

Posouzení námitky diskriminace ve věci nepřijetí do zaměstnání z důvodu věku

A. (stěžovatelka) se na mě obrátila s podnětem, ve kterém namítala diskriminaci v přístupu k zaměstnání z důvodu svého vyššího věku. Zúčastnila se výběrového řízení na pozici medicínský reprezentant u společnosti B., spol. s r. o. (zaměstnavatel). Když se dotázala na výsledek výběrového řízení, dozvěděla se, že sice byla velmi kvalitní kandidátkou, ale že se zaměstnavatel rozhodl toto výběrové řízení zrušit a vypsát nové, ve kterém hledal spíše juniorního kandidáta.

Stěžovatelka měla v době konání výběrového řízení 56 roků a téměř 25 let praxe v oboru. V postupu zaměstnavatele proto spatřovala diskriminaci z důvodu věku.

Působnost ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací vykonávám na základě zákona.¹ Obětem diskriminace poskytuji metodickou pomoc. Na základě podnětu stěžovatelky jsem se rozhodl věc blíže prověřit a posoudit, zda se zaměstnavatel dopustil diskriminace.

A. Shrnutí závěrů

Zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců použít kritérium věku.

Pokud by se zaměstnavatel rozhodl neuzavřít s uchazečem pracovní smlouvu z důvodu jeho vyššího věku, jednalo by se o přímou diskriminaci.

Shromážděné podklady neumožňují s jistotou prokázat, že zaměstnavatel se vůči stěžovatelce dopustil diskriminace. Vzhledem k rozporům ve vyjádřeních zaměstnavatele však podezření na diskriminaci přetrvává.

B. Skutková zjištění

B.1 Vyjádření stěžovatelky

Stěžovatelka se v červenci 2024 zúčastnila výběrového řízení na pozici medicínský reprezentant ve firmě B., spol. s r. o. Stěžovatelka má 56 roků a téměř 25 let praxe v oboru.

Když se e-mailem dotazovala na výsledek, dozvěděla se, že výběrové řízení bylo zrušeno a že se zaměstnavatel rozhodl vypsát nové výběrové řízení se změněnými požadavky na profil kandidáta.²

Tento postup A. připadal zvláštní a požádala o zpětnou vazbu, proč nebyla přijata.³

Dostala odpověď, že podle zaměstnavatele sice byla velmi kvalitní kandidátkou, ale že dané výběrové řízení bylo zrušeno a zaměstnavatel se rozhodl vypsát nové výběrové řízení, ve kterém hledal spíše juniorního kandidáta.⁴

1 Ustanovení § 1a odst. 1 písm. e) ve spojení s ustanovením § 21d zákona č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv a o ochránci práv dětí.

2 E-mail C. ze dne 9. srpna 2024.

3 E-mail A. ze dne 14. srpna 2024.

B.2 Vyjádření zaměstnavatele

Při posuzování námitky diskriminace dodržuji zásadu slyšení druhé strany. Požádal jsem zaměstnavatele o vyjádření. Dotazoval jsem se zejména na průběh prvního výběrového řízení a hodnocení stěžovatelky ve srovnání s ostatními kandidáty a dále na důvod zrušení prvního výběrového řízení a vypsání nového s jinými požadavky na kandidáta. Dotázal jsem se také na věk vybraného uchazeče.

Zaměstnavatel mi sdělil,⁵ že do prvního výběrového řízení se přihlásilo 18 kandidátů. Výběrové řízení probíhalo ve dvou kolech. První kolo spočívalo v tzv. prescreenu kandidátů, osobním pohovoru a řešení případové studie. V tomto kole byli vybráni 4 uchazeči, mezi kterými byla i stěžovatelka. Následně proběhlo druhé kolo, do kterého byl na základě výsledků prvního kola pozván pouze jeden uchazeč. Jednalo se o seniorního kandidáta s obdobně dlouhou praxí jako stěžovatelka. Tomuto uchazeči zaměstnavatel nabídl uzavření pracovní smlouvy, ale ten to z důvodu konkurenční pracovní nabídky odmítl.

Stěžovatelka do druhého kola nepostoupila na základě hodnocení výsledků prvního kola. Zaměstnavatel uvedl, že ve srovnání s ostatními uchazeči měla slabší výsledky v řešení případové studie a skončila v pořadí jako čtvrtá.

Nové výběrové řízení se zaměstnavatel rozhodl uskutečnit, protože kvůli odřeknutí úspěšného uchazeče z prvního výběrového řízení zůstala pozice medicínského konzultanta neobsazena. Zvažoval sice, že by znovu oslovil uchazeče z prvního výběrového řízení, ale jejich výsledky neodpovídaly jeho představám a požadavkům na danou pozici.

Zaměstnavatel se rozhodl, že nové výběrové řízení otevře také juniorním kandidátům, protože chtěl rozšířit okruh uchazečů. Zdůraznil, že junioritou nebyl míněn věk, ale zkušenosti uchazečů. Díky rozšíření okruhu uchazečů obdržel v tomto výběrovém řízení 20 přihlášek.

Mezi těmito uchazeči se přihlásila znovu i stěžovatelka. Zaměstnavatel se ji na základě jejích výsledků z prvního výběrového řízení rozhodl k pohovoru znovu nepozvat. Uvedl, že v tento okamžik podle něj došlo k zásadnímu nedorozumění, kdy se A. dotazovala, proč není dále zvažována jako kandidátka a dostala informaci o zaměření výběrového řízení na juniornější kandidáty. Skutečným důvodem podle zaměstnavatele byly její nepřesvědčivé výsledky v prvním výběrovém řízení.

Zaměstnavatel nakonec v tomto výběrovém řízení vybral kandidátku, kterou označil jako seniorní. Jednalo se o uchazečku, která měla 20 let praxe v oboru a předvedla přesvědčivý výkon při osobním pohovoru a řešení případové studie. V době konání výběrového řízení měla 47 roků. Tato uchazečka nyní pro zaměstnavatele pracuje a ten je s její prací spokojen.

4 E-mail C. ze dne 14. srpna 2024.

5 Vyjádření jednatele a výkonného ředitele D. a jednatelky E. ze dne 31. ledna 2025.

Zaměstnavatel ve svém vyjádření opakovaně zdůraznil, že věk kandidátů nehrál při výběru roli a v žádném případě nešlo o diskriminaci.

Zaměstnavatel své vyjádření doplnil kopií zveřejněné pracovní nabídky a časovým přehledem událostí. Další dokumenty dokládající jeho tvrzení o průběhu obou výběrových řízení nedoložil.

C. Právní hodnocení

Zaměstnavatelé mají obecně širokou možnost uvážení v tom, se kterým uchazečem se rozhodnou uzavřít pracovní smlouvu, a se kterým nikoli. Platí zde princip smluvní svobody a svobody vůle. Proces výběru mezi uchazeči může být poměrně složitý a může záviset na řadě okolností a kritérií. Rozhodovat mohou někdy i těžko zachytitelné či měřitelné faktory, jako jsou vzájemné sympatie a typ osobnosti.

Volnost zaměstnavatelů při výběru zaměstnanců však není bezbřehá a některá kritéria uplatňovat nesmějí. Zakazuje jim to zákon o zaměstnanosti⁶ a antidiskriminační zákon.⁷ Mezi těmito zakázanými kritérii je mimo jiné věk.

Věk je mezi ostatními zakázanými diskriminačními důvody specifický v tom, že se nezávisle na vůli člověka neustále mění. V oblasti přístupu k zaměstnání může být věk svému nositeli na újmu nejčastěji tehdy, pokud je příliš nízký, či naopak příliš vysoký. Vyšší věk je často automaticky spojován s řadou negativních stereotypů – nižší výkonnost či přizpůsobivost, horší zdravotní stav. Na trhu práce jsou pak z důvodu věku znevýhodněni zejména lidé nad 50 či 55 let věku.⁸

Antidiskriminační zákon jako **přímou diskriminaci** označuje situaci, kdy se s někým zachází méně příznivě než s jinou osobou ve srovnatelné situaci, mimo jiné právě z důvodu jeho věku.⁹

Pokud by se zaměstnavatel rozhodl neuzavřít s uchazečem pracovní smlouvu kvůli jeho věku, jednalo by se o přímou diskriminaci.

Z tohoto pravidla antidiskriminační zákon stanoví určité výjimky, tzv. přípustné formy rozdílného zacházení.¹⁰ Jedná se zejména o situaci, kdy je k rozdílnému zacházení dán věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce a tyto požadavky (např. na určitý věk) jsou této povaze přiměřené.

6 Ustanovení § 4 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

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

8 Podle nedávno zveřejněné analýzy Centra ekonomických a tržních analýz (CETA) pro projekt Neviditelní bylo v České republice v roce 2025 přes 110 000 dlouhodobě neúspěšných uchazečů o práci starších 50 let. Blíže viz <https://neviditelni.org/blog/neviditelni-pres-sto-tisic-zkusenych-lidi-bez-prace-predsudky-a-neflexibilita-brzdi-potencial-celeho-pracovniho-trhu-i-ceskou-ekonomiku>. Podle letošního průzkumu, který v České republice provedla společnost Moore Czech Republic se 73 % personalistů domnívá, že věk 55–59 let je v přijímacím řízení považován za problém. Blíže viz <https://www.moore-czech.cz/tiskove-zpravy/cervenec-2025/zamestnanci-starsi-55-let>.

9 Ustanovení § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona.

10 Ustanovení § 6 antidiskriminačního zákona.

V případě stěžovatelky však nešlo o tuto situaci – zaměstnavatel nepreferoval žádný specifický věk s ohledem na povahu práce. U pozice medicínského reprezentanta si ostatně lze jen těžko představit jakékoli věcné odůvodnění požadavku určitého věku uchazeče.

V případě stěžovatelky je ale zásadní **otázka srovnatelnosti situace**, která je obsažena v zákonné definici přímé diskriminace, kterou uvádím výše. Pokud totiž zaměstnavatel vybírá z více kandidátů, kteří nejsou srovnatelní z objektivních důvodů (např. je rozdíl v jejich kvalifikaci, schopnostech či výsledcích při výběrovém řízení), a některého z nich na základě těchto důvodů vybere, o diskriminaci se nejedná. A to ani tehdy, pokud odmítnutý uchazeč bude nositelem chráněného diskriminačního důvodu, v tomto případě vyššího věku.

Proto musím konstatovat, že pokud bych měl vycházet toliko z vyjádření zaměstnavatele, o diskriminaci z důvodu věku by se nejednalo. Jednalo by se naopak o zcela racionální a odůvodněný postup při hledání ideálního uchazeče na danou pozici. Zaměstnavatel považoval výkon stěžovatelky v prvním výběrovém řízení za nepřesvědčivý a rozhodl se hledat mezi dalšími uchazeči v novém výběrovém řízení. Na pracovní pozici následně přijal dle svého uvážení vhodnější kandidátku, která byla shodou okolností o 9 let mladší než stěžovatelka.

Vysvětlení, které stěžovatelka obdržela od zaměstnavatele na svůj dotaz e-mailem v srpnu 2024, ale na případ nadále vrhá stín pochybností. Vyjádření zaměstnavatele je nekonzistentní. Pokud nebyl spokojen s výkonem stěžovatelky při výběrovém řízení, nedává smysl, proč by jako důvod toho, proč ji na pozici nevybral, uvedl, že byla velmi kvalitní kandidátkou, ale že se rozhodl hledat spíše juniorního kandidáta.

Jakkoli zaměstnavatel tvrdí, že junioritou a senioritou nemyslel v této souvislosti věk uchazečů, ale jejich zkušenosti, je zřejmé, že zpravidla více relevantních pracovních zkušeností budou mít lidé starší a méně zkušeností budou mít lidé mladší. Odmítnout (slovy zaměstnavatele) „velmi kvalitní kandidátku“ vyššího věku a rozhodnout se hledat „spíše juniornějšího kandidáta“ proto vzbuzuje silné podezření na diskriminaci z důvodu věku.

Věkový rozdíl mezi stěžovatelkou a vybranou uchazečkou činil 9 let. Nejedná se na první pohled o velký rozdíl, nicméně je to stěžovatelka, a nikoli přijatá kandidátka, kdo překročil kritickou věkovou hranici 50, resp. dokonce 55 let. Jsou to přitom právě tyto věkové hranice, které podle dostupných dat znamenají postupnou stále se zvyšující pravděpodobnost neúspěchu při hledání zaměstnání.¹¹

Nedisponuji prostředky k tomu, abych ověřil pravost tvrzení zaměstnavatele, který je sám nijak nedoložil. Jediná skutečně doložená skutková okolnost případu je e-mail,

11 Hora, Ondřej, Suchanec, Miroslav. *Postavení starších osob v nezaměstnanosti: podkladová studie*. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i. Online, PDF. RILSA, 2024; dostupné na https://katalog.vupsv.cz/fulltext/vz_573.pdf [cit. 2025-08-13].

který obdržela od zaměstnavatele stěžovatelka a jehož obsah podle mého názoru naznačuje možnou diskriminaci z důvodu vyššího věku.

S ohledem na skutkové okolnosti a shromážděné podklady proto musím konstatovat, že **podezření na diskriminaci přetrvává, ale diskriminaci nelze prokázat.**

V případném řízení o antidiskriminační žalobě u soudu by, podle mého názoru, tvrzení stěžovatelky doložené e-mailem zaměstnavatele ze dne 14. srpna 2024 postačovalo k **přenosu důkazního břemene** na zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 133a občanského soudního řádu.¹² Zaměstnavatel by pak musel svá tvrzení o skutečných důvodech svého postupu před soudem doložit. Je na uvážení stěžovatelky, zda se antidiskriminační žalobu rozhodne podat.

D. Informace o dalším postupu

Toto posouzení zasílám stěžovateli i zaměstnavateli. Pokud se kterákoli ze stran bude chtít k mým zjištěním vyjádřit, může tak učinit do **30 dnů od** doručení.

Brno 27. srpna 2025

JUDr. Stanislav Křeček
veřejný ochránce práv
(podepsáno elektronicky)

12 Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád.