



Sp. zn. 320/2019/VOP/LK
Č. j. KVOP-4427/2019
Datum 28. ledna 2019

Vážená paní senátorko,

odpovídám na Váš podnět týkající se možné diskriminace státních zaměstnanců z důvodu věku, který jsem přijala dne 15. ledna 2019. Žádáte mě o posouzení ustanovení § 74 odst. 1 písm. h) zákona o státní službě¹ (dále také „dotčené ustanovení zákona o státní službě“), podle kterého služební poměr skončí dnem 31. prosince kalendářního roku, v němž státní zaměstnanec dovršil věk 70 let.

Dovolte mi nejdříve poděkovat Vám, že jste se na mě se svým podnětem obrátila. Spolupráci se senátory a senátkami považuji za velmi důležitou a vážím si Vaší důvěry.

K Vašemu podnětu se mohu vyjádřit z pohledu práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací, neboť tuto oblast zákon svěřuje do mé působnosti.² Úvodem předesílám, že **dotčené ustanovení zákona o státní službě nepovažuji za diskriminační**. V následujících odstavcích se Vám pokusím objasnit, jaké úvahy mě k tomuto názoru vedly.

Zákaz diskriminace je v našem právním řádu zakotven hned na několika úrovních – zákonné, evropské a ústavní. Jelikož napadáte znění samotného zákona, bude stěžejní posoudit Váš dotaz zejména z pohledu práva Evropské unie a ústavního práva. Níže tedy nejdříve krátce shrnu relevantní zákonnou úpravu a pak se budu věnovat především judikatuře Soudního dvora Evropské unie (dále jen „SDEU“) a Ústavního soudu.

Relevantní zákonná úprava

Zákon o státní službě taxativně stanoví případy skončení služebního poměru.³ Mezi ty řadí dosažení věkového limitu 70 let, kdy služební poměr podle § 74 odst. 1 písm. h) skončí automaticky ze zákona. Kromě přechodných ustanovení pro některé dosavadní zaměstnance⁴ přitom zákon neumožňuje z tohoto pravidla výjimky.

Tento způsob skončení služebního poměru obsahuje zákon o státní službě již od svého přijetí. Dotčené ustanovení chvíli speciálně upravovalo situaci vedoucích zastupitelských

1 Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.

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

3 Ustanovení § 71-75 zákona o státní službě.

4 Ustanovení § 195 a § 195a zákona o státní službě.

úřadů⁵, ale jinak zůstalo po celou dobu beze změny. Rovněž předchozí služební zákon stanovil obdobné věkové omezení pro státní zaměstnance, a to již na 65 let.⁶

Myšlenka určení maximálního věku státních zaměstnanců tedy právní úpravu státní služby provází už od jejích počátků. Důvody, které zákonodárce vedly k takovému nastavení podmínek výkonu státní služby, nelze nicméně jednoznačně určit. Důvodová zpráva k zákonu o státní službě⁷ hovoří pouze o tom, že zvýšení věkové hranice z 65 let v původním zákoně na současných 70 let souvisí se zvyšujícím se věkem potřebným pro nárok na starobní důchod. Změna tak měla předejít situacím, kdy by služební poměr některých státních zaměstnanců ze zákona skončil poměrně krátce před dosažením důchodového věku. Toto zdůvodnění je však již nyní oslabeno tím, že nejvyšší důchodový věk činí 65 let.⁸ Dále důvodová zpráva zmiňuje, že funkce soudců⁹, státních zástupců¹⁰ a notářů¹¹ shodně zanikají ke konci roku, v němž osoba dosáhla 70 let.

Žádnou podobnou věkovou hranici pro zaměstnance naopak neobsahuje zákoník práce.¹² Srovnávat v tomto ohledu pracovněprávní poměry podle zákoníku práce a služební poměry podle zákona o státní službě však nepovažuji za vhodné, protože mají odlišný charakter, který může odůvodnit i jiný přístup k jejich skončení.

Jelikož ve svém podnětu namítáte diskriminaci, nemohu v přehledu relevantní zákonné úpravy opomenout zmínit antidiskriminační zákon¹³. 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, a to na základě zakázaných diskriminačních důvodů.¹⁴ V případě věkového omezení pro státní zaměstnance je zde sice jak zákonem chráněná oblast (služební poměr) i diskriminační důvod (věk), ale přesto nelze záležitost věcně posuzovat v režimu antidiskriminačního zákona. Není totiž možné porovnávat dva předpisy stejné právní síly (v tomto případě dva různé zákony), a tudíž **nelze konstatovat, že by ustanovení zákona o státní službě zakládalo diskriminaci ve smyslu antidiskriminačního zákona.**

5 Ustanovení § 74 odst. 1 písm. h) zákona o státní službě, ve znění zákona č. 26/2016 Sb. Ta část citovaného ustanovení týkající se vedoucích zastupitelských úřadů byla nedlouho poté zrušena v souvislosti s přijetím zákona č. 150/2017 Sb., o zahraniční službě a o změně některých zákonů (zákon o zahraniční službě).

6 Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon). Tento zákon však nikdy nenabyl účinnosti.

7 Důvodová zpráva k zákonu č. 234/2014 Sb., o státní službě. In: ASPI verze 2018 [právní informační systém]. © 2000 – 2018 Wolters Kluwer ČR, a. s. [cit. 23. 1. 2019]. ASPI ID: LIT49816CZ.

8 Ustanovení § 32 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Důchodový věk není jednotný, protože je odstupňován v závislosti na datu narození pojištěnce.

9 Ustanovení § 94 písm. a) zákona č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů (zákon o soudech a soudcích), ve znění pozdějších předpisů.

10 Ustanovení § 21 odst. 1 písm. f) zákona č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství, ve znění pozdějších předpisů.

11 Ustanovení § 11 písm. c) zákona č. 358/1992 Sb., o notářích a jejich činnosti (notářský řád), ve znění pozdějších předpisů.

12 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

13 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.

14 Ustanovení § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona.

Právo Evropské unie

Zákaz diskriminace z důvodu věku je v právu EU považován za jednu z obecných zásad¹⁵ a pro oblast zaměstnávání jej podrobněji vymezuje směrnice Rady 2000/78/ES¹⁶ (dále jen „rámcová směrnice“). Právo EU je přitom pro zodpovězení Vašeho dotazu důležité, protože je přímo použitelné a v případě rozporu s vnitrostátním právem může mít aplikační přednost.

Rámcová směrnice stanoví obecný rámec pro boj s diskriminací na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v zaměstnání a povolání, s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení.¹⁷ Diskriminaci pak směrnice definuje obdobně jako český antidiskriminační zákon.¹⁸

Ne každé nerovné 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.

Souladem rámcové směrnice s vnitrostátními právními úpravami stanovujícími maximální věkovou hranici pro výkon určitého povolání se již několikrát zabýval SDEU. Rozhodoval například o povinném odchodu univerzitních profesorů do důchodu ve věku 68 let¹⁹, o maximální věkové hranici 68 let pro výkon činnosti smluvního zubního lékaře²⁰ či o povinném odchodu státních zástupců do důchodu ve věku 65 let²¹. Ve všech těchto případech SDEU konstatoval, že směrnice takovým ustanovením vnitrostátních zákonů nebrání, jestliže sledují legitimní cíl a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.²²

15 Rozsudek Soudního dvora ze dne 22. 11. 2005, *Mangold*, C-144/04, s. I-09981, bod 75.

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

17 Čl. 1 rámcové směrnice.

18 Čl. 2 odst. 2 písm. a): „Přímou diskriminací se rozumí, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě jednoho z důvodů uvedených v čl. 1.“

19 Rozsudek Soudního dvora ze dne 18. 11. 2010, *Georgiev*, C-250/09 a C-268/09, s. I-11869.

20 Rozsudek Soudního dvora ze dne 12. 1. 2010, *Petersen*, C-341/08, s. I-00047.

21 Rozsudek Soudního dvora ze dne 21. 7. 2011, *Fuchs a Köhler*, C-159/10 a C-160/10, s. I-06919.

22 Výjimku v tomto směru představoval případ Maďarska, které zákonem stanovilo, že služební poměr soudců, státních zástupců a notářů povinně zaniká při dovršení věku 62 let. V tomto případě SDEU dospěl k závěru, že Maďarsko nesplnilo své povinnosti dle rámcové směrnice. Problém nicméně neviděl v samotné věkové hranici, nýbrž v jejím náhlém a podstatném snížení bez přijetí odpovídajících přechodných ustanovení. Viz rozsudek Soudního dvora ze dne 6. 11. 2012, *Komise v. Maďarsko*, C-286/12.

Rozpor s rámcovou směrnicí SDEU neshledal dokonce ani v některých případech vnitrostátní právní úpravy umožňující soukromému zaměstnavateli ukončit pracovní poměr, jakmile zaměstnanec dosáhne určitého věku.²³

Ve výše zmíněné judikatuře uplatňuje SDEU v zásadě jednotný postup. Za účelem posouzení souladu vnitrostátní právní úpravy s rámcovou směrnicí se postupně zabývá tím, (1) zda dotčené ustanovení spadá do působnosti směrnice, (2) zda zavádí rozdílné zacházení na základě věku, a v případě kladné odpovědi, (3) zda je takové rozdílné zacházení opodstatněné dle čl. 6 odst. 1 směrnice. První dva kroky většinou nečiní velké obtíže, proto je typicky rozhodující posouzení opodstatněnosti rozdílného zacházení. V tomto kroku SDEU zkoumá existenci legitimního cíle a přiměřenost a nezbytnost použitých prostředků.

Za legitimní cíl SDEU uznává zejména snahu o dosažení vyváženější věkové skladby a rozložení pracovních příležitostí mezi generace²⁴ či omezení nezaměstnanosti a podporu zaměstnávání mladých lidí²⁵. SDEU je totiž toho názoru, že soužití různých generací může díky možnosti výměny zkušeností napomáhat zlepšení kvality plněných činností.²⁶ Nutno podotknout, že není třeba, aby dotčená vnitrostátní právní úprava sledovaný cíl výslovně upřesňovala. Stačí, když jej lze identifikovat na základě jiných skutečností vycházejících z kontextu věci.²⁷

V otázce přiměřenosti SDEU zkoumá, zda lze zvolenými prostředky dosáhnout sledovaného cíle. Ponechává však členským státům v tomto ohledu značný prostor pro uvážení.²⁸ Za logické například SDEU označil stanovení povinného odchodu do důchodu za účelem usnadnění přístupu mladých pracovníků k povoláním, v nichž je počet pracovních míst omezen.²⁹

Co se týče nezbytnosti, SDEU zdůrazňuje nutnost nahlížet ji v kontextu, tedy zohlednit jak újmu, která může být způsobena dotčeným osobám, tak výsledný společenský prospěch.³⁰ Povinný odchod do důchodu zejména podle SDEU nezasahuje nadměrně do legitimních požadavků pracovníků, jestliže mají v daném věku nárok na dávky starobního důchodu.³¹

23 Viz např. rozsudek Soudního dvora ze dne 16. 10. 2007, *Palacios de la Villa*, C-411/05, s. I-08531; rozsudek Soudního dvora ze dne 5. 3. 2009, *Age Concern England*, C-388/07, s. I-01569; rozsudek Soudního dvora ze dne 12. 10. 2010, *Rosenbladt*, C-45/09, s. I-09391; rozsudek Soudního dvora ze dne 5. 7. 2012, *Hörnfeldt*, C-141/11. Z případů, kde SDEU shledal rozpor s rámcovou směrnicí, lze jmenovat rozsudek Soudního dvora ze dne 13. 9. 2011, *Prigge a další*, C-447/09, s. I-08003, týkající se věkové hranice 60 let pro výkon činnosti pilota stanovené v kolektivní smlouvě.

24 Srov. např. rozsudek Soudního dvora ve věci *Fuchs a Köhler*, C-159/10 a 160/10, bod 50, či rozsudek Soudního dvora ve věci *Petersen*, C-341/08, bod 65.

25 Srov. např. rozsudek Soudního dvora ve věci *Palacios de la Villa*, C-411/05, bod 64, či rozsudek Soudního dvora ve věci *Georgiev*, C-250/09 a C-268/09, bod 45.

26 Srov. např. rozsudek Soudního dvora ve věci *Fuchs a Köhler*, C-159/10 a 160/10, bod 49.

27 Srov. např. rozsudek Soudního dvora ve věci *Palacios de la Villa*, C-411/05, bod 57.

28 Tamtéž, bod 68.

29 Srov. např. rozsudek Soudního dvora ve věci *Fuchs a Köhler*, C-159/10 a 160/10, bod 58, či rozsudek Soudního dvora ve věci *Georgiev*, C-250/09 a C-268/09, bod 52.

30 Srov. např. rozsudek Soudního dvora ve věci *Rosenbladt*, C-45/09, bod 73, či rozsudek Soudního dvora ve věci *Komise v. Maďarsko*, C-286/12, bod 66.

31 Srov. např. rozsudek Soudního dvora ve věci *Palacios de la Villa*, C-411/05, bod 73, či rozsudek Soudního dvora ve věci *Georgiev*, C-250/09 a C-268/09, bod 54.

Vztáhnu-li východiska judikatury SDEU na Váš dotaz, lze se na dotčené ustanovení zákona o státní službě podívat pohledem výše popsaného třístupňového testu:

- (1) Z hlediska působnosti není pochyb o tom, že rámcová směrnice dopadá na otázku věkového omezení pro státní zaměstnance, neboť se vztahuje (mimo jiné) na osoby ve veřejném sektoru, pokud jde o podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění.³²
- (2) Toto omezení zjevně představuje rozdílné zacházení na základě věku. Státní zaměstnanci, kteří dosáhli věku 70 let, se totiž nacházejí v situaci srovnatelné s jejich mladšími kolegy, kteří vykonávají stejné povolání. Starší státní zaměstnanci jsou však z důvodu svého věku nuceni automaticky ukončit výkon státní služby.
- (3) Cíl, který dotčené ustanovení sleduje, nelze jednoznačně určit, neboť důvodová zpráva v tomto ohledu mlčí a nemám k dispozici žádná objasňující vyjádření příslušných státních orgánů. Pokud by cílem byla podpora zaměstnanosti a zapojení mladší generace do státní služby, považovala bych jej s ohledem na judikaturu SDEU za legitimní. Naopak bych vůči legitimitě sledovaného cíle byla skeptická, kdyby věkové omezení mělo souviset s představou, že od určitého věku není člověk schopen státní službu vykonávat. Takovou paušalizující domněnku lze totiž jen stěží podložit, zvláště v dnešní době, kdy se prodlužuje délka života a i mnoho starších lidí může a chce zůstat pracovně aktivní.

Za předpokladu existence legitimního cíle se pak dotčené ustanovení nezdá nepřiměřené. Počet míst ve státní službě je omezený, a snaha regulovat věkovou strukturu státních zaměstnanců by tedy byla pochopitelná. Rovněž nezbytnost by bylo možné dovodit, a to s ohledem na nepřiliš velký zásah do zájmů státních zaměstnanců. Těm je dopředu známo, že jejich služební poměr s dosažením 70 let skončí, a zároveň již v tomto věku mají několik let nárok na starobní důchod. Nadto je 70 let poměrně vysoká hranice i ve srovnání s případy ze zahraničí, kterými se zabýval SDEU.

Z těchto důvodů se proto **kloním k názoru, že dotčené ustanovení zákona o státní službě nepředstavuje diskriminaci ve smyslu rámcové směrnice**, jak ji vykládá judikatura SDEU. Nemám však dostatek informací (zejména o existenci legitimního cíle) k tomu, abych mohla činit jednoznačné závěry.

Ústavní právo

Pro zodpovězení Vašeho dotazu hraje klíčovou roli také ústavní právo, neboť namítáte diskriminační povahu ustanovení zákona. Jinými slovy tedy zpochybňujete ústavnost dotčeného ustanovení zákona o státní službě.

Ústavnost zákona mi nepřísluší hodnotit, neboť tento úkol Ústava svěřuje Ústavnímu soudu jako soudnímu orgánu ochrany ústavnosti.³³ Jedině ten také může zrušit zákon nebo jeho jednotlivé ustanovení, je-li v rozporu s ústavním pořádkem.³⁴ Jako veřejná ochránkyně práv nemohu dokonce ani iniciovat přezkum ústavnosti zákona.

32 Čl. 3 odst. 1 písm. c) rámcové směrnice.

33 Čl. 83 ústavního zákona č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

34 Čl. 87 odst. 1 písm. a) Ústavy.

Ústavní soud ještě nikdy nerozhodoval o otázce podobné té Vaší, a nemohu tak předvídat, jak by ji posoudil. Mohu Vám pouze obecně nastítnit východiska vyplývající z jeho judikatury, která by mohla být s ohledem na Váš podnět relevantní.

Právo na rovné zacházení (resp. zákaz diskriminace) je garantováno v čl. 1 a v čl. 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod (dále jen „Listina“). Ústavní soud čl. 1 Listiny pojímá jako tzv. neakcesorickou rovnost, z níž vyplývá obecný zákaz libovůle, a čl. 3 odst. 1 Listiny jako tzv. akcesorickou rovnost, které se lze domáhat jen ve spojení s tvrzeným zásahem do jiného základního práva. Toto rozlišování má však pro intenzitu přezkumu jen omezený význam, protože všechny možné námitky opřené o čl. 3 odst. 1 Listiny lze podřadit také pod širší ustanovení čl. 1 Listiny.³⁵

K porušení práva na rovné zacházení podle Ústavního soudu dochází, jestliže 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.³⁶ Ve své novější judikatuře již Ústavní soud tyto znaky diskriminace zformuloval do podoby přehledného testu sestávajícího z následujících otázek: „1. Jde o srovnatelného jednotlivce nebo skupiny?; 2. Je s nimi nakládáno odlišně na základě některého ze zakázaných důvodů?; 3. Je odlišné zacházení dotčenému jednotlivci k tíži (uložením břemene nebo odepřením dobra)?; 4. Je toto odlišné zacházení ospravedlnitelné, tj. a) sleduje legitimní zájem a b) je přiměřené?“³⁷

Napadal-li by někdo u Ústavního soudu protiústavnost dotčeného ustanovení zákona o státní službě z důvodu diskriminace, musel by zřejmě namítat porušení čl. 3 odst. 1 Listiny ve spojení s čl. 26 odst. 1 Listiny, který garantuje právo na svobodnou volbu povolání. Zde je však třeba poukázat na dva faktory, které by stěžovateli ztížily situaci.

Zaprvé, základní práva zakotvená v čl. 26 Listiny patří do skupiny práv hospodářských, sociálních a kulturních, kterých se lze domáhat pouze v mezích prováděcích zákonů.³⁸ Nadto i čl. 26 odst. 2 Listiny výslovně počítá s tím, že zákon může stanovit podmínky a omezení pro výkon určitých povolání a činností. Zákonodárce tak má v tomto případě mnohem větší prostor k uplatnění rozdílného zacházení než v oblasti občanských a politických práv.³⁹

Zadruhé, přísnost Ústavního soudu při posuzování ospravedlnitelnosti určitého odlišného zacházení se odvíjí i od důvodu rozlišování.⁴⁰ U tzv. podezřelých důvodů, tj. důvodů

35 Nález Ústavního soudu ze dne 28. 6. 2016, sp. zn. Pl. ÚS 18/15 (N 121/81 SbNU 889; 271/2016 Sb.), bod 99-101, dostupný na <http://nalus.usoud.cz>.

36 Srov. např. nález Ústavního soudu ze dne 6. 6. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 42/04 (N 112/41 SbNU 379; 405/2006 Sb.), bod 26, nebo nález Ústavního soudu ze dne 1. 12. 2009, sp. zn. Pl. ÚS 4/07 (N 249/55 SbNU 397; 10/2010 Sb.), bod 33, dostupné na <http://nalus.usoud.cz>.

37 Srov. nález Ústavního soudu ze dne 28. 1. 2014, sp. zn. Pl. ÚS 49/10 (N 10/72 SbNU 111; 44/2014 Sb.), bod 34, nebo nález Ústavního soudu ze dne 10. 7. 2014, sp. zn. Pl. ÚS 31/13 (N 138/74 SbNU 141; 162/2014 Sb.), bod 45, dostupné na <http://nalus.usoud.cz>.

38 Čl. 41 odst. 1 Listiny.

39 Srov. např. nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 42/04, bod 26, nebo nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 4/07, bod 34.

40 Srov. nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 49/10, bod 34, nebo nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 31/13, bod 45.

týkajících se osobních charakteristik jednotlivce majících úzký vztah k ochraně důstojnosti člověka, klade Ústavní soud na zdůvodnění odlišného zacházení velmi přísné nároky. U ostatních důvodů bude naopak intenzita ústavního přezkumu nižší.⁴¹

Věk sice může být v ústavním právu zakázaným diskriminačním důvodem, protože jej lze podřadit pod pojem „jiné zacházení“ v čl. 3 odst. 1 Listiny⁴², nicméně bude zřejmě patřit spíše k těm slabším. Zcela jistě se věk řadí mezi důvody časově nejmladší z hlediska doby, od kdy je považován za chráněnou charakteristiku.⁴³ Rozlišování na základě věku je nadto v mnoha oblastech práva poměrně běžné a právo by se bez něj jen stěží obešlo. Specifikem věku je také to, že na rozdíl od jiných diskriminačních důvodů se v průběhu času přirozeně mění. Stanovení věkové hranice tedy v určitou chvíli může znevýhodňovat osoby, které jí už dosáhly, na úkor osob mladších, ale i těch se jednou daná hranice bude týkat.

Z toho vyplývá, že při testu diskriminace by Ústavní soud ve vztahu k dotčenému ustanovení zákona o státní službě zřejmě provedl jen velmi mírný přezkum, v němž by se zaměřil zejména na rozumnost ustanovení a na vyloučení libovůle zákonodárce. Za takových podmínek **nepovažuji za příliš pravděpodobné, že by bylo dotčené ustanovení zákona o státní službě shledáno diskriminačním z pohledu ústavního práva.**

Závěrem

Jak jsem již zmínila, jako veřejná ochránkyně práv nejsem oprávněna podat Ústavnímu soudu návrh na zrušení zákona. Ani moje zvláštní oprávnění ve vztahu k zákonům nejsou příliš široká. Mohu pouze vládě doporučit vydání, změnu nebo zrušení zákona.⁴⁴ V tomto případě však návrh na změnu zákona z výše uvedených důvodů nepodám.

Jste-li přesvědčena o diskriminační povaze dotčeného ustanovení zákona o státní službě, máte tedy oproti mně větší možnosti, jak dosáhnout změny. Jako senátorka se můžete zasadit o to, aby Senát navrhl změnu zákona, nebo se můžete se skupinou senátorů obrátit na Ústavní soud s návrhem na zrušení ustanovení zákona. V takovém případě bych se zájmem sledovala, zda by dotčené ustanovení zákona o státní službě obstálo.

Vážená paní senátorko, snad pro Vás bude mé vysvětlení užitečné.

S pozdravem

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

41 Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 18/15, bod 101-103. Mezi „podezřelé“ důvody lze zařadit např. rasu a etnický původ, pohlaví či sexuální orientaci.

42 Tamtéž, bod 108.

43 Věk například není výslovně uveden v Listině, ve Všeobecné deklaraci lidských práv ani v Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod.

44 Ustanovení § 22 odst. 1 zákona o veřejném ochránci práv.