

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

V Brně dne 19. února 2016
Sp. zn.: 16/2015/SZD/EN

Ústavní soud
Joštova 8
660 83 Brno

Navrhovatel: Mgr. Anna Šabatová, Ph.D., veřejná ochránkyně práv

Účastník řízení: Vláda České republiky

Věc: **Návrh** na zrušení ustanovení § 4 nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů

podle § 64 odst. 2 písm. f) zákona č. 182/1993 Sb., o Ústavním soudu, ve znění pozdějších předpisů

Trojmo

Přílohy

- (1) Dopis ministryni práce a sociálních věcí ze dne 15. května 2015
- (2) Dopis předsedovi vlády ze dne 18. srpna 2015
- (3) Vyjádření ministryně práce a sociálních věcí ze dne 28. srpna 2015
- (4) Odůvodnění nařízení vlády č. 233/2015 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů

Systémem datových schránek

I. Uvedení do problematiky

Využívám své možnosti, svěřené ustanovením § 64 odst. 2 písm. f) zákona o Ústavním soudu, a podávám tímto návrh na zrušení ustanovení § 4 nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění nařízení vlády č. 233/2015 Sb. (dále také „nařízení“).

Dne 1. ledna 2016 nabyla účinnosti novela nařízení,¹ která navýšila nejen základní sazby minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy obsažené v ustanovení § 2 a § 3 nařízení, ale i sazby při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance podle ustanovení § 4 nařízení. Zmíněné sazby však vláda novelou nesrovnala a pro poživatele invalidního důchodu je ponechala nižší.²

V minulosti jsem oslovila ministryni práce a sociálních věcí Mgr. Michaelu Marksovou se žádostí o vyjádření k rozdílné sazbě minimální mzdy, a to před účinností zmíněné novely nařízení (viz příloha č. 1 a č. 3). K novele jsem poté neúspěšně uplatnila zásadní připomínku, aby vláda ustanovení § 4 nařízení zrušila bez náhrady.

Bez úspěchu jsem se následně obracela ve věci rovněž na předsedu vlády Mgr. Bohuslava Sobotku (viz příloha č. 2).

Podle vyjádření ministryně práce a sociálních věcí je cílem ponechání nižších sazeb minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy pro poživatele invalidního důchodu poskytnout zaměstnavatelům zaměstnávajícím převážně osoby se zdravotním postižením časový prostor pro vyrovnání se s dříve přijatými opatřeními tak, aby neměli potřebu propouštět a byli schopni udržet pracovní místa pro tyto osoby. Dále bylo záměrem vlády nezhoršit postavení na trhu práce u těch osob, které dosud nebyly zaměstnány a pracovní uplatnění teprve hledaly. Podle vyjádření ministryně se vláda proto vydala cestou postupného dorovnání snížených sazeb k základní sazbě minimální mzdy namísto jednorázového skokového vyrovnání.

Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „ministerstvo“) vyjádřilo názor, že ustanovení § 4 nařízení podporuje zájem zaměstnavatelů na zaměstnávání osob pobírajících invalidní důchod, které se obtížně prosazují na trhu práce; zmíněné

¹ nařízení vlády č. 233/2015 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů

² Ustanovení § 4 bylo do nařízení zahrnuto v minulosti (do 31. prosince 2012), ale v jiném znění, které stanovilo nižší sazby minimální mzdy a nejnižší úrovně zaručené mzdy podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance – týkalo se zaměstnanců ve věku 18 až 21 let, mladistvých a osob pobírajících invalidní důchod s rozlišením podle stupně invalidity. Ustanovení § 4 v původním znění bylo zrušeno nařízením vlády č. 246/2012 Sb. kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů, čímž byla zavedena stejná výše základní sazby minimální mzdy a nejnižší úrovně zaručené mzdy pro všechny zaměstnance bez ohledu na věk či zdravotní postižení. Rovná sazba minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy však neměla dlouhého trvání. Od 1. srpna 2013 bylo ustanovení § 4 opětovně do nařízení zařazeno a dodnes jsou (ač postupně navyšovány) zachovány nižší sazby pro poživatele invalidního důchodu.

ustanovení dle ministerstva naplňuje čl. 7 odst. 2 směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, který zní následovně:

„Pokud jde o zdravotně postižené osoby, zásada rovného zacházení se nedotýká práva členských států ponechat si nebo přijímat ustanovení k ochraně zdraví a bezpečnosti při práci nebo opatření zaměřená na vytváření nebo zachování ustanovení nebo zařízení na ochranu nebo podporu zařazení těchto osob do pracovního prostředí.“

II. Protiústavnost ustanovení § 4 nařízení vlády

Protiústavnost ustanovení § 4 nařízení spatřuji v tom, že přijatá regulace odporuje ústavnímu imperativu rovnosti v důstojnosti a právech garantovanému čl. 1 Listiny základních práv a svobod (dále též jen „Listina“)³ a zákazu diskriminace garantovanému čl. 3 odst. 1 Listiny, který zaručuje základní práva a svobody všem bez rozdílu a podává demonstrativní výčet důvodů, pro něž není přípustné mezi lidmi rozlišovat. Takové rozlišování neodůvodněně zasahuje do lidské důstojnosti, jejíž ochrana je ústředním motivem konceptu lidských práv. Ustanovení § 4 nařízení zakládá nerovnost v základním právu na spravedlivou odměnu za práci ve smyslu čl. 28 Listiny.

Zákonodárce, mimo jiné, prostřednictvím institutu minimální mzdy zaručuje princip spravedlivé odměny. Domnívám se, že právní úprava, která spodní hranici odměny za práci stanoví plošně nižší pro zaměstnance pobírající invalidní důchod, odporuje čl. 28 Listiny konkretizovanému především v ustanovení § 1a odst. 1 písm. c) a § 110 zákoníku práce.⁴ **Napadené ustanovení dopadá méně příznivě na osoby se zdravotním postižením, navíc bez rozumného důvodu výhradně na ty, které pobírají invalidní důchod.**

Invalidní důchod je dávka, která pojištěncům kompenzuje pokles pracovní schopnosti z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu pod zákonem stanovenou hranici (minimálně o 35 %). Při takovém poklesu pracovní schopnosti je vysoce pravděpodobné, že u zdravotně postižené osoby dojde ke snížení jejích příjmů, resp. že jí její zachovaná pracovní schopnost neumožní zajistit přiměřenou životní úroveň. Účelem invalidního důchodu tedy je poskytnout osobě s dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem přiměřené hmotné zabezpečení (čl. 30 odst. 1 a čl. 26 odst. 3 Listiny) tak, aby v důsledku poklesu pracovní schopnosti výrazně neklesla její životní úroveň a aby se neocitla v bídě. **Invalidní důchod tudíž nahrazuje dotčené osobě příjem, o který přišla v důsledku poklesu pracovní schopnosti a sekundárně kompenzuje i její ztížené postavení na trhu práce. Neslouží však, a sloužit nemá, k dorovnání mzdy za odvedenou práci, resp. k dorovnání nižších sazeb minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy.**

Významnou součástí posudků vyslovujících invaliditu je doporučení okruhu vhodných zaměstnání, které pojištěnec může i se svým zdravotním postižením vykonávat, a posouzení jeho zachované pracovní schopnosti (naprostá většina

³ usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky

⁴ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

invalidních osob má alespoň nějakou pracovní schopnost zachovánu).⁵ Systém sociálního zabezpečení tedy předpokládá, že osoby pobírající invalidní důchod budou vykonávat výtěžnou činnost (u osob uznaných za invalidní v I. a II. stupni to dokonce očekává), přičemž z ničeho nevyplývá, že by tyto osoby nemohly vykonávat práci, která je pro ně vhodná vzhledem k jejich zdravotnímu postižení, ve stejném rozsahu a stejně kvalitně jako osoby vykonávající tutéž práci, které nebyly uznány za invalidní, nebo osoby sice uznané za invalidní, jimž však nárok na invalidní důchod nevznikl.

Vyvstává zde tudíž situace, kdy osoba, která vykonává stejnou práci nebo práci stejné hodnoty jako osoba zdravá nebo stejně zdravotně postižená, jež však v předchozím životě nebyla účastna důchodového pojištění po potřebnou dobu, a nevznikl jí tudíž nárok na invalidní důchod, obdrží za tuto práci nižší odměnu než ostatní zaměstnanci.

Ministerstvo práce a sociálních věcí odůvodňuje snížení úrovně minimální mzdy jako ochranné opatření ke zvýšení zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Osobně se však domnívám, že se nejedná o poskytnutí výhody pro dotčené osoby, ale o jejich znevýhodnění.

Rovněž z hlediska judikatury Soudního dvora Evropské unie (dále jen „SDEU“) není možné méně příznivé zacházení⁶ ospravedlnit výhodou přiznanou zdravotně postiženým zaměstnancům (např. v podobě nároku na invalidní důchod), jejímž smyslem je obecně přihlídnout k zvláštním obtížím a rizikům těchto zaměstnanců.⁷

Osoby pobírající invalidní důchod jsou velmi heterogenní skupinou, proto se domnívám, že plošné pravidlo týkající se nižší sazby minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy může nesprávně vést zaměstnavatele k tomu, že vyloučí individuální posouzení spravedlivé odměny v jednotlivých případech. **Argumentace poklesem pracovní schopnosti minimálně o 35 % není jednoznačně průkazná bez individuálního vyhodnocení, jestli zachovaná pracovní schopnost dotčené osoby umožňuje výkon konkrétní práce v rozsahu a kvalitě jako u ostatních zaměstnanců.** Pokud ano, neměl by zaměstnavatel k poklesu pracovní schopnosti při stanovení výše mzdy vůbec přihlížet.

Nejnižší úrovně zaručené mzdy jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací do osmi skupin, přičemž tyto skupiny jsou pro osoby pobírající invalidní důchod stejné jako pro zdravé osoby, tj. půjde o práce stejné hodnoty a stejného časového rozsahu (40 hodin týdně). Minimální odměna za práci stejného rozsahu a stejné hodnoty by nepochybně měla být stejná. Pokud by zaměstnanec se zdravotním postižením nemohl vykonávat práci ve stanoveném rozsahu, lze ho zaměstnat pouze na zkrácenou dobu, je však neospravedlnitelné snížit zaměstnancům plošně minimální odměnu jenom proto, že pobírají invalidní důchod.

⁵ TRÖSTER, P. a kol. Právo sociálního zabezpečení. 6. podstatně přepracované a aktualizované vydání. Praha: C. H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-473-5, str. 165.

⁶ V daném případě se jednalo o nižší odstupné při propuštění.

⁷ rozsudek Soudního dvora ze dne 6. prosince 2012, Odar, C-152/11, bod 67

Ustanovení § 4 nařízení vlády nadto upravuje sazbu minimální mzdy a nejnižší úroveň zaručené mzdy při **omezeném pracovním uplatnění zaměstnance**. Omezené pracovní uplatnění na základě podmínky pobírání invalidního důchodu váže na pokles pracovní schopnosti minimálně o 35 %. Nelogickou se pak jeví právě podmínka pobírání invalidního důchodu, když **invalidita je pouze jednou z podmínek pro pobírání invalidního důchodu** (vedle dosažení věkové hranice v kombinaci se získáním potřebné doby pojištění). **Napadené ustanovení tak neupravuje nižší sazbu minimální mzdy pro všechny zaměstnance s omezeným pracovním uplatněním, jak se snaží ministerstvo argumentovat výše, ale pouze pro vybranou skupinu pobírající invalidní důchod. Pobírání důchodu tak fakticky slouží jako dorovnání nižších sazeb minimální mzdy**, což je v přímém rozporu s účelem této dávky sociálního zabezpečení a zakládá nerovnost mezi jednotlivými skupinami osob se zdravotním postižením.

Z hlediska mezinárodních závazků České republiky porušuje napadené ustanovení Úmluvu o právech osob se zdravotním postižením (dále jen „Úmluva“),⁸ kterou ratifikovala rovněž Evropská unie. Obecným závazkem smluvních států je ve smyslu čl. 4 odst. 1 písm. b) *„přijmout veškerá odpovídající opatření, včetně opatření legislativních, s cílem změnit nebo zrušit existující zákony, předpisy, zvyklosti a praktiky, které jsou zdrojem diskriminace vůči osobám se zdravotním postižením“*. Podle čl. 27 odst. 1 písm. b) státy, které jsou smluvní stranou Úmluvy, *„zabezpečují a podporují realizaci práva na práci, mimo jiné i pro osoby, u kterých dojde ke vzniku zdravotního postižení v průběhu zaměstnání, přijímáním příslušných opatření, včetně opatření legislativních, s cílem zejména chránit, na rovnoprávném základě s ostatními, práva osob se zdravotním postižením na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, včetně rovných příležitostí a rovného odměňování za práci rovnocenné hodnoty“* [zvýrazněno autorkou].

III. Rozpor s antidiskriminačním zákonem a unijním právem

Vyplácení nižší minimální mzdy či nejnižší úroveň zaručené mzdy z důvodu pobírání invalidního důchodu odporuje rovněž antidiskriminačnímu zákonu,⁹ který představuje konkretizaci ústavního požadavku rovnosti a zákazu diskriminace. Antidiskriminační zákon podle ustanovení § 1 odst. 1 písm. c) dopadá na *„oblast pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování“*. Podle ustanovení § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona se přímou diskriminací rozumí jednání včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě než s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to mimo jiné z důvodu zdravotního postižení. Nárok na invalidní důchod je přímo spjat se zdravotním postižením (obdobně jako je například nárok na starobní důchod spojen s určitou věkovou hranicí), a na jiné

⁸ Úmluva o právech osob se zdravotním postižením přijatá Valným shromážděním OSN dne 13. prosince 2006, vyhlášená pod č. 10/2010 Sb. m. s.

⁹ 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

osoby z podstaty věci dopadat nemůže, proto se jedná o **diskriminaci přímou**, nikoli nepřímou.¹⁰

Věta první ustanovení § 6 odst. 3 antidiskriminačního zákona upravuje formu přípustného zacházení,¹¹ kterou lze aplikovat ve vztahu k osobám se zdravotním postižením v pracovněprávní oblasti:

„Diskriminací není rozdílné zacházení ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, ve věcech pracovních, služebních poměrů nebo jiné závislé činnosti, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené.“

Ustanovení § 7 odst. 2 antidiskriminačního zákona dále umožňuje přijmout *„opatření, jejichž cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby ke skupině osob vymezené některým z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 a zajistit jí rovné zacházení a rovné příležitosti.“*

Nelze přehlížet ani významné závazky plynoucí z práva Evropské unie, které antidiskriminační zákon zapracoval. Ministerstvo ustanovení § 4 nařízení podřadilo pod výjimku z rovného zacházení stanovenou čl. 7 odst. 2 směrnice Rady 78/2000/ES; v nižší sazbě minimální mzdy a nejnižší úrovně zaručené mzdy spatřuje tedy podporu samotných osob se zdravotním postižením (přesněji pouze osob pobírajících invalidní důchod). Předkládané argumenty ministerstva a vlády nepovažuji za dostatečné; pokud by dané ustanovení mělo zajišťovat podporu zařazení osob se zdravotním postižením do pracovního prostředí, není jasné, proč by se vláda chtěla v budoucnu vydat cestou zrušení této „podpory“.

Z odborné literatury a judikatury Evropského soudu pro lidská práva nadto vyplývá, že dovolené **zvláštní opatření k vyrovnání příležitostí nemůže nikdy spočívat v poskytnutí nižšího standardu, než je obecný**. Domnívám se proto, že **podpora osob se zdravotním postižením na pracovním trhu nemůže spočívat v méně příznivém odměňování**.¹²

Směrnice Rady 78/2000/ES obecně zakazuje diskriminaci v odměňování za práci. Z hlediska této směrnice je třeba zkoumat, zda je rozdílné zacházení mezi dvěma skupinami zaměstnanců (zaměstnanci pobírajícími invalidní důchod a zaměstnanci, kteří ho nepobírají) objektivně a rozumně odůvodněno legitimním

¹⁰ Blíže viz KVASNICOVÁ, J., ŠAMÁNEK, J. a kol. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2015. ISBN 978-80-7478-879-6, str. 174-175.

¹¹ Antidiskriminační zákon naopak zakotvil, že se zaměstnavatel dopustí nepřímé diskriminace, pokud odmítne nebo opomene přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení (§ 3 odst. 2 antidiskriminačního zákona). „I pokud by určitá vlastnost, kterou zdravotní postižení oslabuje či vylučuje, byla pro dané povolání určující, je možné vztáhnout výjimku dle § 6 odst. 3 antidiskriminačního zákona na uchazeče se zdravotním postižením pouze tehdy, pokud nelze zdravotní postižení překlenout přiměřeným opatřením (...).“ KVASNICOVÁ, J., ŠAMÁNEK, J. a kol. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2015. ISBN 978-80-7478-879-6, str. 234.

¹² „Výsledkem takového postupu nemůže být vyrovnání příležitostí. Ve věci D. H. a ostatní obhajovala Česká republika před ESLP existenci zvláštních škol zvláštními potřebami dětí, které osnovy zvláštních škol zohledňují.“ BOUČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K., KÜHN, Z., KÜHNOVÁ, E., WHELANOVÁ, M. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, ISBN 978-80-7400-315-8, str. 49.

cílem, zda jsou prostředky využité k jeho dosažení přiměřené a zda nepřekračují meze toho, co je nezbytné k dosažení sledovaného cíle.

Vláda dostatečně nepodložila, že rozdílná minimální mzda slouží k podpoře osob se zdravotním postižením na trhu práce. Proti hovoří navíc argument vlády obsažený v odůvodnění novely nařízení, že v obecné rovině (nikoli pouze ve vztahu k osobám pobírajícím invalidní důchod) v minulosti nebyl v České republice nikdy zaznamenán přímý vliv zvýšení minimální mzdy na růst nezaměstnanosti. Nedošlo k tomu tedy ani v roce 2013 (od ledna do července), kdy bylo ustanovení § 4 nařízení zrušeno, tj. sazba minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy byla pro poživatele invalidního důchodu totožná jako pro ostatní zaměstnance.

Členské státy a případně sociální partneři na vnitrostátní úrovni mají podle SDEU široký prostor pro uvážení nejen při volbě určitého cíle sledovaného v oblasti sociální politiky a politiky zaměstnanosti, ale rovněž při definování opatření, prostřednictvím nichž má být tohoto cíle dosaženo.¹³ Meze toho, co je nezbytné k dosažení cílů sociální politiky, však podle judikatury SDEU překračuje například právní úprava umožňující z provozních důvodů vyplacení nižšího odstupného zaměstnanci s těžkým zdravotním postižením.¹⁴

Test přímé diskriminace shrnul Ústavní soud v nálezu sp. zn. Pl. ÚS 49/10, ze dne 28. 1. 2014. Test se skládá z několika kroků, které lze vyjádřit formou otázek: „1. jde o srovnatelného jednotlivce nebo skupiny?; 2. je s nimi nakládáno odlišně na základě některého ze zakázaných důvodů?; 3. je odlišné zacházení stěžovateli k tíži (uložením břemene nebo odepřením dobra)?; 4. je toto odlišné zacházení ospravedlnitelné, tj. a) sleduje legitimní zájem a b) je přiměřené?“

Jak vyplývá z argumentace uvedené výše, jsem přesvědčena, že osoby pobírající invalidní důchod jsou srovnatelné s ostatními zaměstnanci z hlediska hodnoty vykonávané práce. Invalidním důchodcům napadené ustanovení stanovuje nižší sazby minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy pouze na základě pobírání dávky, která je přímo podmíněna zdravotním postižením, tj. zakázaným diskriminačním důvodem. Toto odlišné zacházení je k tíži osob se zdravotním postižením pobírajících invalidní důchod, neboť představuje zásah do jejich důstojnosti. Dále jsem přesvědčena, že předmětné ustanovení nařízení výrazně porušuje základní právo plynoucí z ústavního principu rovnosti, a proto není ospravedlnitelné ve smyslu uvedeného testu. Přestože podpora uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce by v obecné rovině mohla představovat legitimní cíl, jsem přesvědčena, že napadené ustanovení nespĺňuje požadavek přiměřenosti. **Cíle vyšší zaměstnanosti osob se zdravotním postižením lze dosáhnout jinými pobídkami zaměstnavatelů v rámci aktivní politiky zaměstnanosti (například vhodným nastavením daňových úlev apod.) než možností vyplácet těmto osobám nižší sazbu minimální mzdy,** jejíž základní sazba v České republice je v evropském srovnání velmi nízká,¹⁵ a je otázkou, zda

¹³ rozsudek Soudního dvora ze dne 5. července 2012, Hörnfeldt, C-141/11, bod 32

¹⁴ rozsudek Soudního dvora ze dne 6. prosince 2012, Odar, C-152/11, bod 70

¹⁵ Na tuto skutečnost poukázala vláda České republiky v odůvodnění novely nařízení: „Minimální mzda v ČR stále patří k nejnižším v Evropské unii, po přepočtu činí 332 euro. Z 22 zemí EU, ve kterých je minimální mzda stanovena právním předpisem, mají minimální mzdy nižší už jen v Litvě (300 euro), Rumunsku (218 euro), Chorvatsku (218 euro) a Bulharsku (184 euro). Nejvyšší minimální mzdou jsou odměňováni zaměstnanci

vůbec naplňuje závazek České republiky plynoucí z čl. 7 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech,¹⁶ tj. zajistit odměnu, která poskytuje jako minimum všem pracovníkům slušný život pro ně a jejich rodiny.

III. Posouzení ustanovení § 4 nařízení ve vztahu k zásadě stejné odměny za práci stejné hodnoty

Zaměstnavatel je vázán povinností poskytnout zaměstnancům stejnou mzdu za práci stejné hodnoty, kterou mu ukládá zákoník práce.¹⁷ Z podnětů, s nimiž se na mě stěžovatelé obracují, však vyplývá, že zaměstnavatelé (často např. bezpečnostní agentury) tak v některých případech nečiní, a to přesto, že zaměstnanci pobírající invalidní důchod mají stejnou náplň práce a vykazují práci stejné hodnoty jako zaměstnanci, kteří invalidní důchod nepobírají.

Zaměstnavatelé jako adresáti napadeného ustanovení nejsou schopni předvídat, kdy mohou vyplatit zaměstnanci nižší sazbu minimální mzdy (vždy, když se jedná o osobu pobírající invalidní důchod?), a kdy tento postup v konkrétním případě odporuje ustanovení § 110 odst. 1 zákoníku práce („stejná mzda za práci stejné hodnoty“). Paušální aplikace ustanovení § 4 nařízení odporuje pravidlu v ustanovení § 110 odst. 1 zákoníku práce. Domnívám se proto, že **daná právní úprava zakládá též nejasnost, která v praxi dopadá k tíži zaměstnanců pobírajících invalidní důchod.**

Ze všech popsaných důvodů považuji napadené ustanovení nařízení za protiústavní, a to v takové míře, že zasahuje do lidské důstojnosti osob se zdravotním postižením, neboť naznačuje, že jsou zaměstnanci „nižší kategorie“.

IV. Žádost o přednostní projednání

Jako navrhovatelka si dovoluji Ústavní soud požádat o přednostní projednání věci, protože jde o nápravu nespravedlnosti pro řadu osob se zdravotním postižením, které v současnosti pobírají nižší mzdu než minimální, a to bez rozumného důvodu.

v Lucembursku (1 923 euro), Belgii (1502 euro), Nizozemsku (1502 euro) nebo Německu (1473 euro). Více jak dvojnásobnou výši minimální mzdy mají např. Řecko (684 euro) nebo Slovinsko (791 euro).“

¹⁶ Mezinárodního pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, vyhlášený pod č. 120/1976 Sb.

¹⁷ Princip spravedlivé odměny je v obecné rovině zakotven již v čl. 28 Listiny. Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace pak vyplývá z ustanovení čl. 28 Listiny ve spojení s čl. 3 odst. 1 Listiny. Na tuto úpravu navazuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, který v ustanovení § 1a jako jednu ze základních zásad upravuje zásadu spravedlivé odměny pro všechny zaměstnance. V oblasti pracovněprávních vztahů (včetně odměňování) je dále nutné dodržet princip rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace, který vyplývá z ustanovení § 1a písm. e) a následně jej konkretizuje ustanovení § 16, podle něhož jsou zaměstnavatelé „povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžitě hodnoty“. Podle ustanovení § 110 odst. 1 zákoníku práce přísluší za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.

V. Závěr

Z výše uvedených důvodů spatřuji rozpor ustanovení § 4 nařízení s čl. 1 Listiny a čl. 3 odst. 1 Listiny ve spojení s čl. 28 Listiny a navrhuji, aby Ústavní soud svým nálezením zrušil ustanovení § 4 nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění nařízení vlády č. 233/2015 Sb.

Domnívám se, že pro zajištění rovného odměňování zaměstnanců pobírajících invalidní důchod *pro futuro* je nezbytné, aby ustanovení § 4 nařízení Ústavní soud označil za protiústavní a jako takové zrušil.

Mgr. Anna Šabatová, Ph.D., v. r.
veřejná ochránkyně práv
(elektronicky podepsáno)