



Zpráva o zjištění diskriminace ve věci nepřiznání příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění poživateli starobního důchodu

Pan A. (dále jen „stěžovatel“) se na mě obrátil s podnětem, ve kterém namítal nerovné zacházení z důvodu svého věku. Diskriminaci spatřoval v tom, že mu jeho dřívější zaměstnavatel, společnost X, a. s. (dále jen „zaměstnavatel“), na základě ustanovení obsaženého v kolektivní smlouvě přestal poskytovat příspěvek na penzijní připojištění v okamžiku, kdy se stěžovatel stal poživatelem starobního důchodu. Dále spatřoval diskriminaci v pravidlech, která kolektivní smlouva stanovila pro plošné navyšování mezd zaměstnanců.

Zákon o veřejném ochránci práv¹ mi svěřil působnost mimo jiné v oblasti práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací.² Námitky stěžovatele jsem proto posuzovala z pohledu možného porušení antidiskriminačního zákona.³

V případě jsem se zaměřila na posouzení, zda se zaměstnavatel dopustil diskriminace, když stěžovateli přestal poskytovat příspěvek na penzijní připojištění na základě skutečnosti, že stěžovatel začal pobírat starobní důchod. Současně jsem se věnovala posouzení těch ustanovení kolektivní smlouvy, která obsahují pravidla vylučující osoby, které pobírají starobní důchod, z pobírání příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění.

Dále jsem se věnovala posouzení, zda došlo k diskriminaci stěžovatele z důvodu věku při plošném navyšování mezd a zda příslušná ustanovení kolektivní smlouvy, stanovující výjimku z plošného navyšování mezd pro poživatele starobního důchodu, neodporují právu na rovné zacházení.

A. Shrnutí závěrů

A.1 Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění

Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění je coby opakující se peněžité plnění poskytované osobě při závislé činnosti odměňováním ve smyslu antidiskriminačního zákona.⁴ Zaměstnavatel musí v otázce odměňování dodržovat zásadu rovného zacházení se všemi zaměstnanci.⁵

1 Zákon č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů.

2 Ustanovení § 1 odst. 5 ve spojení s ustanovením § 21b zákona o veřejném ochránci práv.

3 Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.

4 Ustanovení § 5 odst. 1 antidiskriminačního zákona.

5 Ustanovení § 16 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, ve spojení s ustanovením § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona.



Nárok na starobní důchod vzniká od zákonem⁶ stanoveného vyššího věku. Pokud určité opatření dopadá výlučně na osoby, které pobírají starobní důchod, jedná se o kritérium nerozlučně a přímo spojené se zakázaným diskriminačním důvodem.⁷

Ustanovení kolektivní smlouvy, které obsahuje pravidlo, že osobám, které pobírají starobní důchod, nenáleží příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění, aniž by k tomu byl dán důvod spočívající v povaze vykonávané práce,⁸ je proto v rozporu se zásadou rovného zacházení.

Zaměstnavatel stěžovateli přestal poskytovat příspěvek na penzijní připojištění na základě skutečnosti, že se stěžovatel stal poživitelem starobního důchodu. Dopustil se tak přímé diskriminace stěžovatele z důvodu věku.

A.2 Pravidla pro plošné navyšování mezd

Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci mj. v oblasti odměňování.⁹

Nárok na starobní důchod vzniká od zákonem¹⁰ stanoveného vyššího věku. Pokud ustanovení kolektivní smlouvy dopadá méně příznivě na osoby, které pobírají starobní důchod, jedná se o kritérium nerozlučně a přímo spojené se zakázaným diskriminačním důvodem.¹¹

Ustanovení kolektivní smlouvy obsahující pravidla pro navyšování mezd, která jsou méně příznivá pro zaměstnance pobírající starobní důchod, aniž by k tomu byl dán důvod spočívající v povaze vykonávané práce,¹² jsou v rozporu se zásadou rovného zacházení.

Pravidla pro plošné navyšování mezd se na stěžovatele však nevztahovala. Shromážděné podklady ve vztahu k němu neumožňují s jistotou prokázat, že ho zaměstnavatel při zvyšování mezd diskriminoval.

B. Skutková zjištění

Stěžovatel byl zaměstnancem zaměstnavatele po dobu delší než 40 let. Jeho pracovní poměr skončil v prosinci roku 2015. V září 2014 dosáhl věku požadovaného zákonem o důchodovém pojištění a začal pobírat starobní důchod. Současně se stěžovatel v září 2014 dohodl se zaměstnavatelem na změně pracovního vztahu z pracovního poměru na dobu

6 Ustanovení § 29 a § 32 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

7 Rozsudek Soudního dvora ze dne 12. 10. 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, jednající jménem Ole Andersena, proti Region Syddanmark, C-499/08 Sb. rozh., s. 9343.

8 Ustanovení § 6 odst. 3 antidiskriminačního zákona.

9 Ustanovení § 16 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, ve spojení s ustanovením § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona.

10 Ustanovení § 29 a § 32 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

11 Rozsudek Soudního dvora ze dne 12. 10. 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, jednající jménem Ole Andersena, proti Region Syddanmark, C-499/08 Sb. rozh., s. 9343.

12 Ustanovení § 6 odst. 3 antidiskriminačního zákona.



neurčitou na pracovní poměr na dobu určitou do konce roku 2015. Stěžovatel se tak stal zaměstnancem se smlouvou o individuálních pracovních a mzdových podmínkách a při této příležitosti obdržel od zaměstnavatele odměnu při odchodu do důchodu ve výši 8.000 Kč. Zůstal však nadále zaměstnancem zaměstnavatele a vykonával stejnou práci ve stejném rozsahu jako předtím a současně si dále spořil v tzv. penzijním připojištění,¹³ na které zaměstnavatel na základě ustanovení platné kolektivní smlouvy¹⁴ svým zaměstnancům poskytoval příspěvek.

Kolektivní smlouva však **z čerpání příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění vyloučila ty zaměstnance, kteří se stali poživateli starobního důchodu.**¹⁵ Proto od září 2014 zaměstnavatel stěžovateli přestal tento příspěvek poskytovat. Příspěvek zaměstnavatele v případě stěžovatele v roce 2014 činil 1.400 Kč měsíčně.¹⁶

Kolektivní smlouva pro rok 2015 dále obsahovala **odlišná pravidla pro navýšování tarifních mezd** zaměstnanců, kteří ještě nepobírali starobní důchod, a zaměstnanců, kteří pobírali starobní důchod. Podle příslušných ustanovení měla být všem zaměstnancům tarifní mzda navýšena o 300 Kč měsíčně, avšak s výjimkou zaměstnanců, kteří pobírali starobní důchod. O navýšení mzdy těmto zaměstnancům měl dle kolektivní smlouvy rozhodnout individuálně manažer příslušného útvaru.¹⁷

Stěžovatel v roce 2015 nebyl zaměstnancem s tarifní mzdou, protože byl od září 2014 zaměstnancem se smlouvou o individuální pracovních a mzdových podmínkách. Pravidla pro plošné navýšení tarifních mezd se na něj proto nevztahovala.¹⁸ O navýšení mezd zaměstnanců s individuální pracovní smlouvou rozhodoval individuálně ředitel příslušného úseku, a to tak, aby průměrné navýšení mezd zaměstnanců s netarifní mzdou bylo 300 Kč měsíčně. Stěžovatel doložil, že jeho mzda byla navýšena pouze o 200 Kč měsíčně. Bližší důvody navýšení mzdy stěžovatele o částku nižší než průměrnou zaměstnavatel neuvedl.

13 Smlouvu o penzijním připojištění stěžovatel uzavřel 15. února 2000 v režimu tehdy účinného znění zákona č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících s jeho zavedením (zákon o penzijním připojištění), tj. ve znění zákona č. 170/1999 Sb.

14 Odst. 1.1 Dodatku č. 2 ke kolektivní smlouvě – Pravidla čerpání sociálních nákladů a sociálního fondu (dále jen „dodatek ke kolektivní smlouvě“).

15 Viz ustanovení 1.1.1 a 1.1.3 dodatku ke kolektivní smlouvě.

16 Stěžovatel tyto skutečnosti doložil kopiemi svých výplatních pásek za rok 2014.

17 Blíže viz ustanovení 7.2.1 kolektivní smlouvy: „K úpravě mezd dojde k 1. 1. 2015 plošným navýšením základní mzdy o 300,- Kč na každého oprávněného zaměstnance dle pravidel stanovených příkazem ředitele společnosti o úpravě mezd pro rok 2015. Toto navýšení základní tarifní mzdy se nemusí aplikovat na základní mzdy zaměstnanců, kteří již pobírají starobní důchod. O navýšení základní mzdy pro poživatele starobního důchodu rozhodne manažer provozu/útvary. Případný nevyčerpaný nárůst základní mzdy důchodců zůstane v daném provozu/útvary a na návrh vedoucích středisek/oddělení bude rozdělen dle rozhodnutí manažera provozu/útvary.“

18 V souladu s ustanovením 7.2.5 kolektivní smlouvy, podle kterého se pravidla pro plošné navýšování mezd nevztahují na zaměstnance s manažerskou smlouvou a na zaměstnance se smlouvou o individuálních pracovních a mzdových podmínkách.



C. Právní hodnocení

C.1 Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění

Pobírání starobního důchodu je neodlučně spjata s dosažením zákonem předpokládaného vyššího věku.¹⁹ Příspěvek na penzijní připojištění je součástí odměňování,²⁰ a jako takový nemůže být podmíněn určitým věkem zaměstnance. Pokud zaměstnavatel stanoví a uplatní taková pravidla poskytování příspěvku na penzijní připojištění, která vyloučí zaměstnance pobírající starobní důchod, aniž by k tomu byl dán věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce, dopustí se tím přímé diskriminace z důvodu věku.

C.1.1 Starobní důchod a diskriminační důvod věk

Věk je jedním z chráněných důvodů, na jejichž základě je zakázáno s některou osobou zacházet méně příznivě než s jinou.²¹

Kolektivní smlouva vylučuje z možnosti čerpat příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění ty zaměstnance, kteří pobírají starobní důchod. Ačkoli kolektivní smlouva nezmiňuje výslovně kritérium věku, z podstaty věci toto **ustanovení dopadá výlučně na zaměstnance vyššího věku**, protože jedinec zákonem stanoveného vyššího věku se může stát poživatelé starobního důchodu.²² Podobně tuto otázku posoudil i Soudní dvůr Evropské unie (dále jen „SDEU“), podle kterého je nárok na pobírání starobního důchodu kritériem, které je nerozlučně spjata s věkem.²³

Otázkou kritéria nároku na starobní důchod jako podmínky vylučující zaměstnance z možnosti čerpání nadstandardního benefitu (smluvního odstupného ve výši čtrnáctinásobku průměrného měsíčního výdělku) se zabýval také Nejvyšší soud.²⁴ Ten konstatoval, že takové kritérium ve skutečnosti dopadá především na skupinu zaměstnanců definovanou důchodovým věkem, a je tedy založeno na chráněném důvodu věku.

V tomto ohledu není rozhodující, zda zaměstnanec, kterému po dosažení stanoveného věku vznikl nárok na starobní důchod, tento důchod fakticky pobírá či nepobírá, např. protože o jeho přiznání a vyplacení doposud nepožádal, či mu z jakéhokoli důvodu starobní důchod nebyl dosud přiznán. **V obou případech je nositelem chráněného důvodu věku, a má proto právo na rovné zacházení a odměňování na stejném základě s ostatními zaměstnanci.** Důchodovou politikou státu a zákonnými pravidly stanovenými pro čerpání starobního důchodu nelze ospravedlňovat nerovné zacházení z důvodu věku v oblastech, které

19 Rozsudek Soudního dvora ze dne 12. 10. 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, jednající jménem Ole Andersena, proti Region Syddanmark, C-499/08 Sb. rozh., s. 9343.

20 Ustanovení § 5 odst. 1 antidiskriminačního zákona.

21 Ustanovení § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona.

22 Ustanovení § 29 a § 32 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

23 Rozsudek Soudního dvora ze dne 12. 10. 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, jednající jménem Ole Andersena, proti Region Syddanmark, C-499/08 Sb. rozh., s. 9343.

24 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5763/2015, dostupné na www.nsoud.cz.



s veřejným důchodovým pojištěním nesouvisejí, jako je v tomto případě oblast odměňování za práci.

C.1.2 Příspěvek na penzijní připojištění jako součást odměňování

Ustanovení § 5 odst. 1 antidiskriminačního zákona upravuje definici odměňování. Odměnou se podle tohoto ustanovení rozumí **veškerá peněžitá nebo nepeněžitá plnění, která jsou poskytována osobě při závislé činnosti**. Odměnou se tak rozumí všechny nárokové, ale i nenárokové složky mzdy, včetně fakultativních složek platu.²⁵ V oblasti odměňování je zaměstnavatel povinen dodržovat zásadu rovného zacházení se všemi zaměstnanci.²⁶

Odměnou se dle ustálené judikatury SDEU²⁷ rozumí i plnění související s výkonem závislé práce, které nemusí představovat odměnu za práci samotnou v užším smyslu, jako např. slevy na jízdném, **příspěvky do systému důchodového pojištění**, odstupné, bonusy, prémie, příspěvky ze sociálního fondu. Zákaz diskriminace v odměňování se přitom vztahuje i na pravidla, kterými se odměňování řídí.

Nelze proto souhlasit s argumentem zaměstnavatele, že příspěvek na penzijní připojištění je dobrovolně poskytovaným nadstandardním benefitem,²⁸ a proto záleží pouze na úvaze zaměstnavatele (případně na výsledcích kolektivního vyjednávání), jak pravidla poskytování příspěvku nastaví.

Závisí samozřejmě zcela na úvaze zaměstnavatele, zda, v jaké výši, a za jakých podmínek bude svým zaměstnancům poskytovat příspěvek na penzijní připojištění. Pakliže se však zaměstnavatel rozhodne (či v kolektivní smlouvě zaváže) tento příspěvek svým zaměstnancům poskytovat, **pravidla jeho poskytování nesmí být diskriminační, protože se jedná o součást odměňování**.

To ostatně konstatoval i Nejvyšší soud v rozhodnutí citovaném v části C.1.1 této zprávy. Podle tohoto rozhodnutí je možné benefit v kolektivní smlouvě vázat na splnění určitých podmínek, avšak tyto podmínky nesmí být v rozporu s právními předpisy, mj. se zásadou rovného zacházení a zákazem diskriminace. V opačném případě je takové ujednání kolektivní smlouvy **neplatné pro rozpor se zákonem**.²⁹

25 Rozsudek Soudního dvora ze dne 21. 10. 1999, *Susanne Lewen proti Lotharu Dendovi*, C-333/97, Recueil, s. I-07243.

26 Ustanovení § 16 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, ve spojení s ustanovením § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona.

27 Např. rozsudek Soudního dvora ze dne 9. 2. 1982, *Eileen Garland proti British Rail Engineering Ltd.*, 12/81, Recueil, s. 00359, nebo Rozsudek Soudního dvora ze dne 27. 6. 1990, *Maria Kowalska proti Freie und Hansestadt Hamburg*, C-33/89, Recueil, s. I-02591.

28 Blíže viz vyjádření personálního ředitele zaměstnavatele Ing. Y., ze dne 26. června 2017.

29 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5763/2015, dostupné na www.nsoud.cz.



C.1.3 Posouzení přípustnosti nerovného zacházení

Přímou diskriminací antidiskriminační zákon rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se na základě některého z chráněných důvodů s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází s jinou osobou ve srovnatelné situaci.³⁰

Diskriminací v oblasti zaměstnání však není rozdílné zacházení, ke kterému je dán **věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce** nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze **přiměřené**.³¹

Podle kolektivní smlouvy zaměstnancům, kteří pobírají starobní důchod, nenáleží na rozdíl od ostatních zaměstnanců příspěvek na penzijní připojištění. Kolektivní smlouva odejmutí příspěvku na penzijní připojištění výslovně váže na pobírání starobního důchodu. Žádný jiný důvod spočívající v povaze vykonávané práce neuvádí.

Zaměstnavatel přestal stěžovateli vyplácet příspěvek na penzijní připojištění v měsíci, kdy stěžovatel začal pobírat starobní důchod. Žádný jiný důvod spočívající např. ve změně povahy práce vykonávané stěžovatelem zaměstnavatel neuvedl.³² Stěžovatel vykonával pro zaměstnavatele nadále stejnou práci ve stejném rozsahu jako v době, kdy starobní důchod nepobíral a čerpal příspěvek na penzijní připojištění.

Zaměstnavatel vyloučení osob pobírajících starobní důchod z pobírání příspěvku na penzijní připojištění odůvodnil tím, že příspěvek na penzijní připojištění je zaměstnancům poskytován za účelem zvýšení stabilizace zaměstnanců a posílení programu sociální politiky jako formu zabezpečení na stáří. Vyloučení osob pobírajících starobní důchod je podle něj věcnou skutečností vymezující podmínky poskytování příspěvku a je v souladu s účelem penzijního pojištění.³³

Takový důvod však nelze považovat za věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce. Zaměstnavatelem uváděný důvod by bylo případně možné posoudit jako cíl politiky zaměstnanosti či trhu práce tak, jak jej zmiňuje článek 6 Rámcové směrnice.³⁴ Nutno ale zdůraznit, že toto ustanovení bylo do českého právního řádu implementováno antidiskriminačním zákonem, který jde v ochraně proti diskriminaci v oblasti zaměstnání dále než Rámcová směrnice. Antidiskriminační zákon jako přípustné rozdílné zacházení připouští jen a pouze takové, které má věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce, **nikoli takové, které sleduje jakýkoli legitimní cíl**.³⁵

30 Ustanovení § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona.

31 Ustanovení § 6 odst. 3 antidiskriminačního zákona.

32 Blíže viz vyjádření personální ředitelky zaměstnavatele Ing. Y. ze dne 15. března 2017.

33 Tamtéž.

34 Směrnice Rady 2000/78/ES, ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

35 Obdobně také zpráva veřejného ochránce práv ze dne 26. ledna 2016, sp. zn. 8024/2014/VOP/EN, dostupná z <http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/3710>.



Odůvodnění zaměstnavatele neposkytovat příspěvek na penzijní připojištění osobám, které již pobírají starobní důchod, a tedy jsou sociálně zabezpečeny ve svém stáří z veřejného důchodového pojištění, **nespočívá v povaze vykonávané práce**. Nesplňuje tedy první podmínku přípustného rozdílného zacházení dle antidiskriminačního zákona. Proto již není namístě zabývat se druhou podmínkou, tj. přiměřeností tohoto opatření.

Odepření příspěvku na penzijní připojištění zaměstnancům, kteří pobírají starobní důchod, s ohledem na výše uvedené nespadá pod zákonem upravenou výjimku přípustného nerovného zacházení, a proto představuje přímou diskriminaci z důvodu věku.

C.2 Pravidla pro plošné navyšování mezd

Pravidla plošného navyšování mezd, která jsou méně příznivá pro zaměstnance pobírající starobní důchod, aniž by k tomu byl dán důvod spočívající v povaze vykonávané práce, jsou v rozporu se zásadou rovného zacházení.

C.2.1 Pravidla pro navyšování tarifních mezd v kolektivní smlouvě

Pobírání starobního důchodu je neodlučně spjato s dosažením zákonem předpokládaného vyššího věku (blíže viz část C.1.1 této zprávy).

Zaměstnavatel je povinen v otázce odměňování dodržovat zásadu rovného zacházení se všemi zaměstnanci, mj. na základě věku (blíže viz část C.1.3 této zprávy).

Kolektivní smlouva pro rok 2015 upravila navyšování mezd tak, že všem zaměstnancům s výjimkou zaměstnanců pobírajících starobní důchod zvýšila základní mzdu o 300 Kč. V případě zaměstnanců pobírajících starobní důchod ponechala případné navýšení jejich mzdy na rozhodnutí manažera příslušného provozu či útvaru. Navýšení mzdy pro tyto zaměstnance tedy nebylo nárokové přímo z kolektivní smlouvy, zatímco pro ostatní zaměstnance nárokové bylo.³⁶

Takové **ujednání kolektivní smlouvy** je tedy **méně příznivé pro poživatele starobního důchodu**, protože na rozdíl od ostatních zaměstnanců navýšení jejich mzdy nebylo automatické a podléhalo rozhodnutí vedoucích pracovníků. Taková pravidla jsou v rozporu se zásadou rovného zacházení.

C.2.2 Námitka diskriminace v otázce navyšování mezd v případě stěžovatele

V případě stěžovatele nemohu námitku diskriminace v záležitosti navyšování mezd dostatečně posoudit, neboť pravidla pro hromadné navyšování mezd se na něj nevztahovala, protože v roce 2015 byl zaměstnancem se smlouvou o individuálních pracovních a mzdových podmínkách. Těmto zaměstnancům měla být dle pokynu generálního ředitele mzda navýšena průměrně o 300 Kč, zatímco stěžovateli byla navýšena o 200 Kč.

³⁶ Kolektivní smlouva současně stanovila, že případný nevyčerpaný nárůst základní mzdy důchodců měl zůstat v příslušném provozu a být rozdělen mezi zaměstnance daného provozu.



Nedisponuji dostatečnými údaji o tom, zda a v jaké výši byla mzda navýšena jiným zaměstnancům se smlouvou o individuálních pracovních a mzdových podmínkách na pozici srovnatelné se stěžovatelem, ani o tom, zda se jednalo o zaměstnance, kteří již pobírali starobní důchod, či nikoli. Shromážděné podklady proto neumožňují s jistotou prokázat, že v otázce navýšování mezd zaměstnavatel stěžovatele diskriminoval.

D. Informace o dalším postupu

Přála bych si, aby zaměstnavatel nepovažoval mé hodnocení za výtky či snahu usvědčit ho z úmyslu stěžovatele diskriminovat. Otázka diskriminace není založena na prokazování negativního úmyslu znevýhodnit osoby vyššího věku; k diskriminaci může dojít i zcela neúmyslně. V konkrétních případech je tak třeba posoudit zejména to, jestli je méně příznivé zacházení rozumně odůvodněno, či nikoliv. Mé hodnocení a z něj vyplývající doporučení mají směřovat k dodržování antidiskriminačního zákona a zlepšení praxe zaměstnavatele ve vztahu ke starším zaměstnancům a zaměstnankyním, aby se tito nemuseli cítit méně hodnotní než ostatní (mladší) pracující.

Na základě svých závěrů si ve smyslu ustanovení § 21b písm. c) zákona o veřejném ochránci práv dovoluji doporučit zaměstnavateli, aby přijal nezbytné kroky k odstranění těch ustanovení kolektivní smlouvy, která zakládají nerovné zacházení se zaměstnanci na základě jejich věku, resp. skutečnosti, že pobírají starobní důchod. Dále zaměstnavateli doporučuji, aby zvažil přehodnocení svého stanoviska k uspokojení nároků stěžovatele smírnou cestou.

Stěžovatel se případně může domáhat svého práva na rovné zacházení podáním antidiskriminační žaloby k soudu.³⁷

Pokud se některá ze stran bude chtít k mým závěrům vyjádřit, může tak učinit **do 30 dnů od doručení** této zprávy.

Brno 26. ledna 2018

Mgr. Anna Šabatová, Ph.D., v. r.
veřejná ochránkyně práv
(zpráva je opatřena elektronickým podpisem)

³⁷ Ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona.