



**ombudsman**

veřejný ochránce práv

Ústavní soud  
Joštova 8  
660 83 Brno

**Sp. zn. Pl. ÚS 16/24**

Naše sp. zn.: 8/2024/SZD/BKU  
Naše č. j.: KVOP-32593/2024

**Navrhovatel: Obvodní soud pro Prahu 10**

**Účastníci řízení: Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky  
Senát Parlamentu České republiky**

**Vedlejší účastníci: JUDr. Stanislav Křeček, veřejný ochránce práv**

**Návrh na zrušení ustanovení § 31 odst. 5 v části „do níž se nezapočítávají doby uvedené v odst. 4“ zákona č. 236/1995 Sb., o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců a poslanců Evropského parlamentu.**

**Vyjádření vedlejšího účastníka – veřejného ochránce práv**

Systémem datových schránek

Veřejný ochránce práv, Údolní 39, 602 00 Brno

[www.ochrance.cz](http://www.ochrance.cz) | [podatelna@ochrance.cz](mailto:podatelna@ochrance.cz) | (+420) 542 542 888 – infolinka každý pracovní den 8:00–16:00 hodin

## I. Uvedení do problematiky

Podáním ze dne 8. července 2024 jsem využil svého procesního práva podle § 69 odst. 3 zákona o Ústavním soudu<sup>1</sup> a vstoupil jsem jako vedlejší účastník do řízení o návrhu na zrušení ustanovení § 31 odst. 5 v části „do níž se nezapočítávají doby uvedené v odst. 4“ zákona č. 236/1995 Sb., o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců a poslanců Evropského parlamentu (ZoPL), který podal Obvodní soud pro Prahu 10.

Navrhovatel je názoru, že napadená právní úprava zakládá diskriminaci z důvodu věku a z důvodu rodičovství, a je proto v rozporu s ústavním pořádkem. Níže k dané věci vyjadřuji svůj právní názor.

## II. Poznatky z praxe veřejného ochránce práv

Jako veřejný ochránce práv mám povinnost prosazovat právo na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu mimo jiné na jejich pohlaví (včetně mateřství či otcovství) a věk.<sup>2</sup>

Doposud jsem se nezabýval stížností, která by namítala diskriminaci v důsledku navrhovatelem rozporované právní úpravy. Na mě a mé předchůdce se nicméně obrátila řada lidí, kteří se cítili být diskriminováni v oblasti odměňování v důsledku pravidel, které přímo či nepřímo souvisely s diskriminačními důvody pohlaví a věku. Své poznatky z této oblasti proto touto cestou předávám Ústavnímu soudu.

Při své činnosti hodnotím namítané diskriminační jednání především z pohledu povinností vymezených antidiskriminačním zákonem.<sup>3</sup> Podle něj se diskriminací zejména rozumí situace, kdy se ve vymezených oblastech zachází s jednou osobou méně příznivě než s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě některého ze zakázaných diskriminačních důvodů (diskriminace přímá).<sup>4</sup> Diskriminací se však také rozumí jednání či opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého ze zakázaných důvodů osoba znevýhodněna oproti ostatním (diskriminace nepřímá). Pokud však toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné, o diskriminaci se nejedná.

Napadené ustanovení ZoPL nicméně nelze posuzovat v režimu antidiskriminačního zákona, protože vyplývá ze zákona, tj. právního předpisu stejné právní síly. Antidiskriminační zákon přitom výslovně předpokládá, že jiné zákony vymezení další přípustné formy rozdílného zacházení.<sup>5</sup> Ty však musí být v souladu s evropským a ústavním právem.

---

1 Zákon č. 182/1993 Sb., o Ústavním soudu.

2 Ustanovení § 1 odst. 5 ve spojení s ustanovením § 21b zákona č. 349/1999 Sb., 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.

4 Ustanovení § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona.

5 Ustanovení § 7 odst. 4 antidiskriminačního zákona.

## II.1 Skupiny znevýhodněné napadeným ustanovením

Než přikročím k úvahám o souladnosti napadeného ustanovení s evropským a ústavním právem, považuji za nezbytné blíže určit, na koho přesně (tj. na jakým důvodem vymezené skupiny soudců a soudkyň) toto ustanovení dopadá méně příznivě ve srovnání s ostatními ve srovnatelné situaci.

Ustanovení § 31 ZoPL v několika odstavcích upřesňuje, jakým způsobem se určí platový koeficient, kterým se násobí platová základna pro určení platu soudců. Platový koeficient je určen tzv. započtenou dobou výkonu funkce soudce a v intervalech stanovených ustanovením § 28 ZoPL se v návaznosti na tuto započtenou dobu zvyšuje.

Ve čtvrtém odstavci § 31 ZoPL říká, že do započtené doby se započítává podle písm. a) doba výkonu vojenské služby, podle písm. b) doba mateřské a rodičovské dovolené (v maximálním rozsahu šesti let) a podle písm. c) doba jiné omluvené nepřítomnosti v práci nepřesahující tři měsíce za kalendářní rok.

Pátý odstavec § 31 ZoPL (tj. navrhovatelem napadené ustanovení) vylučuje možnost zápočtu těchto období pro přechod z druhého platového koeficientu na třetí, tj. pro období mezi šestým a devátým rokem započtené doby výkonu funkce soudce, pokud soudce v daném období svou funkci skutečně nevykonával aspoň po dobu tří let. Jakmile však daný soudce tuto podmínku splní, postoupí nikoliv do třetího, ale rovnou do čtvrtého platového koeficientu.

Fakticky to tedy znamená, že soudci a soudkyně, kteří v intervalu mezi šestým a devátým rokem své započitatelné praxe z některého z výše uvedených důvodů svou funkci určitou dobu nevykonávají, nemohou postoupit z druhého platového koeficientu na třetí, dokud zameškanou dobu nedoženou. Posléze se jim však i doba této absence započítá a postoupí rovnou do čtvrtého platového koeficientu.

Důvody absence ve výkonu funkce soudce, pro které se mu dočasně nezvyšuje platový koeficient, napadené ustanovení vymezuje základní vojenskou službou, mateřskou a rodičovskou dovolenou a tzv. jinou omluvenou nepřítomností v práci – tou může být např. dlouhodobá pracovní neschopnost, ošetřování člena rodiny apod. Povinná vojenská služba je od roku 2003 zrušena, proto se jí nebudu ve svých úvahách dále zabírat.

Vzhledem k tomu, že nezapočítání doby strávené mimo výkon funkce soudce ZoPL omezuje na interval mezi šesti a devíti lety praxe, lze dovodit, že se dané ustanovení bude zpravidla dotýkat soudců a soudkyň v určitém věku.

Nejčastější kariérní dráha v soudnictví v České republice je taková, že zájemci a zájemkyně si volí tuto profesi zpravidla po vystudování některé z právnických fakult, tj. přibližně ve věku 24 až 25 let. Následně absolvují zákonem předepsanou přípravu (povinná praxe 3 roky, složení zkoušek, výkon praxe justičního kandidáta,<sup>6</sup> jmenování do funkce soudce

---

6 S účinností od 1. ledna 2022 přijetím zákona č. 218/2021 Sb., kterým se mění zákon č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích, přisedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů (zákon o soudech a soudcích).

nejdříve v 30 letech). Začínající soudci a soudkyně krátce po 30. roku věku tak za sebou mají přibližně pět let započitatelné praxe a bezprostředně poté se jich začne týkat interval mezi šestým a devátým rokem praxe, na který se vztahuje napadené ustanovení.

Napadené ustanovení se však negativně nedotkne všech těchto mladých soudců a soudkyň (tj. skupiny definované chráněným důvodem věku). Dopadne pouze na ty, kteří nebudou vykonávat svou funkci buď proto, že čerpají mateřskou či rodičovskou dovolenou, nebo jsou omluveni z práce pro nemoc či jiný závažný důvod.

### **Mateřská a rodičovská dovolená**

Mateřskou dovolenou mohou čerpat zaměstnankyně v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě po dobu až 28 týdnů (v případě narození dvou a více dětí až 37 týdnů).<sup>7</sup> Rodičovskou dovolenou mohou čerpat matky i otcové až do tří let věku dítěte.<sup>8</sup>

Rodičovskou dovolenou v České republice dlouhodobě čerpají v naprosté většině ženy,<sup>9</sup> přestože se muži v posledních letech do výchovy dětí a péče o ně zapojují čím dál více. Z výzkumu, který jsem uskutečnil v loňském roce, vyplynulo, že ženy čerpaly rodičovskou dovolenou v 96 % případů.<sup>10</sup> Údaje o čerpání rodičovské dovolené ženami a muži členěné podle povolání nemám k dispozici, nicméně s ohledem na celková statistická data a dotazování, které provedla žalobkyně v původním řízení u krajských soudů, některých okresních soudů a Ministerstva spravedlnosti, lze kvalifikovaně předpokládat, že obdobný poměr bude platit i v případě soudců a soudkyň.

V České republice se nejčastěji děti rodí ženám i mužům ve věku 30 až 35 let.<sup>11</sup> Současně platí, že věk, ve kterém ženy mohou mít děti, je biologicky omezen shora – od 35. roku života žen jejich schopnost počít a porodit zdravé dítě postupně klesá.<sup>12</sup>

Je tedy velmi pravděpodobné, že doba, kdy soudkyně budou mít děti a nastoupí na mateřskou a rodičovskou dovolenou, nastane v časovém okně někdy mezi jejich 30. a 35. rokem věku. S ohledem na výše popsanou typickou kariérní dráhu v soudnictví se toto časové okno překrývá s rozmezím, na které dopadá navrhovatelem napadené ustanovení ZoPL.

---

7 Ustanovení § 195 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

8 Ustanovení § 196 odst. 1 zákoníku práce.

9 Podíl mužů pobírajících rodičovský příspěvek se od roku 2010 setrvale pohybuje mezi 1,5 a 2 %. Viz např. <https://www.mpsv.cz/vybrane-statisticke-udaje>.

10 Výzkumná zpráva veřejného ochránce práv ze dne 22. 5. 2023, sp. zn. 30/2023/DIS, dostupná z: [https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/30-2023-DIS\\_M%C5%A0-final.pdf](https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/30-2023-DIS_M%C5%A0-final.pdf), str. 38.

11 Český statistický úřad. *Zaostřeno na ženy a muže 2023*. Online, PDF. Český statistický úřad, 2023. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/docs/107508/d136ba34-31ff-bb5d-cd61-c597cdf4a603/30000223.pdf> [cit. 2024-08-02], str. 53.

12 Lean, Samantha C., a kol. *Advanced maternal age and adverse pregnancy outcomes: A systematic review and meta-analysis*. Online, PDF. PLOS One. 17. 10. 2017. Dostupné z: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5645107/pdf/pone.0186287.pdf> [cit. 2024-08-02].

Z výše uvedeného vyplývá, že napadené ustanovení specificky dopadá na skupinu soudců vymezenou **současně věkem, rodičovstvím** (resp. zejména mateřstvím) a **pohlavím**, protože jen v této kombinaci důvodů může nastat znevýhodnění oproti ostatním skupinám soudců. Jednotlivé důvody každý zvláště totiž v předloženém případě ještě ke znevýhodnění nevedou (např. pouze věk či pouze rodičovství). Ustanovení se na soudce vztahuje tehdy, pokud se mu v určitém věkovém intervalu (věk) narodí dítě (rodičovství), kvůli kterému čerpá mateřskou a rodičovskou dovolenou (pohlaví). Pro tento jev se v teorii ustálilo označení **průsečková diskriminace**.<sup>13</sup>

### Jiná omluvená nepřítomnost v práci

Kromě rodičovské a mateřské dovolené se soudcům a soudkyním mezi šestým a devátým rokem jejich praxe nezapočítá také jiná omluvená nepřítomnost v práci nepřesahující tři měsíce za kalendářní rok. Ostatním soudcům (soudcům s jinou délkou praxe) se tato nepřítomnost započítá.

Omluvenou nepřítomností v práci nejčastěji bývá dočasná pracovní neschopnost, případně ošetřování člena rodiny či poskytování dlouhodobé péče. Existují i další důvody, pro které může někdo být z práce delší dobu omluven,<sup>14</sup> ale ty nemají bližší vazbu na chráněné diskriminační důvody. V případě dočasné pracovní neschopnosti se nabízí souvislost s nepříznivým **zdravotním stavem** či **zdravotním postižením**, v případě ošetřování člena rodiny či dlouhodobé péče se nabízí souvislost s **rodičovstvím** či **rodinným stavem**.

Opět by se tedy jednalo o **průsečkovou diskriminaci** vždy v kombinaci s určitým **věkem**, protože nepřítomnost z těchto důvodů se nezapočítá pouze soudcům ve vymezené době mezi šestým a devátým rokem započitatelné praxe.

S ohledem na to, jakého věkového rozmezí se napadené ustanovení zpravidla dotýká, je pravděpodobné, že častěji se bude jednat o výše uvedenou kombinaci s rodičovstvím (resp. mateřstvím), protože děti se rodí nejčastěji rodičům (matkám) ve věku 30 až 35 let, zatímco délka pracovní neschopnosti narůstá s vyšším věkem.<sup>15</sup> Soudci ve vyšším věku jsou však již zpravidla zařazeni ve vyšším platovém koeficientu, na který se napadené ustanovení o vyloučení zápočtu doby absence nevztahuje.

## II.2 Evropské právo a judikatura Soudního dvora Evropské unie

Na tomto místě bych rád shrnul relevantní prameny evropského práva a rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie, které se vztahují k zákazu diskriminace z důvodu věku, k otázce rovného odměňování žen a mužů a k tomu, zda a jak je možné v rámci odměňování zohlednit dobu absolvované praxe a dobu mateřské či rodičovské dovolené. Není mi známo, že by se Soudní dvůr v minulosti vyjadřoval k tak specifické situaci

13 BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 130–136. ISBN 978-80-7400-618-0.

14 Tzv. překážky v práci na straně zaměstnance, ustanovení § 191 a násl. zákoníku práce.

15 Český statistický úřad. *Zaostřeno na ženy a muže 2023*. Online, PDF. Český statistický úřad, 2023. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/docs/107508/d136ba34-31ff-bb5d-cd61-c597cdf4a603/30000223.pdf> [cit. 2024-08-02], str. 122.

kombinace několika diskriminačních důvodů, jakou představuje napadené ustanovení, nicméně některá jiná jeho rozhodnutí mohou být v dílčích ohledech pro posouzení předloženého případu nápomocna.

**Zákaz diskriminace z důvodu věku** je v právu Evropské unie považován za jednu z obecných zásad.<sup>16</sup> Pro oblast zaměstnávání ho podrobněji vymezuje směrnice Rady 2000/78/ES<sup>17</sup> (rámcová směrnice). Ne každé méně příznivé zacházení z důvodu věku je však diskriminací ve smyslu rámcové směrnice. Její článek 6 odst. 1 totiž říká, že rozdíly v zacházení na základě věku nepředstavují diskriminaci, jestliže jsou v souvislosti s vnitrostátními právními předpisy objektivně a rozumně odůvodněny legitimními cíli (zejména legitimními cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání), a jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné.

**Zásada rovného odměňování žen a mužů** v podobě povinnosti poskytovat ženám a mužům stejnou odměnu za stejnou nebo rovnocennou práci dlouhodobě vychází z primárního evropského práva a tvoří součást základů Evropské unie. Tuto povinnost aktuálně stanoví čl. 157 Smlouvy o fungování Evropské unie (SFEU). Tento článek má přímý horizontální i vertikální účinek.

Povinnost poskytnout ženám a mužům za stejnou práci stejnou odměnu ukládá také směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES.<sup>18</sup> Směrnice členským státům ukládá povinnost upravit ve svých právních řádech zákaz přímé a nepřímé diskriminace z důvodu pohlaví mimo jiné v oblasti odměňování, přičemž diskriminací z důvodu pohlaví se rozumí i jakékoliv méně příznivé zacházení se ženou v souvislosti s těhotenstvím nebo mateřskou dovolenou ve smyslu směrnice Rady 92/85/EHS.<sup>19</sup>

Směrnice 2006/54/ES v článku 15 výslovně stanoví, že žena má mít po skončení mateřské dovolené nárok vrátit se na stejné nebo rovnocenné pracovní místo za podmínek, které nejsou méně příznivé, a že má nárok na prospěch ze zlepšení pracovních podmínek, na které by měla nárok během své nepřítomnosti. Toto zlepšení pracovních podmínek zahrnuje i případné navýšení odměňování v průběhu její nepřítomnosti.

Obdobně směrnice o rovnováze mezi pracovním a rodinným životem<sup>20</sup> v článku 10 odst. 2 stanoví, že pracovníci mají mít právo se po skončení rodičovské dovolené vrátit na stejné nebo rovnocenné pracovní místo za podmínek, které pro ně nejsou méně příznivé, a těžit

---

16 Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 22. 11. 2005, *Mangold*, C-144/04, EU:C:2005:709, bod 75, [curia.europa.eu](http://curia.europa.eu).

17 Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. 11. 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

18 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES, ze dne 5. července 2006, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

19 Směrnice Rady 92/85/EHS, ze dne 19. října 1992, o zavedení opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu a kojících zaměstnankyň.

20 Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158, ze dne 20. června 2019, o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU.

z případného zlepšení pracovních podmínek, na které by měli nárok, kdyby dovolenou nečerpali.

Napadené ustanovení je tak podle mého názoru potenciálně v rozporu s evropským právem, protože soudkyním na mateřské a rodičovské dovolené (v určitém rozmezí započitatelných roků praxe) odpírá zvýšení platu, na které by měly nárok, kdyby mateřskou a rodičovskou dovolenou nečerpaly. Je však potřeba dodat, že délka mateřské i rodičovské dovolené v České republice výrazně překračuje minimální délku obou těchto dovolených, stanovenou evropskými směrnicemi,<sup>21</sup> a jsou velmi dlouhé i v celoevropském srovnání. Napadené ustanovení však vylučuje ze započítání jakoukoli dobu strávenou na mateřské či rodičovské dovolené (pokud k tomu dojde mezi šestým a devátým rokem praxe), a nezohledňuje tak ani minimální délku těchto absencí, kterou stanovují evropské směrnice.

Je nicméně možné namítnout, že zvýšení platu v návaznosti na reálně absolvovanou praxi není totéž jako plošné navýšení odměňování v důsledku např. makroekonomického vývoje či nárůstu mezd v daném odvětví či podniku.

Otázkou **zohlednění délky praxe v návaznosti na odměňování** se Soudní dvůr zabýval opakovaně. Relevantní dostupná judikatura je však staršího data, a nemůže tedy ještě reflektovat případný posun výkladu v důsledku přijetí směrnice 2006/54/ES a směrnice o rovnováze mezi pracovním a rodinným životem.

Soudní dvůr v případě *Danfoss*<sup>22</sup> v roce 1989 konstatoval, že zohlednění počtu odpracovaných let v systémech odměňování je zcela na zaměstnavateli.

Toto své stanovisko Soudní dvůr následně přehodnotil v případě *Nimz*,<sup>23</sup> ve kterém konstatoval, že zaměstnavatel nemá neomezenou volnost při zohledňování délky odpracované praxe, ale že musí prokázat skutečný význam délky praxe při plnění pracovních úkolů.

V případě *Cadman*<sup>24</sup> Soudní dvůr konstatoval, že odměňování podle získaných zkušeností (délky praxe) představuje legitimní cíl, kterého je možné dosáhnout zohledněním délky zaměstnání či služby konkrétního zaměstnance. Delší praxe totiž zpravidla znamená větší zkušenosti, které zaměstnancům umožňují lépe vykonávat jejich povinnosti. Zaměstnavatel tedy obecně nemusí zvlášť prokazovat, že použití tohoto kritéria je způsobilé uvedený cíl dosáhnout, ledaže zaměstnanec předloží skutečnosti, které jsou způsobilé o tom vzbudit závažné pochybnosti.

---

21 Pro mateřskou dovolenou je stanovena minimální délka 14 týdnů, pro rodičovskou dovolenou 4 měsíce.

22 Rozsudek Soudního dvora ze dne 17. 10. 1989, *Danfoss*, C-109/88, EU:C:1989:383, [curia.europa.eu](http://curia.europa.eu).

23 Rozsudek Soudního dvora ze dne 17. 2. 1991, *Nimz*, C-184/89, EU:C:1991:50, [curia.europa.eu](http://curia.europa.eu).

24 Rozsudek velkého senátu Soudního dvora ze dne 3. 10. 2006, *Cadman*, C-17/05, EU:C:2006:633, [curia.europa.eu](http://curia.europa.eu).

V případě *Cadman* je vzhledem k projednávané věci zajímavá část stanoviska generálního advokáta vztahující se k nezapočítání doby mateřské a rodičovské dovolené.<sup>25</sup> Podle generálního advokáta nezapočítání mateřské či rodičovské dovolené do počtu odsloužených let je vždy nepřiměřené, protože negativní dopad na ženy je příliš velký. Soudní dvůr se však ve svém rozhodnutí s názorem generálního advokáta v tomto aspektu neztotožnil. Je nicméně třeba připomenout, že Soudní dvůr o této věci rozhodoval v roce 2006, tedy ještě před účinností směrnice 2006/54/ES i směrnice o sladění pracovního a rodinného života, a je otázkou, zda by za aktuálního stavu evropského práva nerozhodoval jinak.

### II.3 Ústavní právo

K porušení práva na rovné zacházení podle Ústavního soudu dochází, pokud se s různými subjekty, které se nacházejí ve stejné nebo srovnatelné situaci, zachází rozdílným způsobem, aniž by existovaly objektivní a rozumné důvody pro odlišný přístup, tj. pokud odlišnost v zacházení nesleduje legitimní cíl a pokud nejsou použité prostředky přiměřené sledovanému cíli.<sup>26</sup>

Ústavní soud tyto znaky diskriminace ve své novější judikatuře<sup>27</sup> zformuloval do podoby přehledného testu sestávajícího z následujících otázek:

Jde o srovnatelného jednotlivce nebo skupiny?

Je s nimi nakládáno odlišně na základě některého ze zakázaných důvodů?

Je odlišné zacházení dotčenému jednotlivci k tíži?

Je toto odlišné zacházení ospravedlnitelné, tj. sleduje legitimní zájem a je přiměřené?

Domnívám se, že první tři otázky lze vzhledem k výše uvedenému bez dalšího zodpovědět kladně. Napadené ustanovení dopadá méně příznivě na skupinu soudců definovanou <sup>(1)</sup>časně věkem, rodičovstvím a pohlavím (případně věkem a zdravotním stavem) <sup>(2)</sup>ve srovnání s ostatními soudci. <sup>(3)</sup>

<sup>(4)</sup>Srovnatelnou situací je systém zápočtu doby praxe soudce pro účely jeho zařazení do platových koeficientů. Soudcům ve znevýhodněné skupině je napadeným ustanovením odeprána možnost zápočtu praxe fikcí, zatímco ostatním soudcům v jiných platových koeficientech může být daná doba fiktivně započtena.

Zbývá tedy posoudit otázku legitimního cíle a přiměřenosti zvoleného prostředku.

Důvodová zpráva k ZoPL ohledně cíle či účelu napadeného ustanovení nic neuvádí. Vzhledem k tomu, jak je toto ustanovení konstruováno, se nabízí zejména úvaha, že se jím

---

25 Stanovisko generálního advokáta Maduro ve věci *Cadman*, C-17/05, EU:C:2006:333, bod 63, [curia.europa.eu](http://curia.europa.eu).

26 Např. nález Ústavního soudu ze dne 6. 6. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 42/04 (N112/41 SbNU 379; 405/2006 Sb.), bod 26, dostupné z: <http://nalus.usoud.cz>.

27 Např. nález Ústavního soudu ze dne 28. 1. 2014, sp. zn. Pl. ÚS 49/10 (N 10/72 SbNU 111; 44/2014 Sb.), bod 34, dostupné z: <http://nalus.usoud.cz>.



zákonodárce snažil dosáhnout toho, aby začínající soudci svou praxi bezprostředně po nástupu do funkce (po dobu tří let) absolvovali reálně, a nikoli fiktivně zápočtem.

Takový cíl (pokud ho takto zákonodárce skutečně sledoval) podle mého názoru může být legitimní. Souvisí s obecně přijatelným veřejným zájmem na tom, aby mimořádně zodpovědnou roli soudců vykonávali lidé s adekvátní odbornou praxí. Současně souvisí s přijatelným zájmem na tom, aby soudci byli odměňováni v návaznosti na dosaženou praxi a odbornost. Jak uvádím výše, i Soudní dvůr považuje odměňování v návaznosti na délku praxe za v zásadě legitimní.

Je však otázkou, zda tohoto cíle zákonodárce dosahuje rozumnými a přiměřenými prostředky, když očividně zvolil způsob, který se vyznačuje řadou nelogičností, které blíže popisuje ve svém podání navrhovatel.

Hlavní nelogičnost ustanovení (ve vztahu k předpokládanému sledovanému cíli) podle mě spočívá v tom, že nedopadá na všechny začínající soudce, protože zdaleka ne všichni absolvují výše popsanou typickou kariérní cestu tak, aby doba čerstvě po nástupu do funkce soudce spadala do intervalu šesti až devíti let započitatelné praxe. Po novele zákona o soudech a soudcích účinné od roku 2022<sup>28</sup> je tomu tak tím spíše. Dostatečnou odbornost i praxi budoucího soudce má od této novely garantovat roční odborná příprava justičního kandidáta.

V důsledku tak napadené ustanovení nesystémově dopadá pouze na některé soudce – s ohledem na skutečnosti uvedené v části II.1 tohoto vyjádření pak zejména na soudkyně, které v daném intervalu praxe kvůli narození potomka čerpají mateřskou a rodičovskou dovolenou. Takový důsledek je podle mého názoru nepřiměřený. Představuje další (a nadto vcelku arbitrární jen v určitém věkovém intervalu) penalizaci mateřství<sup>29</sup> a přispívá k obtížnosti sladování profesního a rodinného života, které ženy často čelí.<sup>30</sup>

Napadené ustanovení ZoPL je proto podle mého názoru v rozporu s článkem 1 Listiny základních práv a svobod, případně s článkem 3 ve spojení s článkem 28 Listiny.

### III. Závěrečný návrh

Z důvodů výše uvedených se s návrhem navrhovatele ztotožňuji a navrhuji, aby Ústavní soud České republiky rozhodl takto:

**Ustanovení § 31 odst. 5 v části „do níž se nezapočítávají doby uvedené v odst. 4“ zákona č. 236/1995 Sb., o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudů a poslanců Evropského parlamentu, se ruší.**

---

28 Zákon č. 218/2021 Sb., kterým se mění zákon č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích.

29 Termín penalizace mateřství je v sociologii a ekonomii používán pro souhrnné označení negativních důsledků, kterým ženy na pracovním trhu čelí v důsledku mateřství či potenciálního mateřství.

30 Toto mimo jiné potvrzují závěry mého loňského výzkumu *Těhotenství a mateřství na pracovišti* – viz poznámka pod čarou č. 10.

Brno 15. srpna 2024

JUDr. Stanislav Křeček  
veřejný ochránce práv  
(elektronicky podepsáno)