

Veřejná ochránkyně práv
Mgr. Anna Šabatová, Ph.D.

V Brně dne 9. května 2016
Sp. zn.: 7077/2015/VOP/VB

Vážená paní magistro,

reaguji na Vaši žádost o právní posouzení nároku Vaší klientky paní D. B. na smluvní odstupné. Paní B. pracovala 36 let ve společnosti X. (dále jen „zaměstnavatel“). 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. Kolektivní smlouva ale z tohoto nároku vyjímá zaměstnance, kterým v době rozvázání pracovního poměru vznikl nárok na starobní důchod. Tito zaměstnanci pak dostanou pouze zákonné odstupné.

Paní B. toto ustanovení kolektivní smlouvy považuje za diskriminační a obrátila se proto na soud. Soudy prvního a druhého stupně její nárok zamítly s odkazem na účel odstupného (překlenutí tíživé sociální situace) a na smluvní svobodu jako hlavní hodnotu soukromého práva. Věc je v současné době předložena Nejvyššímu soudu na základě dovolání.

Po prostudování případu jsem na základě podkladů, které jste mi poskytla, došla k závěru, že **sporné ustanovení kolektivní smlouvy by mohlo porušovat zásadu rovného zacházení a mohlo by být přímo diskriminační z důvodu věku.**

V návaznosti na působnost ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací stanovenou mi ustanovením § 1 odst. 5 a § 21b zákona o veřejném ochránci práv¹ Vám v rámci metodické pomoci poskytované obětem diskriminace zasílám toto vyjádření.

Ustanovení kolektivní smlouvy

Zákoník práce² stanovuje minimální výši odstupného. Tu si strany pracovněprávního vztahu mohou jakkoli zvýšit. Doktrína k tomu shodně uvádí, že při sjednávání vyššího odstupného nesmí být porušen zákaz diskriminace. Výše odstupného tak nesmí být například navázána na kritérium dosaženého věku zaměstnance.³

¹ zákon č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů

² zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

³ VYSOKAJOVÁ, Margerita et al. *Zákoník práce: komentář*. In: ASPI verze 2015 [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 16. 4. 2016].

V případě paní B. je sporný 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.“⁴

Zaměstnavatel toto omezení výplaty smluvního odstupného odůvodnil jeho účelem. Odstupné dle něj slouží k nahrazení výpadku stálého příjmu. Výpadek stálého příjmu nehrozí osobám, kterým vznikl nárok na starobní důchod. Ty mohou okamžitě začít pobírat dávky důchodového pojištění.⁵

Námitka diskriminace

Shodují se se soudy první a druhé instance v případě paní B., že smluvní svoboda je jednou ze základních zásad soukromého práva. Ta je ovšem omezena kogentními ustanoveními právních předpisů. Soukromoprávní akt nesmí odporovat zákonu. Zároveň smluvní svobodu omezuje požadavek na dodržování dobrých mravů, veřejného pořádku, či práva na ochranu osobnosti.⁶ I v soukromém právu je tak nutné respektovat lidskou důstojnost.

Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích a výjimky z něj upravuje § 16 odst. 2 a 3 zákoníku práce. Odkazuje přitom na antidiskriminační zákon.⁷ V případě paní B. vznikla pochybnost, zda sporné ustanovení kolektivní smlouvy je v souladu se zákoníkem práce a antidiskriminačním zákonem.

Zákaz diskriminace z důvodu věku se vztahuje na věci pracovních poměrů, včetně odměňování. Do odměňování se řadí i odstupné.⁸ V pracovněprávních vztazích je zakázáno zacházet s osobou méně příznivě, než jak se zachází s jinou osobou ve srovnatelné situaci, z důvodu jejího věku.⁹ Z hlediska námitky diskriminace je tak nejdříve nutné posoudit:

- zda rozdílné zacházení dopadá na osoby ve **srovnatelné situaci**
- a zda k jejich rozdílnému zacházení dochází z důvodu **věku**.

Srovnatelná situace

Kolektivní smlouva přiznává smluvní odstupné těm zaměstnancům, kterým nevznikl nárok na starobní důchod. K rozdílnému zacházení proto dochází mezi zaměstnanci s nárokem na starobní důchod a zaměstnanci bez nároku na starobní důchod. K zodpovězení otázky, zda jde o zaměstnance ve srovnatelném postavení, je nutné zohlednit účel odstupného.

Nejvyšší soud několikrát judikoval, že účelem odstupného je pomoci překlenout tíživou sociální situaci, ve které se propuštěný zaměstnanec ocitne, a kompenzovat

⁴ Kolektivní smlouva uzavřená pro rok 2014 mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací ze dne 17. prosince 2013.

⁵ Blíže viz dopis zaměstnavatele adresovaný paní B. ze dne 14. října 2014.

⁶ ustanovení § 1 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

⁷ 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

⁸ Vyplyvá tak z § 5 odst. 1 antidiskriminačního zákona a judikatury SDEU (rozsudek Soudního dvora ze dne 27. 6. 1990, *Kowalska*, C-33/89, Recueil, s. I-2591).

⁹ ustanovení § 1 odst. 1 písm. c) a § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona

zaměstnanci pro něj nepříznivý výsledek rozhodnutí zaměstnavatele.¹⁰ Komentář k zákoníku práce autorského kolektivu prof. Běliny také zdůrazňuje kompenzační charakter odstupného.¹¹ Komentář k zákoníku práce od autorského kolektivu doc. Vysokajové zdůrazňuje, že k odškodnění (kompenzaci) má dojít bez ohledu na další okolnosti. V této souvislosti přímo uvádí, že na čerpání odstupného nemá vliv, zda se zaměstnanec stane poživitelem starobního důchodu.¹² O kompenzaci za jednostranné rozhodnutí zaměstnavatele hovoří i doc. Galvas, který upozorňuje, že smyslem odstupného není sociálně zajistit zaměstnance¹³

Domnívám se, že pokud by zákonodárce měl v úmyslu omezit čerpání odstupného pouze na zaměstnance v tíživé sociální situaci, kteří v době svého propuštění nemají žádný další příjem, stanovil by tak výslovně.¹⁴ Zákonitě by taková právní úprava musela dopadnout nejen na osoby, které pobírají starobní důchod, ale i na invalidní důchodce, osoby samostatně výdělečně činné, osoby v pracovním poměru (souběžném, nebo nově uzavřeném) a osoby pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Samotné znění zákoníku práce proto

¹⁰ např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 5. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1667/2001, č. 6/2002 Sb. NS, www.nsoud.cz: „Odstupné představuje jednorázový peněžitý příspěvek, který má zaměstnanci pomoci **překlenout, často složitou, sociální situaci**, v níž se ocitl proto, že bez své viny (z důvodů na straně zaměstnavatele) ztratil dosavadní práci. Tím, že se odstupné poskytuje jako dvojnásobek průměrného výdělku, zákon sleduje, aby se zaměstnanci dostaly takové peněžní prostředky, jaké by jinak obdržel, kdyby pracovní poměr ještě po dobu dvou měsíců pokračoval. Odstupné má tímto způsobem **kompenzovat pro zaměstnance nepříznivý důsledek organizačních změn** a poskytnout mu ke zmírnění těchto důsledků odpovídající zabezpečení formou jednorázového peněžitého příspěvku.“

¹¹ „Odstupné představuje jednorázový peněžitý příspěvek, který má zaměstnanci pomoci **překlenout sociální situaci** (často složitou), **v níž se ocitl proto, že bez svého zavinění** (z důvodů na straně zaměstnavatele, či pro nepříznivý zdravotní stav z důvodu pracovního úrazu, nemoci z povolání, nebo ohrožení nemocí z povolání, anebo pro dosažení nejvyšší přípustné expozice) **ztratil dosavadní práci**. Odstupné je určeno k tomu, aby formou jednorázového peněžitého příspěvku vyplaceného zaměstnavatelem aspoň zčásti **kompenzovalo (zmírnilo) následky**, které jsou pro zaměstnance spojeny s ukončením dosavadního zaměstnání a s nutností vyhledat nové pracovní uplatnění, nebo začít vykonávat jinou výdělečnou činnost.“ BĚLINA, Miroslav et al. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 419.

¹² „Odstupné, jako jednorázové peněžitě plnění poskytované zaměstnavatelem, představuje určitou **formu odškodnění zaměstnance za nezaviněnou ztrátu zaměstnání**. Zaměstnavatel je povinen vyplatit zaměstnanci odstupné v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru v případech, kdy to zákon stanoví, **bez ohledu na další okolnosti** (tj. jestli zaměstnanec poté nastoupí do nového zaměstnání a od kdy, zda začne vykonávat podnikatelskou činnost, nebo se stane poživitelem starobního důchodu).“ VYSOKAJOVÁ, Margerita et al. *Zákoník práce: komentář*. In: ASPI verze 2015 [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 16. 4. 2016].

¹³ „Jak z nyní platné právní úpravy odstupného vyplývá, **není smyslem odstupného zajistit zaměstnance** v prvních okamžicích po skončení pracovního poměru ve stanovených případech a nahradit mu ztrátu příjmů z dosavadního zaměstnání. **Jde jen o jakési ‚odškodnění‘, resp. kompenzaci**, kterou je povinen poskytnout zaměstnavatel svému zaměstnanci za to, že ze stanovených důvodů majících vlastně původ na jeho straně (organizační důvody a zdravotní důvody způsobené pracovním úrazem či nemocí z povolání, ohrožení nemocí z povolání, či dosažením nejvyšší přípustné expozice) rozvázal se zaměstnancem pracovní poměr. Tento závěr podporuje i právní úprava povinnosti zaměstnance vrátit odstupné či jeho část, pokud po skončení pracovního poměru bude u téhož zaměstnavatele zaměstnán znovu.“ GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Jan HORECKÝ, Jana KOMENDOVÁ a Jaroslav STRÁNSKÝ. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, s. 377.

¹⁴ Podobně jako stanovil dánský zákonodárce, jak vyplývá z judikatury SDEU: „Omezení zvláštního odstupného v případě propuštění pouze na zaměstnance, kteří k okamžiku svého propuštění nebudou mít nárok na starobní důchod, na který přispíval jejich zaměstnavatel, se přitom nejvíce jako nerozumné s ohledem na účel sledovaný zákonodárcem, jenž spočívá v poskytování zvýšené ochrany zaměstnancům, jejichž přechod do nového zaměstnání je choulostivou záležitostí z důvodu jejich dlouhodobé příslušnosti k podniku. Ustanovení § 2a odst. 3 zákona o zaměstnancích umožňuje rovněž omezit možnosti zneužití, jež spočívá v tom, že zaměstnanec získá odstupné, jímž má být podpořen při hledání nového zaměstnání, přičemž však odejde do důchodu.“ Rozsudek Soudního dvora ze dne 12. 10. 2010, *Ingeniørforeningen i Danmark, jednající jménem Ole Andersena, proti Region Syddanmark*, C-499/08 Sb. rozh., s. 9343, bod 34.

nepodporuje argument, že účelem odstupného je pouze překlenutí tíživé sociální situace.

Smluvní odstupné sjednané nad rámec zákonného minima představuje určitou formu zaměstnaneckého benefitu. Odstupné, které se zvyšuje s ohledem na počet odpracovaných let je pak věrnostním benefitem. Jeho účelem je ocenit věrnost zaměstnance a délku jeho zaměstnání.¹⁵

Osobně se proto domnívám, že účelem odstupného není pouze pomoci překlenout tíživou sociální situaci, ale může být vnímáno primárně jako **odškodnění zaměstnance za jednostranné ukončení pracovního poměru zaměstnavatelem. Smluvní odstupné navíc plní roli zaměstnaneckého benefitu, kterým chce zaměstnavatel ocenit věrnost zaměstnance.** V takovém případě pak zaměstnanec s nárokem na starobní důchod a zaměstnanec bez nároku na starobní důchod **jsou ve srovnatelné situaci.** Oba zaměstnanci jsou totiž stejně poškozeni jednostranným ukončením pracovního poměru zaměstnavatelem (míra narušení smluvního vztahu a vzájemné důvěry smluvních stran je shodná). Oba zaměstnanci by měli mít stejný nárok na zaměstnanecký benefit a být oceněni za svou věrnost zaměstnavateli.

Věk

Nárok na starobní důchod vzniká až od určitého věku. Sporné ustanovení kolektivní smlouvy tak dopadá výlučně na osoby vyššího věku. Podobně to posoudil i Soudní dvůr Evropské unie (dále jen „SDEU“), když kritérium nároku na starobní důchod označil za přímo spojené s požadavkem věku.¹⁶ Doktrína k nároku na starobní důchod uvádí:

„Je-li zvolené kritérium nerozlučně spojené s diskriminačním důvodem (například kritérium ‚pobírání starobního důchodu‘ je spjato s věkem), nejedná se o diskriminaci nepřímou, ale o diskriminaci přímou. Typicky jde o situaci zaměstnavatele odmítajícího poskytovat benefit zaměstnancům, kterým vznikl nárok na starobní důchod... Ačkoliv zaměstnavatel neoperuje adresně věkem, nárok na starobní důchod je spjat s věkovou hranicí a opatření na jiné osoby z podstaty věci dopadat nemůže.“¹⁷

¹⁵ ŠUBRT, Bořivoj. Zaměstnanecké výhody z pracovněprávního pohledu. In: ASPI verze 2015 [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit.6. 5. 2016].

¹⁶ „V projednávané věci § 2a odst. 3 zákona o zaměstnancích zbavuje ve svém důsledku určité zaměstnance práva na zvláštní odstupné v případě propuštění a činí tak jen proto, že tito mají v okamžiku propuštění nárok na starobní důchod vyplácený jejich zaměstnavatelem na základě důchodového systému, do něhož byli zapojeni před dosažením věku 50 let. Ze spisu přitom vyplývá, že nárok na pobírání starobního důchodu podléhá podmínce minimálního věku, který byl v případě O. Andersena stanoven kolektivní smlouvou a činí 60 let. Toto ustanovení se tudíž zakládá na kritériu, které je nerozlučně spjato s věkem zaměstnanců. Z toho vyplývá, že vnitrostátní právní úprava dotčená v původním řízení obsahuje rozdílné zacházení, které je přímo založeno na kritériu věku ve smyslu článku 1 směrnice č. 2000/78 ve spojení s jejím čl. 2 odst. 2 písm. a).“ Rozsudek Soudního dvora ze dne 12. 10. 2010, *Ingeniørforeningen i Danmark, jednající jménem Ole Andersena, proti Region Syddanmark*, C-499/08 Sb. rozh., s. 9343, body 23 a 24.

¹⁷ KVASNICOVÁ, Jana, ŠAMÁNEK, Jiří et al. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-879-6, s. 174-175.

Sporné ustanovení kolektivní smlouvy tak zachází méně příznivě s osobami na základě jejich věku a jeví se tak přímo diskriminační (§ 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona).¹⁸

Za diskriminaci se ve věcech pracovních poměrů nepovažuje, pokud k rozdílnému zacházení existuje věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené (§ 6 odst. 3 antidiskriminačního zákona). Ke konečnému zhodnocení situace je tak nutné zkoumat, zda k rozdílnému zacházení:

- byl **věcný důvod** spočívající v povaze vykonávané práce
- a uplatněné požadavky byly **přiměřené**.

Věcný důvod

Zaměstnavatel rozdílné zacházení odůvodnil příjmem ze starobního důchodu, kvůli kterému u těchto zaměstnanců nedochází k výpadku stálého příjmu.¹⁹ Takový důvod však nelze považovat za věcný důvod **spočívající v povaze vykonávané práce**. Zaměstnavatelem uváděný důvod by se dal spíše posoudit jako cíl politiky zaměstnanosti, či trhu práce tak, jak jej zmiňuje čl. 6 směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (dále jen „směrnice 2000/78“). Nutno ale zdůraznit, že příslušné ustanovení směrnice bylo do českého právního řádu implementováno právě antidiskriminačním zákonem (§ 6 odst. 1 a 3), který jde v ochraně proti diskriminaci nad rámec směrnice 2000/78 a možnosti přípustného rozdílného zacházení zužuje. Antidiskriminační zákon takovým zacházením v oblasti pracovních poměrů označuje to, které má věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce, nikoli takové, které sleduje jakýkoli legitimní cíl (směrnice 2000/78).

Odůvodnění zaměstnavatele neposkytovat smluvní odstupné osobám, u kterých nedochází k výpadku stálého příjmu, není věcným důvodem spočívajícím v povaze vykonávané práce. Sporné ustanovení kolektivní smlouvy tak nespĺňuje první podmínku přípustného rozdílného zacházení dle antidiskriminačního zákona. **Obecnou formu přípustného rozdílného zacházení proto na daný případ aplikovat nelze.** Přestože není nutné v tomto případě již zkoumat přiměřenost sporného ustanovení, dovoluji si alespoň naznačit hodnocení této druhé podmínky.

Přiměřenost

Kolektivní smlouva navazuje omezení výplaty smluvního odstupného na pouhý nárok na starobní důchod, ne na jeho skutečné pobírání. Současná úprava důchodového pojištění ale umožňuje odložit výplatu starobního důchodu po dobu, co je osoba výdělečně činná. Cílem této právní úpravy je motivovat pracovníky

¹⁸ O nepřímou diskriminaci se nejedná, jelikož ustanovení kolektivní smlouvy není formulováno zdánlivě neutrálně (§ 3 odst. 1 antidiskriminačního zákona).

¹⁹ Zaměstnavatelovo odůvodnění nepůsobí nelogicky, jelikož existují i další skupiny osob, u kterých při výpovědi z pracovního poměru nenastane výpadek stálého příjmu (např. invalidní důchodci, osoby samostatně výdělečně činné). Na tyto skupiny však ustanovení nedopadá.

v důchodovém věku, aby opouštěli trh práce později.²⁰ U osob důchodového věku, které na pracovním trhu setrvávají, tak lze očekávat, že v případě výpovědi k výpadku jejich stálého příjmu může dojít, nepodaří-li se zajistit výplatu důchodu do okamžiku skončení pracovního poměru (uplynutí výpovědní doby). Sporné ustanovení kolektivní smlouvy nepřiměřeně dopadá na všechny osoby, které mají nárok na starobní důchod. Nezhledňuje, zda zaměstnanec skutečně začne pobírat starobní důchod, nebo se rozhodne ještě setrvat na pracovním trhu. Jsem proto přesvědčena o tom, že ustanovení nesplňuje ani druhou podmínku přípustného rozdílného zacházení, **není přiměřené**.

Závěr

Po posouzení případu jsem došla k závěru, že **sporné ustanovení kolektivní smlouvy by mohlo porušovat § 16 odst. 2 zákoníku práce a § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona**.

Pokud je účelem odstupného odškodnit zaměstnance za jednostranné ukončení pracovního poměru a ocenit věrnost zaměstnance, pak sporné ustanovení kolektivní smlouvy zachází rozdílně s osobami ve srovnatelné situaci a je potenciálně diskriminační. Z materiálů, které jsem měla k dispozici, nevyplýval věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce, kterým by se dalo rozdílné zacházení ospravedlnit. Rozdílné zacházení nadto není přiměřené. Sporné ustanovení tak nelze podřadit pod přípustnou formu rozdílného zacházení dle § 6 odst. 3 antidiskriminačního zákona.

Vážená paní magistro, v případě, že byste chtěla konzultovat další kroky v rámci řízení před soudem, neváhejte se na mě znovu obrátit a může Vám být jakožto zástupci oběti diskriminace poskytnuta další metodická pomoc.

S pozdravem

Mgr. Anna Š a b a t o v á, Ph.D., v. r.
(dopis je opatřen elektronickým podpisem)

Vážená paní
Mgr. Lenka Sobotková
advokátka
Advokátní kancelář
Kotlářská 989/51
602 00 Brno

Údolní 39
602 00 Brno
tel: (+420) 542 542 888, fax: (+420) 542 542 112

²⁰ Vláda České republiky. Důvodová zpráva k zákonu č. 306/2008 Sb., změna zákona o důchodovém pojištění a zákona o organizaci a provádění sociálního zabezpečení. In: ASPI verze 2015 [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 20. 4. 2016].