



Zpráva o šetření

ve věci odvolání z vedoucí funkce a následného skončení pracovního poměru na dobu určitou před uplynutím sjednané doby jeho trvání

V roce 2014 se na mě obrátila paní A., bytem xxx (dále jen „stěžovatelka“), s podnětem, v němž namítala diskriminaci z důvodu věku v souvislosti se skončením pracovního poměru u Ministerstva zdravotnictví (dále jen „zaměstnavatel“ nebo „MZ ČR“). Zaměstnavatel odvolal stěžovatelku z vedoucí funkce ještě před uplynutím sjednané doby dle pracovní smlouvy uzavřené na dobu určitou a její místo obsadil výrazně mladší kolegyní s kratší profesní praxí. Krátce nato stěžovatelce zaměstnavatel sdělil, že pro ni nemá práci odpovídající její kvalifikaci a navrhl jí dohodu o rozvázání pracovního poměru. Stěžovatelka dohodu podepsala, poté však zjistila, že MZ ČR zároveň v téže době vyhlásilo výběrové řízení na jiné pracovní místo, pro které podle svého názoru splňovala kvalifikační předpoklady, aniž by jí toto místo zaměstnavatel nabídl. Stěžovatelka svůj podnět nejprve adresovala Oblastnímu inspektorátu práce pro hlavní město Prahu (dále jen „OIP“), který však pochybení nekonstatoval. Stěžovatelka byla přesto přesvědčena o tom, že skrytým důvodem jejího odvolání z funkce, jehož důsledkem byl i následný odchod ze zaměstnání, byl její věk. Proto chtěla, abych tuto věc prošetřila.

A. Předmět a výsledek šetření

Zabývala jsem se věcí komplexně ve všech souvislostech, přičemž za zásadní jsem považovala dvě otázky:

- (1) zda se zaměstnavatel stěžovatelky dopustil diskriminace z důvodu věku, když ji odvolal z funkce bez udání důvodu, a
- (2) zda to, že zaměstnavatel stěžovatelce poté nenabídl jiné pracovní místo (a místo toho jí nabídl rozvázání pracovního poměru dohodou), nebylo důsledkem či pokračováním diskriminačního jednání v podobě dalšího skutku.

A.1 Odvolání z funkce

Ustanovení § 73 a násl. zákoníku práce umožňují odvolat vedoucího zaměstnance z pracovního místa bez uvedení důvodu. To však neplatí absolutně, neboť v souladu s judikaturou Nejvyššího soudu i na odvolání vedoucího zaměstnance dopadá zákaz diskriminace.

V posuzovaném případě zaměstnavatel stěžovatelku odvolal bez udání důvodu. Stěžovatelka tvrdí, že zaměstnavatel jí předtím nesdělil žádné výhrady k její dosavadní práci a myslí si, že důvodem odvolání byl její věk (59 let), protože zaměstnavatel dosadil na její pozici o 31 let mladší kolegyni s krátkou praxí ve veřejné správě.

Zabývala jsem se proto otázkou, zda bylo odvolání motivováno věkem stěžovatelky.

Důvod odvolání stěžovatelky však zaměstnavatel neuvedl ani na mou výzvu – diskriminaci z důvodu věku se proto mým šetřením nepodařilo ani prokázat, ani vyvrátit.



V soudním řízení týkajícím se diskriminace z důvodu věku v pracovní oblasti se uplatní sdílené důkazní břemeno.¹ V tomto případě by tak bylo na stěžovatelce jako případné žalobkyni, aby prokázala, že s ní bylo zacházeno méně příznivě, a tvrdila, že důvodem tohoto méně příznivého zacházení byl její věk. Na straně žalované (zaměstnavatel) by pak bylo, aby prokázal, že méně příznivé zacházení bylo motivováno jiným nezakázaným důvodem.

A.2 Nenabídnutí pracovního místa a rozvázání pracovního poměru dohodou

Ustanovení § 73a zákoníku práce ukládá zaměstnavateli povinnost nabídnout zaměstnanci odvolanému z vedoucího místa jiné pracovní místo odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci (tzv. „nabídková povinnost“). Teprve pokud takové místo zaměstnavatel nemá, nebo je zaměstnanec odmítne, zakládá to výpovědní důvod na straně zaměstnavatele dle ustanovení § 52 odst. c) tohoto zákona, tj. nadbytečnost zaměstnance².

Dohoda o rozvázání pracovního poměru se řídí ustanovením § 49 zákoníku práce³. Podle odstavce 1 tohoto ustanovení pracovní poměr skončí sjednaným dnem. Může tedy skončit i přede dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě na dobu určitou.

Pracovní poměr stěžovatelky odvoláním neskončil a zaměstnavatel měl ze zákona nabídkovou povinnost. Na MZ ČR v té době existovala minimálně dvě volná místa. Zaměstnavatel však stěžovatelce žádné pracovní místo nenabídl a naopak jí navrhl dohodu o rozvázání pracovního poměru poté, co ji písemně informoval, že pro ni pracovní místo odpovídající jejímu zdravotnímu stavu a kvalifikaci ve smyslu ustanovení § 73a zákoníku práce nemá. Stěžovatelka nakonec dohodu podepsala.

Zabývala jsem se otázkou, zda zaměstnavatel měl v předmětné době volné pracovní místo, které by odpovídalo zdravotnímu stavu a kvalifikaci stěžovatelky, a pokud ano, zda skutečnost, že jí žádné z takových volných míst (pokud by odpovídající pracovní místa existovala) nenabídl, byla diskriminací z důvodu věku.

Zaměstnavatel mi na otázku ohledně volných míst, která by odpovídala zdravotnímu stavu a kvalifikaci stěžovatelky, přímou odpověď neposkytl a OIP se ve svém dopisu adresovaném stěžovatelce omezil pouze na konstatování, že „zaměstnavatel předložil při kontrole prohlášení, že odpovídající pracovní pozici neměl a toto doložil výpisem volných

1 ustanovení § 133a písm. a) zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „o. s. ř.“)

2 Ustanovení § 73a zákoníku práce: „Odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí; zaměstnavatel je povinen tomuto zaměstnanci navrhnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně platí, že je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c); odstupné poskytované zaměstnanci při organizačních změnách náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance v souvislosti se zrušením tohoto místa v důsledku organizační změny.“

3 Ustanovení § 49 zákoníku práce: „(1) Dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na rozvázání pracovního poměru, končí pracovní poměr sjednaným dnem, (2) Dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být písemná, (3) Každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru.“



a inzerovaných pozic na stránkách MZ ČR“, aniž by uvedl jakékoli podrobnosti a vysvětlení. Kvůli absenci bližšího vysvětlení se mi nepodařilo zjistit, zda zaměstnavatel vhodné místo pro stěžovatelku měl. Proto jsem ani u tohoto skutku nemohla dospět k jinému závěru, než že diskriminaci nelze prokázat. I ohledně této otázky jsou podle mého názoru naplněny podmínky ustanovení § 133a o. s. ř. Viz shora pod bodem A.1.

B. Skutková zjištění

B.1 Tvzení stěžovatelky

Stěžovatelka měla být zaměstnána u MZ ČR v pracovním poměru na dobu určitou podle pracovní smlouvy od 16. 7. 2013 do 31. 8. 2014. Byla zaměstnána v odboru mezinárodních věcí a Evropské unie, přičemž současně s nástupem do zaměstnání byla pověřena funkcí vedoucí oddělení a zastupováním ředitelky odboru, která v té době nastupovala na mateřskou dovolenou.⁴ Ještě před uplynutím sjednané doby však byla náhle (a pro ni nečekaně) odvolána z funkce bez udání důvodu s tím, že průběh událostí byl následující: dne 19. března 2014 obdržela stěžovatelka od svého tehdejšího zaměstnavatele písemné sdělení, že dnem 21. března 2014 ministr zdravotnictví zrušil její pověření řídit odbor mezinárodních věcí a Evropské unie Ministerstva zdravotnictví, téhož dne byla rovněž písemně odvolána z vedoucího pracovního místa vedoucí oddělení bilaterální spolupráce a mezinárodních organizací odboru mezinárodních věcí a Evropské unie Ministerstva zdravotnictví. Dne 20. března 2014 obdržela stěžovatelka další písemnost, v níž jí zaměstnavatel sdělil, že pro ni nemá jinou práci odpovídající jejímu zdravotnímu stavu a kvalifikaci, a že tím došlo do doby skončení pracovního poměru k překážce v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 zákoníku práce.⁵ Krátce poté zaměstnavatel stěžovatelce nabídl uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru ke dni 31. března 2014. Stěžovatelka dohodu podepsala, aniž by podle svého tvrzení měla dostatek času na rozmyšlenou. Jak uvedla ve svém podání, byla v té době pod psychickým tlakem v důsledku pro ni nepříjemné situace a cítila se být k dohodě svým zaměstnavatelem *de facto* dotlačena. Především ale v tu chvíli neviděla jiné řešení.

Stěžovatelka ve svém podnětu zdůraznila, že si je sice vědoma skutečnosti, že k odvolání z funkce může dojít podle platné právní úpravy bez udání důvodu, nicméně ji žádný důvod (kromě věku) k odvolání nenapadá. Uvedla, že za celou dobu svého působení u tohoto zaměstnavatele jí nebyla adresována žádná výtka (ústní ani písemná), a že dokonce 3x obdržela finanční odměnu (naposledy v měsíci březnu 2014, tj. v témže měsíci, kdy byla odvolána z funkce a kdy skončil její pracovní poměr). Kolegyně, která stěžovatelku nahradila ve vedoucí funkci, měla navíc podle tvrzení stěžovatelky nižší kvalifikaci a praxi ve státní správě měla ve srovnání se stěžovatelkou zanedbatelnou (necelý rok).

Stěžovatelka dále uvedla, že absolvovala vstupní lékařskou prohlídku u závodního lékaře MZ ČR, který konstatoval její plnou způsobilost k výkonu práce. Po celou dobu zaměstnání u tohoto zaměstnavatele dle svých slov nebyla v pracovní neschopnosti. Tvrzení, že jinou

4 V té době byl ministrem zdravotnictví ještě MUDr. Martin Holcát, MBA.

5 Kopie těchto písemností jsou založeny ve spisu.



práci odpovídající kvalifikaci stěžovatelky její bývalý zaměstnavatel v té době neměl, bylo podle stěžovatelky lživé. Stěžovatelka uvádí, že taková místa na MZ ČR prokazatelně byla.

Dle tvrzení stěžovatelky to bylo pracovní místo, které se uvolnilo po kolegyni, která byla dosazena na místo, z něhož byla stěžovatelka odvolána, a druhé, na které MZ ČR v téže době vypsaló výběrové řízení na volné pracovní místo v odboru evropských fondů, oddělení projektového řízení, kde jako jediný povinný požadavek na uchazeče ohledně jejich kvalifikace bylo uvedeno ukončené vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu s tím, že znalosti strukturálních fondů přitom měly být výhodou (inzerát byl zveřejněn dne 11. března 2014, termín podání přihlášky do výběrového řízení byl do 31. března 2014 a předpokládané datum nástupu bylo 15. dubna 2014). Rovněž OIP uvedl, že mu MZ ČR při kontrole předložilo seznam volných pracovních míst v kontrolovaném období.

Stěžovatelka uvedla, že má dlouholetou praxi ve státní správě v oblasti mezinárodních vztahů a záležitostí Evropské unie (dále jen „EU“) a má také zkušenosti s vedením pracovního týmu (jednala dříve na nejrůznějších fórech EU). Zásadní rozdíl však byl podle ní ve věku obou žen; stěžovatelka měla v předmětné době 59 let, zatímco kolegyně, která nastoupila na její místo, byla tehdy ve věku 28 let. Z toho, a také z následného jednání zaměstnavatele, který přišel s nabídkou dohody na rozvázání pracovního poměru, stěžovatelka dovozuje, že právě věk byl skutečným důvodem jak jejího odvolání, tak i dalšího postupu zaměstnavatele směřujícího k ukončení pracovního poměru. MZ ČR před uzavřením dohody o rozvázání pracovního poměru stěžovatelce předalo písemné sdělení ze dne 20. března 2014, které bylo naformulováno následujícím způsobem: „Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel pro Vás nemá jinou práci odpovídající Vašemu zdravotnímu stavu a kvalifikaci, dochází ve Vašem případě, do doby skončení pracovního poměru, k překážce v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 zákoníku práce. Po dobu překážky v práci Vám náleží plat ve výši průměrného výdělku a Vaše nepřítomnost na pracovišti bude omluvena.“

Stěžovatelka svou újmu spatřuje v tom, že svou profesní dráhu byla dle svých slov nucena ukončit předtím, než jí vznikl nárok na starobní důchod. Zůstala tak v dané chvíli bez zaměstnání s minimálními vyhlídkami na získání nového zaměstnání odpovídajícího jejímu vzdělání, zkušenostem a kvalifikaci.

Ke svému podání stěžovatelka doložila kopie veškerých listin (jmenovací dekret, pověření k zastupování ředitelky odboru a pověření vedením odboru, dále odvolání z funkce, zrušení shora uvedených pověření, sdělení, že do doby skončení pracovního poměru vznikla překážka v práci na straně zaměstnavatele ode dne 20. března 2014, tj. před skončením pracovního poměru dohodou, a také samotnou dohodu o rozvázání pracovního poměru). Stěžovatelka doložila také vytištěný inzerát MZ ČR, které v předmětném období nabízelo volné pracovní místo, pro které stěžovatelka měla dle svého tvrzení požadovanou kvalifikaci, které jí však nebylo nabídnuto. Součástí podání byla kopie odpovědi OIP, na který se v dubnu 2014 obrátila s podnětem.



B.2 Vyjádření zaměstnavatele

Na základě podnětu stěžovatelky jsem se rozhodla případ posoudit a dopisem ze dne 11. března 2016 jsem vyzvala k vyjádření ministra zdravotnictví MUDr. Svatopluka Němečka, MBA (dále jen „ministr zdravotnictví“). Dne 31. března 2016 jsem obdržela písemné vyjádření zaměstnavatele⁶, který se ve své odpovědi omezil víceméně na stručné konstatování, že „*zásada diskriminace je jedním ze základních principů zákoníku práce*“ a že se jí již zabýval OIP, který porušení povinností zaměstnavatele ve stanovené oblasti kontroly (pracovníprávní a mzdové předpisy) nezjistil. Ministr zdravotnictví zdůraznil, že dle § 73 a násl. zákoníku práce může zaměstnavatel odvolat vedoucího zaměstnance z pracovního místa bez uvedení důvodu. Fotokopie protokolu o výsledku kontroly OIP byla přiložena k odpovědi podepsané ministrem zdravotnictví⁷. K tvrzení stěžovatelky, že v době skončení jejího pracovního poměru objektivně existovalo minimálně pracovní místo, z něhož byla do její dřívější pozice jmenována nástupkyně stěžovatelky, ministr zdravotnictví uvedl, že v té době byl jiný zaměstnanec pouze pověřen řízením odboru, a k uvolnění pracovní pozice tedy nedošlo. K okolnostem výběrového řízení, o němž MZ ČR informovalo v inzerátu zveřejněného ze strany MZ ČR dne 11. března 2014, ani k dalším otázkám, které jsem mu adresovala, se ministr výslovně nevyjádřil.

B.3 Výsledek kontroly OIP

Z informace o výsledku kontroly vyplývá, že OIP dospěl k závěru, že kontrolou nebylo zjištěno porušení povinností zaměstnavatele v pracovníprávních a mzdových předpisech. Předmětem kontroly bylo dle kontrolního protokolu kromě dodržování vybraných ustanovení zákoníku práce, ve znění platném v kontrolovaném období, i rovné zacházení. Kontrolovaným rokem byl rok 2014, tedy rok, kdy skončil pracovní poměr stěžovatelky s MZ ČR. Kontrolovány byly doklady celkem tří zaměstnanců, mezi nimiž byla i stěžovatelka. OIP se zabýval i odvoláním stěžovatelky z vedoucí funkce, vyžádal si vyjádření ředitele personálního odboru MZ ČR a přiložil seznam volných pracovních míst v období od 20. 3. do 31. 3. 2014. Svůj postup odůvodnil zaměstnavatel tím, že v daném období neměl k dispozici pracovní místo, které by odpovídalo stanoveným kvalifikačním požadavkům (stěžovatelka má magisterské vzdělání v oboru překladatelství a tlumočnictví).

C. Hodnocení věci ochránkyní

Dospěla jsem k závěru, že věkovou diskriminaci ze strany zaměstnavatele nelze v dané věci prokázat. K tomuto závěru jsem dospěla po pečlivé úvaze na základě dostupných podkladů a níže uvedených důvodů.

6 dopis ze dne 30. března 2016, sp. zn. MZDR 20340/2016-2/PER

7 Protokol ze dne 29. 10. 2014, č. j. 9379/3.50/6583/14/15.2. Součástí spisu je i kopie dopisu vedoucího odboru inspekce III JUDr. Luboše Závorského, adresovaného za OIP stěžovatelce ze dne 3. 12. 2014, č. j. 6654/3.30/6583/14/7.4.



C.1 Obecný právní rámec zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích

Právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích je upraveno v samotných pracovněprávních předpisech, především v ustanoveních § 16 a § 17 zákoníku práce s tím, že ustanovení § 17 zákoníku práce odkazuje přímo na antidiskriminační zákon, který je pro posouzení věci klíčový. Antidiskriminační zákon zakazuje diskriminaci v oblasti práva na rovné zacházení a přístupu k zaměstnání⁸. Zaměstnavatelé nemohou své zaměstnance znevýhodňovat z některého ze zákonem zakázaných důvodů, mezi něž patří i věk⁹.

C.2 Odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance podle zákoníku práce ve světle judikatury Nejvyššího soudu

Jakkoli ustanovení § 73 zákoníku práce umožňuje odvolat vedoucího zaměstnance z pracovního místa bez uvedení důvodu, tato skutečnost neplatí absolutně, neboť i na odvolání vedoucího zaměstnance se vztahuje zákaz diskriminace. Zaměstnanec odvolaný z funkce bez udání důvodu, který tvrdí, že byl odvolán z některého ze zakázaných diskriminačních důvodů, je v důkazní nouzi. V případě soudního sporu by proto měl soud zvážit, zda to bude zaměstnavatel, kdo bude povinen dokázat, že k odvolání nedošlo z některého ze zakázaných důvodů (tzv. přesun důkazního břemene).

Situace je podobná jako v případě zrušení pracovního poměru ve zkušební době, kdy je zaměstnavatel sice podle zákoníku práce oprávněn pracovní poměr jednostranně zrušit i bez uvedení důvodu, nicméně ani za takové situace nesmí porušit zákaz diskriminace. K této otázce se vyjádřil Nejvyšší soud (ve vztahu ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době) následovně: „*Okolnost, že zaměstnavatel zruší pracovní poměr ve zkušební době i bez udání důvodu, sama o sobě nevylučuje, že jde o diskriminační rozvázání pracovního poměru.*“¹⁰ Tento závěr lze podle mého názoru analogicky použít pro případ odvolání z funkce vedoucího zaměstnance, neboť v obou případech má zaměstnavatel možnost učinit tento krok bez udání důvodu. Již dříve jsem se vyslovila obdobně v jiné věci, jež se týkala odvolání zaměstnankyně z vedoucí funkce před nástupem na mateřskou dovolenou, kdy rovněž zaměstnavatel využil možnosti odvolat vedoucího zaměstnance bez udání důvodu¹¹. Ani v jednom z popsaných případů (zkušební doba, odvolání z funkce bez udání důvodu) není zaměstnavatel oprávněn skončit pracovní poměr na základě diskriminačního důvodu.

V případě soudního sporu by tak soud měl podle mého názoru aplikovat ustanovení § 133a zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále

8 ustanovení § 1 odst. 1 písm. a) 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

9 ustanovení § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona

10 viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. dubna 2009, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008

11 sp. zn. 1594/2014/VOP, dostupné z: <http://eso.ochrance.cz/Vyhledavani/Search>



jen „o. s. ř.“¹², a v případě splnění podmínek, které tato norma stanoví, by měl přenést důkazní břemeno na žalovaného. V tomto případě není možné odhlédnout od skutečnosti, že stěžovatelka byla odvolána bez uvedení důvodů, přičemž nedostatek informací, kterými mi mohla podložit všechna svá tvrzení, by jí neměl být k tíži. Jestliže tedy pouze MZ ČR jako bývalý zaměstnavatel stěžovatelky disponuje informacemi o skutečných důvodech jejího odvolání, pak by v případném soudním sporu mělo být na něm, aby prokázal, že tímto důvodem nebyl věk stěžovatelky.

C.3 Nenabídnutí volného pracovního místa a rozvázání pracovního poměru dohodou

Ustanovení § 73a zákoníku práce ukládá zaměstnavateli povinnost nabídnout zaměstnanci odvolanému z vedoucího místa jiné pracovní místo odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci, a teprve pokud takové místo zaměstnavatel nemá, nebo je zaměstnanec odmítne, zakládá to výpovědní důvod na straně zaměstnavatele dle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, tj. nadbytečnost zaměstnance¹³.

V případě stěžovatelky byly v situaci po odvolání stěžovatelky z vedoucího místa k řešení dvě otázky. Zaprvé to, zda její bývalý zaměstnavatel v této době měl k dispozici volné pracovní místo, které by pro ni s ohledem na její kvalifikaci¹⁴ bylo vhodné. Zadruhé pak, zda by to za předpokladu, že by vhodné místo na MZ ČR existovalo a zaměstnavatel by stěžovatelce toto místo nenabídl a nabídl jí naopak dohodu o rozvázání pracovního poměru, představovalo diskriminaci z důvodu věku, resp. její pokračování. Jinými slovy (a jednoduše řečeno), jestliže by odvolání stěžovatelky z vedoucí funkce bylo motivováno jejím věkem, pak by logickým pokračováním a dokončením diskriminačního jednání z téhož důvodu (věku) byla právě nabídka dohody o rozvázání pracovního poměru za účelem skončení pracovního poměru a odchodu stěžovatelky (a nikoli nabídka volného a vhodného pracovního místa).

12 Ustanovení § 133a o. s. ř.: „Pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci.

a) na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim, povolání, podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti včetně přístupu k nim, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství a činnosti v profesních komorách,

b) na základě rasového nebo etnického původu při poskytování zdravotní a sociální péče, v přístupu ke vzdělání a odborné přípravě, přístupu k veřejným zakázkám, přístupu k bydlení, členství ve spolcích a jiných zájmových sdruženích a při prodeji zboží v obchodě nebo poskytování služeb, nebo

c) na základě pohlaví při přístupu ke zboží a službám, je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.“

13 Ustanovení § 73a zákoníku práce: „Odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí; zaměstnavatel je povinen tomuto zaměstnanci navrhnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně platí, že je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c); odstupné poskytované zaměstnanci při organizačních změnách náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance v souvislosti se zrušením tohoto místa v důsledku organizační změny.“

14 A dle dikce zákona i s ohledem na její zdravotní stav.



Dohoda je pro účely skončení pracovního poměru pro zaměstnavatele obecně snadnější než výpověď pro nadbytečnost z mnoha důvodů. Jedním z nich je ten, že dohoda o rozvázání pracovního poměru je jediným dvoustranným pracovněprávním úkonem, podle něhož zaniká pracovní poměr (obě strany tedy musí s obsahem dohody souhlasit a možnosti pozdějšího napadení tohoto právního aktu jsou tudíž velmi omezené)¹⁵. Náležitostí dohody je v podstatě jen ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o tom, že pracovní poměr zaniká, a ke kterému dni končí. Zákon též vyžaduje, aby byla v písemné formě a aby každá ze smluvních stran obdržela jedno vyhotovení. Součástí dohody může být ujednání o výši odstupného a **pouze se doporučuje, aby dohoda obsahovala důvod ukončení pracovního poměru**. Zákon však takovou náležitost dohody nestanoví jako povinnou. Tím, že je dohoda dvoustranným právním úkonem, je závislá na vůli obou smluvních stran. Proto platí, že nikdo nemůže být k podpisu dohody nucen. Stěžovatelka dohodu prokazatelně podepsala, a tuto skutečnost nelze zpochybňovat. Na tvrzení stěžovatelky, že tak učinila pod psychickým tlakem, nelze brát z právního hlediska zřetel. Pouze lze úspěšně namítat, že stěžovatelka s nabídkou dohody nepřišla iniciativně sama. Skutečnost, že zaměstnavatel před uzavřením dohody o rozvázání pracovního poměru stěžovatelku odvolal z funkce bez udání důvodu a poté jí předal písemné sdělení, že pro ni nemá vhodné pracovní místo a že vznikla překážka v práci na straně zaměstnavatele, je nesporná.

Nesporné je rovněž to, že stěžovatelce nebylo nabídnuto uvolněné místo její nástupkyně ve funkci, a to, že v téže době MZ ČR zveřejnilo nabídku volného pracovního místa v odboru evropských fondů, oddělení projektového řízení, kde jako jediný povinný požadavek na uchazeče ohledně jejich kvalifikace bylo uvedeno ukončené vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu s tím, že znalosti strukturálních fondů měly být podle zveřejněného inzerátu výhodou.

Vzhledem ke skutečnosti, že stěžovatelka původně pracovala jako vedoucí oddělení bilaterální spolupráce a mezinárodních organizací odboru mezinárodních věcí a EU MZ ČR a požadavek na kvalifikaci v nově vypsaném výběrovém řízení zněl pouze na ukončené vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu (bez dalšího), je tento argument zaměstnavatele irelevantní, resp. sám o sobě není způsobilý vyvrátit podezření z diskriminace, neboť kvalifikační požadavek ukončeného magisterského vzdělání stěžovatelka splňovala.

Na dvě otázky, které jsem si položila úvodem, které se týkají existence vhodného pracovního místa a dále naplnění či nenaplnění skutkové podstaty diskriminace nenabídnutím vhodného pracovního místa stěžovatelce, tak pro nedostatek relevantních informací získaných z vyjádření MZ ČR nelze dát odpověď. Nepodařilo se totiž zjistit ani důvody odvolání stěžovatelky, ani to, zda v dané době existovalo na MZ ČR volné pracovní místo, které by pro stěžovatelku bylo s ohledem na její kvalifikaci a zdravotní stav vhodné.

¹⁵ Pokud není dodržena některá z podstatných podmínek dohody, je dohoda neplatná, ale jen tehdy, pokud se neplatnosti dovolá ten z účastníků, který jí nezpůsobil sám. Pokud tedy není platnost dohody v zákonném dvouměsíční lhůtě napadena žalobou u soudu, má se za to, že dohoda je platná. Stěžovatelka již proto platnost dohody žalobou napadnout nemůže.



Faktem však zůstává, že žádné místo jí zaměstnavatel nenabídl, ačkoli volná místa na MZ ČR v té době byla, což vyplývá i z vyjádření OIP. Důvody, které po odvolání stěžovatelky z vedoucího místa a následně vzniklé nadbytečnosti¹⁶ v konečném důsledku vedly k rozvázání jejího pracovního poměru u MZ ČR, tak v každém případě byly na straně jejího bývalého zaměstnavatele, ať byly jakékoli, a zná je výhradně zaměstnavatel.

C.4 Možnost přenosu důkazního břemene v soudním řízení

Ohledně nedostatku informací na straně zaměstnance již Soudní dvůr Evropské unie (dále jen „SDEU“) ve své judikatuře vyslovil názor, dle kterého nelze vyloučit, že odepření přístupu k informacím ze strany zaměstnavatele v postavení žalovaného může posilovat domněnku, že mohlo dojít k diskriminaci.

Cituji: „Vzhledem k výše uvedeným skutečnostem je třeba na první otázku odpovědět tak, že čl. 8 odst. 1 směrnice 2000/43, čl. 10 odst. 1 směrnice 2000/78 a čl. 19 odst. 1 směrnice 2006/54 musejí být vykládány v tom smyslu, že nestanoví právo pracovníka, který doloží, že splňuje předpoklady uvedené v inzerátu nabízejícím zaměstnání, a jehož kandidatura byla odmítnuta, získat informace uvádějící, zda zaměstnavatel na základě tohoto výběrového řízení na dané pracovní místo přijal jiného uchazeče. Nelze však vyloučit, že odepření veškerého přístupu k informacím ze strany žalovaného může představovat jednu ze skutečností, kterou je třeba vzít v úvahu v rámci prokazování skutečností, které umožňují vycházet z domněnky, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci. Předkládajícímu soudu přísluší při zohlednění všech okolností sporu, který je mu předložen, ověřit, zda ve věci v původním řízení tomu tak je.“¹⁷ V této souvislosti odkazují také na odůvodnění nálezu Ústavního soudu, sp. zn.: III. ÚS 880/15, ze dne 8. října 2015, v němž Ústavní soud konstatoval, že: „S přihlédnutím k značně oslabeným možnostem zaměstnance získat přístup ke skutečnostem, které diskriminační jednání prokazují, ... bylo nutno zabývat se bedlivě tím, zda předkládané důkazy odůvodňují závěr o rozumné pravděpodobnosti diskriminačních pohnutek na straně zaměstnavatele při ukončování pracovního poměru...“ (bod 38 odůvodnění).

Nedostatek informací na straně zaměstnance tedy představuje skutečnost, kterou má soud při přesunu důkazního břemene brát v potaz. Citované závěry SDEU jsou navíc plně aplikovatelné na případ stěžovatelky. V posuzovaném případě bylo MZ ČR v postavení zaměstnavatele, které důvody odvolání ani stěžovatelce, a ani mně v průběhu šetření nesdělilo. Nutno konstatovat, že tuto povinnost MZ ČR vůči stěžovatelce ani vůči mně jako veřejné ochránkyni práv nemělo. Soud však má podle zákona v souladu s ustanovením 133a o. s. ř. v soudním řízení, v němž je uplatněna námitka diskriminace z důvodu věku

¹⁶ Ministerstvo zdravotnictví před uzavřením dohody o rozvázání pracovního poměru stěžovatelce předalo písemné sdělení ze dne 20. března 2014, které bylo naformulováno následujícím způsobem: „Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel pro Vás nemá jinou práci odpovídající Vašemu zdravotnímu stavu a kvalifikaci, dochází ve Vašem případě, do doby skončení pracovního poměru, k překážce v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 zákoníku práce. Po dobu překážky v práci Vám náleží plat ve výši průměrného výdělku a Vaše nepřítomnost na pracovišti bude omluvena.“

¹⁷ rozsudek SDEU ze dne 19. dubna 2012, *Galina Meister proti Speech Design Carrier Systems GmbH.*, C-415/10, bod 46 a 47



v oblasti pracovní v závislosti na tvrzených skutečnostech, důkazní břemeno přenést a po žalovaném požadovat, aby svou část důkazního břemene unesl. To znamená, že v daném případě by musel zaměstnavatel prokázat, že důvodem odvolání nebyl věk stěžovatelky, který je důvodem zapovězeným. Osoby ve věkové kategorii 55+ se již jednoznačně nacházejí v kategorii osob, které jsou na trhu práce nejvíce ohroženy nezaměstnaností, avšak mohou být takto ohroženy i osoby mladší, což dokládají výzkumy neziskových organizací, které se tématem věku v oblasti zaměstnání dlouhodobě profesně zabývají.¹⁸ S východiskem, že starší osoby jsou na trhu práce znevýhodněny, ostatně pracují i samotné evropské směrnice. To lze demonstrovat konkrétně na směrnici Rady 2000/78/ES, ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Její článek 6, jenž upravuje opodstatněnost rozdílů v zacházení na základě věku, umožňuje členským státům učinit výjimku z pravidla rovného zacházení a členské státy mohou vnitrostátními předpisy stanovit, že rozdíly v zacházení na základě věku nepředstavují diskriminaci, pokud se jedná mimo jiné o přístup starších osob a osob s pečovatelskými povinnostmi k zaměstnání za účelem podpory jejich pracovního začlenění nebo zajištění jejich ochrany.¹⁹ Směrnice Evropské unie tedy umožňují zvýšenou ochranu rizikových věkových skupin, které jsou na trhu práce nejvíce ohroženy diskriminací z důvodu věku. Právě stěžovatelka podle mého přesvědčení patří do nejvíce zranitelné skupiny podle kritéria věku, která by teoreticky mohla (a měla) požívat vyššího standardu právní ochrany, a tím méně by jí měly být kladeny překážky v uplatnění jejich práv, ať už ze strany zaměstnavatele nebo v přístupu k soudu.

Okolnosti celého případu ve svém souhrnu zůstávají natolik nejasné, že diskriminaci z důvodu věku nevylučují a stěžovatelka se objektivně nachází v důkazní nouzi (nemá přístup k relevantním informacím a podkladům, jimiž disponuje její bývalý zaměstnavatel), která je pro diskriminační případy typická.

D. Závěry

Vzhledem k výše uvedeným úvahám jsem dospěla k závěru, že bytí diskriminací na základě podkladů, které jsem měla pro účely šetření k dispozici, nelze prokázat, pochybnosti o možné diskriminaci z důvodu věku se nepodařilo rozptýlit. Skutečný důvod odvolání stěžovatelky z vedoucí funkce, kterou před rozvázáním pracovního poměru stěžovatelka zastávala, totiž nebyl zjištěn ani z výsledku kontroly OIP, ani z odpovědi ministra zdravotnictví.

Domnívám se, že tyto skutečnosti odůvodňují přenos důkazního břemene v soudním řízení, pokud by se stěžovatelka rozhodla obrátit se na soud s žalobou podle antidiskriminačního zákona a domáhat se nároků podle ustanovení § 10 tohoto právního předpisu. Stěžovatelka se totiž nachází v situaci důkazní nouze, která je pro diskriminační spory typická a klíčovými informacemi nedisponuje ona, ale její bývalý zaměstnavatel. Informace,

18 viz např. Výzkum překážek a výzev v oblasti zaměstnávání osob 50+ a pečujících osob ve skupině 50+ [online]. Alternativa 50+, Praha, 2014 [cit. 22. 9. 2016], dostupné z: http://alternativaplus.cz/wp-content/uploads/2016/01/vyzkum-prekazek-a-vyzev.indd03_FINAL.pdf

19 článek 6, bod 1, písm. a) této směrnice



které by mohly pochybnosti o diskriminaci z důvodu věku rozptýlit, se bohužel nepodařilo získat ani mým postupem.

Zprávu zasílám stěžovateli i MZ ČR jako jejímu bývalému zaměstnavateli.

Brno dne 29. září 2016

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