

# Diskriminace při ukončení zaměstnání



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 splácat 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 nejdřív 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 zaměstnance 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](#).