



The image shows a smartphone displaying a text message conversation. On the left, a woman's profile picture and resume are visible. The resume includes her name (Marie), age (56), phone number (78...), education (Vzdělání: 1990 - 1995 Přírodovědná), and work experience (Vedení). The right side of the phone screen shows a message from Jiří (61) and another from Vězeňská služba - vedení. A large bell icon with the text "PŘIPOMÍNKA" is overlaid at the bottom.

Vězeňský terapeut Jiří (61)

Pane vedoucí, už nějakou dobu se trápím s bolestmi zad. Cesta do práce je pro mě čím dál těžší.

Ve věznici v blízkosti mého domova se otevřela podobná pozice. Chtěl bych Vás s ohledem na mé zdravotní problémy požádat o přesun tam.

Jiří, mrzí mě to, ale přesun nemůžu doporučit. Daná pozice vyžaduje jiný typ zkušeností než máte Vy. Museli bychom Vás poslat na školení.

Vězeňská služba - vedení

Navíc si spolupráci nemůžeme prověřit zkušební dobu nového zaměstnance s Vámi o vzájemně neklapaných rukou.

PŘIPOMÍNKA

Seriál o věkové diskriminaci

ČÁST PRVNÍ: PRÁCE



S takovým životopisem se paní Marie ucházela o pozici medicínské reprezentantky.

Ale neuspěla.
Proč? —→



Životopis
Marie K.*

věk: 56

Vzdělání
1990 - 1995 (titul Mgr.)
Přírodovědná fakulta

Zkušenosti
2005 - 2025
Praxe v oboru farmacie

Zdůvodnění našla v e-mailu.

Nová zpráva



Od: Zaměstnavatele

Předmět: Váš profil jsme bohužel zamítli

Vážená paní Marie,

Byla jste velmi kvalitní kandidátkou.

Nakonec jsme se rozhodli hledat spíše juniorního kandidáta.

S pozdravem,
Zaměstnavatel

Měla pocit, jako by její věk byl překážkou.
Proto se obrátila na nás. →

Požádali jsme zaměstnavatele o vysvětlení.

Nová odpověď



Od: Zaměstnavatele

Předmět: To je nedorozumění

Vážený pane ombudsmane,

[REDACTED]

Skutečným důvodem, proč jsme paní Marii nepřijali, byly její nepřesvědčivé výsledky ve výběrovém řízení.

Věk kandidátů nehrál roli.

S pozdravem,
Zaměstnavatel

Vyjádření je podezřelé.

Zaměstnavatel nepřišel s důkazy o tom, proč Marii nepřijal. Co se s tím dá dělat? A large white arrow pointing to the right, indicating a continuation or next step.

Poradili jsme Marii, že se může bránit žalobou.
U soudu by zaměstnavatel musel prokázat,
že měl k nepřijetí jiné důvody než její věk.

Jak řešit diskriminaci při hledání zaměstnání?



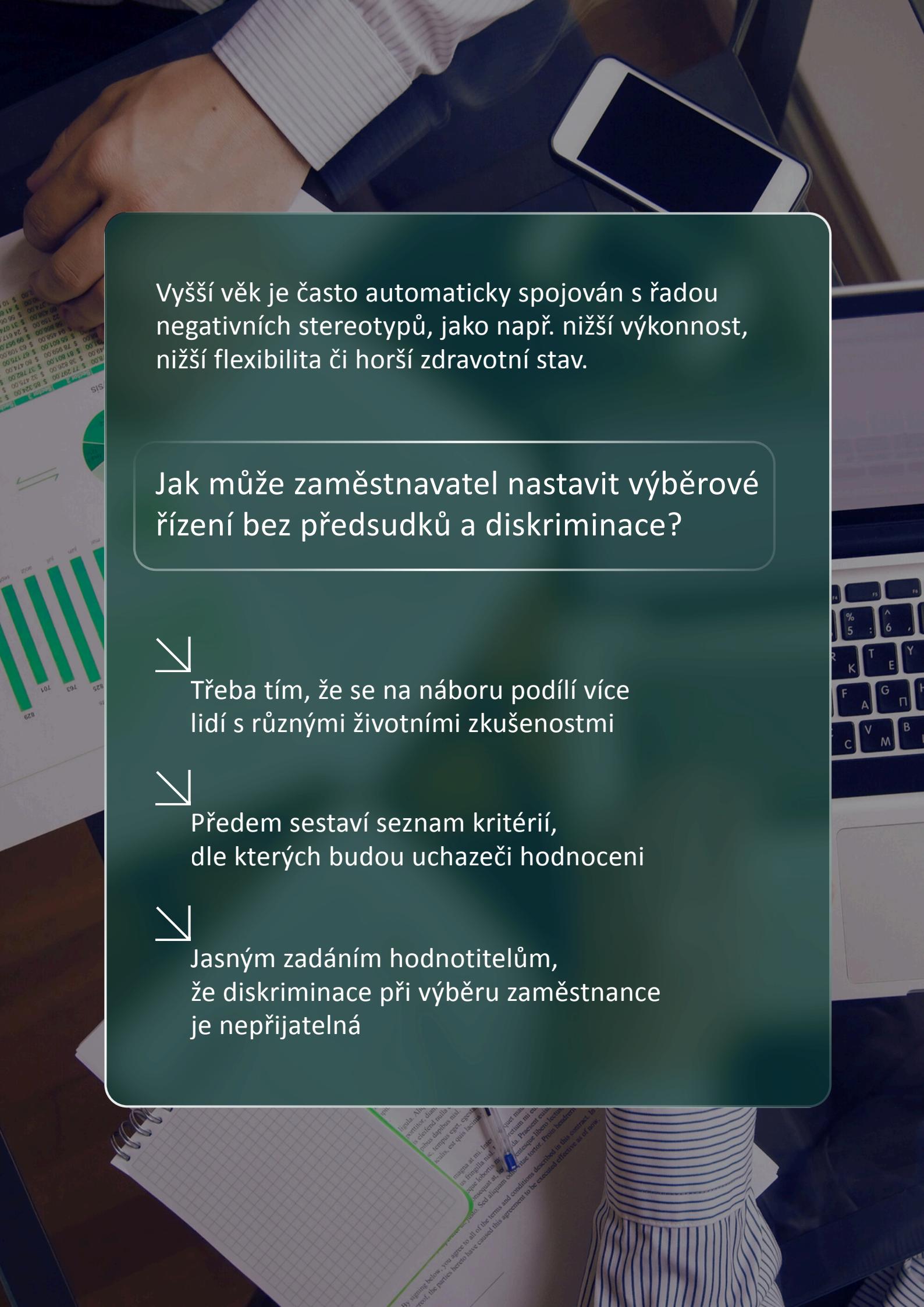
Vyzvat zaměstnavatele, aby situaci napravil

Obrátit se na oblastní inspektorát práce

Podat žalobu k soudu

Napsat ombudsmanovi





Vyšší věk je často automaticky spojován s řadou negativních stereotypů, jako např. nižší výkonnost, nižší flexibilita či horší zdravotní stav.

Jak může zaměstnavatel nastavit výběrové řízení bez předsudků a diskriminace?



Třeba tím, že se na náboru podílí více lidí s různými životními zkušenostmi



Předem sestaví seznam kritérií, dle kterých budou uchazeči hodnoceni



Jasným zadáním hodnotitelům, že diskriminace při výběru zaměstnance je nepřijatelná



Jiří* (61) žádal, aby mohl pracovat blíž svému domovu.

Přesun mu zamítli z důvodů, které nás nepřesvědčily. Proč?



Vězeňský terapeut Jiří (61)



Pane vedoucí, už dlouhou dobu se trápím se závažnými bolestmi zad. Cesta do práce je pro mě čím dál těžší.

Ve věznici v blízkosti mého domova se otevřela podobná pozice. Chtěl bych Vás s ohledem na mé zdravotní problémy požádat o přesun tam.

Vězeňská služba - vedení



Jiří, mrzí mě to, ale přesun není možný. Daná pozice vyžaduje jiný typ zkušeností než máte Vy. Museli bychom Vás poslat na školení.

Navíc si spolupráci nemůžeme prověřit zkušební dobou jako u nového zaměstnance... A co kdyby to vzájemně neklapalo?

*jméno je fiktivní,
příběh skutečný

Zkušební doba není nutná

Jiří není nováček. Prokázal už schopnost práci ve věznici vykonávat.

Znalost fungování prostředí

Jiřímu by stačilo doplnit si školení a poté by byl na práci připravený lépe než nový pracovník.

Zkušenost s náročnější pozicí

Jiří pracoval na náročné pozici vychovatel-terapeut. Prokázal schopnosti zvládat výzvy.

Nerovný přístup

Zaměstnavatel dříve jinému zaměstnanci přesun dovolil.

Jiřímu jsme doporučili se bránit. Jak? →

Jak se bránit diskriminaci?

Jiřímu jsme pomohli sehnat advokáta.

Podal antidiskriminační žalobu
a soudy mu nakonec daly za pravdu.

Vysoudil odškodnění
ve výši přes 300 000 Kč.



Případ pana Jiřího je příkladem Průsečíkové diskriminace

- Ta vzniká při kombinaci více diskriminačních důvodů, které vedou k diskriminaci.
- V tomto případě šlo o věk a zdravotní postižení.
- Kdyby byl člověk nositelem jen jedné chráněné charakteristiky, průsečíková diskriminace by nevznikla



Radek* pracoval pro zaměstnavatele, který se snažil ukončovat spolupráci s pracovníky důchodového věku.



PŘIPOMÍNKA

**Radek: 69. narozeniny.
Neprodlužovat smlouvu!**

Hotovo



Vyšlo najevo, že zaměstnanci na podobné pozici nad 60 let nedostávali smlouvy na dobu neurčitou, zatímco mladší ano.

Smlouvu Radkovi neprodloužili.

Ale nedal se. →

Pracovní smlouva

č.: 25141 8554

Doba trvání pracovního poměru:
doba neurčitá/doba určitá sjednaná do 31. prosince 2024

Inspektorát provedl chybnou kontrolu

Zjistili jsme, že inspektorát práce diskriminaci neprověřil dostatečně.

Radek podal žalobu

Provedli jsme právní hodnocení případu a doporučili se bránit u soudu.

Dostal finanční odškodnění

Radkovi se podařilo se zaměstnavatelem dohodnout.

Jak se můžete bránit vy?



Jak se bránit diskriminaci při ukončení zaměstnání?

Požádat o pomoc odbory, pokud u zaměstnavatele působí

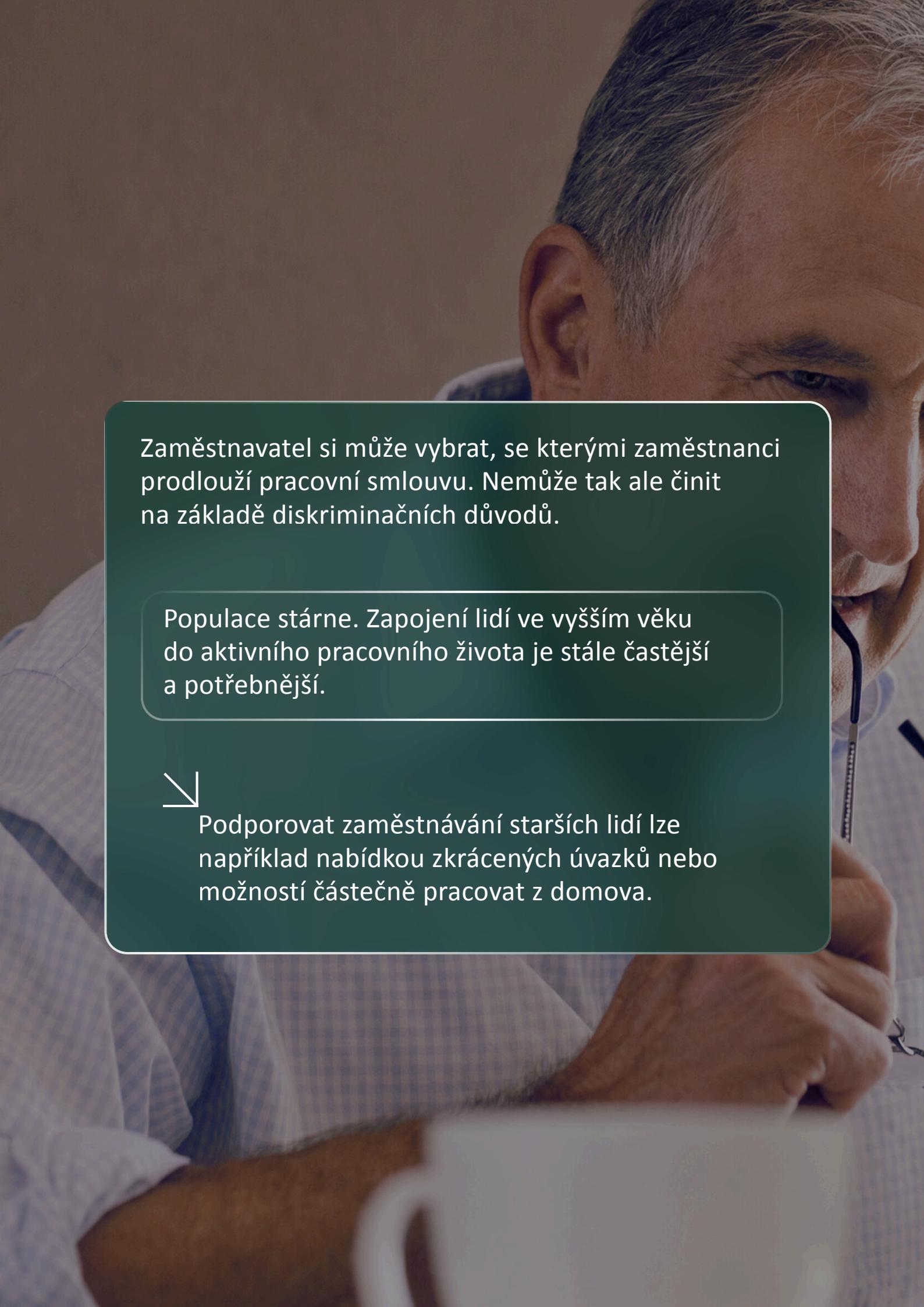
Obrátit se na oblastní inspektorát práce

Podat žalobu na neplatnost rozvázání pracovního poměru*

Podat antidiskriminační žalobu

Napsat ombudsmanovi

*nelze u neprodloužení smlouvy na dobu určitou



Zaměstnavatel si může vybrat, se kterými zaměstnanci prodlouží pracovní smlouvu. Nemůže tak ale činit na základě diskriminačních důvodů.

Populace stárne. Zapojení lidí ve vyšším věku do aktivního pracovního života je stále častější a potřebnější.



Podporovat zaměstnávání starších lidí lze například nabídkou zkrácených úvazků nebo možností částečně pracovat z domova.