



Sp. zn.	5840/2017/VOP/JMK	Vážená paní
Č. j.	KVOP-29559/2017	A.
Datum	12. října 2017	xxx

Vážená paní A.,

reaguji na Váš e-mail ze dne 12. září 2017, ve kterém poukazujete na nerovné odměňování zaměstnanců.

Z obsahu Vašeho podnětu dovozují, že Vaše výhrady směřují vůči obsahu nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, konkrétně vůči způsobu, jakým toto nařízení stanoví jednotlivé platové stupně a s nimi související postupné zvyšování platu podle délky započitatelné praxe zaměstnance. Uvádíte, že po dosažení posledního, tedy 12. stupně se Vám plat již dále nezvedá. Pokud tedy po dosažení tohoto platu budete práci vykonávat před odchodem do důchodu např. dalších 14 let, plat se Vám po tuto dobu již nezvýší, zatímco mladším kolegům se může za stejnou dobu zvýšit i vícekrát. Domníváte se, že starší zaměstnanci jsou tak tímto nařízením diskriminováni.

V daném případě je možné uvažovat nanejvýš o diskriminaci nepřímé. Tou se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v ustanovení § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona¹ osoba znevýhodněna proti ostatním², a to mimo jiné v oblasti pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování.³

Zmíněné nařízení vlády je takovým neutrálním ustanovením. Aby bylo současně diskriminační, muselo by mít nepříznivý dopad na určitou skupinu osob, které jsou charakterizovány některým ze zakázaných diskriminačních důvodů, v tomto případě tedy vyšším věkem.

Vzhledem k tomu, že mzda se přestává zvyšovat až po dosažení praxe v délce 32 let, lze vzít v úvahu, že jsou to právě starší zaměstnanci, na které toto ustanovení dopadá.⁴ Nejedná se však o dopad nepříznivý. Ve skutečnosti totiž nejsou starší zaměstnanci znevýhodněni vůči zaměstnancům mladším. Mladším zaměstnancům se pouze dostává stejných výhod, jakých se starším zaměstnancům již dostalo – tedy zvýšení platu díky délce praxe. Dosažením praxe v délce 32 let tak starší zaměstnanec již dosáhl na všechny stupně zvyšování platu, na které jeho mladší kolega teprve postupně získává nárok (v návaznosti na dosaženou praxi).

1 Zákon č. 198/2009, o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.

2 Ustanovení § 3 odst. 1 antidiskriminačního zákona.

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

4 Praxe v délce 32 let jsou totiž objektivně schopni dosáhnout zaměstnanci až kolem 50. roku věku. Současně je však třeba dodat, že toto ustanovení dopadá pouze na ty osoby, které již dosáhly předpokládané délky praxe, ne na všechny osoby po dosažení určitého věku, tj. ne na starší zaměstnance obecně.

Postupné zvyšování platu má motivační účinek – má za cíl udržet zaměstnance ve veřejné správě co možná nejdéle. Současně jím zaměstnavatel oceňuje nabyté zkušenosti, které zaměstnanec získává v průběhu zaměstnání a díky kterým má možnost svou práci lépe vykonávat.⁵ Je přirozené, že získávání zkušeností má určitý progres a je nejrychlejší právě na počátku pracovní dráhy zaměstnance ve veřejné správě. Po určité době se však získávání zkušeností do jisté míry stabilizuje, proto také zvyšování platu dle předmětného nařízení není po této době tak strmé jako na počátku.

Smyslem dotčené právní úpravy je tedy ocenit znalosti a zkušenosti, které zaměstnanec právě prací teprve získává. Je však pochopitelné, že daný předpis umožňuje takové navyšování jen do určité hranice, neboť množství peněžních prostředků určených na platy zaměstnanců veřejné správy je omezené. Samozřejmě bych si přála, aby byl pracovník odměňován za loajalitu a zkušenosti i po dosažení praxe 32 let. Určení hranice 32 let však považuji za rozumné a jedná se podle mého názoru o rozhodnutí politické, nikoliv diskriminační.

Vážená paní A., zákon mi svěřuje působnost ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací.⁶ Protože se však v tomto případě podle mého názoru o diskriminaci nejedná, není zde důvod k tomu, abych využila svého zvláštního oprávnění doporučit změnu právního předpisu podle ustanovení § 22 zákona o veřejném ochránci práv. Nemohu Vám tedy pomoci jinak než poskytnutím tohoto vysvětlení. Váš podnět proto odkládám podle ustanovení § 12 odst. 2 písm. b) zákona o veřejném ochránci práv. Více informací o mé působnosti a ochraně před diskriminací naleznete v příložených letáčích.

Budete-li potřebovat bližší vysvětlení k výše uvedenému, můžete kontaktovat pověřenou zaměstnankyni Kanceláře veřejného ochránce práv Mgr. Janu Mikulčickou na tel. č. 542 542 302 či na e-mailu jana.mikulcicka@ochrance.cz.

S pozdravem

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

Přílohy

Jak se obracet na veřejného ochránce práv
Rovné zacházení a ochrana před diskriminací
Zvláštní oprávnění veřejného ochránce práv

5 K podobnému závěru dospěl také Soudní dvůr Evropské unie například v rozsudku ze dne 3. října 2006, *B. F. Cadman proti Health & Safety Executive*, C-17/05 Sb. rozh. s. I-09583.

6 Ustanovení § 1 odst. 5 zákona č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů.