

# Případové studie

## 1. případ

Paní Renata byla zaměstnankyní společnosti X. Proces změny pohlaví z muže na ženu podstoupila v rámci tohoto pracovního poměru. Jejím nadřízenému se trans lidé přičili. Na pracovišti se jí vysmíval, slovně ji urážel a označoval ji za „transku“. Renata se rozhodla situaci právní cestou neřešit. Nevěděla totiž, co přesně by měla udělat, a bála se, že pokud se bude bránit, mohlo by se to obrátit proti ní. Navíc byla přesvědčena, že se ničeho nedomůže. Situace se ovšem stupňovala. Renatu její nadřízený mimo zaměstnání na ulici fyzicky napadl a způsobil jí několik podlitin a odřenin. Renata podala trestní oznámení a celá věc se dostala k soudu, který rozhodl o trestu odnětí svobody v délce 6 měsíců, jenž byl ale podmíněně odložen. Renata sice chápala, že šlo pouze o ublížení na zdraví drobného rozsahu, ale netušila, proč přichází tak nízký trest ve chvíli, když měl vzhledem k provedeným důkazům čin jejího nadřízeného nade vše pochybnost transfobní motiv. V současné době již Renata pracuje pro jiného zaměstnavatele a nemá žádné problémy podobného charakteru.

1. Mohlo by v daném případě jít o diskriminaci? Pokud ano, z jakého důvodu, v jaké oblasti života a o jakou formu diskriminace by mohlo jít?
2. Může soud zohlednit, že byl trestný čin spáchán z transfobní pohnutky? Pokud ano, jak?
3. Změnila by se situace, kdyby byla Renata fyzicky napadena kvůli tomu, že je Romka?

## 2. případ

Pan Adam Novák do roku 2010 pracoval jako učitel v základní škole X. V roce 2010 dal výpověď a dále pracoval v soukromém sektoru jako asistent ředitele obchodní společnosti. V této době podstoupil proces změny pohlaví. Již v roce 2014 měl v úředních dokladech zapsáno jméno Eva Nováková a měl zde uveden gender marker „F“. V roce 2016 se Eva rozhodla, že se znovu vrátí k pedagogice. Od základní školy X (bývalého zaměstnavatele) nyní potřebovala získat potvrzení o zaměstnání s opravenými osobními údaji, jež by odpovídaly její „nově nabyté“ identitě. Potřebovala novému zaměstnavateli prokázat nabytou pedagogickou praxi a zároveň si nepřála, aby nový zaměstnavatel zjistil, že prošla změnou pohlaví. Škola X však Evě odmítla potvrzení vydat s odůvodněním, že už jedno vydala v době skončení pracovního poměru, k čemuž ji povинуje zákon, a další již nevydá, tím spíše se změněnými údaji. K tomu škola doplnila, že zaměstnávala Adama Nováka, nikoli Evu Novákovou.

1. Má bývalý zaměstnavatel povinnost vydat Evě potvrzení o zaměstnání se změněnými údaji?
2. Mohlo by se v daném případě jednat o diskriminaci?
3. Vžijte se do situace Evy. Proč si nepřála, aby nový zaměstnavatel zjistil, že prošla změnou pohlaví? Jaký mohl mít bývalý zaměstnavatel praktický důvod k tomu, aby nové potvrzení Evě nevydal?

## 3. případ

Lucie v roce 2008 odstátnicovala na veřejné vysoké škole Y, získala diplom a magisterský titul v oboru Architektura. Dále prošla změnou pohlaví. Již v roce 2013 měla v úředních dokladech zapsáno jméno Kamil a měla zde uveden gender marker „M“. V roce 2015 se Kamil rozhodl,

že změni zaměstnání a začal se dívat po vhodných nabídkách. Našel profesi, která by ho bavila, ale na pohovor musel přijít s kopií diplomu, který osvědčuje, že Kamil v minulosti získal vzdělání v oboru Architektura. Kamil měl na diplomu napsáno své původní ženské jméno a nechtěl se „vyoutovat“. Oslovil tedy studijní oddělení vysoké školy, kterou v minulosti absolvoval, zda mu škola nemůže vydat diplom k novému jménu. Příslušná referentka studijního oddělení mu sdělila, že nikoli, poněvadž má diplom nést údaje, jež jsou platné v době absolvování studia a žádný právní předpis škole neumožňuje údaje na diplomu upravit.

1. Má škola povinnost vydat panu Kamilovi upravený diplom? Pokud ne, zakazuje jí to zákon?
2. Změnila by se nějak situace, kdyby Kamil potřeboval vydat nové upravené maturitní vysvědčení (nikoli vysokoškolský diplom)?
3. Kamil se bál, že se před zaměstnavatelem „vyoutuje“. Co to znamená? Jak je to spojeno s tím, že měl Kamil k dispozici pouze neaktuální diplom?
4. Jaké právní následky by mohlo mít to, kdyby zaměstnavatel v těchto konsekvencích Kamila nezaměstnal? Jak by se mohl bránit?

#### **4. případ**

Jaroslav Dvořák byl dlouholetým úspěšným podnikatelem v oboru Masážní, rekondiční a regenerační služby. Podnikal na živnostenské oprávnění, jež získal v roce 2001. V roce 2010 svou živnost ukončil. Nastoupil do pracovního poměru a podstoupil proces změny pohlaví. Již v roce 2013 měl v úředních dokladech zapsáno jméno Jana Dvořáková a měl zde uveden gender marker „F“. V roce 2014 se Jana rozhodla, že se vrátí ke svému původnímu podnikání, protože jí začalo velmi chybět. Požádala tak o nové živnostenské oprávnění, opět v oboru Masážní, rekondiční a regenerační služby. Po čase zjistila, že ve veřejné části živnostenského rejstříku (do níž může každý nahlížet online) je vedle toho současného uvedeno i její původní, mužské jméno. To zřejmě zjistili i někteří její potenciální klienti, kteří její služby nevyhledávali tak, jako dříve. Na příslušném živnostenském úřadu Janě řekli, že historický údaj se k novému živnostenskému oprávnění navázal automaticky a nelze ho vymazat či zneveřejnit, poněvadž existuje silný zájem na ochraně spotřebitele a transparenci podnikatelského prostředí. Jana si nevěděla rady, tedy nakonec živnost ukončila a nastoupila do zaměstnání.

1. Jak přesně podle Vás může přispět zveřejnění původního jména osoby v živnostenském rejstříku k „ochraně spotřebitele a transparenci podnikatelského prostředí“?
2. Jaké dva chráněné zájmy či základní práva v konkrétním případě mohou stát v kolizi?
3. Kde ještě mohlo Janě zveřejnění původního jména v živnostenském rejstříku přinést komplikace (mimo oblast podnikatelsko-spotřebitelských vztahů)?

#### **5. případ**

Jiří Svoboda má 23letou dceru, kterou porodil jako žena. Celý život ji vychovával jako rodič samoživitel. Před 5 lety prošel změnou pohlaví a nyní je úředně muž. Když v nedávné minulosti u České správy sociálního zabezpečení předběžně zjišťoval, kdy dosáhne důchodového věku, bylo mu sděleno, že na podzim roku 2022, poněvadž je muž a jeho důchodový věk nijak neovlivňuje (nesnižuje) počet narozených dětí. Jiří tento závěr považuje za křivdu, poněvadž dle jeho názoru popírá fakt, že v minulosti jako žena porodil a dále vychovával svou dceru. Domnívá se, že by i na něj mělo dopadnout zvýhodnění, jež dle jeho názoru v případě žen

odráží „fyzickou zátěž organismu související s těhotenstvím a porodem“. Aktuálně nastavená pravidla považuje za diskriminační.

1. Podala ČSSZ Jiřímu informaci, která je v souladu s účinnou právní úpravou? Jaké jsou odlišnosti ve výpočtu důchodového věku v případě žen a mužů?
2. Jeví se vám současná právní úprava jako rovná a spravedlivá? Z jakých důvodů?

### **6. případ**

Paní Markéta Nyklová vystudovala vysokou školu v oboru kybernetické bezpečnosti a po jejím úspěšném zakončení, v roce 2018, zahájila proces změny pohlaví. Již v roce 2020 měla v úředních dokladech zapsáno jméno Marek Nykl a měla zde uveden gender marker „M“. V roce 2021 byl Marek přijat na pozici, jež vyžadovala tzv. bezpečnostní prověrku. O tu požádal Národní bezpečnostní úřad, načež bylo zahájeno bezpečnostní řízení. Marek v osobních dotaznících neuvedl, že podstoupil změnu pohlaví, poněvadž to nepovažoval za důležité. Mužem byl přece vždy. Následně mu přišla obsílka z Národního bezpečnostního úřadu, jejímž obsahem byla výzva k dostavení se k ústnímu pohovoru. Marek věděl, že ten se v rámci bezpečnostního řízení koná převážně tehdy, pokud má úřad nějaké pochybnosti či našel rozpor v dokumentech, které žadatel předložil nebo si sám úřad obstaral. Marek se obává, že prověrku nedostane, tedy v práci bude muset skončit.

1. Proč si myslíte, že NBÚ Marka předvolal k ústnímu pohovoru? Mohl mít problém s tím, že Marek v minulosti prošel změnou pohlaví?
2. Marek se pohovoru obává a neví, co by měl říkat při dotazech na jeho genderovou identitu. Také neví, jak má vysvětlit, že opomněl uvést, že prošel změnou pohlaví. Jakou strategii byste mu pro nadcházející pohovor (např. jako jeho právní zástupci) poradili?