



Vaše značka 4845/1.50/16  
Sp. zn. 3207/2015/VOP/HB  
Č. j. KVOV-23583/2017  
Datum 25. září 2017

Vážený pan  
Mgr. Ing. Rudolf Hahn  
generální inspektor  
Státní úřad inspekce práce  
Kolářská 451/13  
746 01 Opava

Vážený pane generální inspektore,

dovoluji si Vás informovat o výsledku šetření zahájeného na základě podnětu, s nímž se na mě v roce 2015 obrátil stěžovatel, který si přál zachovat svou anonymitu.

Ve svém podání namítal nerovnost v odměňování v podniku N. (dále také „zaměstnavatel“), kde je zaměstnán. Podle tvrzení stěžovatele u zaměstnavatele dochází dlouhodobě k diskriminaci pracujících důchodců tím, že jim nejsou průběžně zvyšovány mzdy stejně jako ostatním zaměstnancům, resp. nejsou jim na rozdíl od ostatních zaměstnanců zvyšovány vůbec. **Domníval se proto, že cílené nezvyšování mezd pracujícím důchodcům je diskriminací z důvodu věku. Dále namítal, že odstupné je v kolektivní smlouvě upraveno tak, že benefit v podobě vyššího než zákonem stanoveného odstupného nenáleží zaměstnancům, kterým vznikl nárok na starobní důchod.** Žádal mě proto o pomoc v této věci a zároveň uvedl, že se obává prozrazení a postihu ze strany zaměstnavatele v podobě případné výpovědi a následné ztráty zaměstnání.

S ohledem na moji působnost ve věcech práva na rovné zacházení, která mi byla zákonem svěřena,<sup>1</sup> mi přísluší zabývat se námitkou diskriminace z důvodu věku v pracovněprávní oblasti, jiným způsobem vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem hodnotit ani nemohu.<sup>2</sup> V této souvislosti jsem se zaměřila na otázku, zda v popsaném případě skutečně došlo, či dochází k nerovnému odměňování, resp. přímé diskriminaci v podobě nezvyšování mezd konkrétních zaměstnanců důchodového věku či v podobě úpravy odstupného v kolektivní smlouvě, která znevýhodňuje pracující důchodce tím, že je pomíjí. Ze své pozice ochránkyně nemám možnost přímo zjišťovat skutkový stav a prověřovat namítané skutečnosti, aniž bych se obrátila přímo na zaměstnavatele s dotazy, které by mohly odhalit identitu stěžovatele. Vyzvala jsem proto Státní úřad inspekce práce (dále také „SÚIP“) k součinnosti, neboť se jedná o úřad, který vykoná státní správu a jeho činnost patří do mé působnosti.<sup>3</sup> Konkrétně jsem SÚIP vyzvala k tomu, aby provedl u tohoto zaměstnavatele kontrolu. Po skončení kontroly jsem si kromě písemného vyjádření SÚIP vyžádala i kopii kontrolního a podnětového spisu.

---

1 Ustanovení § 1 odst. 5 ve spojení s ustanovením § 21b zákona č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů.

2 Vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem jsou soukromoprávní vztahy, které obecně do mé působnosti podle zákona o veřejném ochránci práv nespádají, pokud nejde právě o případ namítané diskriminace.

3 Hlavním úkolem SÚIP je kontrola dodržování povinností plynoucích z pracovněprávních předpisů včetně povinnosti zaměstnavatele zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci.

SÚIP ve svém vyjádření uvedl,<sup>4</sup> že porušení pracovněprávních předpisů, na které bylo poukázáno v podnětu,<sup>5</sup> nebylo kontrolou prokázáno. Po důkladném prostudování spisové dokumentace se se závěry SÚIP nemohu zcela ztotožnit. **Z dostupných dokumentů nelze určit, zda zaměstnavatel diskriminuje některé osoby při odměňování (nerovnoměrným zvyšováním mezd), a to v důsledku postupu SÚIP, který nedostatečně zjistil skutkový stav věci. Ustanovení kolektivní smlouvy upravující odstupné, dle mého názoru (odlišného od závěru SÚIP) porušuje zásadu rovného zacházení a je přímo diskriminační z důvodu věku.**

Podrobnějšímu odůvodnění svých závěrů se věnuji níže.

### Shrnutí podnětu

Ve svém podání stěžovatel uvedl, že nerovným zvyšováním mezd jsou u jeho zaměstnavatele znevýhodněni zpravidla dlouholetí zaměstnanci s pracovní smlouvou na dobu neurčitou, kteří pracují pro zaměstnavatele řadu let (někdy i desítek let jako stěžovatel). Stěžovatel se náhodně dozvěděl, že ačkoli za poslední roky byly minimálně třikrát upravovány mzdy téměř všech zaměstnanců<sup>6</sup> (tj. byly jim zvyšovány), pracujícím důchodcům mzdy zvýšeny nebyly. Úpravy mezd měly být provedeny konkrétně k 1. dubnu 2012, 1. lednu 2013 a 1. červenci 2014. Důchodců přitom u zaměstnavatele pracuje poměrně hodně, okolo čtyřiceti. Stěžovatel si tedy odhadem spočítal, že po třech úpravách mezd a také menších odměnách byl zkrácen zhruba o 35.000,- Kč. Domníval se, že jde o diskriminaci z důvodu věku, které se vědomě dopouští „mladý management“.

Dále stěžovatel považuje za diskriminační ustanovení Kolektivní smlouvy pro rok 2016,<sup>7</sup> podle něhož při rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů náleží zaměstnanci odstupné ve výši čtyřnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 20 let a zaměstnanec nesplňuje podmínku vzniku nároku na starobní důchod.

### Právní úprava v antidiskriminačním zákoně a v zákoníku práce ve vzájemných souvislostech

Podle antidiskriminačního zákona<sup>8</sup> se o přímou diskriminaci jedná v případech, kdy je s člověkem na základě některého ze zakázaných důvodů (mimo jiné věku) zacházeno

---

4 Dopis ze dne 21. listopadu 2016, sp. zn. D8-2016-467, čj. 14728/8.50/16-3.

5 SÚIP již ve fázi před provedením kontroly připustil, že pokud by se tvrzení stěžovatele při kontrole prokázala, jednalo by se o zásadní porušení práva na rovné zacházení a zákazu diskriminace, tedy porušení zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále také „zákoník práce“), i zákona 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 (dále také „antidiskriminační zákon“).

6 S výjimkou těch, kteří porušili pracovní řád podniku.

7 Kolektivní smlouvy pro předcházející roky tuto úpravu neobsahují.

8 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.

rozdílně, než se zachází nebo se zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci v některé z vymezených oblastí. Jednou z těchto oblastí je také oblast pracovních poměrů, včetně odměňování.<sup>9</sup> Odměňováním se ve smyslu antidiskriminačního zákona rozumí veškerá plnění, peněžité nebo nepeněžité, opakující se nebo jednorázová, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována osobě při závislé činnosti.<sup>10</sup>

Nepřímou diskriminací se podle antidiskriminačního zákona rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.<sup>11</sup>

Z výše uvedeného vyplývá, že v pracovněprávních vztazích je zakázáno zacházet s osobou méně příznivě z důvodu jejího věku. I když se namítaná jednání zaměstnavatele, tedy nezvyšování platů pracujícím důchodcům a nepřiznání benefitu na základě vzniku nároku na starobní důchod, výslovně nevztahují k věku zaměstnanců, dopadají výlučně na osoby vyššího věku, jelikož nárok na starobní důchod vzniká až od určitého věku.<sup>12</sup> Tuto otázku podobně posoudil i Soudní dvůr Evropské unie, když kritérium nároku na starobní důchod označil za přímo spojené s požadavkem věku.<sup>13</sup>

Podle ustanovení § 16 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.<sup>14</sup> Součástí povinnosti zajišťovat rovné zacházení je též povinnost zaměstnavatele zaměstnance nediskriminovat. Dle odst. 2 téhož ustanovení (§ 16) je v pracovněprávních vztazích zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování,

---

9 Ustanovení § 1 odst. 1 písm. c) antidiskriminačního zákona.

10 Ustanovení § 5 odst. 1 antidiskriminačního zákona.

11 Ustanovení § 3 odst. 1 antidiskriminačního zákona.

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

13 „V projednávané věci § 2a odst. 3 zákona o zaměstnancích zbavuje ve svém důsledku určité zaměstnance práva na zvláštní odstupné v případě propuštění a činí tak jen proto, že tito mají v okamžiku propuštění nárok na starobní důchod vyplácený jejich zaměstnavatelem na základě důchodového systému, do něhož byli zapojeni před dosažením věku 50 let. Ze spisu přitom vyplývá, že nárok na pobírání starobního důchodu podléhá podmínce minimálního věku, který byl v případě O. Andersena stanoven kolektivní smlouvou a činí 60 let. Toto ustanovení se tudíž zakládá na kritériu, které je nerozlučně spjato s věkem zaměstnanců. Z toho vyplývá, že vnitrostátní právní úprava dotčená v původním řízení obsahuje rozdílné zacházení, které je přímo založeno na kritériu věku ve smyslu článku 1 směrnice č. 2000/78 ve spojení s jejím čl. 2 odst. 2 písm. a)“. 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, body 23 a 24.

14 Porušení této povinnosti je správním deliktem, za který může být uložena pokuta až ve výši 1.000.000,- Kč [ustanovení § 24 odst. 2 písm. a) zákona o inspekci práce].

pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon.<sup>15</sup>

**Rovné zacházení musí tedy zaměstnavatel dodržovat včetně odměňování, přičemž pojem odměňování definuje antidiskriminační zákon. Oba citované právní předpisy jsou však ve vzájemné vazbě a z obou vyplývá povinnost zaměstnavatele odměňovat zaměstnance stejně za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.**

Zákoník práce v ustanovení § 110 odst. 1 a 2 stanoví, že za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody. Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.

### **Hodnocení postupu SÚIP a Oblastního inspektorátu práce pro Královéhradecký kraj a Pardubický kraj**

SÚIP v souladu s ustanovením § 6 odst. 5 věty druhé zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů,<sup>16</sup> s ohledem na hospodárnost řízení a také na ustanovení § 9 písm. b) zákona č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád)<sup>17</sup> pověřil kontrolou Oblastní inspektorát práce pro Královéhradecký kraj a Pardubický kraj (dále také „OIP“).<sup>18</sup>

Z podkladů ve spisové dokumentaci, kterou mi OIP na moji žádost poskytl, je zjevné, že se inspekční tým při kontrole námitkou nerovného odměňování, resp. diskriminace v odměňování z důvodu věku cíleně zabýval. S ohledem na skutečnost, že zaměstnavatel má sídlo ve městě A. a jednotlivá pracoviště (závody) v rámci vnitřní organizační struktury má ve městech B., C. a D., vybral OIP v každém z těchto závodů kontrolní vzorek zaměstnanců, jež byli buď již v důchodovém věku a pobírali starobní důchod, nebo měli důchodovému věku blízko.<sup>19</sup> Kontrolní vzorek zaměstnanců se tak lišil v jednotlivých závodech co do počtu osob, vždy však zahrnoval osoby, které by mohly být teoreticky nerovným přístupem zaměstnavatele v oblasti odměňování negativně dotčeny.

---

15 Ten v ustanovení § 7 odst. 2 připouští přijetí opatření, která směřují k odstranění nebo vyrovnání nevýhod plynoucích z příslušnosti ke skupině osob definované některým z chráněných důvodů dle § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona, tedy i věkem.

16 Místní příslušnost inspektorátu k výkonu kontroly se řídí místem činnosti kontrolované osoby a u organizační složky státu jejím sídlem; ve správním řízení se řídí místní příslušnost správním řádem. Úřad může v jednotlivých případech hodných zvláštního zřetele, zejména z důvodu podjatosti, písemně pověřit provedením kontroly jiný než místně příslušný inspektorát.

17 Kontrolující je v souvislosti s výkonem kontroly povinen šetřit práva a oprávněné zájmy kontrolované osoby, povinné osoby a třetí osoby.

18 Pod zkratkou SUIP tedy zahrnuji i Oblastní inspektorát práce pro Královéhradecký kraj a Pardubický kraj, který byl provedením kontroly pověřen.

19 V jednom ze závodů nebyli zaměstnáni v pracovním poměru žádní zaměstnanci v důchodovém věku.

## Nezvyšování mezd některým zaměstnancům

Z poskytnutých podkladů vyplývá, že dne 1. července 2014 došlo u zaměstnavatele ke zvýšení mezd v rozsahu 1–4 % u 923 z 993 zaměstnanců, z toho 55 zaměstnanců mělo nárok na starobní důchod. Mzda naopak nebyla zvýšena u 70 zaměstnanců, z toho 34 zaměstnanců mělo nárok na starobní důchod. Z těchto čísel vyplývá, že ze zaměstnanců, kteří nemají nárok na starobní důchod, dostalo přidáno 96 % z nich, zatímco pracující důchodci si polepšili pouze v 62 % případů.<sup>20</sup>

Vzhledem k těmto číslům existuje podezření, že zaměstnavatel při rozhodování o zvýšení mzdy některým zaměstnancům bral v úvahu skutečnost, že zaměstnancům vznikl nárok na starobní důchod. Pokud by tomu tak skutečně bylo, jednalo by se o přímou diskriminaci z důvodu věku. Proto se OIP při kontrole zaměřil na zjišťování skutečností, kterými by se dalo podezření na diskriminaci prokázat nebo naopak vyvrátit. V průběhu kontroly zaměstnavatel předložil dokument, ve kterém uvedl důvody, které ho vedly k rozhodnutí o nezvýšení mezd některým zaměstnancům (krátká praxe zaměstnance, kvalifikace mimo obor, nevýrazný pracovní výkon, neobnovení kvalifikační zkoušky, tarifní mzda dosahující téměř svého maxima a nadprůměrný měsíční výdělek).

Z dostupných dokumentů není zcela zřejmé, jak tyto důvody OIP vyhodnotil. Vzhledem k tomu, že OIP již poté, co porovnal některé zaměstnavatelem tvrzené důvody s popisem činností jednotlivých zaměstnanců,<sup>21</sup> po zaměstnavateli nevyžadoval další informace a kontrolu uzavřel s tím, že se zaměstnavatel při zvyšování mezd diskriminace nedopustil,<sup>22</sup> předpokládám, že OIP shledal vysvětlení zaměstnavatele jako dostačené.

V jednom ze závodů nedocházelo k nerovnému odměňování, přičemž osobám blízkým důchodovému věku byla mzda ve sledovaném období zvýšena ve stejné, nebo dokonce i ve vyšší míře ve srovnání s ostatními (mladšími) zaměstnanci na srovnatelných pracovních pozicích. V ostatních závodech byli ve vybraném kontrolním vzorku zaměstnanci v důchodovém věku, kterým na rozdíl od mladších kolegů na srovnatelné pozici přidáno nebylo. U těchto zaměstnanců uvedl zaměstnavatel důvody nezvýšení jejich mzdy, které lze považovat za legitimní. **Tímto postupem by bylo možné vyvrátit podezření na diskriminační jednání zaměstnavatele, ale pouze v případě, pokud by se inspektorát dále zabýval tím, zda se zaměstnavatelem uvedené důvody zakládají na pravdě (pokud by bylo v možnostech inspektorátu tvrzené důvody prověřit).**

---

20 Ve svém hodnocení čerpám i ze stanoviska přizvané osoby, která se zaměřila na aspekty potenciálního diskriminačního jednání a své závěry omezila pouze na zvyšování mezd v roce 2014, a to s ohledem na plynutí času (případně starší nároky by již byly promlčeny, neboť peněžité nároky z nerovného zacházení se promlčují v obecné tříleté lhůtě – zde odkazují na právní úpravu obsaženou v ustanovení § 629 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, ve znění pozdějších předpisů).

21 Tuto informaci poskytla inspektorka Bc. Pavlína Komínková v rámci telefonního hovoru s pověřenou zaměstnankyní Kanceláře veřejného ochránce práv dne 25. dubna 2017.

22 Tato skutečnost vyplývá z informací o výsledku kontroly, které mi OIP zaslal (dopis vedoucího oddělení inspekce III Ing. Radka Svobody ze dne 21. listopadu 2016).

Jednou ze zásad, kterými se řídí činnost inspektorátů,<sup>23</sup> je zásada materiální pravdy,<sup>24</sup> která správnímu orgánu ukládá, aby zjistil skutkový stav tak, aby o něm jednak nebyly důvodné pochybnosti, ale též aby zjištění byla dostatečná pro učinění závěru, zda došlo k porušení zákona, či nikoliv. Jinými slovy, správní orgán by měl zjišťovat skutkový stav v takové míře, aby dosáhl praktické jistoty, že se skutkový děj odehrál tak, jak vyplývá z provedeného dokazování. Jedině takto zjištěný skutkový stav pak může být následně právně hodnocen. Inspektorát však své hodnocení věci založil převážně na tvrzení kontrolované osoby. Takto shromážděné informace nejsou bez pochyb o jejich pravdivosti, neboť se jedná pouze o tvrzení osoby podezřelé ze spáchání správního deliktu, a z tohoto pohledu je nezbytné k nim přistupovat s opatrností jako k důkazům nižší síly, tj. věrohodnosti. Lze předpokládat, že zaměstnavatel podezřelý z diskriminace (až na výjimečné případy) vždy uvede jiné než diskriminační důvody, které motivovaly jeho jednání. Mnohdy tyto důvody nelze spolehlivě potvrdit či vyvrátit. Pokud však existuje možnost získání dalších informací, měl by ji inspektorát využít. Inspektorát ale již dle dostupných informací v daném případě dále nezkoumal, zda se tvrzení zaměstnavatele zakládá na pravdě.

V uvedeném případě bylo, dle mého názoru, možné **především prověřit, zda tvrzené důvody byly překážkou pro zvýšení mzdy také u mladších kolegů** (tedy např. zda mladší zaměstnanci pracující na stejné pozici mají potřebné kvalifikační zkoušky nebo zda jim bylo přidáno, přestože se jejich tarifní mzda blíží maximu její hodnoty). Jsem si vědoma, že by se vzhledem k počtu zaměstnanců kontrolované osoby nejednalo o jednoduchý úkol, dle mého názoru se však jedná o jediný možný způsob jak vyvrátit podezření (a to především vzhledem k výše uvedeným číslům), zda zaměstnavatelem uvedené důvody nebyly pouze zástupné.

Nejednoznačná je také otázka chybějících kvalifikačních zkoušek. Za situace, kdy k vykonání určité činnosti potřebuje zaměstnavatel pouze omezený počet zaměstnanců, má samozřejmě právo podpořit ve vykonání/obnovení zkoušek jen některé z nich.<sup>25</sup> Pokud zaměstnanec pozbyde oprávnění vykonávat některé činnosti, měl by zaměstnavatel, jestliže má na tom zájem, zaměstnanci umožnit obnovení kvalifikační zkoušky. V opačném případě by ale nemělo dojít k situaci, kdy se neobnovení zkoušek stane univerzální omluvou pro nerovné zacházení se zaměstnancem.<sup>26</sup>

Mohou nastat situace, kdy OIP při kontrole nemá možnost bez pochybností zjistit, zda zaměstnanec ve smlouvě uvedené kvalifikační zkoušky při výkonu práce reálně potřebuje (z vyjádření stěžovatele vyplývá, že on oprávnění vůbec nepotřebuje, neboť danou činnost

---

23 Ustanovení § 1 odst. 1 a 2 zákona č. 500/2004 Sb., správního řádu, ve znění pozdějších předpisů.

24 Ustanovení § 3 správního řádu.

25 Výběr těchto zaměstnanců by neměl být učiněn na základě diskriminačního důvodu.

26 Lze si představit situaci, kdy dva zaměstnanci vykonávají stejnou práci (ve smyslu ustanovení § 110 odst. 2 zákoníku práce) za stejnou odměnu. Jeden z těchto zaměstnanců má na rozdíl od toho druhého v pracovní smlouvě uvedený výkon činnosti, kterou ve skutečnosti nevykonává a nemá k jejímu výkonu potřebné oprávnění. Oprávnění si však neobnovil z důvodu, že zaměstnavatel výkon uvedené činnosti již nadále (nebo jen přechodně) nepotřebuje. Při plošném zvyšování mezd pak tento zaměstnanec nedostane z důvodu neobnovení kvalifikační zkoušky přidáno a nadále pobírá nižší mzdu, než dostává jeho kolega za stejnou práci. V tomto případě by se, dle mého názoru, jednalo o porušení ustanovení § 110 odst. 1 zákoníku práce.

ve své pracovní pozici nevykonává). Vystane-li však podezření, že neobnovení kvalifikační zkoušky není skutečným důvodem znevýhodnění zaměstnance, měl by se OIP pokusit zjistit v dané oblasti více informací, např. zda zaměstnanci toto oprávnění skutečně potřebují,<sup>27</sup> zda zaměstnanci pracující na stejné pozici potřebné oprávnění mají (případně proč je nepotřebují) a jaké jsou podmínky obnovení kvalifikačních zkoušek (dle tvrzení stěžovatele se některé zkoušky obnovují hromadně ve sjednaném termínu).

### Úprava odstupného v kolektivní smlouvě

OIP při kontrole zjistil, že tento benefit byl do kolektivní smlouvy zanesen na přání odborových organizací. Ty svůj požadavek zdůvodnily tím, že účelem zvýšeného odstupného je pomoci překlenout období hledání nového zaměstnání osobám, které obtížněji hledají uplatnění. Jedná se (vzhledem ke stanovené době práce pro zaměstnavatele) o zaměstnance starší 40 či 50 let. Různé výzkumy prokazují, že se jedná o skupinu osob, která je kvůli věku znevýhodněna na trhu práce.<sup>28</sup> Nevýhoda plynoucí z příslušnosti ke skupině starších zaměstnanců (chráněná skupina podle kritéria věku) zde tedy, podle mého názoru, existuje.

V souvislosti s věkem kolektivní smlouva využívá dvě rozlišovací kritéria – dobu výkonu práce pro zaměstnavatele a vznik nároku na přiznání starobního důchodu. Pro posouzení případné diskriminace je třeba věnovat pozornost oběma těmto kritériím.

#### *Doba výkonu práce pro zaměstnavatele*

Pokud jde o dobu výkonu práce pro zaměstnavatele, domnívám se, že není nutné dále zkoumat, zda sledovaná úprava v kolektivní smlouvě vyhovuje ustanovení § 7 odst. 2 antidiskriminačního zákona,<sup>29</sup> neboť toto rozlišovací kritérium není natolik pevně spojené

---

27 O obdobném případě rozhodoval také Soudní dvůr EU. Ve svém rozhodnutí se zabýval situací, kdy existuje rozdíl v odměňování mezi dvěma skupinami zaměstnanců definovaných diskriminačním znakem, v daném případě se jednalo o rozdíl mezi průměrnou odměnou mužů a žen. Tento rozdíl zaměstnavatel ospravedlnil mimo jiné tím, že pro rozhodování o výši odměny uplatňuje kritérium odborné přípravy. Soudní dvůr EU stanovil, že pokud uplatňování tohoto kritéria zaměstnavatelem způsobuje, že skupina definovaná diskriminačním znakem (zde ženy) má nižší průměrnou odměnu, může zaměstnavatel odůvodnit využití tohoto kritéria tím, že prokáže spojitost mezi požadovaným odborným vzděláním a úkoly svěřenými danému zaměstnanci (rozsudek Soudního dvora ze dne 17. října 1989, *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark proti Dansk Arbejdsgiverforening, jednající za Danfoss*, 109/88, [1989] ECR 3199, bod 23).

28 Viz např. Výzkum překážek a výzev v oblasti zaměstnávání osob 50+ a pečujících osob ve skupině 50+ [online]. Alternativa 50+, Praha, 2014 [cit. 10. 2. 2017]; dostupné

z [http://alternativaplus.cz/wp-content/uploads/2016/01/vyzkum-prekazek-a-vyzev.indd03\\_FINAL.pdf](http://alternativaplus.cz/wp-content/uploads/2016/01/vyzkum-prekazek-a-vyzev.indd03_FINAL.pdf) nebo Stárnutí populace jako výzva [online]. Alternativa 50+, Praha, 2014 [cit. 10. 2. 2017]; dostupné

z [http://alternativaplus.cz/wp-content/uploads/2013/02/STARNUT%C3%8D-POPULACE-JAKO-VYZVA\\_-F-I-N-A-L.indd\\_04.pdf](http://alternativaplus.cz/wp-content/uploads/2013/02/STARNUT%C3%8D-POPULACE-JAKO-VYZVA_-F-I-N-A-L.indd_04.pdf).

29 Za diskriminaci se nepovažují opatření, jejichž cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby ke skupině osob vymezené některým z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 a zajistit jí rovné zacházení a rovné příležitosti.

s věkem, aby se mohlo jednat o přímou diskriminaci.<sup>30</sup> Pravidlo obsažené ve sporném ustanovení kolektivní smlouvy by mohlo naplnit definici nepřímé diskriminace. O nepřímou diskriminaci se ale nejedná, pokud je zdánlivě neutrální pravidlo objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné. Mám za to, že v případě namítaného ustanovení je legitimní cíl dán – vyšší odstupné poskytne určité části zaměstnanců, kteří v důsledku vyššího věku mohou mít horší postavení na trhu práce, více času k nalezení práce nové bez toho, aby došlo k poklesu jejich životní úrovně. Považuji pak poskytnutí vyššího odstupného za prostředek přiměřený (jedná se pouze o jeden měsíční plat navíc) a nezbytný k dosažení tohoto cíle.<sup>31</sup>

Odstupné obecně představuje plnění, které zaměstnavatel poskytuje jednorázově (zpravidla jako peněžitý příspěvek) zaměstnanci v souvislosti s rozvázáním jeho pracovního poměru a které má zaměstnanci pomoci překonat často složitou sociální situaci, v níž se ocitl, protože ztratil dosavadní práci.<sup>32</sup> Mám za to, že účelem opatření v posuzované kolektivní smlouvě je vyrovnat nevýhodu právě těm zaměstnancům, kteří o zaměstnání přišli a zároveň jsou již svým věkem znevýhodněni při hledání nového zaměstnání; jinými slovy, dospěla jsem k závěru, že pokud by z poskytování uvedeného benefitu nebyli vyloučeni pracující důchodci, jednalo by se o přípustnou formu rozdílného zacházení a úprava v kolektivní smlouvě by nebyla diskriminační.

#### *Vznik nároku na přiznání starobního důchodu*

Nelze však pominout, že ustanovení nerozlišuje pouze mezi zaměstnanci podle doby trvání pracovního poměru u zaměstnavatele, ale také mezi zaměstnanci, kterým vznikl nárok na přiznání starobního důchodu a pracují u zaměstnavatele požadovanou dobu, a ostatními zaměstnanci, kterým je benefit v podobě vyššího odstupného přiznán. Toto rozlišení je dle vyjádření zaměstnavatele a odborové organizace působící u zaměstnavatele zdůvodněné tím, že u osob, které splnily podmínky pro přiznání starobního důchodu, není potřeba vyššího zabezpečení po ukončení pracovního poměru, neboť je toto zabezpečení poskytnuto státem ve formě starobního důchodu.

Nárok na starobní důchod vzniká až od určitého věku,<sup>33</sup> sporná část ustanovení tak dopadá výlučně na osoby vyššího věku. Rozlišovací kritérium (vznik nároku na starobní důchod) natolik souvisí s věkem, že v tomto případě vzniká podezření na přímou diskriminaci.<sup>34</sup> Rozdílné zacházení v případě podezření na přímou diskriminaci může být ospravedlněno

---

30 Zatímco kritérium 20 let trvání pracovního poměru u zaměstnavatele mohou naplnit osoby mladší 40 let, starší zaměstnanci okolo 50 či 60 let mohou u zaměstnavatele působit jen krátce a na benefit v podobě jednoho měsíčního platu navíc nedosáhnou.

31 Poskytnutí vyššího odstupného dlouholetým zaměstnancům může také představovat „odměnu za věrnost“ zaměstnavateli. Takovéto ocenění dlouholeté práce představuje další legitimní cíl ve smyslu ustanovení § 3 odst. 1 antidiskriminačního zákona.

32 Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. září 2012, sp. zn. 21 Cdo 732/2011; dostupné na [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz).

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

34 Tuto otázku podobně posoudil i Soudní dvůr Evropské unie, když kritérium nároku na starobní důchod označil za přímo spojené s požadavkem věku (rozsudek Soudního dvora ze dne 12. 10. 2010, *Ingeniørforeningen i Danmark, ledající jménem Ole Andersena, proti Region Syddanmark*, C-499/08 Sb. rozh., s. 9343, body 23 a 24).



pouze jednou z forem přípustného rozdílného zacházení vymezených v ustanoveních § 6 a 7 antidiskriminačního zákona.<sup>35</sup> **Dle mého názoru uvedené rozlišení již přípustné není, neboť nenaplnuje dikci ustanovení § 7 odst. 2 antidiskriminačního zákona ani se nejedná o přípustnou formu rozdílného zacházení dle ustanovení § 6 odst. 3 antidiskriminačního zákona.**<sup>36</sup> Rozumím argumentaci zaměstnavatele, že odstupné primárně slouží k překlenutí složité sociální situace po ztrátě zaměstnání, kdy osoby s nárokem na starobní důchod mohou tuto situaci zčásti řešit tak, že si zažádají o vyplacení starobního důchodu (nebo již důchod pobírají). Na druhou stranu také zaměstnanci, kterým ustanovení kolektivní smlouvy odstupné ve vyšší než zákonné výši přiznává, mohou mít po ztrátě zaměstnání jiný souběžný příjem (např. jinou dávku sociálního zabezpečení, příjem z jiného zaměstnání či vlastního podnikání), o benefit ve formě vyššího odstupného však na rozdíl od pracujících důchodců nepřijdou. V souladu s judikaturou Nejvyššího soudu je také nutné na odstupné nahlížet nejen jako na kompenzaci ztraceného příjmu, ale také jako na „určitou formu odškodnění zaměstnance za nezaviněnou ztrátu zaměstnání. Pro vznik práva na odstupné zásadně není významné, zda zaměstnanec ihned po rozvázání pracovního poměru nastoupil do práce k jinému zaměstnavateli, nebo začal vykonávat samostatnou výdělečnou činnost, jakých příjmů v novém zaměstnání, nebo při samostatné výdělečné činnosti dosahuje, zda je poživitelem starobního či jiného důchodu nebo zda je zabezpečen svým majetkem.“<sup>37</sup> V neposlední řadě by mohlo vyloučení pracujících důchodců z poskytování vyššího odstupného zhoršit jejich již tak nejisté postavení v zaměstnání, jelikož v případě nutnosti snižování počtu pracovních úvazků by bylo pro zaměstnavatele výhodnější propustit právě tyto osoby, protože by s jejich odchodem nebyly spojeny výdaje na vyšší odstupné.

**Vyloučení pracujících důchodců z poskytování vyššího odstupného je v rozporu s ustanovením § 16 odst. 2 zákoníku práce. Z tohoto důvodu se k části namítaného ustanovení kolektivní smlouvy v rozsahu omezení benefitu nepřihlíží<sup>38</sup> (jedná se o zdánlivé právní jednání).<sup>39</sup>**

## Závěr

Vážený pane generální inspektore, po důkladném prošetření postupu OIP a předložené spisové dokumentace jsem dospěla k závěru, že OIP pochybil tím, že nedostatečně zjistil skutkový stav věci. Jsem si vědoma, že mnou doporučený postup, tedy důkladné

---

35 Nelze je tedy ve většině případů ospravedlnit jakýmkoliv legitimním cílem (jak tomu zpravidla je v případě diskriminace nepřímé).

36 Diskriminací není rozdílné zacházení ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, ve věcech pracovních, služebních poměrů nebo jiné závislé činnosti, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené.

37 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5763/2015; dostupné na [www.nsoudu.cz](http://www.nsoudu.cz). V tomto rozsudku soud judikoval, že odstupné sjednané nad zákonný rámec v kolektivní smlouvě může představovat také určitou formu odměny (benefitu) za dlouholetou práci zaměstnance.

38 Ustanovení § 23 odst. 1 zákoníku práce.

39 Následky rozporu ustanovení kolektivní smlouvy s právem na rovné zacházení jsem se zabývala například ve zprávě o šetření ve věci ukončení zaměstnávání ze dne 6. 6. 2016, sp. zn. 182/2013/DIS; dostupné na <http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/4154>.

prověření tvrzení zaměstnavatele při prověřování diskriminace, klade na inspektory velké nároky, a to především z hlediska času vynaloženého na kontrolu jednoho zaměstnavatele. Jsem však přesvědčena, že pouze tímto postupem lze případy diskriminace na pracovišti účinně odhalovat. V konkrétní věci si již stěžovatel nepřeje, aby se inspekce nerovným zvyšováním mezd zabývala, nelze tak přijmout žádná opatření k nápravě.

Sporné ustanovení kolektivní smlouvy upravující odstupné dle mého názoru porušuje zásadu rovného zacházení a je přímo diskriminační z důvodu věku. Přiznávám však, že se jedná o komplikovanou právní otázku. Návod, jak obdobné případy posuzovat, poskytlo až nedávné rozhodnutí Nejvyššího soudu, ve kterém soud posoudil obdobné ustanovení kolektivní smlouvy z důvodu porušení zákazu diskriminace jako neplatný právní úkon. Toto rozhodnutí<sup>40</sup> však bylo zveřejněno až po dokončení kontroly zaměstnavatele.

### Shrnutí

Na základě výše popsaných zjištění a úvah jsem ve smyslu ustanovení § 18 odst. 1 zákona o veřejném ochránci práv dospěla k přesvědčení, že se Oblastní inspektorát práce pro Královéhradecký kraj a Pardubický kraj dopustil pochybení, když nedostatečně zjistil skutkový stav věci a nesprávně vyhodnotil, zda má namítané ustanovení kolektivní smlouvy diskriminační povahu. Tímto Vás žádám, abyste se v zákonné lhůtě **30 dnů** od doručení této zprávy vyjádřil ke zjištěným pochybením a informoval mě o přijatých opatřeních k nápravě. Dle mého názoru by bylo především vhodné, aby s obsahem této zprávy byli seznámeni vedoucí jednotlivých oblastních inspektorátů (např. v rámci Vaší pravidelné schůzky s vedoucími inspektorátů). Dále považuji za vhodné, aby o závěrech této zprávy v části zabývající se rozpořem kolektivní smlouvy s právem na rovné zacházení byli informováni zástupci Ministerstva práce a sociálních věcí, kteří pak na toto téma mohou zahájit dialog s představiteli odborových organizací. Zpráva shrnuje moje dosavadní poznatky, které mohou být podkladem pro závěrečné stanovisko.

O svých závěrech budu rovněž informovat stěžovatele a OIP.

S pozdravem

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

---

40 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5763/2015; dostupné na [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz).