

Diskriminace při ukončení zaměstnání



ombudsman
veřejný ochránce práv



dětský ombudsman
ochránce práv dětí

Popíšeme, kdy je skončení pracovního poměru diskriminací a jak se můžete bránit. Vysvětlíme, na co si dát pozor a kdy Vám pomůže ombudsman.

Další informace najdete v letáku [Skončení pracovního poměru](#).

Letáky ombudsmana jsou na [ochrance.cz](#) v části [Nevím si rady se svou životní situací](#).

Kdy je skončení pracovního poměru diskriminací?

Zaměstnavatel Vás diskriminuje, například pokud Vás propustí, protože jste starší, máte zdravotní postižení nebo jste těhotná.

Zaměstnavatel se tedy nesmí rozhodovat podle zakázaných diskriminačních důvodů.

Těmi jsou hlavně:

- rasa či etnický původ,
- pohlaví,
- těhotenství nebo rodičovství,
- sexuální orientace,
- zdravotní postižení,
- věk,
- národnost,
- státní příslušnost,
- náboženství.

Při zaměstnávání je to ale také:

- sociální původ,
- rod,
- jazyk,
- majetek,
- manželský a rodinný stav a vztah nebo povinnost k rodině,
- politické nebo jiné smýšlení,
- členství a činnost v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů.

Pokud se zaměstnavatel rozhodne podle některého z uvedených důvodů, diskriminuje.

*Příklad: Kvůli poklesu zakázek musí zaměstnavatel někoho propustit. Výpověď dá panu **Pavlovi**, protože se mu blíží důchodový věk (myslí si tedy, že by za pár let stejně odešel sám).*

Diskriminace zaměstnanců je zakázána. Jak se projevuje při skončení pracovního poměru?



Skončení pracovního poměru ve zkušební době

Ve zkušební době (obvykle 3 měsíce) může zaměstnavatel zrušit pracovní poměr z jakéhokoliv důvodu nebo **bez uvedení důvodu**. **Ani tady to ale nesmí udělat z diskriminačního důvodu.** Protože důvod skončení zaměstnavatel nemusí uvést, bývá obrana zaměstnance složitá.

*Příklad: Paní **Dana** se snaží splácet své dluhy, a proto si najde lépe placené zaměstnání. Ve zkušební době se zaměstnavatel dozví, že musí provádět exekuční srážky z její mzdy. Protože je to papírování navíc, pracovní poměr s paní Danou skončí a neřekne jí proč.*



Abyste se diskriminaci mohli bránit, musejí okolnosti případu nasvědčovat tomu, že s Vámi zaměstnavatel **opravdu skončil z diskriminačního důvodu, ne například kvůli pracovnímu výkonu**. Až u Nejvyššího soudu například uspěla zaměstnankyně, kterou zaměstnavatel propustil ve zkušební době poté, co mu řekla o svém těhotenství. Více v [rozsudku](#).

Výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru

Zaměstnavatel Vám může dát výpověď (nebo okamžitě zrušit pracovní poměr) jen z důvodů uvedených v zákoně. Nesmí Vás propustit kvůli chybám, které jste neudělali, kvůli „předstírané nadbytečnosti“ (případ pana Jana níže), ani Vás jako nadbytečného nesmí vybrat podle diskriminačního znaku (případ pana Pavla výše).

Příklad: Pan Jan je učitel se zrakovým postižením. Škola mu vycházela vstříc, aby mohl učit i přes omezení spojená s postižením. Nový ředitel se ale rozhodl, že ho ve škole nechce. Snížil počet hodin, které pan Jan vyučuje, a dal mu výpověď „pro nadbytečnost“. Ve skutečnosti ale škola naopak hledala někoho, kdo by tyto předměty učil.



Nadbytečnými se nestanete tím, že za Vás zaměstnavatel na dobu Vaší nepřítomnosti někoho přijal jako zástup. Platí to, i kdyby neměl pro oba zaměstnance dost práce, která by odpovídala pracovní smlouvě. V případě zástupů za zaměstnance na mateřské či rodičovské dovolené tak musí zaměstnavatel myslet na návrat a zastupujícímu nabídnout například smlouvu na dobu určitou (tedy jen na potřebnou dobu zástupu).



Skončení pracovního poměru (na dobu určitou) uplynutím času

Zaměstnavatel Vám nemusí prodloužit pracovní smlouvu. Ani tady Vás ale nesmí diskriminovat. Důvodem neprodloužení smlouvy nesmí být některý z diskriminačních důvodů.

Příklad: Paní Jana měla pracovní poměr na dobu určitou. Zaměstnavatel jí slíbil, že ho prodlouží. Před skončením smlouvy ale otěhotněla a zaměstnavatel smlouvu prodloužil všem, kdo nastoupili s paní Janou, ale jí ne. To je diskriminace. Více se dočtete v naší [zprávě](#).



Skončení pracovního poměru dohodou

Někdy se zaměstnavatel snaží zbavit zaměstnance tak, že ho přiměje k dohodě.

Například mu tvrdí, že pokud dohodu nepodepíše, dá mu výpověď, a tak přijde o nabízené odstupné.

S dohodou o skončení pracovního poměru **musí souhlasit zaměstnavatel i zaměstnanec.**



Podpis dohody o skončení pracovního poměru si vždy **v klidu promyslete**, do podpisu se nenechte tlačit. Domluvte se se zaměstnavatelem, že si návrh dohody vezmete domů, a poraďte se s někým, komu důvěřujete.

Pokud někdo tvrdí, že musíte podepsat ihned, je to podezřelé.

I když souhlasíte se skončením pracovního poměru, dejte si pozor na obsah dohody.



Někdy máte ze zákona právo na **odstupné** ([§ 67 zákoníku práce](#)).

I proti skončení pracovního poměru dohodou **se můžete bránit u soudu**, ale může to být složitější než při výpovědi.

Jak se mohu bránit?



Soud

Pokud nesouhlasíte se skončením pracovního poměru, musíte podat žalobu k soudu, a to do dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit.

Jen soud totiž může určit, že je skončení pracovního poměru neplatné a zaměstnavatel Vás musí dál zaměstnávat. Také Vám může přiznat náhradu mzdy nebo platu, dokud Vám zaměstnavatel neumožní pokračovat v práci nebo pracovní poměr platně neskončíte.



Zaměstnavateli co nejdříve napište, že trváte na tom, aby Vás dál zaměstnával.

Pokud Vás zaměstnavatel **diskriminoval**, můžete podat **antidiskriminační žalobu**, a to i po uplynutí dvouměsíční lhůty. Antidiskriminační žalobou získáte hlavně omluvu a náhradu nemajetkové újmy. Více v letáku [Diskriminace](#).



Diskriminaci bývá **obtížné prokázat**. Proto si uložte všechny možné důkazy (např. e-maily).



Před neoprávněným skončením pracovního poměru zaměstnanec nechrání jen zákaz diskriminace. Někdy může být snazší prokázat zaměstnavateli porušení jiných pravidel. Proto je dobré **poradit se s advokátem**. Více v letáku [Právní pomoc](#).



Oblastní inspektorát práce

Pokud inspektorát práce zjistí diskriminaci, může zaměstnavateli **uložit pokutu**.



Nemůže ale určit, že skončení pracovního poměru bylo neplatné.

Poskytuje základní poradenství. Více v letáku [Pracovněprávní vztahy](#).



Ombudsman

Ombudsman může **posoudit, zda šlo o diskriminaci, a poradit Vám**, jak se proti ní bránit.

Více v letáku [Diskriminace](#).