

Posouzení námitky diskriminace ve věci nepřijetí do zaměstnání kvůli vyššímu věku

Stěžovatel A. se na mě obrátil s tím, že se ucházel o pracovní místo u společnosti B., s. r. o. Komunikoval při tom se zaměstnanci personální agentury C., a. s., kteří pro společnost B. prováděli nábor. Uvedl, že ho odmítli kvůli jeho vyššímu věku.

Zákon o veřejném ochránci práv¹ mi svěřil působnost mimo jiné v oblasti práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací.² Vzhledem k tomu, že v případě vyvstalo podezření na diskriminaci z důvodu věku, posuzoval jsem námitky stěžovatele z pohledu možného porušení antidiskriminačního zákona.

A. Shrnutí závěrů

Antidiskriminační zákon zakazuje diskriminaci při přijímání do pracovního poměru mimo jiné z důvodu věku.³ Pokud zaměstnavatel odmítne uchazeče o zaměstnání z důvodu vyššího věku, z něhož dovozuje špatnou fyzickou kondici uchazeče, aniž fyzickou kondici jakkoli ověří, dopustí se diskriminace z důvodu věku.

Jelikož nemám dostatek informací ohledně průběhu výběrového řízení a o tom, kdo poukázal na to, že kvůli věku stěžovatele by pro něj práce nemusela být vhodná, nemohu dojít k závěru, že by agentura stěžovatele diskriminovala. Diskriminace se tedy v tomto případě neprokázala.

B. Skutková zjištění

B.1 Tvzení stěžovatele

Stěžovatel uvedl, že měl zájem pracovat pro společnost B., s. r. o., která podniká v automobilovém průmyslu. Několikrát telefonicky hovořil s náboráři z agentury, kteří ho odmítli do zaměstnání přijmout kvůli jeho vyššímu věku 60 let ve spojitosti s tím, že práce v automobilovém průmyslu je fyzicky náročná. Stěžovatel tvrdí, že je v dobré fyzické kondici a práci by zvládl. Doložil e-mailovou komunikaci s koordinátorkou agentury, ve které ji žádá o potvrzení o nepřijetí do zaměstnání, aby „mohl dokladovat aktivitu“. V e-mailu také uvádí, že se dostavil na pohovor a byl vyřazen z důvodu „věku 60 let, což je pro firmu B. nepřijatelné“. Koordinátorka mu v e-mailové odpovědi potvrdila, že nebyl přijat do společnosti B. a dále uvedla, že „je to namáhavá práce v automobilovém průmyslu a vzhledem k věku pana A. jsme se rozhodli ho nepřijmout“.

1 Zákon č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv.

2 Ustanovení § 1 odst. 5 ve spojení s ustanovením § 21b zákona o veřejném ochránci práv.

3 Ustanovení § 1 odst. 1 písm. a) a § 2 odst. 3 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

B.2 Tvrzení agentury

Ředitel agentury k případu stěžovatele uvedl, že není schopen situaci posoudit jednak s ohledem na časový odstup, a jednak kvůli tomu, že v době, kdy se záležitost odehrála, se na něj neobrátil ani stěžovatel, ani koordinátorka, a nemá tak o případu bližší informace. Obecně probíhá nábor na podobné pracovní pozice tak, že uchazeči o zaměstnání kontaktují prostřednictvím webového formuláře nebo telefonicky koordinátora, který si s nimi sjedná schůzku a provede pracovní pohovor. V rámci pohovoru seznámí uchazeče s nabízenou pozicí a pracovními podmínkami. Následně musí uchazeč projít zdravotní prohlídkou a až pak může nastoupit do zaměstnání. Často se stane, že uchazeč u pohovoru zjistí, že mu z různých důvodů (např. náročnosti práce) daná pozice nevyhovuje. Někteří uchazeči se na pracovní pohovor dostaví jen za účelem získání potvrzení pro Úřad práce ČR, aniž by ve skutečnosti měli o pozici zájem. E-mailová komunikace mezi koordinátorkou a stěžovatelem na něj působí tak, že se mohlo jednat o situaci, kdy se uchazeč po pohovoru rozhodl na danou pozici nenastoupit a využil nezkušenou koordinátorku k tomu, aby mu potvrdila jím napsané potvrzení o nepřijetí.

Ředitel agentury rovněž sdělil, že koordinátorka, která stěžovateli napsala e-mail potvrzující nepřijetí do práce, v té době pracovala pro agenturu teprve krátce a v současnosti už pro ni nepracuje. Ředitel agentury popírá, že by agentura kohokoli vyřazovala z důvodu věku, národnosti či pohlaví. Fyzickou způsobilost uchazečů agentura neověřuje, protože uchazeči prochází před nástupem do zaměstnání zdravotní prohlídkou. Ani agentura, ani společnost B. nestanovily žádný požadavek na maximální věk uchazečů.

C. Právní hodnocení

Při výběru nových zaměstnanců je zakázáno diskriminovat uchazeče o práci.⁴ Diskriminací je méně příznivé zacházení s určitou skupinou osob definovanou zakázaným diskriminačním důvodem, mimo jiné věkem.⁵ V případě náboru zaměstnanců může být méně příznivým zacházením nepřijetí do zaměstnání nebo stanovení odlišných, méně příznivých podmínek účasti ve výběrovém řízení. Výjimku, tedy povolené méně příznivé zacházení, představují situace, kdy k méně příznivému zacházení existuje věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené.⁶

V případě stěžovatele je tedy potřeba posoudit, zda existoval relevantní důvod v povaze vykonávané práce, proč nemohl práci kvůli svému vyššímu věku vykonávat.

Koordinátorka stěžovateli v e-mailu uvedla, že se rozhodli ho nepřijmout kvůli namáhavosti práce a jeho věku. Formulace koordinátorky ukazuje na to, že klade rovnítko mezi vyšší věk stěžovatele a jeho schopnost vykonávat namáhavou práci.

Dobrá fyzická kondice může být podstatným požadavkem pro výkon práce. Nicméně fyzická kondice a (vyšší) věk jsou podmínky, které spolu souvisí pouze částečně. Je

⁴ Ustanovení § 1 odst. 1 písm. a) antidiskriminačního zákona a § 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

⁵ Ustanovení § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona.

⁶ Ustanovení § 6 odst. 3 antidiskriminačního zákona.

pravdou, že s vyšším věkem je v obecném měřítku spojeno snížení fyzické kondice. Fyzická kondice je ale v rámci života proměnlivá a nelze říci, že starší člověk má vždy fyzickou kondici horší než mladší člověk. Míra fyzické kondice v jakémisi ideálním věku⁷ je také velmi individuální, stejně jako rychlost jejího snižování v průběhu přibývajících let člověka. Věk jako kritérium pro posouzení fyzické kondice je tedy velmi nevhodný, protože o skutečné kondici člověka vypovídá jen velmi málo.

Je-li podstatným kritériem pro práci fyzická kondice uchazeče, je namístě ji ověřit, a nikoli dovozovat z jiných ukazatelů, například věku.⁸

Pokud by agentura stěžovatele odmítla jako uchazeče o zaměstnání čistě z důvodu vyššího věku a neumožnila mu pokračovat ve výběrovém řízení, dopustila by se diskriminace z důvodu věku.

Ředitel agentury popírá, že agentura uplatňovala věkovou hranici, nad kterou by uchazeče o tuto práci odmítala. Uvedl, že časté jsou naopak situace, kdy z důvodu fyzické náročnosti uchazeči o danou práci přestanou mít zájem. K ověření fyzické způsobilosti vykonávat práci slouží zdravotní prohlídka, kterou každý uchazeč před nástupem do práce musí absolvovat.

Z informací, které mám k dispozici, nemohu s určitostí říci, zda agentura stěžovatele kvůli jeho věku diskriminovala, či nikoli. Z e-mailové komunikace mezi stěžovatelem a koordinátorkou agentury plyne velmi silné podezření na to, že koordinátorka stěžovatele kvůli jeho vyššímu věku vyhodnotila jako nevhodného uchazeče, a tím ho diskriminovala. E-mailová komunikace mezi stěžovatelem a koordinátorkou nebo jinými zaměstnanci agentury ale byla pouze vyústěním předchozí komunikace, jejíž obsah neznám. Bez znalosti bližších podrobností ohledně této komunikace nemohu vyhodnotit celý průběh výběrového řízení – například není jasné, jaká všechna kritéria hrála roli při vyhodnocení nevhodnosti stěžovatele coby uchazeče o práci, nebo kdo poukázal na to, že kvůli věku stěžovatele by pro něj práce nemusela být vhodná.

Nemohu proto posoudit soulad, či rozpor výběrového řízení se zásadou rovného zacházení, byť zde silné podezření na diskriminaci zůstává.

V každém případě hodnotím vyjádření koordinátorky v e-mailu stěžovateli jako nevhodné. Agentura by měla nastavit jasná a transparentní pravidla pro výběr uchazečů o práci tak, aby v případě fyzicky namáhavých prací nezohledňovala věk uchazeče, nýbrž jeho fyzickou kondici. Měla by také v tomto ohledu své zaměstnance proškolit a dbát i na odpovídající komunikaci s uchazeči o práci – zaměstnanci by se měli zdržet vyjádření, která by hodnotila

7 V době, kdy je kondice člověka v rámci jeho života nejvyšší.

8 Ke stejnému závěru došel ochránce již ve zprávě o zjištění diskriminace ze dne 17. února 2012, sp. zn. 199/2011/DIS, dostupná z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/1202>.

kvality uchazečů na základě diskriminačních kritérií.⁹ Nevhodná vyjádření na věk uchazečů totiž mohou být diskriminací, i když by ve skutečnosti věk nebyl kritériem pro výběr.¹⁰

D. Informace o dalším postupu

Agentuře podle § 21b písm. c) zákona o veřejném ochránci práv doporučuji, aby proškolila zaměstnance, kteří komunikují s uchazeči o práci:

- o tom, že dovozovat nízkou fyzickou kondici pouze z vyššího věku žadatele je nepřipustné,
- o tom, jak správně komunikovat bez prvků diskriminace s uchazeči o práci.

Své posouzení zasílám stěžovateli a agentuře. Byl bych rád, kdyby se agentura ve lhůtě 30 dnů od doručení vyjádřila k navrženým doporučením. Ve stejné lhůtě se k mým závěrům může vyjádřit i stěžovatel.

Brno 26. února 2025

JUDr. Stanislav Křeček
veřejný ochránce práv
(podepsáno elektronicky)

9 Antidiskriminační zákon jako diskriminační důvody vyjmenovává rasu, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru, světový názor a státní příslušnost některé ze zemí EU (§ 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona). Zákoník práce zakazuje diskriminaci všeobecně, tedy i z jiných, v antidiskriminačním zákoně neuvedených, důvodů (§ 16 odst. 2 zákoníku práce).

10 Nevhodné komentáře mohou naplnit skutkovou podstatu obtěžování podle antidiskriminačního zákona (§ 4 odst. 1 antidiskriminačního zákona).