Veřejný ochránce práv
OMBUDSMAN

Věková diskriminace

Mgr. Iva Fellerová Palkovská
Mgr. Eva Nehudková

Odbor rovného zacházení
Kancelář veřejného ochránce práv

Brno, 28. února 2018

© Copyright Veřejný ochránce práv, 2018

Veřejný ochránce práv
OMBUDSMAN

Obsah

- Úvod do problematiky
- Formy diskriminace na příkladech
- Přípustné formy rozlišování na základě věku, přístup k zaměstnání
- Využití dat při prokazování diskriminace
- Případové studie
- Diskriminace za trvání a při skončení pracovního poměru
- Možnosti obrany oběti věkové diskriminace

© Copyright Veřejný ochránce práv, 2018

Veřejný ochránce práv
OMBUDSMAN

Boj s ageismem jako nová výzva

- V euroamerickém prostoru je výraznější boj proti rasismu a sexismu
- Dlouhověkost je nový fenomén – pokrok v medicíně, nízká porodnost, …
- Proces stárnutí se vymyká důrazu na rychlost a výkon; ve společnosti nese negativní obraz
- Stárnutí na sebe váže stereotypy, které souvisí s rolí, která je starším lidem přisuzována

© Copyright Veřejný ochránce práv, 2018

Veřejný ochránce práv
OMBUDSMAN

Výběr jako přirozená lidská vlastnost

- Výběr a rozlišování:
  - soukromý prostor jednotlivce x pracovněprávní vztah

- Zákaz diskriminace v pracovním prostředí
  → vyvážení fakticky nerovného postavení

- Stereotypy se mění v nedůvěru a diskriminaci lidí nad 50 let na pracovním trhu

© Copyright Veřejný ochránce práv, 2018

Veřejný ochránce práv
OMBUDSMAN

Diskriminace v pracovněprávních vztazích

- Zákoník práce → Antidiskriminační zákon

- Zakázané důvody rozlišování (uzavřený výčet!)
  - rasa, etnicita, národnost, pohlaví, sexuální orientace, zdravotní postižení, věk, náboženské vyznání, víra a světonázor

© Copyright Veřejný ochránce práv, 2018

Veřejný ochránce práv
OMBUDSMAN

Věk jako zakázaný důvod rozlišování

- Diskriminační důvody většinou během života neměnné X věk proměnlivý v čase
- Starší věk = nezaměnitelná charakteristika
- Ochrana věku spojeného se znevýhodněním
- K diskriminaci může dojít nejen na základě absolutního věku, ale i relativního věku (věkového rozmezí) – stanovisko GA ve věci Bartsch C-427/06

© Copyright Veřejný ochránce práv, 2018

Veřejný ochránce práv
OMBUDSMAN

Kořeny v Evropské unii

Směrnice Rady 2000/78/ES

- Zákaz věkové diskriminace v pracovněprávních vztazích
- Povinnost zakotvení v právních řádech členských států

Soudní dvůr Evropské unie

- Právní výklad
- Zásada nediskriminace na základě věku ⇒ Obecná zásada EU (rozsudek SDEU ve věci Mangold, C-144/04)

© Copyright Veřejný ochránce práv, 2018

Veřejný ochránce práv
OMBUDSMAN

Formy diskriminace

- Antidiskriminační zákon rozlišuje diskriminaci:
  - PŘÍMOU (zjevnou) a NEPŘÍMOU (skrytou)

- Za diskriminaci považuje také:
  - obtěžování, pronásledování, pokyn a navádění k diskriminaci

© Copyright Veřejný ochránce práv, 2018

Veřejný ochránce práv
OMBUDSMAN

Odstupné

Zaměstnavatel uzavřel s odborovou organizací kolektivní smlouvu, ve které upravil odstupné nad rámec své zákonné povinnosti. Zaměstnanci, kteří u zaměstnavatele odpracovali více než třicet let, mají nárok na **odstupné ve výši čtrnáctinásobku průměrného měsíčního výdělku**.

Bod 2.6.7 kolektivní smlouvy: "Odstupné dle bodu 2.6.2 [pozn. smluvní odstupné] náleží zaměstnancům, kterým ještě **v okamžiku skončení pracovního poměru nevznikl nárok na starobní důchod**.“

© Copyright Veřejný ochránce práv, 2018

Odstupné

"Odstupné dle bodu 2.6.2 [pozn. smluvní odstupné] náleží zaměstnancům, kterým ještě **v okamžiku skončení pracovního poměru nevznikl nárok na starobní důchod**.“

- **Přímá diskriminace**
  - Kritériem je nárok na starobní důchod, ne přímo věk
  - ALE nárok na starobní důchod vzniká mj. po dosažení určitého věku, s věkem tudíž přímo souvisí
    - To potvrzuje i rozsudek Soudního dvora EU ve věci Ole Andersen, C-499/08

© Copyright Veřejný ochránce práv, 2018

Veřejný ochránce práv
OMBUDSMAN

Snížení osobního příplatku

Zaměstnavatel rozhodl, že zaměstnancům se souběžnými příjmy bude snížen osobní příplatek o 50 %.

Toto pravidlo dopadlo především na osoby pobírající starobní důchod.

© Copyright Veřejný ochránce práv, 2018

Veřejný ochránce práv
OMBUDSMAN

Snížení osobního příplatku

Snížení osobního příplatku osobám se souběžným příjmem

(zpráva ochránce 107/2011/DIS: http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/1240)

- **Nepřímá diskriminace**
  - Kritérium je neutrální, není přímo navázané na věk
  - Ale dopadá převážně na starobní důchodce, tedy na starší osoby

© Copyright Veřejný ochránce práv, 2018

Veřejný ochránce práv
OMBUDSMAN

Šikana?

Paní Alena se znelíbila své nadřízené. Ta paní Aleně

- zadávala práci navíc, která nebyla nijak ohodnocena a obvykle se jednalo o vágně zadané banální úkoly,
- vytvářela vůči ní nepřátelské prostředí – pozdě jí předala mzdový výměr, verbálně ji a jiné starší pracovnice ponižovala před ostatními pracovníky katedry, např. na poradách, a podobně,
- bezdůvodně jí poslala na mimořádnou lékařskou prohlídku,
- spolu s jedním dalším starším kolegou je jako jediné nevybrala pro jazykový kurz.

© Copyright Veřejný ochránce práv, 2018

Veřejný ochránce práv
OMBUDSMAN

Šikana?

Případ paní Aleny (zpráva ochránce 134/2013/DIS: http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/3576)

- **Obtěžování**
  - Je definováno jako
    - vytváření nepřátelského prostředí nebo
    - nežádoucí chování, které může být vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností (*quid pro quo*),
    - pokud souvisí s diskriminačním důvodem.

© Copyright Veřejný ochránce práv, 2018

Veřejný ochránce práv
OMBUDSMAN

Výpověď!

Zaměstnavatel předložil několika zaměstnancům v důchodovém věku dohodu o skončení pracovního poměru s tím, že na pracovišti je potřeba provést generační obměnu. Někteří ji podepsali, jeden ze zaměstnanců ji podepsat odmítl. Zaměstnavatel tím byl rozčilen. Když po čase na pracoviště přišla inspekce práce zkontrolovat dodržování povinnosti rovného zacházení, zaměstnavatel si byl jist, kdo ji poslal.

Nakonec tento zaměstnanec dostal výpověď pro nadbytečnost. Nedostal ani mimořádné odměny na konci roku, které dostali všichni ostatní zaměstnanci.

© Copyright Veřejný ochránce práv, 2018

Veřejný ochránce práv
OMBUDSMAN

Výpověď!

Nepřiznání odměn a výpověď kvůli tomu, že se zaměstnanec bránil, nepodepsal dohodu o skončení pracovního poměru a podal podnět inspekci práce

- **Pronásledování**
  - Uplatnění práv podle ADZ nemá předepsanou formu
  - Zákaz pronásledování platí i po skončení pracovního poměru
  - Viz rozsudek Soudního dvora EU ve věci Belinda Jane Coote, C-185/97

© Copyright Veřejný ochránce práv, 2018

Veřejný ochránce práv
OMBUDSMAN

Vydání kreditní karty

Manželé Procházkovi (oba starší 70 let) žádali banku o vydání kreditní karty. Žádost jim pracovník u přepážky zamítl, přestože uvedli, že mají dostatečné finanční prostředky. Pracovník sdělil, že s tím nejde nic dělat, protože interní instrukce banky neumožňují vydat kreditní kartu osobě starší 70 let.

© Copyright Veřejný ochránce práv, 2018

Veřejný ochránce práv
OMBUDSMAN

Vydání kreditní karty

Zamítnutá žádost o vydání kreditní karty s poukazem na interní pravidla/pokyny

- zpráva ochránce 117/2012/DIS: http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/1330;
- navazující výzkum na dostupnost finančních služeb pro seniory: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Vyzkum/Vyzkum_financni-sluzby-pro-seniory_grafika.pdf)

- **Pokyn k diskriminaci**
  - Zneužití podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby

© Copyright Veřejný ochránce práv, 2018

Veřejný ochránce práv
OMBUDSMAN

Petice

Rodiče zaslali petici řediteli školy, ve které žádali, aby jejich děti ve škole neučily učitelky „pokročilého důchodového věku“.

© Copyright Veřejný ochránce práv, 2018

Veřejný ochránce práv
OMBUDSMAN

Petice

Rodiče zaslali petici řediteli školy, ve které žádali, aby jejich děti ve škole neučily učitelky „pokročilého důchodového věku“.

(zpráva ochránce 5505/2014/VOP: http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/3890)

- **Navádění k diskriminaci**
  - Přesvědčování, utvrzování nebo podněcování k diskriminaci

© Copyright Veřejný ochránce práv, 2018

Veřejný ochránce práv
OMBUDSMAN

Přípustné rozlišování na základě věku

- Jsou splněny podmínky pro rozdílné zacházení stanovené v zákoně +

➢ V pracovněprávní oblasti: *je k tomu* ***věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené.***

➢ V ostatních oblastech: *jednání je objektivně odůvodněno* ***legitimním cílem*** *a prostředky k jeho dosažení jsou* ***přiměřené*** *a* ***nezbytné****.*

© Copyright Veřejný ochránce práv, 2018

Veřejný ochránce práv
OMBUDSMAN

Pozitivní akce pro osoby 50+

Opatření, jehož cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody plynoucí z příslušnosti osoby k určité věkové skupině

- MUSÍ mít za cíl posílit rovné zacházení a rovné příležitosti
- NESMÍ vést k upřednostnění osoby, jejíž kvality nejsou vyšší pro výkon zaměstnání, než mají ostatní současně posuzované osoby

© Copyright Veřejný ochránce práv, 2018

Veřejný ochránce práv
OMBUDSMAN

Čl. 6 směrnice 2000/78/ES

- Členské státy mohou stanovit, 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**.

© Copyright Veřejný ochránce práv, 2018

Veřejný ochránce práv
OMBUDSMAN

Čl. 6 směrnice 2000/78/ES

Tyto rozdíly v zacházení mohou zahrnovat zejména:

- a) stanovení **zvláštních podmíne**k pro mladé pracovníky, starší osoby a osoby s pečovatelskými povinnostmi za účelem podpory jejich pracovního začlenění nebo zajištění jejich ochrany;
- b) stanovení **minimálních podmínek věku**, odborné praxe nebo let služby pro přístup k zaměstnání nebo k určitým výhodám spojeným se zaměstnáním;
- c) stanovení **maximálního věku pro přijetí**, který je založen na požadavcích dotyčného pracovního místa na odbornou přípravu nebo na potřebě přiměřené doby zaměstnání před odchodem do důchodu.

© Copyright Veřejný ochránce práv, 2018

Veřejný ochránce práv
OMBUDSMAN

Přístup k zaměstnání

- přípustné rozlišování při náboru
- inzerce
- věkové hranice
- obrana, prokazatelnost

© Copyright Veřejný ochránce práv, 2018

Veřejný ochránce práv
OMBUDSMAN

Přípustné rozlišování na základě věku při náboru

- Diskriminací není rozdílné zacházení z důvodu věku, pokud je
  - vyžadována podmínka minimálního věku, odborné praxe nebo doby zaměstnání, která je pro přístup k určitým právům a povinnostem spojeným se zaměstnáním nezbytná
  - vyžadováno odborné vzdělávání, které je nepřiměřeně dlouhé vzhledem k datu, kdy uchazeč o zaměstnání dosáhne důchodového věku
  - § 6 odst. 1 ADZ

© Copyright Veřejný ochránce práv, 2018

„Hledáme mladé kolegy na pozici …“

Veřejný ochránce práv
OMBUDSMAN

Pracovní inzerce

- Porušení práva na rovné zacházení při uplatňování práva na zaměstnání - § 4 zák. o zaměstnanosti
- Přestupek dle § 139, resp. 140 zák. o zaměstnanosti

„Jste mladý a aktivní? Máte rád výzvy?“

„Pracovní technik, práce na částečný úvazek, praxe nejméně 20 let v oboru.“

„Do našeho mladého kolektivu hledáme nové nadšené kolegy.“

© Copyright Veřejný ochránce práv, 2018

Veřejný ochránce práv
OMBUDSMAN

Pracovní inzerce

- SDEU – Feryn, C-54/07
  - ředitel společnosti Feryn v rozhovoru pro noviny řekl, že nechce zaměstnávat Maročany
  - dle SDEU se jedná o přímou diskriminaci, jelikož veřejné prohlášení může odradit některé uchazeče od toho, aby se přihlásili, a tudíž představuje překážku jejich přístupu na trh práce

© Copyright Veřejný ochránce práv, 2018

Veřejný ochránce práv
OMBUDSMAN

Věkové limity

- SDEU – Colin Wolf proti Stadt Frankfurt am Main, C-229/08.
  - maximální věková hranice 30 let pro přijímání na pracovní místa ve střední technické složce hasičů
  - důvod/cíl věkového omezení – zajištění operační schopnosti a řádného fungování služby profesionálních hasičů (věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce - § 6 odst. 3 ADZ)
  - omezení je přiměřené a nezbytné, protože u hasičů je mimořádně vysoká fyzická kondice potřebná a je prokázáno, že s vyšším věkem se kondice snižuje

© Copyright Veřejný ochránce práv, 2018

Veřejný ochránce práv
OMBUDSMAN

Věkové limity

- SDEU – Reinhard Prigge, Michael Fromm, Volker Lambach proti Deutsche Lufthansa AG, C-447/09
  - kolektivní smlouva stanovila, že pilotům automaticky skončí pracovní poměr při dosažení 60 let, ač právní úprava umožňovala pilotům létat až do 65 let
  - SDEU uznal, že obdobně jako u hasičů je zde požadavek na fyzickou zdatnost
  - omezení kolektivní smlouvou na 60 let už jako legitimní neshledal – nejedná se o opatření nutné pro veřejnou bezpečnost a pro ochranu zdraví

© Copyright Veřejný ochránce práv, 2018

Veřejný ochránce práv
OMBUDSMAN

Věkové limity

- SDEU – Mario Vital Pérez v. Ayuntamiento de Oviedo, C-416/13.
  - maximální věk pro přijetí k policii 30 let, jednou z dalších podmínek bylo splnění náročných fyzických zkoušek
  - požadavek určité fyzické kondice a zachování vyvážené věkové struktury policejního sboru jsou požadavky legitimní
  - ani jeden z požadavků nelze považovat za přiměřený nebo nezbytný

© Copyright Veřejný ochránce práv, 2018

Veřejný ochránce práv
OMBUDSMAN

Jak se bránit proti nepřijetí do zaměstnání?

- Zeptat se na důvody, proč mě nevybrali
- Je třeba co nejdříve – zaměstnavatel může později podklady k výběrovému řízení zničit
- inspekce práce, soud

→ *Nahrávka výběrového řízení je přípustným důkazem v civilním soudním řízení (nález ÚS sp. zn. II. ÚS 1774/14)*

© Copyright Veřejný ochránce práv, 2018

Veřejný ochránce práv
OMBUDSMAN

Důkazní břemeno ve sporech týkajících se přijímání do zaměstnání

- Obecně žalobce prokazuje méně příznivé zacházení a tvrdí, že bylo motivováno diskriminačním důvodem, a žalovaný prokazuje, že důvody byly jiné
- Ve věcech přijímání do zaměstnání není sama o sobě podezřelá okolnost že byl vybrán některý z kandidátů (např. muž a ne žena, mladší a ne starší osoba, …) - *nález III.ÚS 880/15*
- K přenesení důkazního břemene je potřeba tvrdit další okolnosti

© Copyright Veřejný ochránce práv, 2018

Veřejný ochránce práv
OMBUDSMAN

Kdy je výběrové řízení podezřelé?

- Podle britské judikatury je potřeba kromě neúspěchu dokázat i další relevantní okolnosti: např. neférový průběh konkurzu, horší kvalifikaci přijatého kandidáta, jiné podezřelé okolnosti,…
- Když zaměstnavatel mlčí – rozsudek SDEU *Galina Meister*, C- 415/10
- Když zaměstnavatel zruší výběrové řízení a vzápětí ho vyhlásí znovu - např. rozsudek NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 246/2008

© Copyright Veřejný ochránce práv, 2018

Veřejný ochránce práv
OMBUDSMAN

Úskalí diskriminace při náboru

- Nábor není tak často předmětem soudního rozhodování jako podmínky a propuštění z práce.

  Důvodem může být obtížná prokazatelnost.

- Finanční nároky z diskriminace se promlčují v tříleté lhůtě – **jak dlouho má a může zaměstnavatel uchovávat podklady z výběrového řízení?**

© Copyright Veřejný ochránce práv, 2018

Veřejný ochránce práv
OMBUDSMAN

Nelehký úděl zaměstnavatele

- Zpráva ochránce sp. zn. 151/2012/DIS: **Je na zaměstnavateli, aby řádně uchovával veškeré relevantní podklady z výběrového řízení** tak, aby byl schopen vyvrátit případné podezření na diskriminační jednání. (dostupné z: http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/1162)
- Inspirace např. z Německa (nárok písemně u zaměstnavatele do 2 měsíců od výběrového řízení, poté do 3 měsíců může podat žalobu)

© Copyright Veřejný ochránce práv, 2018

Veřejný ochránce práv
OMBUDSMAN

Diskriminace z důvodu věku za trvání pracovního poměru

Typicky se může jednat o:

- diskriminaci v odměňování
- obtěžování, pronásledování, pokyn či navádění k diskriminaci
- opakované pracovní smlouvy na dobu určitou

© Copyright Veřejný ochránce práv, 2018

Odměňování

- *veškerá plnění, peněžitá nebo nepeněžitá, opakující se nebo jednorázová, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována osobě při závislé činnosti (§ 5 odst. 1 ADZ)*

Rozsudek SDEU C-17/05 Candman:

- Zaměstnavatel může odměnit nabyté zkušenosti zaměstnanců (zohlednit počet odsloužených let).
- Jiná situace nastane, pokud zaměstnanec předloží skutečnosti, které založí pochybnosti o systému odměňování z hlediska diskriminace.

© Copyright Veřejný ochránce práv, 2018

Veřejný ochránce práv
OMBUDSMAN

Plat na základě věku, nikoli odsloužených let

- SDEU: Hennigs (C-297/10, C-298/10): určení základního platového stupně zaměstnance ve veřejné službě na základě věku při nástupu do zaměstnání překračuje meze toho, co je nezbytné a přiměřené k dosažení legitimního cíle
- SDEU: Hütter (C-88/08): diskriminační je právní úprava, která zavádí rozdíl v zacházení s osobami v závislosti na věku, v němž absolvovaly odbornou praxi

© Copyright Veřejný ochránce práv, 2018

Veřejný ochránce práv
OMBUDSMAN

Diskriminační ustanovení kolektivní smlouvy

- 7707/2015/VOP: Pokud kolektivní smlouva přiznává smluvní **odstupné pouze těm zaměstnancům, kterým nevznikl nárok na starobní důchod**, a toto rozdílné zacházení nemá věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce, jedná se o přímou diskriminaci z důvodu věku.
- 1966/2016/VOP: 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, je v rozporu se zásadou rovného zacházení.

© Copyright Veřejný ochránce práv, 2018

Veřejný ochránce práv
OMBUDSMAN

…nebo jiného interního dokumentu

Dokument vydaný ředitelkou pod názvem Institucionální mzdové rozpočty oddělení stanovil:

V hlavním pracovním poměru je věková hranice pro zaměstnávání pracovníků na plný pracovní úvazek 65 let, od 65 – 70 let je možné zaměstnávat na poloviční úvazek a od 70 let pouze na úvazek 0,1 a věková hranice pro výkon funkce vedoucího oddělení je 65 let.

- 898/2015/VOP – dosud neskončený případ

© Copyright Veřejný ochránce práv, 2018

Veřejný ochránce práv
OMBUDSMAN

Obtěžování – případy VOP

134/2013/DIS: http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/3576

- Šikana, případně nerovné zacházení ze strany zaměstnavatele nemusí spočívat pouze v uplatňování nezákonných požadavků, ale též v excesivním či selektivním uplatnění jinak zákonného jednání.

5153/2014/VOP:

- Pro nabytí důvodného podezření o spáchání přestupku v oblasti rovného zacházení není třeba, aby šikanu či diskriminaci potvrdila více než polovina zaměstnanců kontrolního vzorku.

© Copyright Veřejný ochránce práv, 2018

Veřejný ochránce práv
OMBUDSMAN

Připomenutí rozsudku Mangold

- Německá právní úprava umožňovala neomezené uzavírání pracovních smluv na dobu určitou s pracovníky staršími 52 let
- Podpora zaměstnanosti osob nad 52 let je legitimním cílem, ale **opatření není přiměřené a nezbytné** (odepření stabilního zaměstnání)
- SDEU povýšil zákaz diskriminace na základě věku na **obecnou zásadu práva Společenství** (dodržování se vyžaduje bez ohledu na uplynutí lhůty poskytnuté členským státům k provedení směrnice 2000/78)

© Copyright Veřejný ochránce práv, 2018

Veřejný ochránce práv
OMBUDSMAN

Kritika a další vývoj

- Bartsch (C-427/06): vdovský důchod v případech, kdy je vdova nebo vdovec o méně než 15 let mladší než bývalý zaměstnanec
- SDEU: odklon od závěru v případu Mangold: zákaz diskriminace na základě věku lze na základě evropského práva obecně aplikovat jen v oblasti působnosti směrnice 2000/78

© Copyright Veřejný ochránce práv, 2018

Veřejný ochránce práv
OMBUDSMAN

Vývoj po uplynutí transpoziční lhůty

- Kücükdeveci (C-555/07): diskriminační právní úprava, podle které se pro účely výpočtu výpovědní doby nepřihlíží k době zaměstnání dosažené zaměstnancem před dovršením věku 25 let
- SDEU: směrnice 2000/78 pouze konkretizuje zásadu rovného zacházení, aniž by ji sama zakotvovala; zásada zákazu diskriminace na základě věku je obecnou zásadou práva Unie

© Copyright Veřejný ochránce práv, 2018

Veřejný ochránce práv
OMBUDSMAN

Skončení pracovního poměru

- případ, který řešila ochránkyně a je u odvolacího soudu
- zkušební doba, nadbytečnost vs. diskriminace
- žaloba na neplatnost výpovědi vs. antidiskriminační žaloba

© Copyright Veřejný ochránce práv, 2018

Veřejný ochránce práv
OMBUDSMAN

Skončení pracovního poměru – případ vyšších soudních úřednic

- Zpráva 8024/2014/VOP: http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/3710

➢ Zaměstnavatel je povinen dodržet meze stanovené vnitrostátní právní úpravou. Rozvázání pracovního poměru odporující zákazu diskriminace na základě věku nemůže být ospravedlnitelné jako pozitivní opatření ve vztahu k mladším zaměstnankyním, které mají nezletilé děti.

© Copyright Veřejný ochránce práv, 2018

Veřejný ochránce práv
OMBUDSMAN

Případ vyšších soudních úřednic – rozsudek okresního soudu v Blansku (12 C 374/2015)

- V rozhodném období byl rozvázán poměr s 9 zaměstnankyněmi a všechny byly starší 60 let.
- Zaměstnavatel při výběru nadbytečných zaměstnankyň postupoval diskriminačně, proto je výpověď žalobkyně neplatná.
- Soud jako diskriminační hodnotí také nepřiznání odměn třem zaměstnankyním, které odmítly podepsat dohodu o rozvázání pracovního poměru, argumentace zaměstnavatele je účelová.
- **Rozsudek není pravomocný, žalovaný se odvolal.**

© Copyright Veřejný ochránce práv, 2018

Veřejný ochránce práv
OMBUDSMAN

Skončení pracovního poměru

Ust. § 66 odst. 1 ZP: *„Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu.“*

X

„Okolnost, že zaměstnavatel zruší pracovní poměr ve zkušební době i bez udání důvodu, sama o sobě nevylučuje, že jde o diskriminační rozvázání pracovního poměru.“ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008

© Copyright Veřejný ochránce práv, 2018

Skončení pracovního poměru

Nadbytečnost ve smyslu ust. § 52 písm. c) ZP

V řízení o neplatnost výpovědi nemá soud možnost přezkoumávat výběr konkrétního zaměstnance (rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 2358/2011). **Zaměstnavatel však při výběru nadbytečného zaměstnance nesmí postupovat diskriminačně.**

- Jak věkovou diskriminaci prokázat?
  - Nález II. ÚS 1609/08: Statistika propuštěných a přijatých zaměstnanců v závislosti na věku

© Copyright Veřejný ochránce práv, 2018

Veřejný ochránce práv
OMBUDSMAN

Skončení pracovního poměru

- **Žaloba na neplatnost** rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou - § 72 ZP
  - Do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit
- **Náhrada škody** v případě protiprávního rozvázání pracovního poměru
  - Odpovědnost zaměstnavatele za škodu je dána i tehdy, kdy zaměstnanec z důvodu šikany ukončí pracovní poměr dohodou – Rozsudek NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 2204/2011
- **Antidiskriminační žaloba**

© Copyright Veřejný ochránce práv, 2018

Veřejný ochránce práv
OMBUDSMAN

Žaloba na neplatnost
X
antidiskriminační žaloba

- Žaloba na neplatnost rozvázání pracovního poměru s námitkou diskriminace
  - 2 měsíce ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit
  - určení neplatnosti
- Antidiskriminační žaloba
  - 3 roky
  - upuštění od diskriminace, odstranění následků, přiměřené zadostiučinění (omluva), náhrada nemajetkové újmy v penězích

© Copyright Veřejný ochránce práv, 2018

Veřejný ochránce práv
OMBUDSMAN

Možnosti obrany oběti věkové diskriminace

© Copyright Veřejný ochránce práv, 2018

Veřejný ochránce práv
OMBUDSMAN

1. Antidiskriminační žaloba soudu

- ✚ široký výčet nároků, obrácené důkazní břemeno (ne VŽDY!)
- ▬ délka soudního řízení, nejistota výsledku, soudní poplatek, náklady řízení

2. Podnět správnímu orgánu

- ✚ zdarma, rozsáhlá vyšetřovací oprávnění, nutná součinnost, rychlost kontroly, mlčenlivost orgánu o podateli
- ▬ podatel není účastníkem, nedostatek důkazů, pokuta do státního rozpočtu

Veřejný ochránce práv
OMBUDSMAN

3. Alternativní řešení sporů (mediace)

- ✚ dobrovolnost, rychlost, neformálnost, diskrétnost, mlčenlivost všech stran o průběhu a výsledku
- ▬ dohoda o mediaci není právně vynutitelná

4. Podnět veřejnému ochránci práv (ombudsmanovi)

- ✚ zdarma, neformálnost, rychlost, zkušenost, stanoviska jako důkaz v případném soudním řízení
- ▬ soukromé subjekty nemusí ochránci poskytovat žádné informace, závěry ochránce nejsou právně vynutitelné

Shrnutí

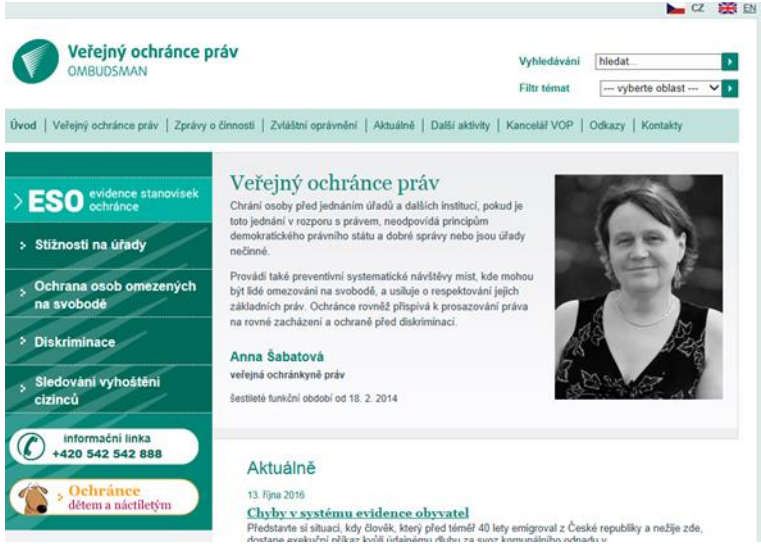
Veřejný ochránce práv
OMBUDSMAN

- Diskriminace může mít **řadu forem**; znevýhodnění kvůli pobírání starobního důchodu = přímá diskriminace z důvodu věku
- Existují **přípustné formy rozdílného zacházení** z důvodu věku, zákonodárce může přijmout opatření v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, zaměstnavatel tak sám učinit nemůže.
- K diskriminaci může dojít **ve všech fázích pracovního poměru**.
- Zaměstnavatel si **může vybrat nadbytečné zaměstnance**, ale **kritériem nesmí být věk**, jinak je výpověď **neplatná**.
- **Klíčovým ukazatelem je podle ÚS statistika** přijatých a propuštěných zaměstnanců v závislosti na jejich věku.

© Copyright Veřejný ochránce práv, 2018

Veřejný ochránce práv
OMBUDSMAN

http://www.ochrance.cz
http://eso.ochrance.cz/



www.facebook.com: Veřejný ochránce práv – ombudsman
www.twitter.com/ochranceprav

© Copyright Veřejný ochránce práv, 2018

Veřejný ochránce práv
OMBUDSMAN

Děkujeme za pozornost a zveme Vás na film …

Mgr. Eva Nehudková
tel. 542 542 367
eva.nehudkova@ochrance.cz

Mgr. Iva Fellerová Palkovská
tel. 542 542 247
iva.palkovska@ochrance.cz

Kancelář veřejného ochránce práv
Údolní 39
602 00 Brno

© Copyright Veřejný ochránce práv, 2018