

## Zpráva ve věci diskriminace z důvodu věku

---

Na veřejného ochránce práv se obrátila paní B. H. (dále jen „stěžovatelka“) ve věci diskriminace z důvodu věku ze strany Odborového svazu X. jako zaměstnavatele. Stěžovatelka byla v listopadu roku 2013 informována vedením, že regionální kancelář v Praze, kde pracovala, bude na začátku roku 2014 přemístěna z Prahy do Mladé Boleslavi, kam nastoupí nová zaměstnankyně. Stěžovatelce vedení nabídlo částečný pracovní úvazek (na dva dny v týdnu) v Plzni. Stěžovatelka tuto možnost odmítla, protože organizační změnu i nabídku považuje za účelovou. Téhož měsíce stěžovatelka nastoupila pracovní neschopnost a o dva týdny později obdržela od zaměstnavatele výpověď, v níž je uvedeno, že v srpnu 2013 zaměstnavatel přijal rozhodnutí o organizační změně – přemístění územního pracoviště z Prahy do Mladé Boleslavi ke dni 1. ledna 2014, které je důvodem rozvázání pracovního poměru.

Výpověď z pracovního poměru, kterou obdržela, považuje za účelovou a motivovanou dosažením důchodového věku.<sup>1</sup> Stěžovatelka si na způsob ukončení pracovního poměru stěžovala Oblastnímu inspektorátu práce pro hlavní město Prahu, který konstatoval porušení několika pracovněprávních předpisů, ale porušení práva na rovné zacházení neshledal.

### A - Předmět šetření

Ve věci stěžovatelky jsem se ve vztahu k ukončení jejího pracovního poměru zabývala následujícími otázkami:

- (1) Dopustil se bývalý zaměstnavatel při ukončení pracovního poměru stěžovatelky diskriminace založené na věku?
- (2) Pokud by nebylo možné vyslovit jasný závěr o diskriminaci, mohla by stěžovatelka v případě předložení sporu o diskriminaci soudu dosáhnout přenesení důkazního břemene na bývalého zaměstnavatele?

Protože se stěžovatelka obrátila i na oblastní inspektorát práce, přičemž s výsledky jeho kontroly nebyla spokojena, zahájila jsem proti inspektorátu práce šetření, v rámci něhož jsem se zabývala následujícím:

- (3) Zvolil inspektorát práce vhodné metody při kontrole zaměřené na to, zda se zaměstnavatel nedopustil diskriminace?
- (4) Posoudil inspektorát práce na základě svých zjištění správně námitku diskriminace založené na věku?
- (5) Dospěl inspektorát práce ke správnému závěru při posuzování ustanovení kolektivní smlouvy, které zakotvuje pravidlo o přednostním nabízení volných a uvolněných pozic zaměstnancům a zaměstnankyním v produktivním věku?

Na základě zjištěných skutečností jsem dospěla k závěru, že není možné s jistotou konstatovat, zda se zaměstnavatel při ukončení pracovního poměru se

---

<sup>1</sup> ode dne 23. listopadu 2013

stěžovatelkou dopustil diskriminace, či nikoliv. Zjištěné skutečnosti by však postačovaly k tomu, aby v případném sporu o diskriminaci u soudu došlo k přenesení důkazního břemene na zaměstnavatele, který by následně musel prokázat, že k ukončení pracovního poměru se stěžovatelkou jej vedly jiné důvody, než byl její věk.

Ve vztahu k Oblastnímu inspektorátu práce pro hlavní město Prahu jsem dospěla k přesvědčení, že se inspektorát dopustil pochybení spočívajícího v nevhodném postupu při prošetřování namítané diskriminace. Ve vztahu k ustanovení kolektivní smlouvy se též dopustil pochybení, neboť předmětný bod kolektivní smlouvy je v rozporu se zásadou rovného zacházení, a proto není podmínka věku v něm obsažená aplikovatelná.

## **B - Skutková zjištění**

### **B.1 Situace u zaměstnavatele**

Stěžovatelka do ukončení svého pracovního poměru pracovala v Praze a obsluhovala tři území: Prahu, středočeské a východočeské. Před organizační změnou spočívající v přemístění regionální kanceláře z Prahy do Mladé Boleslavi byla situace stěžovatelky, která z centrály v Praze obsluhovala tři území, výjimečná, a po organizační změně se již podobné řešení v rámci územního rozdělení zaměstnavatele nevyskytuje.

Z internetových stránek zaměstnavatele je patrné, že v rámci České republiky rozeznává sedm územních pracovišť: Prahu a středočeské, východočeské, severočeské, jihočeské, západočeské, severomoravské a jihomoravské. V jednotlivých územních pracovištích působí regionální zaměstnanci, přičemž mají na starosti pravidelně jedno, případně dvě území (západočeské a severočeské) a vykonávají práci z územních pracovišť v Mladé Boleslavi, Mostě, Českých Budějovicích, Hradci Králové, Brně a Ostravě.

Vedoucí oddělení rovného zacházení Kanceláře veřejného ochránce práv kontaktoval bývalého zaměstnavatele stěžovatelky s žádostí o zodpovězení několika otázek, aby bylo možné posoudit okolnosti skončení pracovního poměru stěžovatelky a jejich možnou souvislost s věkem. Zástupkyně zaměstnavatele poskytla vyjádření, z něhož vyplynulo, že k přemístění sídla územního pracoviště pro Prahu a Středočeský kraj z Prahy do Mladé Boleslavi došlo z důvodu zlepšení dostupnosti tohoto pracoviště v rámci Středočeského kraje. Zástupkyně zaměstnavatele uvedla, že důvodem přemístění bylo řešení situace, kdy jedna z regionálních zaměstnankyň územního pracoviště měla kancelář přímo v sídle zaměstnavatele, což není standardní. Velikost kanceláře v Praze<sup>2</sup> nebyla vyhovující pro jednání více osob, kancelář v Mladé Boleslavi má téměř dvojnásobnou velikost, a tak lépe vyhovuje potřebám souvisejícím s pracovní náplní regionálních pracovníků; vedle samostatné práce zde mohou probíhat schůzky a jednání se členy odborů. Tímto zástupkyně zaměstnavatele vysvětlila okolnosti týkající se toho, proč si zaměstnavatel pronajímá kancelář v Mladé Boleslavi, zatímco pražská kancelář je v jeho vlastnictví. Ohledně pražské kanceláře uvedla, že byla po uvolnění komerčně pronajata.

Stěžovatelka přemístění kanceláře považuje za účelové. Nikdo jiný z regionálních pracovníků sice neměl kancelář v centrále v Praze, ale zůstává

---

<sup>2</sup> 10,8 m<sup>2</sup>

nejasné, proč se náhle stalo problémem, že zastávala činnosti pro tři území, tj. větší objem práce, než měli na starosti ostatní regionální zaměstnanci, kteří zpravidla obsluhovali jedno nebo dvě území.

Otázka, z jakého důvodu bylo stěžovatelce nabídnuto místo v Plzni na zkrácený úvazek, byla zodpovězena pouze částečně. Zástupkyně zaměstnavatele uvedla, že stěžovatelce byl nabídnut plzeňský region na třetinový úvazek. Plzeň byla zvolena z důvodu znalosti regionu stěžovatelkou a také proto, že stěžovatelka znala problematiku spotřebního družstevnictví, přičemž v tomto regionu dominují odborové organizace při spotřebních družstvech. Stěžovatelka tuto nabídku považovala za účelovou, protože by mohlo dojít ke změně její pracovní smlouvy, a tím by v případě ukončení pracovního poměru ztratila nárok na odstupné podle původní smlouvy. Rovněž přetrvávaly pochybnosti ohledně možnosti pracovat pro plzeňský region, neboť zaměstnavatel nemá v Plzni územní pracoviště.<sup>3</sup>

Na dotaz, proč nebylo nově vzniklé místo v Mladé Boleslavi nabídnuto stěžovatelce, zástupkyně zaměstnavatele uvedla, že ze zákona nevyplývá povinnost nabízet při ukončování pracovního poměru jiná pracovní místa, přesto se stěžovatelkou situaci řešili. Zástupkyně zaměstnavatele zmínila, že po oznámení organizační změny a nabídce třetinového úvazku v plzeňském regionu stěžovatelka nastoupila pracovní neschopnost. Nedodržela termín zaměstnavatele pro sdělení, zda nabídku přijímá, či nikoliv, a své stanovisko sdělila až po telefonické urgenci zaměstnavatele. V té době ještě nebylo dle slov zástupkyně zaměstnavatele místo pro Prahu a Středočeský kraj obsazeno.

Zástupkyně zaměstnavatele na otázku týkající se výsledků práce stěžovatelky odpověděla, že nikdy nebyly hodnoceny jako neuspokojivé. Stěžovatelce nebyly vytýkány nedostatky.

Zástupkyně zaměstnavatele odmítla, že by na rozhodování zaměstnavatele mohla mít vliv skutečnost, že stěžovatelce vznikl ke dni 23. listopadu 2013 nárok na starobní důchod. Přijetím organizační změny zaměstnavatel údajně sledoval výlučně efektivní a optimální fungování územního pracoviště, a tím i zajištění plnění úkolů zaměstnavatele. Závěrem zástupkyně zaměstnavatele dodala, že vznik nároku na starobní důchod nebyl nikdy v minulosti při personálních změnách v rámci zaměstnavatele zohledňován. Podle kolektivní smlouvy zaměstnavatele by se měla uvolněná či nově vytvořená pracovní místa obsazovat přednostně zaměstnanci v produktivním věku<sup>4</sup>.

## **B.2 Šetření oblastního inspektorátu práce**

Z poskytnuté spisové dokumentace a vyjádření vedoucího útvaru inspekce III Oblastního inspektorátu práce pro hlavní město Prahu<sup>5</sup> vyplynulo následující.

Kontrola u zaměstnavatele byla zahájena dne 13. května 2014 a zaměřila se na období od 1. ledna 2013 do data zahájení kontroly. V průběhu kontroly inspektor inspektorátu práce posuzoval dokumenty vztahující se k několika zaměstnancům

---

<sup>3</sup> Tuto informaci na dotaz pověřené zaměstnankyně Kanceláře veřejného ochránce práv Mgr. Jany Kvasnicové potvrdila PR manažerka zaměstnavatele v rámci telefonického hovoru ze dne 18. ledna 2016.

<sup>4</sup> viz oddíl II. písm. B. bod 1. Kolektivní smlouvy Odborového svazu X. ze dne 1. 2. 2012

<sup>5</sup> na žádost zástupce vedoucího oddělení rovného zacházení ze dne 18. července 2014

a zaměstnankyním včetně stěžovatelky a provedl rozhovor s předsedkyní zaměstnavatele, mzdovou účetní a právním poradcem působícím u zaměstnavatele. Ve vztahu ke stěžovateli inspektorát zjistil, že zaměstnavatel ukončil pracovní poměr se stěžovatelkou na základě výpovědi ke dni 31. ledna 2014, ale potvrzení o zaměstnání vydal až dne 3. února 2014; a dále, že zaměstnavatel dne 20. ledna 2014 písemně určil stěžovatelce čerpání dovolené od 20. ledna do 28. ledna 2014. Provedenou kontrolou tak bylo zjištěno nesplnění povinností vyplývajících z ustanovení § 313 odst. 1 a § 217 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, tj. opožděné vydání potvrzení o zaměstnání a písemné určení čerpání dovolené ve lhůtě kratší než 14 dnů.

Ve vyjádření pro stěžovatelku<sup>6</sup> inspektorát práce kromě informace o výše uvedených pochybeních uvedl, že byl její podnět zkoumán rovněž z hlediska možného nerovného zacházení či diskriminačního jednání ze strany zaměstnavatele. V odstavci věnovaném této problematice se však věnuje pouze obecně formálním požadavkům pro možnost ukončení pracovního poměru, tj. konstatuje přemístění části zaměstnavatele, zmiňuje stanovy zaměstnavatele, kolektivní smlouvu, organizační řád zaměstnavatele a závěrem konstatuje, že vedení na dotaz inspektorátu práce jednoznačně odmítlo, že by důvodem pro výpověď byly jakékoliv diskriminační důvody a jediným hodnotícím kritériem byly organizačně ekonomické důvody. Inspektorát práce se tak v otázce rovného zacházení opírá pouze o vyjádření zaměstnavatele a neuvádí žádné vlastní hodnocení založené na zjištěných skutečnostech.

Jde-li o otázku, zda inspektorát práce pracoval se skutečností, že stěžovatelce vznikl ke dni 23. listopadu 2013 nárok na starobní důchod, inspektorát práce na základě předloženého seznamu zaměstnanců shledal, že v pracovním poměru u zaměstnavatele jsou nebo byly zaměstnány i osoby starší, popř. v přibližně stejném věku. Inspektor inspektorátu práce, který prováděl kontrolu, se v průběhu jednání s předsedkyní zaměstnavatele, účetní a právním poradcem podle úředního záznamu přímo dotazoval na otázku věku stěžovatelky s tím, zda nelze v jednání zaměstnavatele spatřovat určitou účelovost či diskriminaci z pohledu věku stěžovatelky. Od dotazovaných osob zjistil, že u zaměstnavatele byli nebo jsou zaměstnání zaměstnanci a zaměstnankyně obdobného věku nebo i starší, proto dle inspektorátu práce nebyl postup zaměstnavatele diskriminační z hlediska věku.

Inspektorát práce se dle svého vyjádření zabýval i ustanovením oddílu II. písm. B. bodu 1. kolektivní smlouvy, podle něhož se zaměstnavatel zavazuje uvolňovat pracovní místa či místa případně vytvořená obsazovat přednostně zaměstnanci v produktivním věku. Inspektorát práce k tomu uvádí, že stěžovatelce bylo místo nabídnuto, i když dosáhla důchodového věku a nesplňovala podmínku produktivního věku vyplývající z kolektivní smlouvy. Inspektorát práce přijal vyjádření zaměstnavatele, že s ohledem na blížící se zánik pracovního místa v Praze byl stěžovatelce za přítomnosti tří svědků nabídnut třetinový úvazek v Plzni, což stěžovatelka s ohledem na nedostatečnou odměnu odmítla. Samotným ustanovením kolektivní smlouvy a jeho souladem s právem se inspektorát práce nezabýval vůbec.

Závěrem svého vyjádření vedoucí inspektor konstatuje, že *„nebylo zjištěno a bez důvodných pochybností prokázáno nerovné zacházení se stěžovatelkou či její diskriminace“*. Upozornil přitom na to, že důkazní břemeno při kontrole leží zcela na inspektorovi, který musí prokázat, že zaměstnavatel svým jednáním porušil

---

<sup>6</sup> ze dne 17. června 2014

pracovněprávní předpisy. Inspektorát práce dokládá porušení právních předpisů zpravidla listinnými podklady či prohlášením zaměstnavatele, sdělením jiných zaměstnanců apod.

Stěžovatelka se následně<sup>7</sup> obrátila se stížností na provedenou kontrolu inspektorátu práce na Státní úřad inspekce práce a následně mi zaslala jeho odpověď. Státní úřad inspekce práce dle svého vyjádření postup inspektorátu práce prověřil a došel k závěru, že inspektor, který kontrolu provedl, postupoval v souladu s právními předpisy, které upravují činnost orgánů inspekce práce při kontrolách i mimo ně. Vysvětlil, že inspektor při kontrole zjišťoval, zda skutečně došlo k přemístění části zaměstnavatele a zda zaměstnavatel postupoval i v souladu s kolektivní smlouvou. Ve vyjádření dále uvedl, že inspektor zjišťoval, zda se stěžovatelkou nebylo zacházeno nerovně, či zda nebyla diskriminována. To se však nepodařilo prokázat.

### **C - Hodnocení věci ochránkyní**

Rovné zacházení se všemi zaměstnanci a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích upravují ustanovení § 16 a 17 zákoníku práce.<sup>8</sup> Tato ustanovení zároveň odkazují na úpravu v antidiskriminačním zákoně,<sup>9</sup> jakožto obecném předpise ve věcech práva na rovné zacházení. Dle ustanovení § 1 odst. 3 ve spojení s § 1 odst. 1 písm. c) antidiskriminačního zákona má fyzická osoba v pracovních věcech právo na rovné zacházení a na to, aby nebyla diskriminována.

Podle ustanovení § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona se diskriminací rozumí jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z některého z uvedených důvodů, které zahrnují i věk. Soudní dvůr Evropské unie se nadto<sup>10</sup> vyjádřil, že zásada nediskriminace na základě věku je obecnou zásadou práva Evropské unie.

V oblasti práce a zaměstnání se uplatní pravidla pro přípustné formy rozdílného zacházení založeného (mimo jiné) na věku, která jsou stanovena v § 6 a 7 antidiskriminačního zákona. V návaznosti na ustanovení § 6 odst. 3 antidiskriminačního zákona diskriminací není rozdílné zacházení ve věcech práce a zaměstnání, pokud je k tomu věčný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené. V návaznosti na § 7 odst. 2 antidiskriminačního zákona se za diskriminaci nepovažují též opatření, jejichž cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby ke skupině osob vymezené některým z diskriminačních důvodů. Vodítka pro výklad přípustných forem rozdílného zacházení nalezneme především v rozhodovací praxi Soudního dvora Evropské unie, který se v řadě případů zabýval tím, zda rozlišování z důvodu věku není rozporné se směrnicí Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Přípustné

---

<sup>7</sup> dne 31. července 2014

<sup>8</sup> zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>9</sup> 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

<sup>10</sup> v rozsudku ze dne 22. listopadu 2005, ve věci C-144/04, Werner Mangold

formy rozdílného zacházení pak směrnice stanoví v čl. 4 odst. 1<sup>11</sup>, čl. 6<sup>12</sup> a situace vyňaté z působnosti směrnic jsou dále uvedeny v čl. 2 odst. 5<sup>13</sup>.

Práva zaměstnanců a případné závazky zaměstnavatelů nad rámec zákoníku práce lze dále upravit v kolektivní smlouvě. V návaznosti na § 23 odst. 1 zákoníku práce se k ujednáním, která zkracují práva zaměstnanců stanovená zákoníkem práce, nepřihlíží.

V následujícím hodnocení se budu postupně zabývat ustanovením kolektivní smlouvy, které vyvolává pochybnosti, zda je v souladu se zásadou rovného zacházení, dále tím, zda ukončení pracovního poměru se stěžovatelkou mohlo souviset s dosažením důchodového věku a zda by bylo možné v ukončení pracovního poměru spatřovat diskriminaci založenou na věku. Ve vztahu k inspektorátu práce budu hodnotit jeho postup a závěry se zaměřením na to, zda použil vhodné metody, zda správně posoudil námitku diskriminace a zda správně posoudil ustanovení kolektivní smlouvy, které zakotvuje pravidlo o přednostním nabízení volných a uvolněných pozic zaměstnancům a zaměstnankyním v produktivním věku.

### C.1 Posouzení ustanovení kolektivní smlouvy

Kolektivní smlouva u zaměstnavatele v oddíle II. písm. B. bodu 1. uvádí, že se zaměstnavatel zavazuje „*uvolněná pracovní místa či místa případně vytvořená obsazovat přednostně zaměstnanci v produktivním věku, kteří o místo projeví zájem a pro řádný výkon takové funkce mají kvalifikační schopnosti a osobní vlastnosti*“. Kolektivní smlouva tak nad rámec zákona stanoví pravidlo o tom, že se zaměstnavatel zavazuje reagovat na zájem kvalifikovaných zaměstnanců a zaměstnankyň o volná či uvolněná pracovní místa, avšak pouze těch, kteří jsou v produktivním věku. Závazek zaměstnavatele se tak nevztahuje na zaměstnance a zaměstnankyně, kteří dosáhli důchodového věku. Takové pravidlo vyvolává otázky, zda vyhovuje zásadě rovného zacházení se všemi zaměstnanci bez diskriminace založené na věku, resp. zda splňuje podmínky přípustného rozdílného zacházení. K rozdílnému zacházení v oblasti práce a zaměstnání, resp. ke zvýhodnění některých zaměstnanců na základě jejich věku, je možné přistoupit pouze za podmínek daných antidiskriminačním zákonem nebo pokud tak stanoví zvláštní právní předpis.<sup>14</sup> Možnosti pro legitimní rozlišování ze strany zaměstnavatelů na základě věku jsou omezeny pouze na rozdílné zacházení vztahující se k věcným důvodům spočívajícím v povaze

---

<sup>11</sup> Členské státy mohou stanovit, „že rozdíl v zacházení na základě vlastností souvisejících s jedním z důvodů uvedených v článku 1 nepředstavuje diskriminaci, pokud z povahy dotyčné pracovní činnosti nebo z podmínek jejího výkonu vyplývá, že tyto vlastnosti představují podstatný a určující profesní požadavek, je-li cíl legitimní a požadavek přiměřený“.

<sup>12</sup> V návaznosti na čl. 6 odst. 1 mohou členské státy stanovit, „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“.

<sup>13</sup> „Tato směrnice se netýká opatření stanovených vnitrostátními právními předpisy, která jsou v demokratické společnosti nutná pro veřejnou bezpečnost, udržování veřejného pořádku a předcházení trestným činům, pro ochranu zdraví a ochranu práv a svobod ostatních lidí.“

<sup>14</sup> Podle komentáře k antidiskriminačnímu zákonu jsou jiné formy rozdílného zacházení v pracovněprávní oblasti na základě věku, než jaké stanoví antidiskriminační zákon, přípustné pouze stanoví-li tak zvláštní právní předpis. Viz Kvasnicová, Jana, Šamánek, Jiří a kol. *Antidiskriminační zákon*. Komentář. 1. vydání. Praha: Wolters kluwer, 2015. s. 137.

vykonávané práce nebo činnosti,<sup>15</sup> nebo pokud se jedná o opatření, jejichž cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby ke skupině osob vymezené některým z diskriminačních důvodů.<sup>16</sup>

Pokud se jedná o věcné důvody spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti, je v návaznosti na judikaturu Soudního dvora Evropské unie,<sup>17</sup> který je nadán pravomocí vykládat evropské právo a stanovit, která pravidla uplatňovaná v členských státech jsou v souladu s evropským právem, sice lze použít věk jako kritérium, nicméně musí s ním být spojen konkrétní profesní požadavek. V případech řešených Soudním dvorem se jednalo např. o požadavek na fyzickou zdatnost,<sup>18</sup> resp. zabezpečení operační schopnosti sboru profesionálních hasičů v konkrétním případě, nebo zajištění bezpečnosti<sup>19</sup> (leteckého provozu v konkrétním případě). Přičemž i tyto důvody vnímá Soudní dvůr poměrně restriktivně a věkovou hranici být navázanou na profesní požadavek shledal rozpornou se zásadou rovného zacházení<sup>20</sup>. Ve zkoumaném případě však žádný profesní požadavek, který by naplňoval legitimní cíl v případě stěžovatelky identifikovat nelze.

Pokud by cílem ustanovení kolektivní smlouvy mělo být ovlivnění skladby zaměstnanců za účelem upřednostnit ty, kteří nemají jistý příjem ve formě starobního důchodu, je třeba zvážit, zda je takový cíl legitimní. Prostor pro uplatnění legitimních cílů politiky zaměstnanosti a trhu práce<sup>21</sup> mají členské státy, přičemž zaměstnavatelé se musejí pohybovat pouze v mezích daných vnitrostátními právními předpisy a současně vyhovět požadavkům daným směrnicí.<sup>22</sup> Pokud vnitrostátní právní předpis nestanoví zaměstnavatelům možnost či povinnost zacházet se zaměstnanci a zaměstnankyněmi rozdílně z důvodu věku, zaměstnavatelé sami nemají možnost úvahy spočívající v upřednostnění starších či mladších zaměstnanců či zaměstnankyň, a to ani na základě ustanovení kolektivních smluv<sup>23</sup>.

Z výše uvedených důvodů nelze rozdílné zacházení podřadit pod přípustnou formu rozdílného zacházení upravenou § 6 odst. 3 antidiskriminačního zákona.

---

<sup>15</sup> ustanovení § 6 odst. 3 antidiskriminačního zákona

<sup>16</sup> ustanovení § 7 odst. 2 antidiskriminačního zákona

<sup>17</sup> Tento postup vyplývá z judikatury Soudního dvora Evropské unie k čl. 4 odst. 1 směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Viz rozsudek Soudního dvora ze dne 12. 1. 2010, *Colin Wolf proti Stadt Frankfurt am Main*, C-229/08, bod 35.

<sup>18</sup> rozsudek Soudního dvora ze dne 12. 1. 2010, *Colin Wolf proti Stadt Frankfurt am Main*, C-229/08

<sup>19</sup> rozsudek Soudního dvora ze dne 13. 9. 2011, *Reinhard Prigge, Michael Fromm, Volker Lambach proti Deutsche Lufthansa AG*, C-477/09, body 58 a 82

<sup>20</sup> rozsudek Soudního dvora ze dne 13. 11. 2014, *Mario Vital Pérez proti Ayuntamiento de Oviedo*, C-416/13

<sup>21</sup> vycházející z čl. 6 směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání

<sup>22</sup> Jak vyplývá z rozsudku Soudního dvora ze dne 19. 1. 2010, *Seda Küçükdeveci proti Swedex GmbH & Co. KG.*, C-555/07, a rozsudku Soudního dvora ze dne 5. 3. 2009, *The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England) proti Secretary of State Business, Enterprise and Regulatory Reform*, C-388/07.

<sup>23</sup> V případě kolektivních smluv mají členské státy naopak povinnost v návaznosti na čl. 16 směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, přijmout nezbytná opatření, aby „byla nebo mohla být prohlášena za neplatná od samého počátku nebo aby byla změněna ustanovení pracovních nebo kolektivních smluv, vnitřních řádů podniků a statutů svobodných povolání a organizací pracovníků a zaměstnavatelů, která odporují zásadě rovného zacházení“.

Zbývá zhodnotit, zda by se nemohlo jednat o pozitivní opatření ve smyslu § 7 odst. 2 antidiskriminačního zákona. Cílem těchto opatření by mělo být předejití nebo vyrovnání nevýhod vyplývajících z příslušnosti osoby k určité věkové skupině a zajistit jí rovné zacházení a rovné příležitosti. S ohledem na to, že závazek zaměstnavatele v kolektivní smlouvě je namířen na zvýhodnění zaměstnanců a zaměstnankyň v produktivním věku, nenaplnuje požadavek na to, aby směřoval k předejití nebo vyrovnání nevýhod vyplývajících pro osoby určitého věku na trhu práce, neboť s těžkostmi na trhu práce se setkávají spíše starší osoby, a nikoliv osoby „v produktivním věku“.

Ujednání v kolektivní smlouvě tak může mít nepříznivý dopad na starší zaměstnance a zaměstnankyně (resp. příznivější dopad na mladší zaměstnance a zaměstnankyně), pro který antidiskriminační zákon ani jiný právní předpis nedává prostor. Podle zákoníku práce<sup>24</sup> se k ujednáním v kolektivní smlouvě, která zkracují práva zaměstnanců, nepřihlíží. V daném případě se nedá říci, že by kolektivní smlouva zkracovala práva zaměstnanců daná zákoníkem práce, ale stanoví zaměstnavateli závazek nad rámec jeho povinností obsazovat volná či uvolněná pracovní místa stávajícími zaměstnanci v produktivním věku. Jak bylo výše naznačeno, kolektivní smlouva však odporuje zásadě rovného zacházení, a podle toho by s ní měly zacházet inspekční orgány i soudy v případě sporu.

Možné jsou přitom dva přístupy:

- (1) Ustanovení oddílu II. písm. B. bodu 1. kolektivní smlouvy se nebude aplikovat jako celek. Zaměstnavateli by vůbec nevznikla povinnost obsazovat volná a uvolněná místa zájemci a zájemkyněmi z řad stávajících zaměstnanců.
- (2) Ustanovení se bude aplikovat kromě požadavku na produktivní věk. Zaměstnavateli tak zůstane zachován závazek obsazovat volná a uvolněná pracovní místa zájemci a zájemkyněmi z řad stávajících zaměstnanců bez ohledu na jejich věk.

Přikláním se k druhému přístupu, protože první zmíněný by sice odstranil rozdílné zacházení, ale současně by zcela popřel závazek zaměstnavatele nabízet uvolněná či nově vzniklá pracovní místa stávajícím zaměstnancům a zaměstnankyním. Naplnění zásady rovnosti by nemělo vést ke „stejně špatnému“ zacházení nebo odnětí výhod zvýhodněné skupině. Tento závěr vyplývá z pojetí rovnosti založené na důstojnosti, která má zlepšovat, nikoliv zhoršovat postavení jednotlivců<sup>25</sup>.

## C.2 Ukončení pracovního poměru

Při hodnocení, zda v daném případě mohlo dojít k diskriminaci, je nutné identifikovat nepříznivé zacházení, dále označit některý z chráněných důvodů, s nímž

---

<sup>24</sup> ustanovení § 23 odst. 1 zákoníku práce

<sup>25</sup> S pojetím rovnosti založené na důstojnosti pracuje Listina základních práv a svobod, která v čl. 1 stanoví, že „lidé jsou svobodní a rovni v důstojnosti i v právech“. Antidiskriminační zákon jako právní předpis upravující rovné zacházení přitom na Listinu základních práv a svobod navazuje. Konceptem rovnosti založené na důstojnosti se dále zabývá např. Fredman, Sandra. Antidiskriminační právo. přeložila Tereza Kodíčková. Praha: Multikulturální centrum Praha, 2007. s. 16 – 18.



méně příznivé zacházení souvisí. Následně je třeba se zabývat možnou příčinnou souvislostí mezi nepříznivým jednáním a existencí chráněného znaku.

Nepříznivé zacházení v hodnoceném případě spočívalo v ukončení pracovního poměru. Skutečnost, že se formálně jednalo o ukončení pracovního poměru z důvodu vymezeného v § 52 písm. b) zákoníku práce, tj. přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část, nevylučuje, že ukončení pracovního poměru mohlo být motivováno věkem, a tudíž být diskriminační. Veřejný ochránce práv ostatně konstatoval,<sup>26</sup> že jednání zaměstnavatele, které formálně splňuje zákonné podmínky, může ve skutečnosti maskovat diskriminační jednání. Před koncem roku 2013 sice dostala stěžovatelka od zaměstnavatele nabídku pracovat na částečný úvazek pro západočeský region, nicméně vzhledem k okolnostem případu existují pochybnosti, zda nabídka nebyla pouze účelová. Zaměstnavatel totiž nemá v Plzni regionální pracoviště a jednalo by se pouze o práci na částečný úvazek, což není ve srovnání s jinými pracovišti standardní. Možnost pokračovat v práci na plný úvazek s místem výkonu práce v Mladé Boleslavi nedostala, ačkoliv o ni projevila zájem a toto místo v době, kdy s ní zaměstnavatel vyjednával o ukončení nebo změně pracovního poměru, ještě nebylo obsazené. Ve vztahu ke stěžovatelce přitom výše zhodnocené ustanovení kolektivní smlouvy vyvolává přinejmenším podezření, že s ní mohlo být zacházeno méně příznivě, tj. zaměstnavatel nereagoval na její zájem o nově vzniklé pracovní místo v Mladé Boleslavi, ačkoliv splňovala všechny předpoklady, přičemž kdyby o stejné místo projevil zájem zaměstnanec nebo zaměstnankyně v produktivním věku splňující kvalifikační požadavky, zaměstnavatel by v návaznosti na ujednání kolektivní smlouvy vyhověl. Zaměstnavatel současně uvedl, že k práci stěžovatelky neměl žádné výhrady. Vzhledem k těmto skutečnostem není jasné, proč zaměstnavatel nepokračoval ve spolupráci se stěžovatelkou s jiným místem výkonu práce. Ukončení pracovního poměru se stěžovatelkou v listopadu 2013 přitom časově navazuje na dosažení důchodového věku a vznik nároku na starobní důchod.<sup>27</sup>

V případě sporu by tak bylo na zaměstnavateli, aby přišel s jinými racionálními důvody pro to, že se stěžovatelkou ukončil pracovní poměr a nenabídl jí pokračování v práci z jiného místa výkonu práce. Pokud by zaměstnavatel danou situaci uspokojivě nevysvětlil, bylo by možné dojít k závěru o přímé diskriminaci založené na věku dle ustanovení § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona.

### **C.3 Provedení kontroly oblastním inspektorátem práce**

Účelem kontroly prováděné inspektoráty práce v oblasti zaměstnání je zejména ověřit, zda jsou dodržována práva zaměstnanců plynoucí z pracovněprávních předpisů.<sup>28</sup> Při výkonu kontroly postupují podle kontrolního řádu,<sup>29</sup> přičemž jsou povinny následovat zásadu materiální pravdy a zjistit stav věci v rozsahu nezbytném pro dosažení účelu kontroly.<sup>30</sup>

Ve vztahu ke kontrole provedené oblastním inspektorátem práce jsem se proto zabývala způsobem provedení kontroly a hodnocením, která inspektorát provedl včetně vyhodnocení ustanovení kolektivní smlouvy. Uvědomuji si omezené možnosti

<sup>26</sup> Ve zprávě o šetření ze dne 22. října 2015, sp. zn. 5112/2014/VOP/VP.

<sup>27</sup> od 23. listopadu 2013

<sup>28</sup> ustanovení § 3 odst. 1 písm. a) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>29</sup> zákon č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád), ve znění pozdějších předpisů

<sup>30</sup> ustanovení § 9 kontrolního řádu

inspektorátu ve vztahu k vyšetřování diskriminace, přesto jsem ve vztahu k inspektorátu práce shledala následující:

- (1) Nepovažuji za vhodné, aby se inspektorát práce při zjišťování možného diskriminačního jednání opíral pouze o vyjádření vedení zaměstnavatele.
- (2) Oblastní inspektorát práce se nezabýval možnou protiprávností ustanovení kolektivní smlouvy o přednostním nabízení volných a uvolněných pozic zaměstnancům a zaměstnankyním v produktivním věku.

Oblastní inspektorát práce se ve vyznění stěžovatelce ze dne 17. června 2014 věnoval shrnutí formálních požadavků nutných pro možnost ukončení pracovního poměru, pokud jde o problematiku diskriminace, inspektorát práce pouze odkázal na vyjádření zaměstnavatele, který odmítl jako důvod výpovědi diskriminační důvod. Inspektorát práce tak ve vyjádření nenabízí žádné své hodnocení skutečnosti, zda v daném případě k diskriminaci došlo, nedošlo či zda případné diskriminační jednání nelze prokázat. Z podkladů předložených inspektorátem práce vyplývá, že při hodnocení možné diskriminace čerpal především z vyjádření statutární zástupkyně, účetní a právního poradce zaměstnavatele. Přímé dotazování se vedení zaměstnavatele, tj. možných původců diskriminačního jednání, zda se dopustili diskriminace, nepovažuji za postup vhodný ke zjišťování možného diskriminačního jednání, neboť nelze očekávat, že by na takové dotazy vedení odpovědělo jinak než popřením. Zjištění stanoviska možného původce diskriminačního jednání může být pro celkové zhodnocení problému důležité, avšak nemělo by být jediným nebo převládajícím zdrojem informací.

V návaznosti na § 3 odst. 2 zákona o inspekci práce inspektoráty práce kontrolují dodržování kolektivních smluv v částech, ve kterých jsou upraveny individuální pracovní právní nároky zaměstnanců. Protože ale samotná kolektivní smlouva může být v rozporu s pracovní právními předpisy včetně úpravy rovného zacházení, musí se orgány inspekce práce nejprve zabývat souladností kolektivní smlouvy s právními předpisy. Ve zkoumaném případě se oblastní inspektorát práce ve vztahu ke kolektivní smlouvě nezabýval její možnou rozporností se zásadou rovného zacházení. Inspektorát práce by přitom neměl aplikovat žádná ustanovení kolektivních smluv, která jsou rozporná se zásadou rovného zacházení.

## **D - Závěry**

Ve vztahu k zaměstnavateli na základě výše popsaných zjištění a úvah ve smyslu ustanovení § 21b zákona č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů, vydávám zprávu ve věci namítané diskriminace, ve které jsem došla k závěru, že v případě stěžovatelky by zjištěné skutečnosti postačovaly k přenesení důkazního břemene na zaměstnavatele v návaznosti na § 133a zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů. V případě, že by došlo ke sporu o diskriminaci, zaměstnavatel by musel namítat a prokázat, že k nenabídnutí nově vytvořeného pracovního místa v Mladé Boleslavi a změně pracovní smlouvy co do místa výkonu práce, přistoupil na základě jiných legitimních důvodů, které by ospravedlňovaly rozvázání pracovního poměru se stěžovatelkou. Protože stěžovatelka nepodala žalobu na neplatnost výpovědi, nemohla by se již domáhat určení, že pracovní poměr trvá. Mohla by se v návaznosti na § 10 antidiskriminačního zákona domáhat především určení, že v jejím případě došlo k diskriminaci, přiměřeného zadostiučinění (např. ve formě omluvy), případně

těž náhrady nemajetkové újmy v penězích. Pro uplatnění práv u soudu platí obecná tříletá promlčecí lhůta.

Ve vztahu k Oblastnímu inspektorátu práce pro hlavní město Prahu jsem na základě výše popsaných zjištění a úvah ve smyslu ustanovení § 18 odst. 1 zákona o veřejném ochránci práv dospěla k přesvědčení, že se Oblastní inspektorát práce pro hlavní město Prahu dopustil pochybení spočívajícího v nevhodném postupu prošetřování namítané diskriminace a nedostatečném vysvětlení, proč nemohl OIP dojít k závěru o diskriminaci stěžovatelky.

Zprávu o šetření zasílám zaměstnavateli i oblastnímu inspektorátu práce. Oblastní inspektorát práce žádám, aby se v zákonné lhůtě 30 dnů od jejího doručení vyjádřil ke zjištěným pochybením a informoval mě o přijatých opatřeních k nápravě. Zpráva shrnuje mé dosavadní poznatky, které mohou být podkladem pro závěrečné stanovisko.

Zprávu zasílám rovněž stěžovatelce, aby se na základě mých zjištění rozhodla, zda případně podá žalobu na diskriminaci dle § 10 antidiskriminačního zákona.

Mgr. Anna Š a b a t o v á, Ph.D.  
veřejná ochránkyně práv