

Dr. Jakub Tomšej: „Jste diskriminováni? Nebojte se ozvat.“

3.5.2024 - Pavel Nesit | Právnická fakulta UK

Jeden z univerzitních grantů soutěže Primus určené mladým perspektivním vědcům a vědkyním putuje týmu dr. Jakuba Tomšej z Právnické fakulty UK. Specialista na pracovní právo a rovné příležitosti povede následující čtyři roky výzkum zaměřený na to, jak se v různých státech Evropy, včetně České republiky, řeší problematika diskriminace. Zaměří se také na příklady dobré praxe, které by bylo vhodné promítnout i do českého právního řádu.

Diskriminace v práci či nerovné zacházení z důvodu sociálního nebo zdravotního znevýhodnění, to jsou hlavní témata, na která se Jakub Tomšej dnes ve svém výzkumu zaměřuje a hledá v nich také tu originální a odvážnou myšlenku, se kterou by se v budoucnu rád ucházel o prestižní grant Evropské rady pro výzkum (ERC). „Je perfektní, jakou podporu v tomto cítím ze strany univerzity i své domovské fakulty,“ říká dnes pětatřicetiletý vědec.

Uspěl jste v posledním ročníku univerzitní grantové soutěže Primus. Jaké jsou nyní vaše výzkumné plány?

Dlouhodobě se věnuji problematice zákazu diskriminace. Mimo jiné mě zajímá, jestli se oběti mohou diskriminaci efektivně bránit, jestli se efektivně domůžou odškodnění a jestli systém aktéry odrazuje od toho, aby se diskriminace dopouštěli. To je otázka, která trápí nás v České republice, ale zároveň je hodně řešena i evropským právem. Řada evropských zemí je na tom podobně jako ČR, v některých ohledech lépe, v jiných hůř. Rádi bychom na základě mezinárodního výzkumu vytvořili doporučení, kam by se systém mohl dál vyvíjet, aby pozice obětí diskriminace byla lepší.

Složení výzkumného týmu, do nějž se zapojili také Marcin Wujczyk z Jagellonské univerzity v Krakově, doktorandi a doktorandky i další experti, se bude ještě během tohoto roku měnit. Dnes už pracujeme také s pregraduálními studujícími a téma konzultujeme i s lidmi z naší katedry, například s paní profesorkou **Kristinou Koldinskou**.

Problematika diskriminace je velmi široká, jaká témata vás zajímají především?

Pro nás je velké téma třeba i transpozice *Směrnice o transparentnosti v odměňování*, tedy problematika gender pay gap a toho, že by členské státy EU měly víc tlačit zaměstnavatele k tomu, aby byly transparentní ohledně odměňování a zveřejňování kritérií a důvodů, proč někdo bere víc a někdo méně (*evropskou směrnici by měla Česká republika implementovat do svého právního řádu do konce roku 2026. Na základě toho by měli mít zaměstnanci a zaměstnankyně právo na přístup k informacím ohledně stanovování platu či mzdy, pozn. red.*).

Zajímá nás také postavení marginalizovaných skupin. Chceme se věnovat problematice segregace Romů ve školství střední a východní Evropy. Další téma našeho zájmu je postavení lidí se zdravotním znevýhodněním. I v České republice se nyní začíná víc diskutovat o institutu přiměřených opatření, tedy že by zaměstnavatelé, kteří mají zdravotně postižené zaměstnance, měli aktivně přijímat přiměřená opatření, aby daný člověk mohl dál pracovat.

Můžete mi dát příklad dobré praxe ze států Evropské unie, kterou by se Česká republika mohla inspirovat?

Jedno z témat, které v České republice pořád řešíme, je výše kompenzací za případnou diskriminaci.

Poslední zpráva kanceláře ombudsmana z let 2015–2019 říká, že na peněžní kompenzaci dosáhne velmi malé procento žalobců, a pak to, že průměrné částky, které jsou přiznávány, jsou většinou maximálně do výše desítek tisíc. Člověku se stane nějaký velmi frustrující zážitek, musí investovat do právníka a najít sílu na řešení soudní cestou, a výsledkem je často jen to, že mu je přiznána omluva nebo že dostane finanční kompenzaci v symbolické výši.

V této oblasti se přístupy zemí v mnohém liší. Jedním ze vzorů by se nám mohla stát Velká Británie, která má právní systém inspirovaný Spojenými státy americkými. V angloamerickém světě je zvykem poskytovat mnohem větší kompenzace.

Zajímavá je také otázka dokazování diskriminace, tedy kolik důkazů musí oběť diskriminace přinést, aby se soud případem vůbec zabýval. Diskutuje se i o otázce hromadných žalob. Můžeme si to ukázat na příkladu segregace romských dětí ve školství, kdy se diskriminace týká celé skupiny, ale nemáte jednotlivce, který by byl ochotný nebo schopný investovat peníze do toho, že si najde právníka a podá žalobu. Řešením by bylo, že nějaká nezisková organizace nebo ombudsman by měli možnost se v těchto případech proti praxi vymezit s cílem sjednání nápravy. Tento princip funguje v řadě zemí, a to i na východ od nás, například na Slovensku. U nás se o tom diskutovalo asi před šesti lety, ale pak to ustalo a od té doby žádné snahy o zakotvení této možnosti neprobíhají.

Zmiňoval jste studii, kterou si nechávala vypracovat kancelář ombudsmana v roce 2020. V ní jsou i další zajímavé statistiky, například ta, že v letech 2015–2019 bylo podáno devadesát žalob, které se týkaly diskriminace. Je to málo, nebo moc? Dá se to vůbec nějak vyhodnotit?

Většina odborníků si myslí, že je to málo. To může mít víc příčin počínaje tím, že ne každý si vůbec uvědomuje, že to, co se mu děje, je diskriminace, potažmo že má dostatek důkazů k tomu, aby si mohl ověřit, že je opravdu diskriminován. Často je to problém v zaměstnání, například v otázce nerovného odměňování, kdy třeba zaměstnankyně, která bere méně než její mužský kolega, se to nikdy nemusí dozvědět.

Pak je to otázka efektivity a přívětivosti celého systému. V posledních letech byl medializovaný případ Marie Čaušević, kterou v roce 2005 odmítli povýšit v práci. Obrátila se na soud, který nakonec uznal, že se jednalo o diskriminaci z důvodu pohlaví. Její soudní spor skončil po osmnácti letech (!) s tím, že nakonec vysoudila tři sta tisíc korun a omluvu, která vyšla v *Mladé frontě DNES*.

To je ale extrémní případ. Já jsem v rámci spolupráce s Pro bono aliancí zastupoval několik obětí diskriminace a ty nejtáhlejší případy se vyřešily za tři až čtyři roky (*Pro bono aliance sdružuje právníky, kteří usilují o zvýšení účinnosti právního systému při ochraně lidských práv či veřejného zájmu, pozn. red.*). Přesto pro člověka, který není zvyklý chodit k soudu, je to strašně dlouhá doba. Nemluvě o tom, kolik lidí chce investovat do právníka, když to, že u soudu vyhraje, není vůbec jisté. Ombudsman má zavedenou spolupráci s Pro bono aliancí, v posledních deseti letech takto několikrát pomohli obětem diskriminace, ale pořád je řada lidí, která do toho prostě nepůjde.

Chystám se publikovat studii, která se týká skončení pracovního poměru a toho, proč se zaměstnanci poměrně málo brání, když si myslí, že byli neoprávněně propuštěni z práce. Jako důležitý faktor vystupuje to, že si zaměstnanec myslí, že ho už pak nikde nevezmou, když zjistí, že se se svým bývalým zaměstnavatelem soudil.

Hrát tam můžou roli i jiné okolnosti. Zastupoval jsem jednu ženu, kterou odmítl ošetřit zubař při akutním stomatologickém problému kvůli tomu, že je nakažená virem HIV. K soudu chodila vždy schovaná za velikými slunečními brýlemi a v klobouku, bála se, aby tam nebyli novináři nebo ji neviděl někdo známý. Říkala mi, že sama by to zvládla, ale obávala se toho, jak by reagovali rodiče

spolužáků její tehdy osmileté dcery, kdyby se to dozvěděli. S tímto příkladem se dostáváme k otázce, jestli systém dokáže nabídnout záruky i z hlediska anonymity a ochrany soukromí člověka.

To tedy volá po systémové změně. Bude na to stačit novela antidiskriminačního zákona (který vyšel v platnost po dlouhých debatách a sporech v roce 2009)?

V ideálním světě by se kroků dalo zvažovat víc. Na druhou stranu žijeme tady a teď, v nějaké politické a společenské situaci, někde začít musíme, a protože se věnuji pracovnímu a antidiskriminačnímu právu, cítím se být nejvíc povoláný k tomu, abych komentoval to, co by se případně dalo změnit v této oblasti, byť těch témat je strašně moc, počínaje třeba tím, jakým způsobem se na základních a středních školách učíme o právu a o tom, jak se bránit, když se nám stane něco špatného.

A z pohledu vaší specializace by tedy měly proběhnout jaké kroky a změny?

V prvé řadě bychom se měli více zaměřit na finanční kompenzaci za diskriminaci, jak už jsem zmínil. Je to reálně to jediné, co oběti diskriminace její újmu může nějak vynahradit. Pak je třeba přistoupit ke zjednodušení procesního postavení, což by mohly umožnit hromadné žaloby.

Jde také o zjednodušení dokazování. Pro řadu lidí je pojem diskriminace červeným hadrem. Setkáváme se s tím, že média i politici téma zjednodušují a nepopisují ho úplně přesně. Když se řekne sdílení důkazního břemene, každý si představí hnutí #METOO a to, že nějaký herec musel odejít z amerického seriálu na základě toho, že ho někdo obvinil, že se před dvaceti lety dopustil sexuálního obtěžování. Skutečnost je taková, že v našem kontinentálním právním systému oběť obtěžování nikdy nezíská žádnou kompenzaci bez toho, aniž by prokázala, že se to opravdu stalo. Pokud takový důkaz neexistuje, žádné sdílení důkazního břemene oběti nepomůže (*sdílení důkazního břemene znamená, že v některých diskriminačních sporech požadují soudy po žalovaných, aby prokázali, z jakých důvodů žalobce znevýhodnili, pozn. red.*).

Když si to ukážeme na příkladu odmítnutí uchazeče nebo uchazečky o práci nebo pracovní pozici. Odmítnutý člověk neví přesně, z jakého důvodu ho odmítli. Přenesení důkazního břemene je nástroj k tomu, aby zaměstnavatel musel prokázat motivy jednání, protože ten, kdo si myslí, že byl diskriminovaný, motiv na druhé straně většinou nemá jak prokázat. Nejsme naštěstí v devadesátých letech, kdy bylo běžné, že například Romové byli explicitně odmítáni. Tehdy měly třeba restaurace na dveřích nápisy „zákaz vstupu Romům“. Pro diskriminaci se dnes většinou hledají sofistikovanější formy, které se ale také těžko dokazují.

Jak postupovat, když mám podezření, že jsem se stala obětí diskriminace?

Důležité je nebát se zeptat, proč bylo postupováno tak, jak bylo postupováno, a nebát se vymezit se proti tomu, když mám dojem, že proti mně bylo postupováno nespravedlivě.

Když k diskriminaci dojde, právo zakotvuje několik cest, jak se člověk může bránit. Pokud člověk nechce rovnou vyhledat právníka a soudit se, může se obrátit na různé kontrolní orgány, v pracovním právu je to inspekce práce, v případě školství Česká školní inspekce, v případě zdravotnictví jsou to krajské úřady. Vedle toho máme kancelář veřejného ochránce práv, kde je velké oddělení velmi zdatných právníků, kteří v těchto oblastech poskytují podporu. Tam má člověk možnost získat i bezplatnou metodickou pomoc.

Řada z věcí se dá vyřešit i dohodou. Zastupoval jsem zaměstnankyni, které zaměstnavatel neprodloužil pracovní poměr na dobu určitou potom, co otěhotněla. Stálo nás to jeden dopis, aby si zaměstnavatel uvědomil, že takto postupovat nemůže. Někdy je to zkrátka i o tom, aby si

zaměstnanec nebo zaměstnankyně dokázali říct o to, na co mají právo.

Ted' jste získal Primus, je vaší další metou ERC grant?

Rád bych se o to pokusil. Naše věda v tomto směru prochází pozvolnou transformací. Byli jsme zvyklí spoléhat spíš na tuzemské vědecké projekty a lokální poskytovatele podpory, ale pro dlouhodobou finanční udržitelnost oboru je nutné, abychom se naučili dívat i za hranice.

Máte tedy nějaký svůj seznam úkolů, který si budete odškrtnávat ve své cestě za případným úspěchem v podobě získání ERC grantu?

Specifikum ERC garantu je to, že člověk by se o něj měl ucházet s originální a odvážnou myšlenkou. Možnosti, kterou cestou se vydat, se mi teď rýsují, potřebuji to ale ještě všechno pořádně promyslet a k tomu mi pomohou také výsledky našeho současného projektu Primus.

JUDr. Jakub Tomšej, Ph. D.

Absolvoval Právnickou fakultu UK, kde obhájil i svou dizertační práci. Dnes působí na katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení PF UK. Věnuje se problematice pracovního práva a tématům diskriminace nejen na pracovišti, ale i v přístupu ke vzdělávání nebo zdravotní péči. Těmto oblastem se věnuje i ve své advokátní praxi. Je členem Pro bono aliance a Rady pro rovné příležitosti UK. Českou republiku zastupuje v poradním orgánu Evropské komise European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-discrimination. Spolupracuje s Českou společností pro AIDS, kde vede právní poradnu. V roce 2023 uspěl se svým projektem *Uplatňování zásady rovného zacházení v pracovním a sociálním právu* v univerzitní grantové soutěži Primus. Na projektu bude jeho tým pracovat až do roku 2027.

Článek je převzatý z redakce Forum UK.

<https://www.prf.cuni.cz/aktuality/dr-jakub-tomsej-jste-diskriminovani-nebojte-se-ozvat>