

Zpráva o šetření

Postup ředitelky školy vůči zaměstnanci se zdravotním postižením

Abstrakt

Pan Ž. si stěžoval na diskriminaci ze strany své nadřízené, která se projevovala postupným snižováním rozsahu jeho pracovního úvazku a následně ukončením jeho pracovního poměru. Diskriminace se dle jeho názoru zakládala na skutečnosti, že byl uznán částečně invalidním. Ochránce provedl šetření a dospěl k závěru, že nadřízená se diskriminace nedopustila, protože důvody snižování pracovního úvazku a ukončení pracovního poměru nesouvisely s jeho zdravotním postižením.

Summary

Mr. Ž. complained of discriminatory behavior of his superior, more concretely of gradual decrease of the extent of his workload and consecutive termination of his employment. Discrimination was according to his opinion based on the fact that he was acknowledged as partially handicapped. The public defender of rights conducted an investigation and came to the conclusion that the superior did not commit discrimination, since the reasons for the decrease of workload and for the termination of employment were not related to his handicap.

A. Obsah podnětu

Ing. Ž. se dne 26. srpna 2010 obrátil na veřejného ochránce práv se svým podáním, v němž si stěžoval na postup ředitelky SŠ, D., p. o. (dále jen „škola“). Od roku 2007 totiž docházelo k postupnému snižování rozsahu jeho pracovního úvazku a nakonec byl jeho pracovní poměr ukončen z důvodu nadbytečnosti. V postupu ředitelky školy shledává stěžovatel diskriminaci, protože se má podle něho zakládat na skutečnosti, že je od roku 2007 uznán částečně invalidním. Stěžovatel žádá ochránce o poskytnutí právní pomoci.

B. Skutková zjištění

Pracovní poměr stěžovatele byl založen pracovní smlouvou ze dne 25. srpna 2003 na dobu určitou do 30. 6. 2004. Předmětný pracovní poměr byl postupně prodlužován, a to vždy o jeden rok. Nakonec dne 31. 8. 2009 došlo k podpisu dohody, kterou se změnilo trvání pracovního poměru na dobu neurčitou. V této souvislosti je třeba poukázat na nezákonný postup zaměstnavatele v rozporu s ustanovením § 30 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a v období od 1. ledna 2007 v rozporu s ustanovením § 39 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Tato ustanovení omezují trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž účastníky celkem na dobu nejvýše 2 let ode dne vzniku tohoto pracovního poměru. Z hlediska otázek řešených ochránce je však tato protizákonnost bezpředmětná. Lze však

doporučit podání podnětu příslušnému inspektorátu práce k prošetření uvedeného postupu zaměstnavatele.

Rozsah pracovního úvazku stěžovatele byl stanovován v platových výměrech. Platový výměr ze dne 1. 1. 2007 stanovoval týdenní pracovní úvazek Ing. Ž. na 40 hodin. Platový výměr ze dne 1. 9. 2008 – tedy vydaný již po vzniku invalidity prvního stupně – stanovoval týdenní pracovní úvazek na 35,2 hodin. Dne 1. září 2009 pak byl vydán platový výměr, kterým se snížil rozsah pracovního úvazku stěžovatele na 20 hodin týdně.

Dne 6. 11. 2007 vydala Okresní správa sociálního zabezpečení D. pracovní rekomandaci, v níž se uvádí, že tímto dnem byl stěžovatel uznán částečně invalidním. Tento závěr byl – již s trvalou platností – potvrzen rekomandací ze dne 25. listopadu 2008. Ve smyslu příslušných ustanovení zákona č. 306/2008 Sb., který novelizoval zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, se od 1. ledna 2010 pokládá zdravotní postižení stěžovatele za invaliditu prvního stupně.

Ředitelka školy ve svém vyjádření ze dne 26. října 2010 uvádí, že k postupnému snižování rozsahu úvazku Ing. Ž. došlo z důvodu klesajícího zájmu dětí o studium ve škole, což je doloženo i úplným zrušením studijního oboru „Silniční doprava“.¹ Z důvodu nižšího počtu studentů se snížil i potřebný rozsah pedagogické činnosti. Při rozhodování o snížení úvazku brala v potaz odbornou způsobilost pedagogů, jakož i kvalitu odváděné výuky. V tomto ohledu byla dle tvrzení ředitelky zohledněna skutečnost, že stěžovatel dodnes nedisponuje potřebnou pedagogickou kvalifikací. Uvádí rovněž, že k pedagogické práci stěžovatele má „velké výhrady“.

Ředitelka ve svém vyjádření potvrdila, že plánovala dát stěžovateli výpověď. Důvodem výpovědi měla být organizační změna spočívající ve sloučení školy se SŠ, D., p. o., k níž došlo s účinností od 1. září 2010. V důsledku uvedené změny odpadla potřeba práce, kterou vykonával stěžovatel. Při výběru nadbytečných zaměstnanců vycházela ředitelka z výše uvedených skutečností. V návaznosti na uvedenou organizační změnu dostal výpověď jeden pedagogický zaměstnanec (druhým měl být Ing. Ž.) a pět nepedagogických zaměstnanců. Pracovní úvazek dalšího pedagogického zaměstnance byl snížen o polovinu. Dotčení pedagogičtí zaměstnanci nejsou, s výjimkou Ing. Ž., osobami se zdravotním postižením.

Dne 21. ledna 2011 došlo podpisem „Dohody o rozvázání pracovního poměru“ k ukončení pracovního poměru stěžovatele. Ačkoliv při rozvázání pracovního poměru dohodou není zásadně třeba uvádět žádné důvody, do textu dohody byla převzata i část textu plánované výpovědi, v níž se uvádí organizační změny jako důvod skončení pracovního poměru.²

Vedle ochráncem šetřených skutečností stěžovatel uvádí, že ho měl bývalý zástupce ředitele školy šikanovat. Rovněž vyjadřuje nesouhlas s rozhodnutím České správy sociálního zabezpečení, kterým byla zamítnuta jeho žádost o uznání postižení za invaliditu třetího stupně.

¹ Uvedenou skutečnost uvádí rovněž stěžovatel ve svém podání.

² Ve smyslu ustanovení § 49 odst. 2 zákoníku práce musí být v dohodě uvedeny důvody rozvázání pracovního poměru, požaduje-li to zaměstnanec.

C. Právní hodnocení

Přímou diskriminací podle zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon), se rozumí situace, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z diskriminačních důvodů, které jsou vymezeny v ustanovení § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona. K těmto důvodům náleží rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra a světonázor. Právo na rovné zacházení musí být zajištěno ve věcných oblastech vymezených v ustanovení § 1 odst. 1 antidiskriminačního zákona; mezi tyto oblasti jsou zařazeny i věci pracovních poměrů.³

Ustanovení § 5 odst. 6 antidiskriminačního zákona definuje zdravotní postižení jako *„tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení, které brání nebo může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení v oblastech vymezených tímto zákonem; přitom musí jít o dlouhodobé zdravotní postižení, které trvá nebo má podle poznatků lékařské vědy trvat alespoň jeden rok.“* Z okolností případu je zřejmé, že stěžovatel je osobou se zdravotním postižením ve smyslu antidiskriminačního zákona.

Z výše uvedené definice pojmu diskriminace vyplývá, že jejím základním předpokladem je existence nerovného zacházení. Rovnost, nebo nerovnost zacházení se přitom zkoumá z pohledu, jak by bylo zacházeno ve srovnatelné situaci se srovnatelným subjektem. Komparátorem, tj. subjektem, jenž se nelézá ve srovnatelné situaci jako stěžovatel a liší se od něho pouze ve znaku, který má být důvodem rozdílného zacházení, je ve zkoumaném případě jiný učitel nebo učitelka školy. Pokud dojde ochránce k závěru, že se ředitelka školy skutečně dopustila nerovného zacházení vůči stěžovateli, musí zkoumat důvod uvedeného zacházení. O diskriminaci se pak jedná jedině v případě, že důvod rozdílného zacházení mezi stěžovatelem a komparátorem se zakládá na zapovězeném důvodu, tj. na zdravotním postižení stěžovatele Ing. Ž.

Rozsah pracovního úvazku stěžovatele nebyl snížen okamžitě po oznámení vzniku částečné invalidity zaměstnavateli. K polovičnímu snížení rozsahu pracovního úvazku došlo až po uplynutí téměř dvou let od vzniku uvedené skutečnosti. Nutno také podotknout, že zároveň se snížením rozsahu pracovního úvazku došlo dne 31. 8. 2009 ke změně trvání pracovního poměru na dobu neurčitou. Z této skutečnosti vyplývá, že zaměstnavatel s Ing. Ž. dlouhodobě počítal, a to bez ohledu na jeho zdravotní postižení. Došlo sice ke snížení pracovního úvazku stěžovatele, ze samotného podání je však zřejmé, že nižší rozsah pedagogické činnosti byl objektivně odůvodněn poklesem počtu studentů, jakož i zánikem jednoho studijního oboru pro malý zájem studentů. Z poskytnutých rozvrhů hodin lze zjistit, že rozsah výuky dalších pedagogů ve školním roce 2009/2010 rovněž poklesl v porovnání s předcházejícím školním rokem. Lze tedy uzavřít, že snižování úvazku stěžovatele

³ Viz ustanovení § 1 odst. 1 písm. c) antidiskriminačního zákona.

bylo odůvodněno objektivními skutečnostmi a dotklo se i jiných učitelů působících ve škole. Nedošlo proto k nerovnému zacházení.

Pracovní poměr stěžovatele byl ukončen dohodou s ohledem na jeho nadbytečnost, která vyplývala z organizačních změn provedených v souvislosti se sloučením školy se SŠ, D. Stěžovatel (i ředitelka školy) uvádí, že na jeho hodinách bylo vykonáno několik hospitací, přičemž jejich výsledek nebyl pro stěžovatele příznivý. Ředitelka školy mu rovněž vytýkala, že nezvládá interakci se svými žáky a nedokáže řešit konfliktní situace. Nadto stěžovatel nedisponuje potřebnou pedagogickou kvalifikací. Je třeba také dodat, že propouštění se dotklo i jiných zaměstnanců školy. Žádná skutečnost nenasvědčuje tomu, že ukončení pracovního poměru stěžovatele souviselo s jeho zdravotním postižením. Bylo odůvodněno jinými okolnostmi, které dle zjištění ochránce nelze považovat za diskriminační.

Co se týče nevhodného chování bývalého zástupce ředitele školy, jež namítá stěžovatel, ochránce v obecné rovině konstatuje, že je možné se proti osobě, která se měla dopustit šikany na pracovišti, domáhat soudní cestou nároků vyplývajících z práva na ochranu osobnosti podle ustanovení § 11 a násl. zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. Je však nutno, vzhledem k době, která od tvrzeného šikanování uplynula, zvážit, zda již nedošlo k promlčení některých práv. Vzhledem k náročnosti řešeného právního problému lze stěžovateli doporučit, aby před podniknutím právních kroků vyhledal právní pomoc advokáta.

K otázce přiznání invalidního důchodu ochránce sděluje, že stupeň invalidity se vyjadřuje formou procentuálního snížení pracovní schopnosti. Při určování jejího poklesu se vychází ze zdravotního stavu osoby doloženého výsledky funkčních vyšetření. Provedení a hodnocení uvedených vyšetření je otázkou lékařské vědy. Ochránce proto nemůže posuzovat, zda jsou odborné závěry posudkových lékařů správné, nebo nikoliv. Proti rozhodnutí o stupni invalidity a výši invalidního důchodu je možné uplatnit námitky jako řádný opravný prostředek. K podání námitek stanovuje zákon lhůtu 30 dní ode dne oznámení rozhodnutí účastníku řízení. Pokud byla uvedená lhůta zmeškána, není již rozhodnutí napadnutelné řádnými opravnými prostředky ve správním řízení ani žalobou v soudním řízení.

D. Závěr

Z podání stěžovatele, vyjádření ředitelky školy a z poskytnuté dokumentace, včetně záznamů o komunikaci stěžovatele s ředitelkou školy, lze dospět k závěru, že ředitelka SŠ, D., postupovala při postupném snižování pracovního úvazku stěžovatele i při ukončení jeho pracovního poměru v souladu s antidiskriminačním zákonem. Jednání školy se stěžovatelem nesouviselo s jeho zdravotním postižením. Ochránce proto neshledal diskriminaci stěžovatele z důvodu zdravotního postižení v oblasti pracovního poměru.

JUDr. Pavel V a r v a ř o v s k ý
veřejný ochránce práv