např. službách nevládních organizací poskytujících poradenství (včetně bezplatného právního zastoupení advokátem) v této oblasti a možné odkazování individuálních stěžovatelů právě na jejich služby, respektive navázání užší spolupráce mezi úřady práce a nevládními organizacemi poskytujícími shora uvedené služby.

7.7. DISKRIMINACE V PRACOVNÍ INZERCÍ Z POHLEDU ÚŘADŮ PRÁCE

Četnost výskytu nabídek zaměstnání, které je možno označit za porušující zákaz diskriminace v přístupu k zaměstnání, je dle realizovaných výzkumů velmi vysoká a má stoupající tendenci,¹¹⁰ což je překvapující především u nabídek zaměstnání zveřejňovaných samotnými úřady práce, a to z důvodu jednoznačného rozporu této praxe s § 38 zákona o zaměstnanosti.¹¹¹

Z výzkumu realizovaného v roce 2007¹¹² vyplývá, že více než každou druhou (55,5 %) nabídku zaměstnání zveřejněnou úřadem práce je možno považovat za porušující zákaz diskriminace v přístupu k zaměstnání. Nefrekventovanějším diskriminačním požadavkem je požadavek na konkrétní pohlaví

¹¹⁰ Vycházíme z výzkumů realizovaných Poradnou pro občanství/občanská a lidská práva v letech 2005 a 2007 zaměřených na porovnání četnosti výskytu diskriminačních požadavků v pracovní inzerce. Jako závadný byl označen každý inzerát, kterým byly kladeny na uchazeče o zaměstnání konkrétní požadavky na určité pohlaví, sexuální orientaci, rasový nebo etnický původ, národnost, státní občanství, sociální původ, rod, jazyk zdravotní stav, věk, náboženství či víra, majetek, manželský a rodinný stav nebo povinnost k rodině, politické nebo jiné smýšlení, členství a činnost v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů, pokud z povahy inzerované pracovní pozice nebo jiných souvislostí nevyplývalo, že tento požadavek je podstatný, rozhodující a přiměřený pro výkon nabízeného zaměstnání a zároveň, že cíl sledovaný touto výjimkou je možno označit jako oprávněný.

¹¹¹ § 38 zákona o zaměstnanosti mj. stanoví, že úřad práce nenabízí a nezveřejňuje nabídky zaměstnání, které jsou diskriminačního charakteru nebo jsou v rozporu s pracovněprávními (§ 127) a jinými právními předpisy nebo odporují dobrým mravům.

¹¹² V rámci tohoto výzkumu bylo sledováno celkem 29 669 inzerátů, z toho 22 292 inzerátů zveřejněných úřady práce (inzeráty zveřejněné na webu Úřadu práce hl. m. Prahy – 15 855, Úřadu práce Brno-město – 2082, Úřadu práce v Ostravě – 2352, Úřadu práce v Ústí nad Labem – 1007 a Úřadu práce v Nymburku – 996), 7045 inzerátů zveřejněných v denním tisku (periodika MF-Dnes – 5941 a Ústecký deník 1104) a 332 inzerátů zveřejněných personálními agenturami (Praha – 150, Brno – 92, Ostrava – 90). Kompletní výzkum je možno nalézt na www.diskriminace.info/dt-publikace/diskriminace_v_pracovni_inzerce.pdf.

uchazeče o zaměstnání, který se vyskytl v takřka 46 % sledovaných inzerátů. Dále následoval neoprávněný požadavek na předložení výpisu z rejstříku trestů kladený na uchazeče o zaměstnání (necelých 9 %), požadavek nepřiměřeně dlouhé předchozí praxe (necelé 1 %) a požadavek konkrétního věku (0,1 %). V porovnání s výzkumem realizovaným v roce 2005¹¹³ je možno konstatovat značný nárůst (o 49 %) výskytu pracovní inzerce, kterou je možno označit jako diskriminační (z 6,5 % v roce 2005 na 55,5 % v roce 2007), a změnu pořadí nejčastěji se vyskytujících diskriminačních požadavků. Zatímco v roce 2005 byl nejfrekventovanějším diskriminačním požadavkem čistý výpis z rejstříku trestů (respektive výpis z rejstříku trestů bez záznamu), v roce 2007 bylo tímto požadavkem konkrétní pohlaví uchazeče o zaměstnání. Výše nastíněné výsledky výzkumu je pak možno dále rozvést dle jednotlivých diskriminačních důvodů.

U požadavku konkrétního pohlaví kladeného na uchazeče o zaměstnání lze konstatovat rovnoměrné geografické rozvrstvení po celém území ČR. Požadavek se vyskytoval především ve formě pouze mužského nebo ženského rodu v názvu pozice dle požadovaného pohlaví či ve znění „prijme muže na pozici...“, „prijmeme ženu na pozici...“. Dále je možno konstatovat (dle znění zveřejněných inzerátů) větší poptávku po mužích než po ženách. Jako typicky ženské profese je možno z tohoto pohledu označit pozice asistentek vedoucích (ředitelů) podniků či jejich organizačních složek (cca 90 % inzerátů na tyto pozice), prodavaček (zhruba 80 % požadavků na tyto pozice) a sekretářek (cca 95 % těchto inzerátů). Naproti tomu za typicky „mužské“ profese je možno dle inzerce zveřejněné úřady práce označit vedoucí pozice, dále pozice programátorů, projektantů, architektů, odborníků ve výpočetní technice, lékařů, učitelů, právníků, techniků, obchodních zástupců, skladníků, dispečerů, kuchařů, ostrahy objektů, zahradníků, pekařů, lakýrníků a řidičů – ve všech případech požadavky na osoby pouze mužského pohlaví přesáhly 80 %. Zhruba vyrovnané požadavky na muže a ženy se vyskytují pouze u pozic účetních.

Požadavek bezúhonnosti uchazeče o zaměstnání se nejvíce vyskytuje v regionu hl. m. Prahy (8,4 % z celkových 8,9 % zveřejněných inzerátů), v ostatních

¹¹³ Realizován v přibližně stejném rozsahu a za stejných podmínek jako výzkum v roce 2007.

zkoumaných lokalitách spíše okrajově (Ústí nad Labem 0,4 %). Tento druh požadavku byl považován za v rozporu s právními předpisy pouze u pozic, kde bylo jeho uplatňování možno považovat za nepřiměřené – zjevně neoprávněné¹¹⁴ vzhledem k nabízené práci. Pokud bychom sestavili pořadí konkrétních profesí, u nichž se neoprávněný požadavek na předložení výpisu z rejstříku trestů bez záznamu vyskytuje nejčastěji, na čelních místech by se umístili pomocní stavební dělníci, automechanici, zedníci, zámečníci, frézaři, nástrojari, kuchaři, instalatéri a klempíři.

Požadavek určitého věku uchazeče o zaměstnání se v inzerce zveřejněné úřady práce vyskytoval pouze minimálně (na celkovém počtu závadných inzerátů se podílel zhruba 0,2 %). V tomto typu sledované inzerce měl výhradně podobu „do mladého kolektivu přijmeme...“. Nízká četnost výskytu může být způsobena zvyšujícím se povědomím veřejnosti o závadnosti tohoto případně uplatňovaného požadavku a kontrolní činností úřadů práce. Uváděná četnost výskytu věkové diskriminace v oblasti přístupu k zaměstnání sice svědčí o eliminaci tohoto negativního jevu, pravda je však spíše taková, že došlo pouze k jeho přesunutí na přijímací pohovor, což výrazně ztěžuje uplatnění možností obrany (postihu protiprávního jednání) z důvodu neprokatelnosti. Věková diskriminace v oblasti přístupu k zaměstnání se rovněž může projevat i požadavkem nepřiměřeně dlouhé předchozí praxe (10–15 let) kladeným na uchazeče o zaměstnání.

Z výše uvedeného je patrná nutnost věnování zvýšené pozornosti tomuto tématu ze strany jednotlivých úřadů práce při výkonu své kontrolní činnosti. Hlavní doporučení by tedy mělo směřovat k zintenzivnění kontrolní činnosti v oblasti pracovní inzerce, neboť zjištěná praxe je v rozporu s § 38 zákona o zaměstnanosti. Za tímto účelem by bylo zejména vhodné centrálně stanovit (nastavit) kritéria nezávadnosti pracovní inzerce, která bude nutno plnit ze strany

¹¹⁴ Jednalo se o pozice, kde další právní předpisy nestanoví bezúhonnost uchazeče jako jeden z předpokladů pro výkon profese a o pozice, kde požadavek bezúhonnosti nelze označit za podstatný, rozhodující a přiměřený požadavek pro výkon nabízeného zaměstnání, přičemž cíl sledovaný touto případnou výjimkou nebylo možno dále označit jako oprávněný.

zaměstnavatelů pod sankcí nezveřejnění inzerátu. Jako optimální se v tomto případě jeví forma metodického pokynu MPSV. Dále považujeme za vhodné věnovat větší pozornost nabídce volných pracovních míst zveřejněné jednotlivými inzerenty přímo v prostorách úřadu práce a závadnou inzerci průběžně odstraňovat. Rovněž je třeba doporučit zintenzivnění působení na zadavatele inzerce (zaměstnavatele) ze strany úřadů práce ve smyslu eliminace požadavků bezúhonnosti kladených na uchazeče o zaměstnání na pozice, kde tento požadavek postrádá opodstatnění (např. dělnické pozice), a to opět pod sankcí nezveřejnění inzerátu. Stejně doporučení se bude týkat i často se vyskytujícího požadavku konkrétního pohlaví uchazeče o zaměstnání. Zároveň považujeme za vhodné věnovat větší pozornost nabídce volných pracovních míst zveřejňované v tištěných periodikách a v případě výskytu nabídek diskriminačního charakteru sankcionovat zadavatele inzerce.

KAPITOLA 8

VZORY PODÁNÍ

Následující kapitola obsahuje vzory nejběžnějších podání ze všech oblastí možné diskriminace na trhu práce. **Při jejich používání je třeba pamatovat na to, že žádný z připravených vzorů nemůže zcela přesně vystihnout okolnosti konkrétního případu, které mohou ovlivnit následné právní posouzení.**

8.1. ŽÁDOST ZAMĚSTNAVATELI O ŘEŠENÍ PRACOVNĚPRÁVNÍHO SPORU MEDIACÍ

Podstata mediace, její výhody a nevýhody jsou podrobně popsány v kapitole 4. Předkládaný vzor žádosti o uplatnění mediace při řešení pracovněprávního sporu se týká obtěžování na pracovišti, kde vidíme právě největší potenciál k jejímu uplatnění. Samotná žádost (výzva) nemá stanoveny žádné formální náležitosti, a proto je možno vzor libovolně upravovat. Ve všech případech by z něj však mělo být patrné, komu je výzva určena, čeho se bude mediace týkat a kdo výzvu činí. Dále by měla obsahovat nabídku několika (alespoň tří) možných termínů setkání, specifikaci místa mediačního jednání a odhad doby trvání jednání (zpravidla cca 3 hod). Před sepsáním výzvy k mediaci doporučujeme osobní setkání se zvoleným mediátorem (jejichž seznam můžete nalézt např. na www.amcr.cz), který vám poradí s volbou vhodné strategie a formulací výzvy k mediaci.

VZOR PODÁNÍ

Uzenářství, a. s.

k rukám p. Mariána Jelítka – vedoucího personál. oddělení

Masná 8

100 00 Praha 1

V Praze dne 1. 1. 2008

Výzva k řešení obtěžování na pracovišti ve firmě Uzenářství, a. s. formou mediace

Vážený pane Jelítko,

obracím se na Vás s výzvou k řešení obtěžování na pracovišti ve firmě Uzenářství, a. s. formou mediace. Důvodem této výzvy je snaha o vyřešení mého dlouhodobého obtěžování na pracovišti ze strany dalších kolegů, o kterém jsem Vás informovala písemně dne 20. 11. 2007. Vzhledem ke skutečnosti, že po mém oznámení došlo k další eskalaci situace, stala se tato již pro mne neúnosnou a po zvážení možných řešení jsem zvolila mediaci a kontaktovala mediátora Karla Dekara, který je ochoten mediaci vést.

Mediace je metodou mimosoudního řešení vzájemných nesrovnalostí ve všech možných oblastech, její výhodou je rychlost, efektivita, nízká finanční náročnost a stabilita dosažených řešení.

Navrhuji Vám tři termíny, ve kterých by mohla mediace proběhnout, a to 12. 1. v 10.00 hod., 22. 1. v 15.00 hod, a 1. 2. ve 12.00 hod. Vaši odpověď očekávám do 9. 1. 2008. V případě nevyužití této nabídky budu nucena se domáhat svých práv soudní cestou.

Podávám tuto zprávu a jsem s pozdravem

Markéta Ovárková

K Jatkám 13

190 00 Praha 9

8.2. OZNÁMENÍ O ZVEŘEJNĚNÍ NABÍDKY ZAMĚŠTNÁNÍ DISKRIMINAČNÍHO CHARAKTERU

Dle ustanovení § 38 zákona o zaměstnanosti úřad práce nenabízí a nezveřejňuje nabídky zaměstnání, které jsou diskriminačního charakteru nebo jsou v rozporu s pracovněprávními a jinými právními předpisy nebo odporují dobrým mravům. Pokud se s nabídkou zaměstnání diskriminačního charakteru v prostorách úřadu práce setkáte, doporučujeme tuto skutečnost úřadu práce oznámit. Oznámení nemusí mít formální náležitosti, mělo by obsahovat text zveřejněné nabídky zaměstnání, kterou považujete za závadnou, a uvedení místa jejího umístění.

VZOR PODÁNÍ

Úřad práce
Pobočka v Praze 2
Kontrolní a právní oddělení
Bělehradská č. p. 214/86
120 00 Praha 2

V Praze dne 26. 4. 2008

Oznámení o zveřejnění nabídky zaměstnání diskriminačního charakteru v prostorách vašeho úřadu

Vážení,

dne 25. 4. 2008 jsem se v dopoledních hodinách dostavila do prostor vašeho úřadu za účelem zprostředkování zaměstnání. Na nástěnce vedle kanceláře 32 byla zveřejněna nabídka zaměstnání tohoto znění: „Firma poskytující úvěry přijme do svého kolektivu nové pracovníky, podmínkou je věk do 30 let.“

Domnívám se, že výše uvedenou nabídku zaměstnání je možno považovat za diskriminační, a proto by neměla být s ohledem na § 38 zákona o zaměstnanosti zveřejněna v prostorách úřadu práce. Žádám proto o její urychlené odstranění.

Děkuji za brzké vyrozumění, jak bylo s mým podnětem naloženo, a jsem s pozdravem

Pavčina Černá
Ovesná 5
120 00 Praha 2

8.3. PODNĚT K PROVEDENÍ KONTROLY ZAMĚSTNAVATELE ÚŘADEM PRÁCE

Vzor vychází ze situace, kdy zaměstnavatel vyžadoval při přijímacím pohovoru po uchazeči o zaměstnání sdělení jeho sexuální orientace, přičemž výběrové řízení bylo organizováno na pozici taxikáře. Uchazeč o zaměstnání mu požadovaný údaj odmítl poskytnout s tím, že se jedná o citlivý osobní údaj, který mu není oprávněn poskytnout. Zaměstnavatel následně upřednostnil jiného uchazeče.

Dle § 12 odst. 2 zákona o zaměstnanosti zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace, není-li jejich vyžadování v souladu s § 4 odst. 3 a 4, dále informace, které odporují dobrým mravům, a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem. Kontrolní činnost v této oblasti provádí úřad práce, jehož místní příslušnost je určována sídlem zaměstnavatele. Podnět nemá formální náležitosti, ale měl by obsahovat kontaktní údaje stěžovatele, označení zaměstnavatele a popis jednání, které je shledáváno v rozporu se zákonem o zaměstnanosti.

VZOR PODÁNÍ

Úřad práce
Pobočka v Praze 2
Kontrolní a právní oddělení
Bělehradská č. p. 214/86
120 00 Praha 2

V Praze dne 26. 4. 2008

Podnět k provedení kontroly zaměstnavatele z důvodu porušení ust. § 12 odst. 2 zákona o zaměstnanosti

Vážený,

dne 13. 4. 2008 jsem se ucházel o pozici taxikáře ve firmě Taxi, s. r. o. se sídlem Žitná 26, 120 00 Praha 2, IČ: 12345678. Při ústním jednání mi bylo sděleno, že se mám dostavit dne 23. 4. 2008 v 10.00 hod. k přijímacímu pohovoru. Pohovor byl veden panem Jaroslavem Novákem, jednatelem společnosti, žádná další osoba přítomna nebyla. Při pohovoru jsem byl mj. dotazován na svoji sexuální orientaci. Tento údaj jsem odmítl poskytnout. Následně mi bylo sděleno, že byl upřednostněn jiný uchazeč.

Domnívám se, že dotaz týkající se mé sexuální orientace vznesený při přijímacím pohovoru na pozici taxikáře je v rozporu s ust. § 12 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, neboť sexuální orientace nepředstavuje podstatný, rozhodující a nezbytný požadavek pro výkon profese taxikáře.

Děkuji za brzké vyrozumění, jak bylo s mým podnětem naloženo, a jsem s pozdravem

Marek Novotný
Nábřeží 122
170 00 Praha 7-Holešovice

8.4. PODNĚT K PROVEDENÍ KONTROLY ZAMĚSTNAVATELE ÚŘADEM PRÁCE

(diskriminace z důvodu věku při přijímacím pohovoru)

Nejfrekventovanějším diskriminačním jednáním v oblasti ucházení se o zaměstnání je odmítnutí uchazeče o zaměstnání pouze z důvodu jeho věku. Pokud tato situace nastane při přijímacím pohovoru bez přítomnosti dalších osob, je domáhání se nápravy velmi složité, neboť zaměstnavatelé tento pravý důvod nikdy neuvádějí explicitně. Výsledky kontrol provedených úřady práce na základě těchto podnětů vypovídají o tom, že se toto diskriminační jednání povede prokázat málokdy.

Při sestavování vzoru bylo vycházeno ze situace, kdy se výběrového řízení na pozici dvou asistentek účastnily tři ženy ve věku 18, 21 a 45 let s totožnými kvalifikačními předpoklady a stejnou úrovní zaměstnavatelem požadovaných znalostí. Vybrány byly obě mladší uchazečky s odůvodněním, „že lépe zapadnou do mladého kolektivu“. Nevybraná uchazečka se jednáním zaměstnavatele cítila velmi ponížena a byla přesvědčena o tom, že byla odmítnuta pouze z důvodu svého věku.

VZOR PODÁNÍ

Úřad práce
Pobočka v Praze 2
Kontrolní a právní oddělení
Bělehradská č. p. 214/86
120 00 Praha 2

V Praze dne 26. 4. 2008

Podnět k provedení kontroly zaměstnavatele z důvodu diskriminace v přístupu k zaměstnání z důvodu věku

Vážení,

ucházela jsem se o pozici asistentky ve firmě Reality, a. s. se sídlem Nárožní 5, 120 00 Praha 2, IČ: 12345678. Firma po uchazečích požadovala znalost práce na PC, organizační schopnosti a dobrou znalost anglického jazyka, což jsem splňovala. Dne 15. 5. 2008 byl proveden jednokolový přijímací pohovor, který byl veden vedoucí personálního oddělení firmy paní Krátkou. K pohovoru se dostavily dvě další uchazečky ve věku 18 a 21 let (firma obsazovala dvě pozice).

Při pohovoru jsem byla dotazována na úroveň znalostí obsluhy PC a jazykovou vybavenost. Pohovor trval cca 5 min. a na jeho konci mi bylo sděleno, že firma dá s největší pravděpodobností přednost druhým uchazečkám, které lépe „zapadnou“ do pracovního kolektivu. Poskytnutí bližšího zdůvodnění mi bylo odmítnuto. Po týdnu mi přišlo el. poštou oznámení, že jsem ve výběrovém řízení neuspěla.

Na webových stránkách firmy je podrobně uvedeno složení pracovního kolektivu včetně věku zaměstnanců. Z těchto údajů vyplývá, že průměrný věk zaměstnanců činí 23 let.

Vzhledem k výše uvedenému se domnívám, že při přijímacím pohovoru byl hlavním (skrytým) kritériem věk uchazečů (je mi 45 let) a že jsem byla odmítnuta pouze z tohoto důvodu, čímž se cítím velmi ponížena. Tuto praxi považuji za diskriminační.

Přikládám kopii inzerátu firmy Reality, a. s. s uvedením požadavků na pozici asistentky, dále přikládám pozvánku k výběrovému řízení a vyrozumění o výsledku výběrového řízení.

Děkuji za brzké vyrozumění, jak bylo s mým podnětem naloženo, a jsem s pozdravem

Štěpánka Krásná
U Topíren 64
170 00 Praha 7

8.5. DISKRIMINACE V ZAMĚSTNÁNÍ – STÍŽNOST ZAMĚSTNANCE ZAMĚSTNAVATELI NA VÝKON PRÁV A POVINNOSTÍ VYPLÝVAJÍCÍCH Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

Po uzavření pracovního poměru se zaměstnanci nejčastěji setkávají s mzdovou diskriminací (porušování zásady rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty) a šikanou na pracovišti. V obou případech je nevhodnější tato jednání nejprve oznámit a řešit s nadřízeným pracovníkem, a teprve podle výsledku těchto jednání případně zvažovat využití dalších možností (mediace, inspektorát práce, soud). Žádost nemá předepsány žádné formální náležitosti, nicméně lze doporučit písemnou formu. Předkládaný vzor se týká porušení zásady rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci.

VZOR PODÁNÍ

Auto, a. s.
Martin Vonásek – personální ředitel
Nádražní 5
150 00 Praha 5

V Praze dne 23. 5. 2008

Stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů

Vážený pane řediteli,

na základě pracovní smlouvy ze dne 2. 3. 2007 pracuji ve firmě Auto, a. s. jako mzdová účetní. Ve smlouvě byla ujednána základní mzda ve výši 25 000,- Kč. Dne 20. 5. 2008 došlo k rozšíření mého pracovního týmu o kolegu Františka Čížka, který nastoupil rovněž na pozici mzdového účetního, tedy vykonává stejnou práci jako já. Dle pracovní smlouvy s ním byla sjednána základní mzda ve výši 30 000,- Kč. Domnívám, že tímto postupem došlo k porušení pracovněprávních předpisů spočívajícímu v porušení zásady rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty.

Žádám Vás proto ve smyslu ust. § 14 odst. 3 zákoníku práce o osobní prodání této záležitosti ve lhůtě 1 měsíce.

Děkuji za brzké vyrozumění a jsem s pozdravem

Angelika Demeterová
Nad Ořechovkou 17
160 00 Praha 6

8.6. ŽÁDOST ODBOROVÉ ORGANIZACI O PROJEDNÁNÍ STÍŽNOSTI ZAMĚSTNANCE SE ZAMĚSTNAVATELEM

Vzor je použitelný pouze pro zaměstnance, na jejichž pracovišti působí odborová organizace. V podstatě se jedná oznámení porušení práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů odborové organizaci a žádost o zjednání nápravy formou projednání oznámení se zaměstnavatelem. Na základě tohoto podnětu by tedy měla odborová organizace vyzvat zaměstnavatele k projednání v podnětu tvrzených skutečností. Zaměstnavatel má dle § 14 odst. 3 zákoníku práce povinnost stížnost s odborovou organizací projednat. Uvedená stížnost se týká obtěžování na pracovišti.

VZOR PODÁNÍ

Auto, a. s.
Zbyněk Kyselý, vedoucí odborové organizace
Nádražní 5
150 00 Praha 5

V Praze dne 23. 5. 2008

Žádost odborové organizaci o projednání stížnosti zaměstnance se zaměstnavatelem

Vážený pane Kyselý,

obracím se na Vás jakožto na zástupce odborové organizace firmy Auto, a. s., jejíž jsem členkou, s žádostí o projednání níže uvedené stížnosti se zaměstnavatelem a zjednání nápravy.

Ve firmě Auto, a. s. pracuji od 1. 2. 2007 na pozici mzdové účetní. Od 1. 5. 2007 došlo k rozšíření našeho pracovního týmu o kolegu Františka Čížka, který pracuje rovněž na pozici mzdového účetního a který se mnou sdílí kancelář. Kolega Čížek během pracovní doby neustále vypráví nelichotivé anekdoty o blondýnách, což vzhledem ke skutečnosti, že barva mých vlasů je plavá, oprávněně vnímám jako snižování mé důstojnosti a vytváření ponižujícího, pokořujícího a urážlivého prostředí na pracovišti (obtěžování). Snažila jsem se s kolegou domluvit sama, ale naše debata měla opačný efekt a obtěžování se stupňuje.

Žádám Vás proto o projednání této mé stížnosti se zaměstnavatelem a zjednání nápravy.

S pozdravem

Natálie Bledá
Nad Ořechovkou 17
160 00 Praha 6

8.7. PODNĚT INSPEKTORÁTU PRÁCE KE KONTROLE ZAMĚSTNAVATELE

Jak je podrobně uvedeno v kapitole 4, vykonávají dozor (kontrolní činnost) nad dodržováním pracovněprávních předpisů inspektoráty práce. Jejich příslušnost je dána sídlem zaměstnavatele. S podnětem ke kontrole se na inspektorát práce může obrátit každý zaměstnanec, který se domnívá, že zaměstnavatel porušuje práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávních vztahů (včetně diskriminace a porušování zásady rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty).

Stížnost nemusí mít žádné formální náležitosti, nicméně by měla obsahovat informace o tom, kdo ji podává, v čem konkrétně spatřuje závadné jednání zaměstnavatele a označení zaměstnavatele. Inspektorát stížnost prošetří a vyrozumí stěžovatele o tom, jak bylo s jeho podnětem naloženo. V případě shledání závad může inspektorát zaměstnavateli uložit pokutu. V případě nespokojenosti s postupem inspektorátu práce (s výsledkem kontroly) se stěžovatel může obrátit na úřad Veřejného ochránce práv s žádostí o přezkum (stěžovatel totiž není účastníkem řízení před inspektorátem práce, tudíž proti jeho rozhodnutí nemůže podat opravný prostředek). Výsledky šetření inspektorátu je možno využít i v případném soudním řízení, kterým by se poškozený zaměstnanec domáhal svých práv. Adresy a místní příslušnost inspektorátů práce jsou uvedeny v sekci adresář, popřípadě na www.statnisprava.cz/rstsp/ciselniky.nsf/i/d0128.

VZOR PODÁNÍ

Oblastní inspektorát práce pro Prahu
Kladenská 103/105
160 00 Praha 6

V Praze dne 26. 10. 2008

Věc: Stížnost ve věci postupu zaměstnavatele na úseku odměňování

Vážení,

dne 30. 5. 2007 jsem uzavřela pracovní smlouvu na dobu neurčitou se spol. Vývařovna, s. r. o. se sídlem 110 00 Praha 1, Vodičkova 15, IČ: 12345678. V pracovní smlouvě bylo ujednáno mé zařazení na pozici číšnice s hrubou měsíční mzdou ve výši 20 000,- Kč. Má náplň práce spočívá v organizování prací a obsluhy a ve vysoce odborné a specializované práci při obsluze hostů spojené se složitým servírováním.

Dne 30. 8. 2007 zaměstnavatel uzavřel pracovní smlouvu na dobu neurčitou s panem Jaroslavem Vorlem. V této smlouvě bylo ujednáno zařazení pana Vorla na pozici odpovídající rozsahu a povaze práce i podle mé pracovní smlouvy, avšak sjednaná hrubá mzda činila 40 000,- Kč měsíčně. O rozdílu v odměně jsem se dozvěděla dne 30. 9. 2008. Dne 1. 10. 2008 jsem proto kontaktovala jednatele společnosti, pana Arnošta Vomáčku, se stížností na porušování zásady rovného zacházení. Pan Vomáčka mou stížnost označil za neoprávněnou.

Domnívám se, že jsem uvedeným jednáním byla diskriminována, neboť bez jakékoli příčiny mi byla stanovena nižší mzda než mému kolegovi – muži, který vykonává stejnou práci.

Děkuji za brzké vyrozumění, jak bylo s mým podnětem naloženo, a jsem s pozdravem

Šárka Malá
Spálená 126, 110 00 Praha 1

8.8. ŽÁDOST O OSVOBOZENÍ OD POVINNOSTI HRADIT SOUDNÍ POPLATEK

Většina návrhů na zahájení soudního řízení (žalob) je zpoplatněna, ve věcech ochrany před diskriminací jsou to návrhy všechny. Přesnou výši poplatku je možno nalézt v příloze zákona č. 549/1991 Sb., o soudních poplatcích, v platném znění, zjednodušeně je možno konstatovat, že se jeho výše bude odvíjet od žalobního návrhu, a to tak, že pokud je požadováno peněžité plnění do výše 15 000,- Kč, činí poplatek 600,- Kč, pokud je požadované plnění vyšší, činí poplatek 4 % z požadované částky. Pokud peněžité plnění požadováno není (např. je požadována omluva), činí poplatek 1000,- Kč.

Dle § 138 odst. 1 občanského soudního řádu může předseda senátu na návrh přiznat účastníkovi zcela nebo zčásti osvobození od soudních poplatků, odůvodňují-li to poměry účastníka a nejde-li o svévolné nebo zřejmě bezúspěšné uplatňování nebo bránění práva. Žádost o osvobození od povinnosti hradit soudní poplatek je možno připojit k textu žaloby, soud vám poté zpravidla zašle k vyplnění šestistránkový formulář s názvem „Potvrzení o osobních, majetkových a výdělkových poměrech k žádosti o osvobození od soudních poplatků a ustanovení zástupce,“ který musíte soudu zaslat vyplněný ve stanovené lhůtě zpět. Formulář můžete rovněž nalézt na přiloženém CD v sekci formuláře.

VZOR PODÁNÍ

Obvodní soud pro Prahu 1
Ovocný trh 14
112 94 Praha 1

V Praze dne 20. 5. 2008

Ke sp. zn. 3 C 2096/2008

Žalobkyně: Jana Dlouhá, Dlouhá 123, 110 00 Praha 1
Žalovaný: ABCD, a. s., se sídlem 110 00 Praha 1, Vodičkova 15,
IČ: 12345678

o 120 000,- Kč

Žádost žalobkyně o osvobození od povinnosti hradit soudní poplatek soudních poplatků

Vzhledem ke svým majetkovým a výdělkovým poměrům si dovoluji požádat soud o osvobození od soudních poplatků. Svoji žádost odůvodňuji následovně.

V lednu letošního roku jsem přišla o zaměstnání, práci intenzivně sháním, nicméně jsem stále vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání a mým jediným příjmem jsou dávky státní sociální podpory ve výši 4500,- Kč měsíčně a přídavky na děti souhrnné výši 4000,- Kč. Veškeré úspory jsem vyčerpala, nemovitý majetek nevlastním a z majetku movitého vlastním pouze běžné vybavení domácnosti. Jsem rozvedená, pečuji o dvě nezletilé děti ve věku 10 a 12 let.

K žádosti přikládám vyplněný formulář osvědčující mé majetkové a výdělkové poměry.

Jana Dlouhá

8.9. ŽÁDOST O BEZPLATNÉ PŘIDĚLENÍ ADVOKÁTA V SOUDNÍM ŘÍZENÍ

Dle § 30 občanského soudního řádu může účastník soudního řízení požádat soud o přidělení zástupce, který by účastníka v řízení zastupoval. Předpokladem pro vyhovění žádosti je jednak splnění podmínek pro osvobození od soudních poplatků (majetkové poměry účastníka, nesvévolné nebo zřejmě bezúspěšné uplatňování nebo bránění práva) a jednak ochrana zájmu účastníka. Žádost o přidělení zástupce je možno podat ještě před podáním žaloby, v tomto případě je vhodné spojit s žádostí o osvobození od soudních poplatků. Zástupcem může být přidělen i advokát.

VZOR PODÁNÍ

Obvodní soud pro Prahu 1
Ovocný trh 14
112 94 Praha 1

V Praze dne 17. 7. 2008

Ke sp. zn. 3 C 2096/2006

Žalobkyně: Jana Dlouhá, Dlouhá 123, 110 00 Praha 1
Žalovaný: ABCD, a. s., se sídlem 110 00 Praha 1, Vodičkova 15,
IČ: 12345678

o 120 000,- Kč

Žádost žalobkyně o ustanovení zástupce podle § 30 o. s. ř.

Usnesením zdejšího soudu ze dne 12. 10. 2006 č. j. 3 C 2096/2006–23 mi bylo přiznáno osvobození od soudních poplatků podle § 138 o. s. ř. Žádám o ustanovení zástupce pro toto řízení, pokud možno z řad advokátů, neboť se jedná o právně složitou věc.

Jana Dlouhá

8.10. ŽALOBA NA OCHRANU PŘED DISKRIMINACÍ V PŘÍSTUPU K ZAMĚŠTNÁNÍ

V případech diskriminačního jednání v oblasti přístupu k zaměstnání se může postižená osoba u soudu domáhat, aby:

- bylo upuštěno od tohoto porušování,
- byly odstraněny následky tohoto porušování,
- jí bylo dáno přiměřené zadostiučinění,
- popř. se lze domáhat náhrady nemajetkové újmy v penězích, pokud by se nejevil dostačující postup dle předchozích bodů a důstojnost či vážnost osoby byla snížena ve značné míře.

Upuštění od porušování a odstraňování následků porušení nelze vykládat jako povinnost zaměstnavatele původně odmítnutého uchazeče o zaměstnání do tohoto zaměstnání přijmout. Výše přiměřeného zadostiučinění se bude vyčíslovat rovněž velice obtížně, svoji roli bude hrát, zda ke snížení důstojnosti došlo v přítomnosti jiných osob, hypoteticky lze odvozovat i jako rozdíl mezi příjmem v případě, že by uchazeč na danou pozici byl přijat, a příjmem nižším z důvodu nepřijetí na nabízenou pozici.

Před podáním žaloby by mělo dojít ke zvážení celé situace. Pokud došlo k neúspěšnému pokusu o řešení některou z výše uvedených mimosoudních alternativ, nezbývá jiná možnost než domáhat se svých práv soudní cestou. Samotné zahájení soudního sporu je spojeno s několika obtížemi, které se týkají především případné právní pomoci a soudního poplatku za podání žaloby. Při sepisování žaloby je třeba dbát na to, aby obsahovala všechny zákonem stanovené náležitosti, jinak soud žalobu vrátí s požadavky na její doplnění, popřípadě odmítne. Proto je vhodné zvážit případnou konzultaci s advokátem, který by eliminoval rizika spojená s podáním žaloby a účastníka v daném sporu zastupoval. Pokud nemá účastník dostatek finančních prostředků na služby advokáta, je možno požádat soud (i před podáním žaloby) o jeho přidělení. Rovněž je možné kontaktovat advokátní komoru s žádostí o poskytnutí služeb advokáta bezplatně (podmínkou je předchozí odmítnutí dvou různých advokátů). Samotné podání žaloby je dále spojeno s povinností hradit soudní

poplatek, jehož výše se bude odvíjet od výše případně požadované finanční kompenzace (do výše 15 000,- Kč činí soudní poplatek 600,-Kč, nad tuto částku 4 % ze žalované částky; pokud finanční kompenzace není vyžadována, činí poplatek 1000,- Kč).

Vzhledem ke skutečnosti, že osud antidiskriminačního zákona byl v době zpracovávání vzorů stále nejistý, je ve vzoru uváděna právní argumentace dle zákona o zaměstnanosti (která se však od úpravy antidiskriminačního zákona v oblasti ochrany před diskriminací v přístupu k zaměstnání odlišuje pouze výčtem diskriminačních důvodů – zákon o zaměstnanosti poskytuje ochranu širší). Rovněž je použito stávající znění § 133a občanského soudního řádu týkající se přenosu důkazního břemene ve věcech pracovních – dle posledního znění návrhu antidiskriminačního zákona je však předpokládán zásah do tohoto ustanovení. Sepsání žaloby proto doporučujeme svěřit advokátovi.

Předkládaný vzor vychází ze situace, kdy byla uchazečka o zaměstnání odmítnuta zaměstnavatelem z důvodu věku.

VZOR PODÁNÍ

Obvodní soud pro Prahu 1
Ovocný trh 14
112 94 Praha 1

V Praze dne 30. 5. 2008

Žalobkyně: Jana Dlouhá, Dlouhá 123, 110 00 Praha 1
Žalovaná: ABCD, a. s., se sídlem 110 00 Praha 1, Vodičkova 15,
IČ: 12345678

o 10 000,- Kč

Žaloba na ochranu před diskriminací v přístupu k zaměstnání

- soudní poplatek bude uhrazen na výzvu soudu
- přílohy dle textu
- dvojmo

I.

Dne 30. 5. 2006 se žalobkyně u žalované společnosti ucházela o zaměstnání na pozici detektiv v obchodě. U přijímacího pohovoru jí bylo zástupcem ředitele personálního oddělení žalované společnosti sděleno, že sice splňuje veškeré požadavky kladené zaměstnavatelem na tuto pozici, nicméně žalovaná společnost preferuje mladší uchazeče o zaměstnání a z tohoto důvodu žalobkyni nemohou přijmout. Žalobkyni je 50 let a na stejné pozici pracovala 15 let u firmy Zloděj, a. s., Holečkova 12, 150 00 Praha 5, IČ: 98765412, kde s její prací byli spokojeni, a propuštěna byla z důvodu organizačních změn při likvidaci firmy. Popisovanému jednání žalované společnosti byl přítomen i pan Martin Novák, bytem Jarní 1210, Kralupy nad Vltavou, který se o práci na tutéž pozici u žalované ucházel v tutéž dobu.

K důkazu navrhuji:

- výpověď účastníků řízení,

- svědeckou výpověď pana Karla Nováka,
bytem K Vodojemu 4, 150 00 Praha 5
- pracovní posudek vypracovaný firmou Zloděj, a. s.,
Holečkova 12, 150 00 Praha 5, IČ: 98765412

II.

Z výše uvedeného vyplývá, že se žalovaná společnost dopustila porušení ust. § 4 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, který zakotvuje zákaz přímé i nepřímé diskriminace z důvodu věku při uplatňování práva na zaměstnání. Dle ust. § 4 odst. 3 zákona o zaměstnanosti může zaměstnavatel odmítnout uchazeče o zaměstnání z důvodu věku pouze výjimečně, a to v případech, kde z povahy zaměstnání nebo souvislosti vyplývá, že věk uchazeče představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon zaměstnání, které má fyzická osoba vykonávat a který je pro výkon tohoto zaměstnání nezbytný. Cíl sledovaný touto výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený.

Dle ust. § 4 odst. 10 zákona o zaměstnanosti pokud dojde při uplatňování práva na zaměstnání k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci, má fyzická osoba právo se domáhat, aby bylo upuštěno od tohoto jednání, byly odstraněny následky tohoto porušování a bylo poskytnuto přiměřené zadostiučinění. Dle ust. § 4 odst. 11 zákona o zaměstnanosti pokud byla ve značné míře snížena důstojnost fyzické osoby nebo její vážnost a nebylo postačující zajištění nápravy podle odstavce 10, má právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích. Dle ust. § 133a o. s. ř. skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého věku, má soud ve věcech pracovních za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak.

III.

Žalobkyně je dle pracovního posudku z předchozího zaměstnání osobou vzorně plnící své pracovní povinnosti, osobou velmi spolehlivou a naprosto bezproblémovou. Z pracovního posudku rovněž dále vyplývá, že zdravotní stav žalobkyně je velmi dobrý, neboť u předchozího zaměstnavatele nebyla v pracovní neschopnosti.

Odmítnutí přijetí žalobkyně na volné pracovní místo u žalované firmy z důvodu jejího věku, což zástupce ředitele personálního oddělení žalované společnosti při přijímacím pohovoru nijak nezastíral, je přímou diskriminací při uplatňování práva na zaměstnání.

Žalobkyně se domnívá, že došlo ke snížení její důstojnosti ve značné míře, neboť k odůvodnění odmítnutí došlo za přítomnosti dalších osob a samotné odmítnutí ji zasáhlo natolik, že musela vyhledat lékařské ošetření a dosud je z tohoto důvodu v pracovní neschopnosti, tudíž si nemůže aktivně shánět nové zaměstnání. Žalobkyně se tudíž z tohoto důvodu domáhá poskytnutí písemné omluvy a přiměřeného zadostiučinění ve výši 10 000,- Kč.

K důkazu navrhuji:

– pracovní posudek žalobkyně.

IV.

Vzhledem k výše uvedenému navrhuji, aby soud po provedeném řízení vynesl tento rozsudek:

- I. Žalovaný je povinen uhradit žalobkyni částku 10 000,- Kč, a to do tří dnů od nabytí právní moci rozsudku.
- II. Žalovaný je povinen nahradit žalobkyni náhradu nákladů řízení.

Jana Dlouhá

8.11. ŽALOBA NA OCHRANU OSOBNOSTI – OBTĚŽOVÁNÍ NA PRACOVIŠTI

Do doby schválení antidiskriminačního zákona nejsou možnosti obrany proti diskriminačnímu jednání v zaměstnání zcela optimální, neboť vzhledem k absenci speciálních ustanovení je třeba vycházet z úpravy obecné odpovědnosti dle zákoníku práce. Musíme tedy rozlišovat, zda je možno se u způsobeného diskriminačního jednání domáhat náhrady hmotné újmy (způsobené škody), jako např. u mzdové diskriminace, kdy je možno žalobu koncipovat jako náhradu škody dle zákoníku práce, a kdy újma vznikla ve sféře nemateriální (obtěžování, šikana atd.), a je tedy třeba se domáhat případné omluvy spojené s finanční kompenzací prostřednictvím obecné úpravy ochrany osobnosti dle občanského zákoníku (ust. § 11), což je případ níže uváděného vzoru.

Skutkový stav vychází ze vzoru uvedeného v kapitole 7.6. Právní kvalifikace odkazuje na § 11 a násl. občanského zákoníku (možno nalézt v sekci právních předpisů). Žalobu na ochranu osobnosti je třeba podat krajskému soudu, v jehož obvodu má zaměstnavatel (žalovaný) sídlo. Soudní poplatek činí v případě, že není požadována náhrada nemateriální újmy (např. je požadována jen omluva) 1000,- Kč, pokud je náhrada nemateriální újmy požadována, odvíjí se výše poplatku od výše případně požadované náhrady (do výše 15 000,- Kč činí soudní poplatek 600,- Kč, nad tuto částku 4 %). Stran přesunu důkazního břemene platí uvedené v úvodu předchozí kapitoly. I v tomto případě považujeme za vhodné svěřit sepsání žaloby advokátovi.

VZOR PODÁNÍ

Krajský soud v Praze
nám. Kinských č. 5
150 75 Praha 5

V Mělníku dne 1. 4. 2008

Žalobkyně: Jana Dlouhá, Krombholcova 264, 276 46 Mělník
Žalovaná: ABCD, a. s., Tovární 30, 276 46 Mělník, IČ: 12345678

o 20 000,- Kč

Žaloba na ochranu osobnosti

Dvojmo
Přílohy dle textu

I.

Ve firmě ABCD, a. s., pracuji od 1. 2. 2007 na pozici mzdové účetní. Od 1. 5. 2007 došlo k rozšíření našeho pracovního týmu o kolegu Františka Čížka, který pracuje rovněž na pozici mzdového účetního a který se mnou sdílí kancelář. Kolega Čížek během pracovní doby neustále vypráví nelichotivé anekdoty o ženách (hlavně blondýnách), což vzhledem ke skutečnosti, že barva mých vlasů je plavá, oprávněně vnímám jako snižování mé důstojnosti a vytváření ponižujícího, pokořujícího a urážlivého prostředí na pracovišti (obtěžování). Snažila jsem se s kolegou domluvit sama, ale naše debata měla opačný efekt a obtěžování se stupňuje. Dne 15. 1. 2008 jsem kontaktovala žalovanou se stížností na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů, rovněž jsem žádala o pomoc odborovou organizací na našem pracovišti. Do dnešního dne k projednání stížnosti nedošlo.

K důkazu navrhuji:

- výpověď účastníků řízení,
- stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů ze dne 15. 1. 2008,

- svědecká výpověď Miloslava Martina, bytem, Dělnická 16, Mělník – vedoucího odborové organizace,
- diktafonový záznam obtěžujícího jednání ze strany kolegy Františka Čížka.

II.

Podle článku 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod (dále jen „Listina“) se základní práva a svobody zaručují všem bez rozdílu pohlaví.

Podle článku 10 odst. 1 Listiny má každý právo, aby byla zachována jeho lidská důstojnost, osobní čest, dobrá pověst a chráněno jeho jméno.

Podle § 11 občanského zákoníku má fyzická osoba právo na ochranu své osobnosti, zejména zdraví, občanské cti a lidské důstojnosti.

Podle § 13 odst. 2 písm. b) zákoníku práce musí zaměstnavatel zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a dodržovat zákaz jakékoli diskriminace zaměstnanců.

Podle § 16 odst. 2 zákoníku práce je v pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace.

Podle § 4 odst. 7 zákona o zaměstnanosti se obtěžováním rozumí jednání, které je druhou fyzickou osobou oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí.

Podle § 4 odst. 9 zákona o zaměstnanosti je obtěžování z důvodu příslušnosti k pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, zdravotního postižení, věku, náboženství či víry a sexuální obtěžování považováno za diskriminaci.

Dle ust. § 133a o. s. ř. skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého věku, má soud ve věcech pracovních za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak.

III.

V daném konkrétním případě je žalobkyně schopna prokázat, že byla ze strany Františka Čížka vystavena nevídanému a urážlivému jednání, jehož důsledky

vedly ke snížení její důstojnosti a k vytváření nepřátelského a ponižujícího prostředí na pracovišti. Dle zákona o zaměstnanosti je obtěžování z důvodu pohlaví považováno za diskriminaci. Zaměstnavatel, ač byl o obtěžování na pracovišti informován, nepodnikl žádné kroky ke zjednání nápravy, čímž porušil shora uvedená ust. zákoníku práce zakazující diskriminaci na pracovišti. Na diskriminaci lze aplikovat ustanovení občanského zákoníku o ochraně osobnosti, a to přinejmenším jako ustanovení svou povahou nejbližší, když v českém právním řádu zatím není ochrana před diskriminací vyhovujícím způsobem upravena. Soud proto nemůže poskytnutí ochrany odmítnout jen proto, že neexistuje dostatečně výslovná právní úprava. Navíc dle sjednocené úpravy ochrany osobnosti je právo na rovné zacházení součástí tzv. všeobecného osobnostního práva a podléhá ochraně podle § 11 a násl. občanského zákoníku.

IV.

Vzhledem k výše uvedenému navrhuji, aby soud po provedeném řízení vynesl tento rozsudek:

- I. Žalovaná je povinna uhradit žalobkyni 20 000,- Kč, a to do tří dnů od nabytí právní moci rozsudku.
- II. Žalovaná je povinna uhradit žalobkyni náhradu nákladů řízení.

Jana Dlouhá

8.12. ŽALOBA NA NÁHRADU ŠKODY DLE ZÁKONÍKU PRÁCE – ODSTRANĚNÍ NÁSLEDKŮ PORUŠENÍ ZÁSADY ROVNÉHO ODMĚŇOVÁNÍ MUŽŮ A ŽEN ZA STEJNOU PRÁCI ČI PRÁCI STEJNÉ HODNOTY

Druhým nejfrekventovanějším diskriminačním jednáním zaměstnavatele je porušování zásady rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty. K porušení této zásady dochází v případech, kdy jedna osoba pracující u téhož zaměstnavatele bude odměňována nevýhodněji než osoba druhá opačného pohlaví, přičemž obě budou vykonávat stejnou práci či práci stejné hodnoty. Musí být tedy splněny tyto předpoklady:

- práce musí být vykonávána u stejného zaměstnavatele (resp. odměna musí být vyplácena ze stejného zdroje),
- musí se jednat o stejnou práci či práci stejné hodnoty,
- porovnávané osoby musí být opačného pohlaví,
- důvodem rozdílu v pracovní odměně není objektivní důvod nezávislý na pohlaví zaměstnanců (např. potřebný odborný výcvik; rozdílný výkon v případech úkolové mzdy, která je totožná za jednotku úkolu pro obě pohlaví; rozdílná doba práce v případech odměny vyplácené za jednotku času; vyšší subjektivní kvality jednotlivého pracovníka – tyto skutečnosti lze však hodnotit pouze jako součást hodnocení výsledků práce v rámci motivačních složek mzdy, přičemž kritéria hodnocení musí vycházet z objektivně měřitelných veličin a musí být transparentní tak, aby pracovníci mohli sami identifikovat důvody rozdílu mezi platem muže a ženy, kteří konají stejnou práci).

Po právní stránce je třeba vycházet z § 110 odst. 1 zákoníku práce, který stanoví, že za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody. Definice stejné práce či práce stejné hodnoty je uvedena v § 110 odst. 2, 3, 4, 5 zákoníku práce. Při domáhání se odstranění následků tohoto typu diskriminačního jednání je možno vycházet z § 265 a násl. zákoníku práce, který stanoví pravidla

odpovědnosti zaměstnavatele za škodu. Poškozený pracovník se bude domáhat náhrady škody (hmotné újmy), jejíž výši vyčíslí jako rozdíl mezi svou mzdou (platem) a vyšší mzdou (platem) srovnávaného kolegy. I zde (do doby schválení antidiskriminačního zákona) platí přesun důkazního břemene dle § 133a občanského osudního řádu. Podání žaloby je rovněž spojeno s povinností hradit soudní poplatek, jehož výše se bude odvíjet od výše požadované náhrady škody (do výše 15 000,- Kč činí soudní poplatek 600,- Kč, nad tuto částku 4 % ze žalované částky).

VZOR PODÁNÍ

Obvodní soud pro Prahu 1
Ovocný trh 14
112 94 Praha 1

V Praze dne 1. 4. 2008

Žalobkyně: Jana Dlouhá, Dlouhá 264, 100 00 Praha 1
Žalovaná: ABCD, a. s., Tovární 30, 100 00 Praha 1, IČ: 12345678

o 70 000,- Kč

Žaloba na náhradu škody způsobené porušením zásady rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty

- soudní poplatek bude uhrazen na výzvu soudu
- přílohy dle textu
- dvojmo

I.

Ve firmě ABCD, a. s. pracuji od 1. 2. 2007 na pozici mzdové účetní. Základní hrubá mzda mi byla stanovena ve výši 25 000,- Kč. Od 1. 10. 2007 došlo k rozšíření našeho pracovního týmu o kolegu Františka Čížka, který pracuje rovněž na pozici mzdového účetního, tedy vykonává stejnou práci jako já. Dle pracovní smlouvy s ním byla sjednána základní mzda ve výši 30 000,- Kč.

K důkazu navrhuji:

- kopii své pracovní smlouvy, včetně mzdového výměru,
- kopii pracovní smlouvy Františka Čížka, včetně jeho mzdového výměru,
- kopie své výplatní pásky za období posledních 3 měsíců,
- kopie výplatních pásek Františka Čížka za období posledních 3 měsíců,
- svědeckou výpověď účastníků řízení.

O rozdílu v odměně za vykonanou práci jsem se dozvěděla dne 15. 11. 2007. Dne 16. 11. 2007 jsem proto kontaktovala vedoucího personálního oddělení se

stížností na porušování zásady rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty. Téhož dne jsem se obrátila na odborovou organizaci s žádostí o pomoc při řešení situace. K dnešnímu dni neproběhlo přes několikeré urgency žádné jednání v této věci.

Dne 1. 2. 2008 jsem kontaktovala oblastní inspektorát práce, který u žalované provedl kontrolu a konstatoval, že došlo ke spáchání přestupku na úseku odměňování dle § 26 odst. 1 písm. a) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů. Zároveň žalované společnosti uložil do 30 dnů od doručení zaplatit pokutu ve výši 300 000,- Kč. Rozhodnutí nabylo právní moci dne 26. 3. 2008.

K důkazu přikládám:

- stížnost adresovanou vedoucímu personálního oddělení ze dne 16. 11. 2007,
- žádost o pomoc při řešení situace adresovaná odborové organizaci ze dne 16. 11. 2007,
- stížnost na porušení zásady rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty adresovanou Oblastnímu inspektorátu práce pro Středočeský kraj ze dne 1. 2. 2008,
- vyrozumění o inspektorátu práce o provedené kontrole ze dne 7. 3. 2008.

II.

Z výše uvedeného vyplývá, že se žalovaná společnost dopustila porušení ust. § 13 odst. 2 písm. b), c) zákoníku práce ve spojení s ust. § 16 odst. 1 o ust. § 110 odst. 1 zákoníku práce. Dle ust. § 265 odst. zákoníku práce zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům.

Dle ust. § 133a o. s. ř. skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, má soud ve věcech pracovních za prokazané, pokud v řízení nevyšel najevo opak.

V daném případě je nesporné, že práci vykonávanou mnou a Františkem Čížkem je možno považovat za práci stejnou.

Protiprávním jednáním žalované mi vznikla újma, kterou lze vyčíslit jako rozdíl mezi odměnou za vykonanou práci poskytnutou mně a panu Františku Čížkovi.

Pracovní poměr jsem uzavřela dne 1. 2. 2007, k dnešnímu dni tedy u žalované pracuji 14 měsíců, měsíční rozdíl mezi mým příjmem a příjmem Františka Čížka činí 5000,- Kč. Výše škody k dnešnímu dni činí 70 000,- Kč.

III.

Vzhledem k výše uvedenému navrhuji, aby soud po provedeném řízení vynesl tento rozsudek:

- I. Žalovaná je povinna uhradit žalobkyni 70 000,- Kč, a to do tří dnů od právní moci rozsudku.
- II. Žalovaná je povinna nahradit žalobkyni náklady řízení.

Jana Dlouhá

8.13. OZNÁMENÍ ZAMĚSTNAVATELI O TRVÁNÍ NA DALŠÍM ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Vzor vychází ze situace, kdy se zaměstnancem byl neplatně rozvázán pracovní poměr. Neplatnost spočívá v porušení některého z § 48 a násl. zákoníku práce upravujícího skončení pracovního poměru. Dle § 69 odst. 1 zákoníku práce je v těchto případech nutné bez zbytečného odkladu upozornit zaměstnavatele, že trváte na tom, aby vás dále zaměstnával. Toto upozornění předpokládá podání žaloby na neplanost rozvázání pracovního poměru – viz kapitola 7.14. V případě, že v tomto řízení budete úspěšní, bude to znamenat, že váš pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen vám poskytnout náhradu mzdy nebo platu za dobu od neplatného rozvázání do rozhodnutí soudu a zároveň bude případně vázán rozhodnutím, ukládajícím mu povinnost vás zaměstnávat nadále. Oznámení nemá předepsány žádné formální náležitosti, je vhodné je zaslat doporučeně, příp. s doručenkou.

VZOR PODÁNÍ

Auto, a. s.
Martin Vonásek – personální ředitel
Nádražní 5
150 00 Praha 5

V Praze dne 1. 8. 2008

Oznámení o trvání na dalším zaměstnávání

Vážený pane řediteli,
na základě pracovní smlouvy ze dne 2. 3. 2007 pracuji ve firmě Auto, a. s. jako mzdová účetní. Dne 30. 6. 2008 mi byla udělena výpověď (převzala jsem téhož dne), která nesplňuje náležitosti stanovené ust. § 50 odst. 4 zákoníku práce – chybí uvedení výpovědního důvodu. Z tohoto důvodu považuji výpověď za neplatnou a tímto Vám oznamuji, že trvám na dalším zaměstnávání.

S pozdravem

Angelika Demeterová
Nad Ořechkou 17
160 00 Praha 6

8.14. ŽALOBA NA NEPLATNOST ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Vzor vychází ze skutkového stavu nastíněného v předchozím vzoru – neplatnost udělené výpovědi z důvodu absence výpovědního důvodu ve výpovědi. Další možné důvody neplatnosti rozvázání pracovního poměru budou v daném konkrétním případě vyplývat z porušení § 48 a násl. zákoníku práce. Nejčastěji se v praxi můžeme setkat např. s nucením k ukončení pracovního poměru dohodou, měněním výpovědního důvodu, popř. jeho maskováním za výpovědní důvod jiný, s udělením výpovědi v pracovní neschopnosti, s nedodržením výpovědní doby, ustanovení o odstupném apod. Neproblematictější se z toho pohledu jeví rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele.

Pokud s rozvázáním pracovního poměru nesouhlasíte, ať již z důvodu formálních nedostatků jeho ukončení (např. absence výpovědního důvodu u výpovědi) či z důvodu nenaplnění dalších předpokladů (např. ve výpovědi uváděný výpovědní důvod nenastal), je třeba zaměstnavateli bez zbytečného odkladu oznámit, že trváte na dalším zaměstnávání viz vzor 7.14. Zároveň je třeba ve lhůtě dvou měsíců od okamžiku, kdy měl pracovní poměr neplatným rozvázáním skončit (např. u výpovědi by pracovní poměr končil uplynutím výpovědní doby), neplatnost jeho rozvázání uplatnit u soudu (podat žalobu na neplatnost rozvázání pracovního poměru). Žalobu je vhodné spojit se žalobou o náhradu mzdy za období od doby, kdy bylo zaměstnavateli oznámeno trvání na dalším zaměstnávání do doby rozhodnutí soudu o neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Žalobu o náhradu mzdy je možno uplatnit i samostatně, není to však příliš praktické.

Soudní poplatek za podání žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru činí 1000,- Kč, v případě požadavku náhrady mzdy činí 4 % ze žalované částky (pokud požadovaná částka přesáhne 15 000,- Kč).

VZOR PODÁNÍ

Obvodní soud pro Prahu 1
Ovocný trh 14
112 94 Praha 1

V Praze dne 31. 10. 2008

Žalobkyně: Jana Dlouhá, Dlouhá 264, 100 00 Praha 1
Žalovaná: ABCD, a. s., Tovární 30, 100 00 Praha 1, IČ: 12345678

- přílohy dle textu
- dvojmo

o 75 000,- Kč

O neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí a o náhradu mzdy

I.

U žalované pracuji od 1. 2. 2007 na pozici mzdové účetní. Pracovní smlouva byla sjednána na dobu neurčitou. Základní hrubá mzda mi byla stanovena ve výši 25 000,- Kč. Dne 30. 6. 2008 se mnou byl pracovní poměr ukončen výpovědí, kterou jsem převzala téhož dne. Výpověď postrádala náležitosti předepsané ust. § 50 odst. 4 zákoníku práce – uvedení výpovědního důvodu. Pracovní poměr měl touto výpovědí skončit dne 31. 8. 2008. Dne 1. 8. 2008 jsem žalované oznámila doporučeným dopisem, že trvám na dalším zaměstnávání. Žalovaná na toto oznámení nereagovala.

K důkazu navrhuji:

- pracovní smlouvu,
- mzdový výměr,
- udělenou výpověď,
- oznámení o trvání na dalším zaměstnávání,
- svědeckou výpověď ředitele personálního odboru.

II.

Dle ust. § 50 odst. 2 zákoníku práce může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52.

Dle ust. § 50 odst. 4 zákoníku práce dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď (§ 52), musí důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem, jinak je výpověď neplatná i důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn.

Ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce stanoví pro případ neplatného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele v situacích, kdy pracovník hodlá pro zaměstnavatele vykonávat práci i nadále, písemně oznámit zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával. V těchto případech pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen pracovníkovi poskytnout náhradu pracovní odměny ve výši průměrného výdělku, a to ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnání, do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému ukončení pracovního poměru.

Dle ust. § 72 zákoníku práce může neplatnost rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr tímto rozvázáním skončit.

III.

Z výše uvedeného je zřejmé, že v daném případě došlo k neplatnému rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Dle ustanovení § 69 odst. 1 zákoníku práce mám právo na náhradu pracovní odměny ve výši průměrného výdělku, a to ode dne 1. 8. 2008, kdy jsem žalované oznámila, že trvám na tom, abych byla dále zaměstnávána do doby umožnění výkonu práce či platného ukončení pracovního poměru. K dnešnímu dni mi žalovaná výkon práce neumožňuje, k platnému ukončení pracovního poměru rovněž nedošlo. Průměrný měsíční výdělek dosahoval 25 000,- Kč. Ke dni podání žaloby činí výše náhrady mzdy 75 000,- Kč (3 × 25 000,- Kč).

IV.

Vzhledem k výše uvedenému navrhuji, aby soud po provedeném řízení vynesl tento rozsudek:

- I. Určuje se, že rozvázání pracovního poměru výpovědí, udělené žalobkyni dne 30. 6. 2008, je neplatné.
- II. Žalovaná je povinna uhradit žalobkyni částku 75 000,- Kč, a to do tří dnů od právní moci rozsudku.
- III. Žalovaná je povinna uhradit žalobkyni náhradu nákladů řízení do tří dnů od právní moci rozsudku.

Jana Dlouhá

8.15. ODVOLÁNÍ – OBECNĚ

Odvolání je řádným opravným prostředkem proti rozhodnutí soudu prvního stupně. Vzhledem k rozmanitosti každého individuálního případu není možné vypracovat detailní univerzálně použitelný vzor odvolání, proto je další text zaměřen spíše na seznámení s procesní úpravou odvolacího řízení v občanském soudním řádu. Vyhotovení odvolání v daném konkrétním případě doporučujeme svěřit advokátovi.

Podání odvolání musí předcházet převzetí písemného vyhotovení rozhodnutí, které hodláte odvoláním napadnout. Písemné vyhotovení rozhodnutí vám bude zpravidla doručeno v rozmezí jednoho až třech měsíců od vyhlášení rozhodnutí. Ve většině případů je rozhodnutí doručováno prostřednictvím poštovní přepravy. V případě, že vás doručovatel nezastihne doma, dojde k tzv. uložení zásilky (v poštovní schránce naleznete oznámení o uložení zásilky s uvedením podrobnějších informací o možnostech jejího vyzvednutí). V tomto případě je vhodné zásilku vyzvednout před uplynutím desátého dne od uložení, neboť po uplynutí této lhůty nastává ve většině případů tzv. „fikce doručení“, tzn. že se tato zásilka považuje za doručenou, i když fakticky k jejímu vyzvednutí nedošlo.

Ode dne následujícího po doručení zásilky (či od jedenáctého dne po uložení na poště) začíná běžet lhůta k podání odvolání, která činí 15 dnů. Zmeškání této lhůty je možno prominout pouze na žádost ve výjimečných případech (např. dlouhodobější závažnější nemoc), na prominutí není právní nárok. Podání odvolání je ve většině případů spojeno s poplatkem, jehož výše je stejná jako u poplatku za podání žaloby. I v tomto případě je možno požádat o osvobození od povinnosti jej hradit.

Samotné odvolání pak musí obsahovat:

a) kterému soudu je určeno (soud nadřízený soudu, který o věci rozhodoval v prvním stupni), kdo je činí, které věci se týká (musí být uvedena spisová značka nebo číslo jednací, proti kterému rozhodnutí směřuje), co sleduje a musí být podepsáno a datováno. Výrok rozhodnutí se často skládá z několika částí (např. v bodě I. je uvedena úprava práv a povinností účastníků a v bodě II. rozhodnu-

tí o případné náhradě nákladů soudního řízení, které jsou od sebe oddělovány římskými číslicemi), a proto je nutné v odvolání uvést, proti které konkrétní části výroku odvolání směřuje. Odvolání je třeba podat v potřebném počtu stejnopisů tak, aby jeden stejnopis zůstal soudu a aby každý z účastníků dostal po jednom stejnopisu.

b) v čem je spatřována nesprávnost rozhodnutí, proti kterému je odvolání podáváno, a čeho se odvolatel domáhá (odvolací návrh) – rozhodnutí ve věci samé však lze napadnout pouze z některého z těchto důvodů (§ 205 odst. 2 občanského soudního řádu, případně ve spojení s § 205a občanského soudního řádu):

- nebyly splněny podmínky řízení, tzn. došlo k procesnímu pochybení na straně soudu (např. rozhodoval jiný soud, než rozhodovat měl),
- soud prvního stupně nepřihlédl ke skutečnostem, které tvrdil odvolatel u soudu prvního stupně, nebo soud prvního stupně nepřihlédl k důkazům, které mu odvolatel předložil,
- soud prvního stupně neúplně zjistil skutkový stav věci, neboť neprovedl navržené důkazy potřebné k prokázání rozhodných skutečností,
- soud prvního stupně dospěl na základě provedených důkazů k nesprávným skutkovým zjištěním,
- po skončení řízení v prvním stupni vyšly najevo nové důkazy, které u soudu prvního stupně nebyly uplatněny,
- rozhodnutí soudu prvního stupně spočívá v nesprávném právním posouzení věci.

Odvolací soud po přijetí odvolání určí termín projednání tohoto odvolání. Při odvolacím řízení může soud dokazování před soudem prvního stupně opakovat nebo jen doplnit. V určitých případech ovšem již nelze v odvolacím řízení navrhnout nové důkazy (žaloba na ochranu osobnosti, kde platí tzv. koncentrace řízení). Odvolací řízení končí vydáním rozhodnutí, kterým je rozhodnutí soudu prvního stupně potvrzeno, změněno či ve výjimečných případech je věc vrácena zpět soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

VZOR PODÁNÍ

Městský soud v Praze
Spálená 2
120 16 Praha 2

prostřednictvím

Obvodního soud pro Prahu 1
Ovocný trh 14
112 94 Praha 1

V Praze dne 15. 4. 2009

Ke sp. zn.: 5 C 387/2008

Žalobkyně: Jana Dlouhá, Dlouhá 264, 100 00 Praha 1
Žalovaná: ABCD, a. s., Tovární 30, 100 00 Praha 1, IČ: 12345678

- přílohy dle textu
- dvojmo

o neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí a o náhradu mzdy

**Odvolání do rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 2. 3. 2009,
č. j. 5 C 387/2008–204**

I.

Žalobou podanou Obvodnímu soudu pro Prahu 1 dne 31. 10. 2008 jsem se domáhala určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí a náhrady mzdy ve výši 75 000,- Kč. Dne 2. 3. 2008 soud prvního stupně rozhodl rozsudkem č. j. 5 C 387/2008–204 tak, že žalobu zamítl a uložil mi povinnost uhradit žalované 10 000,- Kč na nákladech řízení.

Shora specifikovaný rozsudek jsem převzala dne 3. 4. 2008 a v zákonné lhůtě jej napadám odvoláním z důvodu dle ust. § 205 odst. 2 písm. g) o. s. ř., které odůvodňuji následovně.

II.

Odvolací důvod dle ust. § 205 odst. 2 písm. g) o. s. ř., tedy nesprávné právní posouzení, namítám z důvodu rozporu napadaného rozhodnutí s příslušnými ust. zákoníku práce a konstantní judikaturou Nejvyššího soudu v této oblasti.

Klíčovou otázkou, kterou soud prvního stupně po právní stránce posoudil nesprávně, je v dané věci nutnost uvedení výpovědního důvodu při rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele.

Soud prvního stupně na základě provedených důkazů dospěl v průběhu řízení k jednoznačnému závěru, že výpovědní důvod v předmětné výpovědi ze strany zaměstnavatele absentuje. V rozporu s ust. § 50 odst. 4 zákoníku práce však mou žalobu na určení neplatnosti výpovědi zamítl jako bezdůvodnou. Stejně tak rozhodl i o druhé části žalobního návrhu, kterým jsem se domáhala náhrady mzdy.

III.

Vzhledem k výše uvedenému navrhuji, aby odvolací soud napadaný rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že se:

- I. Určuje, že rozvázání pracovního poměru výpovědí, udělené žalobkyni dne 30. 6. 2008, je neplatné.
- II. Žalovaná je povinna uhradit žalobkyni částku 75 000,- Kč, a to do tří dnů od právní moci rozsudku.
- III. Žalovaná je povinna uhradit žalobkyni náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů do tří dnů od právní moci rozsudku.

Jana Dlouhá

8.16. ŽÁDOST O ZAŘAZENÍ DO EVIDENCE UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ

Dle § 22 zákona o zaměstnanosti je zájemce o zaměstnání fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kterýkoliv úřad práce na území České republiky. Zájemci o zaměstnání úřad práce zprostředkovává vhodné zaměstnání a může mu zabezpečit rekvalifikaci. Zařazení do této evidence se jeví vhodné zejména pro osoby ve výkonu trestu odnětí svobody cca 6 měsíců před propuštěním. Využití institutu zájemce o zaměstnání může těmto osobám zabezpečit vhodné zaměstnání bezprostředně po výkonu trestu odnětí svobody. Nejvhodnější formou žádosti se jeví vyplnění příslušného formuláře, který je součástí přiloženého CD v oddíle formuláře.

Žádost obsahuje údaje o jménu, příjmení, státním občanství, datu narození, bydlišti, adrese pro doručování, zdravotních omezeních, požadavcích na zaměstnání, dosažené kvalifikaci, dovednostech, jazykových znalostech a získaných pracovních zkušenostech.

8.17. ŽÁDOST O POSKYTNUTÍ FINANČNÍHO PŘÍSPĚVKU NA ÚHRADU NEZBYTNÝCH POTŘEB

Úprava poskytování tohoto příspěvku je obsažena v § 7 odst. 5 vyhlášky min. spravedlnosti č. 10/2000 Sb., v platném znění, o srážkách z odměny osob, které jsou ve výkonu trestu odnětí svobody zaměstnány, o výkonu rozhodnutí srážkami z odměny těchto osob a chovanců zvláštních výchovných zařízení a o úhradě dalších nákladů. Toto ustanovení stanoví, že nemá-li odsouzený při propuštění z výkonu trestu úložné postačující k úhradě nezbytných potřeb, lze mu poskytnout příspěvek až do částky 2000 Kč. Při rozhodnutí o poskytnutí uvedeného příspěvku se přihlíží i k tomu, zda takové finanční prostředky nemá odsouzený na účtu ve věznici, na účtu v bance nebo zda nemůže tyto prostředky získat jiným způsobem, například od příbuzných nebo zastupitelského úřadu státu, jehož je státním občanem. Mechanismus podávání žádosti není podrobněji upraven, lze však předpokládat, že se podává řediteli věznice.

VZOR PODÁNÍ

Věznice Valdice
Jiří Kocourek, ředitel
Náměstí míru 55/E
507 11 Valdice

Ve Valdicích dne 10. 10. 2008

Odsouzený: Karel Široký, nar. 19. 12. 1955, t. č. Věznice Valdice,
Náměstí míru 55/A, 507 11 Valdice
– pro trestný čin podvodu dle ust. § 250 odst. 1, 4 tr. zák.

Žádost odsouzeného o poskytnutí finančního příspěvku na úhradu nezbytných potřeb

Vážený pane řediteli,

obracím se na Vás se žádostí o poskytnutí finančního příspěvku na úhradu nezbytných potřeb ve smyslu ust. § 7 odst. 5 vyhlášky min. spravedlnosti č. 10/2000 Sb. (dále jen „vyhláška“). Dne 25. 10. 2008 budu po 20 letech propuštěn z výkonu trestu odnětí svobody zpět na svobodu. Na úložném nemám z důvodu nemožnosti pracovního zařazení způsobené mým zdravotním postižením žádné finanční prostředky. Na účtu ve věznici rovněž nemám žádné finanční prostředky, účet v bance nemám. Jediným příbuzným je bratr Martin Široký, nar. 12. 12. 1953, trvale bytem Ústavní 8, 180 00 Praha 8-Bohnice, který je v plném invalidním důchodu a výše jeho příjmu činí 5000,- Kč měsíčně. Bratr nemá žádné úspory.

S ohledem na shora uvedené se domnívám, že v daném případě jsou splněny předpoklady ust. § 7 odst. 5 vyhlášky pro poskytnutí finančního příspěvku na úhradu nezbytných potřeb ve výši 1 800,- Kč, o něž tímto žádám. Prostředky využiji na nákup nezbytného ošacení, cestovné do místa trvalého pobytu a stravu.

Děkuji za vyřízení žádosti a jsem s pozdravem
Karel Široký

8.18. ŽÁDOST O PROMINUTÍ POVINNOSTI HRADIT NÁKLADY VÝKONU TRESTU ODNĚTÍ SVOBODY

Žádost vychází z § 35 odst. 4 zákona č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody, v platném znění, který stanoví, že ředitel věznice může na základě písemné a potřebnými doklady doložené žádosti odsouzeného prominout zcela nebo zčásti povinnost uhradit náklady výkonu trestu, ze kterého byl odsouzený propuštěn, odůvodňují-li to tíživé sociální poměry odsouzeného.

Zákon zároveň stanoví kategorie odsouzených, kteří jsou od povinnosti hradit náklady výkonu trestu odnětí svobody osvobozeni. Mezi tyto patří odsouzení:

- kteří nebyli nezaviněně zařazeni do práce a neměli v období kalendářního měsíce jiný příjem nebo jinou hotovost,
- kteří nedovršili 18. rok věku,
- po dobu poskytování ústavní (nemocniční) péče, jsou-li zdravotně pojištěni podle zvláštního právního předpisu, s výjimkou případů uvedených v § 36 odst. 1,
- po dobu zařazení do vzdělávacího nebo terapeutického programu s dobou výuky nebo terapie nejméně 21 hodin týdně,
- po dobu přerušení výkonu trestu,
- po dobu účasti na soudním jednání v postavení svědka nebo poškozeného,
- po dobu dočasného předání do ciziny,
- jsou-li na útěku.

VZOR PODÁNÍ

Věznice Valdice
Jiří Kocourek, ředitel
Náměstí míru 55/E
507 11 Valdice

Ve Valdicích dne 10. 10. 2008

Odsouzený: Karel Široký, nar. 19. 12. 1955, Kozí 10, 100 00 Praha 1,
Náměstí míru 55/A, 507 11 Valdice

– pro trestný čin podvodu dle ust. § 250 odst. 1, 4 tr. zák.

Žádost odsouzeného o prominutí povinnosti hradit náklady výkonu trestu odnětí svobody

Vážený pane řediteli,

Váším rozhodnutím ze dne 5. 10. 2008 mi uložena povinnost uhradit náklady výkonu trestu odnětí svobody ve výši 235 000,- Kč.

Vzhledem ke svým tíživým sociálním poměrům se na Vás obracím se žádostí o úplné prominutí povinnosti hradit náklady výkonu trestu odnětí svobody ve smyslu ust. § 35 odst. 4 z. č. 169/1999 Sb., v platném znění. Tíživost sociálních poměrů spatřuji především v nemožnosti nalézt zaměstnání a samostatné bydlení. Od doby propuštění jsem veden v evidenci úřadu práce, na podporu v nezaměstnanosti již nemám nárok, proto jsem doplácen dávkami sociální péče do životního minima. Po propuštění z výkonu trestu dále došlo k rozvodu mého manželství, kdy jsem povinen přispívat na výživu nezl. synů Karla Širokého, nar. 1. 1. 1996, a Vladimíra Širokého, nar. 1. 3. 1994, kteří byli svěřeni do péče bývalé manželky, celkovou částkou 4000,- Kč. Od doby propuštění z výkonu trestu bydlím u známých, neboť nemohu sehnat bydlení odpovídající mým finančním možnostem. Žádal jsem ÚMČ Praha 1 o přidělení sociálního bytu, vzhledem k nedostatku těchto bytů mi snad bude vyhověno za dva roky. Nemovitý majetek nevlastním a z majetku movitého vlastním pouze věci běžné osobní potřeby.

Vzhledem k výše uvedenému Vás žádám o úplné prominutí povinnosti hradit náklady výkonu trestu odnětí svobody ve výši 235 000,- Kč.

Děkuji za vyřízení žádosti a jsem s pozdravem

Karel Široký

8.19. ŽÁDOST O ZAHLAZENÍ ODSOUZENÍ

Obecně lze konstatovat, že úprava možnosti zahlazení trestu je obsažena v trestním zákoně a trestním řádu. Před podáním žádosti o zahlazení trestu je třeba splnit podmínku „nepřetržitého vedení řádného života“ po určitou dobu od propuštění na svobodu, která je závislá na druhu uloženého trestu. Délku této doby stanoví § 69 trestního zákona následovně (u podmíněně propuštěného se má za to, že trest byl vykonán dnem, kdy odsouzený byl podmíněně propuštěn; v případě, že trest byl zmírněn rozhodnutím prezidenta republiky, řídí se délkou trestu takto zmírněného):

- a) deset let, jde-li o odsouzení k trestu odnětí svobody převyšujícímu pět let,
- b) pět let, jde-li o odsouzení k trestu odnětí svobody převyšujícímu jeden rok,
- c) tři roky, jde-li o odsouzení k trestu odnětí svobody nepřevyšujícímu jeden rok, k trestu propadnutí majetku, k trestu vyhoštění nebo k trestu zákazu pobytu nebo k peněžitému trestu za úmyslný trestný čin.

Právní úprava umožňuje podání žádosti i před uplynutím výše uvedené doby za předpokladu, že odsouzený po propuštění z výkonu trestu prokázal „svým vzorným chováním a poctivým poměrem k práci“, že se napravil. Mechanismus samotné procedury zahlazování odsouzení upravuje trestní řád. Zahlazování není prováděno automaticky, ale na žádost odsouzeného či osob, které v jeho prospěch mohly podat odvolání v předchozím trestním řízení. Žádost nemá předepsány žádné formální náležitosti, nicméně by z ní mělo být jasně patrné, kdo ji podává včetně specifikace sp. zn. a soudu, u kterého probíhalo předchozí trestní řízení, a čeho se domáhá. Žádost rovněž musí obsahovat stručný popis chování po propuštění z výkonu trestu. Nezbytnou součástí žádosti je rovněž podpis a adresa osoby, která ji podává. Žádost je třeba adresovat soudu, v jehož obvodu má propuštěný bydliště či měl bydliště před nástupem výkonu trestu.

Proti rozhodnutí soudu o zahlazení, resp. nezahlazení, je možno podat stížnost. Jakmile rozhodnutí o zahlazení odsouzení nabylo právní moci, vyzrozumí

předseda senátu odsouzeného, navrhovatele a orgán, který vede rejstřík trestů. Od této doby nesmí být zahlazené odsouzení vykazováno ve výpisu z rejstříku trestů.

Byla-li žádost o zahlazení odsouzení zamítnuta, může být znovu podána teprve po uplynutí jednoho roku, ledaže by byla zamítnuta jen proto, že dosud neuplynula doba zákonem stanovená pro zahlazení. Žádost přesto podanou zamítne soud bez šetření.

Níže je na prvním místě uvedena žádost o zahlazení odsouzení po uplynutí předepsané doby, dále pak žádost o zahlazení odsouzení před uplynutím předepsané doby.

VZOR PODÁNÍ

Obvodnímu soudu pro Prahu 4
28. pluku 1533/29b
100 83 Praha 4

V Praze dne 19. 9. 2007

Odsouzený: Alois Krátký, nar. 23. 1. 1956

trvale bytem: 140 00 Praha 4-Kamýk, Sídlištní 1212/1313

– odsouzený pro trestný čin příživnictví dle § 203 tr. zák. (ve znění platném do 23. 4. 1980), dále pro trestný čin krádeže dle ust. § 247 odst. tr. zák. (ve znění platném do 23. 4. 1980), dále pro trestné činy krádeže a zatajení věci dle ust. § 247 odst. 1 a § 254 odst. 1 trestního zákona (ve znění platném do 13. 2. 1989), dále pro trestný čin krádeže dle ust. § 247 odst. 1 tr. zák. (ve znění platném do 13. 2. 1989), dále pro trestný čin krádeže dle ust. § 247 odst. 1 tr. zák. (ve znění platném do 13. 2. 1989), dále pro trestné činy krádeže a porušování domovní svobody dle ust. § 247 odst. 1 a ust. § 238 odst. 1 tr. zák. (ve znění platném do 31. 12. 1993), dále pro trestný čin podvodu dle ust. § 250 odst. 1, 3 písm. b) (ve znění platném do 31. 12. 1993), dále pro trestný čin krádeže dle ust. § 247 odst. 1 písm. a) (ve znění platném do 31. 12. 1997), a pro trestný čin krádeže dle ust. § 247 odst. 1 písm. a), d), e) tr. zák. (ve znění platném do 14. 11. 2002).

Věc: Žádost odsouzeného o zahlazení odsouzení z rozsudku Okresního soudu ve Svidníku ze dne 24. 10. 1979 sp. zn. 1T 233/79, dále o zahlazení odsouzení z rozsudku Okresního soudu ve Frýdku-Místku ze dne 13. 1. 1980 sp. zn. 3T 276/80, dále o zahlazení odsouzení z rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 10. 4. 1984 č. j. 1T 67/84, dále o zahlazení odsouzení z rozsudku Okresního soudu v Bardejově ze dne 12. 11. 1985 č. j. 3T 252/85, dále o zahlazení odsouzení z rozsudku Okresního soudu v Košicích ze dne 2. 7. 1987 č. j. 2T 431/87, dále o zahlazení odsouzení z rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 20. 10. 1992 č. j. 1T 105/91, dále o zahlazení od-

souzení z rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 15.5.1997 č. j. 1T 77/97 a o zahlázení odsouzení z rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 5 ze dne 10. 9. 2002 č. j. 29T 121/99.

Odůvodnění:

Rozsudkem Okresního soudu ve Svidníku ze dne 21. 10. 1978 č. j. 2T 266/78 jsem byl uznán vinným ze spáchání trestného činu příživnictví dle ust § 203 tr. zák. (ve znění platném do 23. 4. 1980) a odsouzen k trestu odnětí svobody v trvání 4 měsíců nepodmíněně za současného uložení ochranného dohledu v délce trvání jednoho roku. Uvedený trest jsem vykonal dne 30. 11. 1979.

Rozsudkem Okresního soud ve Frýdku-Místku ze dne 12.2.1981 č. j. 8T 368/81 jsem byl uznán vinným ze spáchání trestného činu krádeže dle ust. § 247 odst. 1 tr. zák. (ve znění platném do 23. 4. 1980) a odsouzen k trestu odnětí svobody v trvání tří let nepodmíněně. Uvedený trest jsem vykonal dne 4. 11. 1984.

Rozsudkem Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 15. 5. 1985 č. j. 2T 69/85 jsem byl uznán vinným ze spáchání trestných činů krádeže a zatajení věci dle ust. § 247 odst. 1 a § 254 odst. 1 trestního zákona (ve znění platném do 13. 2. 1989) a odsouzen k trestu odnětí svobody v trvání 15 měsíců nepodmíněně, zároveň byl stanoven ochranný dohled v délce trvání dvou let. Uvedený trest jsem vykonal dne 18. 8. 1985.

Rozsudkem Okresního soudu v Bardejově ze dne 9. 12. 1986 č. j. 6T 258/86 jsem byl uznán vinným ze spáchání trestného činu krádeže dle ust. § 247 odst. 1 tr. zákona (ve znění platném do 13. 2. 1989) a odsouzen k trestu odnětí svobody v trvání 18 měsíců nepodmíněně. Uvedený trest jsem vykonal dne 2. 11. 1988.

Rozsudkem Okresního soud v Košicích ze dne 3. 8. 1988 č. j. 5T 162/88 jsem byl uznán vinným ze spáchání trestného činu krádeže dle ust. § 247 odst. 1 tr. zák. (ve znění platném do 13. 2. 1989) a odsouzen k trestu odnětí svobody v trvání 2 let nepodmíněně. Uvedený trest odnětí svobody jsem vykonal dne 12. 10. 1990.

Rozsudkem Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 28. 6. 1993 č. j. 3T 652/93 jsem byl uznán vinných ze spáchání trestných činů krádeže a porušo-

vání domovní svobody dle ust. § 247 odst. 1 a § 238 odst. 1 tr. zák. a odsouzen k trestu odnětí svobody v trvání 1 roku nepodmíněně. Tento rozsudek byl zrušen rozsudkem téhož soudu ze dne 21. 11. 1993 č. j. 3T 689/93, kterým jsem byl uznán vinným ze spáchání trestného činu podvodu dle ust. § 250 odst. 1, 3 písm. b) a odsouzen k souhrnnému trestu odnětí svobody v délce pěti let nepodmíněně. Z výkonu trestu jsem byl podmíněčně propuštěn dne 24. 10. 1998 (č. j. PP144/96) na zkušební dobu v délce šesti let. K osvědčení došlo dne 24. 10. 2004.

Od doby předchozích odsouzení jsem nebyl soudně trestán ani projednáván před přestupkovou komisí a vedl řádný život. Bydlím na shora uvedené adrese, v místě bydliště požívám dobré pověsti. Pracuji převážně brigádně, nalezení stabilnějšího zaměstnání mi brání požadavky zaměstnavatelů na rejstřík trestů bez záznamu. Z tohoto důvodu žádám o zahlázení shora specifikovaných odsouzení.

Vzhledem ke shora uvedeným skutečnostem žádám, aby zdejší soud rozhodl tak, že se:

- I. Podle § 69 odst. 1 písm. c) tr. zákona zahlašuje odsouzení z rozsudku Okresního soudu ve Svidníku ze dne 21. 10. 1978 č. j. 2T 266/78.
- II. Podle § 69 odst. 1 písm. b) tr. zákona zahlašuje odsouzení z rozsudku Okresního soudu ve Frýdku-Místku ze dne 12. 2. 1981 č. j. 8T 368/81.
- III. Podle § 69 odst. 1 písm. b) tr. zákona zahlašuje odsouzení z rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 15. 5. 1985 č. j. 2T 69/85.
- IV. Podle § 69 odst. 1 písm. b) tr. zákona zahlašuje odsouzení z rozsudku Okresního soudu v Bardejově ze dne 9. 12. 1986 č. j. 6T 258/86.
- V. Podle § 69 odst. 1 písm. písm. b) tr. zákona zahlašuje odsouzení z rozsudku Okresního soudu v Košicích ze dne 8. 1988 č. j. 5T 162/88.
- VI. Podle § 69 odst. 1 písm. b) tr. zákona se zahlašuje odsouzení z rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 21. 11. 1993 č. j. 3T 689/93.

Alois Krátký

VZOR PODÁNÍ

Okresní soud v Děčíně
Masarykovo náměstí 1
405 97 Děčín

Ve Varnsdorfu dne 14. 3. 2008

Odsouzený: Robert Zmolík, nar. 19.2.1968
trvale bytem: Karlova 2222, 407 47 Varnsdorf,

– pro trestný čin podvodu dle ust. § 250 odst. 1, 2 tr. zák.

Věc: Žádost odsouzeného o zahlazení odsouzení z rozsudku Okresního soudu v Děčíně č. j. 4T 573/2000 ze dne 15. 12. 2000

Odůvodnění:

Rozsudkem Okresního soudu v Děčíně ze dne 15. 12. 2000, č. j. 4T 573/2000 jsem byl uznán vinným ze spáchání trestného činu podvodu dle ust. § 250 odst. 1, 2 trestního zákona a byl mi uložen trest obecně prospěšných prací ve výši 400 hodin. Dne 22. 4. 2004 došlo k přeměně tohoto trestu na trest odnětí svobody nepodmíněně. Rozhodnutím Okresního soudu v Chomutově č. j. 3 Pp 999/2005 jsem byl dne 24. 11. 2005 podmíněně propuštěn a byla mi vyměřena zkušební doba v délce trvání tří let. Dne 14. 2. 2007 bylo rozhodnuto o mém osvědčení.

Od doby podmíněného propuštění vedu řádný život, nedopustil jsem se žádného trestného činu ani přestupku. Bydlím na shora uvedené adrese, v místě bydliště požívám dobré pověsti. V současné době jsem od 3. 11. 2005 v evidenci úřadu práce a intenzivně se snažím si sehnat zaměstnání. Bohužel jsem ve všech případech odmítnut s tím, že mám záznam v rejstříku trestů. Jsem ženatý a s manželkou pečujeme o 9 dětí ve věku 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16 a 18.

Jsem si vědom skutečnosti, že doba pro zahlazení odsouzení stanovená ust. § 69 odst. 1 písm. c) tr. zákona dosud neuplynula, ale bohužel bez zahlazení

odsouzení nemám žádnou možnost sehnání zaměstnání a tím i vylepšení našeho rodinného rozpočtu. Proto si dovoluji požádat soud o využití postupu dle ust. § 69 odst. 3 tr. zákona.

Vzhledem ke shora uvedeným skutečnostem tedy žádám soud, aby rozhodl tak, že se:

Podle § 69 odst. 3 tr. zákona zahlazuje odsouzení z rozsudku Okresního soudu v Děčíně ze dne 15. 12. 2000, č. j. 4T 573/2000.

Robert Zmolík

Trh práce a diskriminace

Michal Hubálek, Martina Štěpánková, Ladislav Zamboj

vydala: Poradna pro občanství/občanská a lidská práva

Ječná 7, 120 00 Praha 2

www.poradna-prava.cz, www.diskriminace.cz

vydání 1., 2008

grafická úprava, obálka a fotografie: Jana Štěpánová

tisk: GEMI, s. r. o., Praha

ISBN 978-80-254-2662-3