

Zpráva o šetření ve věci diskriminace na základě věku při rozvázání pracovního poměru

Na konci roku 2014 se na mě obrátila paní Z. S. a paní M. Š. (dále také „stěžovatelky“), které dříve pracovaly na soudu X. jako vyšší soudní úřednice. Tvrdily, že je bývalý zaměstnavatel diskriminoval z důvodu věku. Vzhledem k tomu, že obsah podnětů stěžovatelek je podobný, stěžovatelky se osobně znají a jsou vzájemně obeznámeny se svou situací, **rozhodla jsem se vypořádat se zjištěnými skutečnostmi v jedné zprávě.**

Paní S. v podnětu uvedla, že u soudu X. pracovala dohromady 38 let, paní Š. 25 let. Podle předložených pracovních smluv byly stěžovatelky jako vyšší soudní úřednice povinny vykonávat zejména „*samostatnou rozhodovací činnost na všech úsecích výkonu soudnictví v trestních, občanskoprávních a správních věcech v rozsahu vymezeném právními předpisy.*“¹ Stěžovatelky uvedly, že pracovaly na úseku exekucím.

Dne 25. září 2014 byly údajně stěžovatelky předvolány do kanceláře svého nadřízeného, místopředsedy soudu X. pana A. B., který jim sdělil, že přišlo málo peněz na platy, a proto soud Y. nařídil, aby se soud X. zbavil všech pracujících důchodců. Následně stěžovatelkám předložil dohodu o skončení pracovního poměru, kterou odmítly podepsat. Uvedly, že je místopředseda soudu k podpisu přemlouval a hrozil, že je bude přemísťovat z oddělení na oddělení, dokud neodejdou z vlastní vůle, nebo jim dá výpověď. Paní Š. uvedla, že byla poté předvolána k náměstkovi exekučního oddělení; při tomto jednání se jí velmi dotkla poznámka místopředsedy soudu X. pana A. B., který měl uvést: „*Přece nechcete dělat až do smrti, máte důchod, tak zůstaňte doma.*“ Poté měl paní Š. přemlouvat k podepsání dohody o skončení pracovního poměru předseda soudu X. pan C. D.; jednání se měl účastnit rovněž A. B. a vedoucí soudní správy paní E. F. **Vzápětí stěžovatelky dne 2. října 2014 dostaly výpověď pro nadbytečnost.** Ve výpovědi zaměstnavatel uvedl, že nadbytečnost vznikla v důsledku rozhodnutí zaměstnavatele č. j. Spr 2956/2014 o nadbytečnosti dvou míst vyššího soudního úředníka (rovněž ze dne 2. října 2014).

Podle tvrzení stěžovatelek výpověď obdržela kromě nich další kolegyně vyššího věku (rok narození 1950), která také nepřistoupila na dohodu o skončení pracovního poměru. K dohodě pak přistoupily další zaměstnankyně – pracující důchodkyně, podle stěžovatelek některé pod nátlakem, některé dobrovolně; jmenovaly čtyři z nich.

Stěžovatelky jsou přesvědčeny, že nadbytečnost byla zástupný důvod, skutečným důvodem byl důchodový věk. Paní S. předložila kopii dokumentu ze dne 1. prosince 2014, jímž soud X. vyhlásil výběrové řízení na pozici vyššího soudního

¹ Dohoda o změně pracovní smlouvy uzavřené dne 30. prosince 1992, č. j. Spr 83/93, ve znění změn a doplňků, ze dne 9. dubna 2001, a dohoda o změně pracovní smlouvy uzavřené dne 5. června 1991, č. j. Spr 1697/91, ve znění změn a doplňků, ze dne 9. dubna 2001.

úředníka. Uvedla, že pracovní smlouva umožňovala, aby ji případně zaměstnavatel přeřadil na jiný úsek; vzhledem ke svým zkušenostem s jinými agendami by v tom nespátřovala problém. Paní Š. uvedla, že její dřívější senát 79 EXE i všechnu ostatní práci převzala justiční čekatelka Mgr. H. K., přičemž odkazovala na rozvrh práce pro rok 2015.

Obě stěžovatelky vyjádřily s výpovědí nesouhlas. Paní S. se v této věci dvakrát obracela na soud X. písemně (dopisy ze dne 7. listopadu 2014 a 7. ledna 2015); mezitím dne 18. prosince 2014 zaslala dopis přímo předsedovi soudu X. Paní Š. sdělila zaměstnavateli svůj nesouhlas s výpovědí písemně dne 10. listopadu 2014.

Stěžovatelky dále namítaly, že v prosinci 2014 zaměstnavatel rozdělval odměny v mimořádné výši. Odměnu údajně obdrželi všichni zaměstnanci exekučního úseku kromě stěžovatelek a kolegyně, která spolu s nimi odmítla podepsat dohodu o skončení pracovního poměru. Toto jednání vnímají jako trest zaměstnavatele za to, že nechtěly ukončit pracovní poměr dohodou.

Paní S. podala žalobu na neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí; v okamžiku vydání této zprávy nebylo ve věci nařízeno první jednání.

A - Předmět šetření

V daném případě jsem se zaměřila na **posouzení námítky diskriminace z důvodu věku ze strany soudu X. v postavení zaměstnavatele**, neboť je mi zákonem svěřena působnost ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací.²

B - Skutková zjištění

Na základě podnětů stěžovatelek oslovil vedoucí oddělení rovného zacházení předsedu soudu X. pana C. D. s žádostí o vyjádření.

B.1 Nedostatek finančních prostředků na platy

Hned v úvodu svého vyjádření předseda soudu interpretaci stěžovatelek zcela odmítl jako svévolnou a subjektivní. Uvedl, že zhruba od poloviny roku 2014 bylo ze strany soudu Y. (zejména ředitele soudní správy Ing. G. H.) avizováno, že dojde k prudkému poklesu objemu rozpočtových prostředků na platy oproti roku 2014 s tím, že bude na vedení soudu, jaká konkrétní opatření učiní. Soud X. se nevydal cestou plošného snižování platu všem zaměstnancům; přijatá opatření popsal předseda soudu následovně: *„Jednotlivým místopředsedům soudu bylo uloženo, aby na svých úsecích zjistili, kteří zaměstnanci mají uzavřený pracovní poměr na dobu určitou, u kterých z důvodu jejich nezbytnosti bude prodloužen, a naopak, u kterých z důvodu nedostatku finančních prostředků prodloužen nebude. Současně jim bylo uloženo provést kontrolu vytíženosti zaměstnanců jejich úseků a označení zaměstnanců, kterých nebude z důvodu malé vytíženosti, přerozdělení a práce třeba.“*

Předseda soudu uvedl, že stěžovatelky byly zařazeny na úseku řízeném místopředsedou soudu panem A. B., který provedl personální audit a dospěl k závěru,

² Ustanovení § 1 odst. 5 ve spojení s ustanovením § 21b zákona č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů.

že „došlo ke značnému snížení nápadu na úseku výkonu rozhodnutí, a to s ohledem na předchozí roky až o 85 % (z počtu 10.000 napadlých věcí z předchozích let až na počet 1.000 napadlých věcí za rok 2014), a proto bylo možné snížit počet vyšších soudních úředníků na tomto oddělení. Pan B. vybíral mezi pracovníci R. H. (36 let s jedním nezletilým dítětem ve věku 6 let) a Z. S., pracovníci, které je 64 let a již 4. 1. 2009 jí vznikl nárok na starobní důchod, který uplatnila od 1. 3. 2009. V této souvislosti i s přihlédnutím ke vládní strategii pro rovnost mužů a žen v České republice na léta 2014-2015, prioritám a postupu Ministerstva spravedlnosti ČR při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže na rok 2014 a jejich implementaci soudem Y. a soudy v jeho působnosti bylo nepřístojné a nemožné přistoupit k výpovědi R. H., a to i z hlediska genderového, když je skutečností obecně známou, že uplatnění matky nezletilých dětí je na trhu práce velmi složité, a to i zejména z důvodu častého ošetřování člena rodiny a péči o něj. **Pan B. tedy navrhl za svůj úsek skončit pracovní poměr se stěžovatelkou S., která je již několik let poživatelkou starobního důchodu a má tak zajištěn alespoň nějaký příjem, na rozdíl od nezaměstnaných matek s dětmi. Mimo jiné ze zcela totožného důvodu došlo k rozhodnutí o ukončení pracovního poměru s paní M. Š. [zvýrazněno autorkou], kde také došlo ke značnému snížení nápadu odd. EXE a výběr zaměstnanců byl zúžen na ni, nebo na JUDr. R., která je matkou tří nezletilých dětí a navracela se do zaměstnání z mateřské dovolené, případně VSÚ A. B., matku 2 nezletilých dětí.“**

Tvrzenou diskriminaci stěžovatelek předseda soudu odmítl. Uvedl přitom následující: „Je zcela legitimním právem zaměstnavatele mít přehled o tom, zda ten který zaměstnanec, který má nárok na důchod, nebo který důchod již pobírá a zároveň pracuje, uvažuje, a případně kdy a v jakém časovém horizontu, o ukončení pracovního poměru. V tomto směru předseda soudu činil dotazy jak na administrativní zaměstnance, tak i na soudce. To vše bylo činěno právě proto, aby řádně zabezpečil chod soudu po stránce personální, materiální a finanční tak, jak mu ukládá ustanovení § 127 z. č. 6/2002, o soudech a soudcích.“

B.2 Převzetí agend stěžovatelek

Podle vyjádření předsedy soudu převzala agendu stěžovatelky Z. S. vyšší soudní úřednice R. H. a místo stěžovatelky bylo zrušeno. K tvrzení, že práci paní Š. převzala justiční čekatelka Mgr. H. K., předseda soudu sdělil, že byla v srpnu 2014 přidělena na soud X. ze soudu Y. Od 1. ledna 2015 je přidělena ke školiteli panu B. Jde o justiční čekatelku do 30 let věku bez justičních zkoušek, která v rámci výkonu své přípravné služby vykonávala zhruba půl roku přípravnou službu na C sporném úseku; po dobu půl roku bude zařazena na úseku E, respektive E a P, nadto je trvale zatížena vyřizováním části agendy Cd. Podle předsedy soudu „**tedy rozhodně nejde o nově přijatou pracovníci zdejšího soudu na místo stěžovatelky Š.**“

B.3 Reakce na písemný nesouhlas s výpovědí

K vyjádřenému nesouhlasu stěžovatelek s výpovědí předseda soudu sdělil, že nebylo žádného důvodu písemně polemizovat se stěžovatelkami o důvodu výpovědi, když jim ho již řádně sdělil a vysvětlil místopředseda soudu. Pouze paní S., výslovně trvající na dalším zaměstnání, předseda soudu odpověděl, že výpověď považuje za platnou a její nesouhlas bere na vědomí.

B.4 Skončení pracovního poměru dalších zaměstnanců a zaměstnankyň

Předseda soudu namítá, že stěžovatelky nezhlednily skutečnost, že v období od 1. ledna 2014 do 28. února 2015 skončil pracovní poměr celkem 38 zaměstnancům, z nichž starších 60 let bylo pouze devět. Od poloviny roku 2014, kdy se vědělo o snížení finančních prostředků na platy zaměstnanců pro rok 2015, pak skončil pracovní poměr 24 zaměstnancům, z nichž bylo starších 60 let osm. Dále uvedl: *„Pokud zúžíme pohled na skončení pracovního poměru pouze na pozici VSÚ, kterou zastávaly stěžovatelky, pak v období od 1. 1. 2014 do 28. 2. 2015 byl skončen pracovní poměr celkem s 10 VSÚ, přičemž v 5 případech šlo o dohodu, ve dvou případech šlo o uplynutí doby, jednou dala výpověď sama VSÚ a ve dvou případech dal výpověď zaměstnavatel. Z těchto VSÚ bylo sedm ve věku od 26 do 40 let a tři starší 64 let. Je tedy naprosto zřejmé, že k žádné diskriminaci z důvodu věku nedošlo a nedochází.“* Předseda soudu přiložil ke svému vyjádření tabulku, v níž jsou zaznamenány údaje o skončení pracovního poměru v období od 1. ledna 2014 do 28. února 2015, a to jméno, věk a funkce zaměstnance a datum a důvod skončení pracovního poměru.

Z tabulky kromě výše uvedeného vyplývá, že ve sledovaném období **zaměstnavatel dal výpověď čtyřem zaměstnancům, z nichž dvě jsou stěžovatelky, jednou je jejich kolegyně – soudní tajemnice v podobném věku, která se podle tvrzení stěžovatelek nacházela ve stejné situaci jako ony** (tj. odmítla podepsat dohodu o skončení pracovního poměru, dostala výpověď pro nadbytečnost, a neobdržela v prosinci 2014 odměnu), a **dále zaměstnanec ve věku 35 let na pracovní pozici vykonavatele**. Tomuto zaměstnanci skončil pracovní poměr ke dni 31. března 2014 a z tabulky není zřejmé, z jakého důvodu s ním zaměstnavatel pracovní poměr vypověděl. Stěžovatelkám a soudní tajemnici důchodového věku skončil pracovní poměr shodně ke dni 31. prosince 2014. Ostatním zaměstnancům skončil pracovní poměr buď dohodou, uplynutím sjednané doby, nebo jmenováním do funkce soudce.

B.5 Výběrové řízení na pozici vyššího soudního úředníka

Podle vyjádření předsedy soudu bylo v prosinci 2014 výběrové řízení na pozici vyššího soudního úředníka vyhlášeno proto, že dosavadní pracovnice soudu ukončila pracovní poměr k 31. lednu 2015. Svůj záměr dala zaměstnavateli vědět v listopadu 2014, bylo tak možné obratem vypsát výběrové řízení. Pracovní pozice byla podle sdělení předsedy soudu obsazena vlastní zaměstnankyní soudu, která do té doby působila jako protokolující úřednice, a jejím přesunem se proto nijak nezvýšil celkový počet zaměstnanců soudu. Na otázku, proč zaměstnavatel nenabídl tuto pracovní pozici některé ze stěžovatelek, předseda soudu neodpověděl; pouze konstatoval, že se ani jedna do výběrového řízení nepřihlásila.

B.6 Odměny

Na základě dotazu, kteří zaměstnanci či zaměstnankyně nedostali mimořádné odměny v prosinci 2014; a z jakého důvodu nebyly odměněny stěžovatelky, popsal předseda soudu systém odměňování na pracovišti, a dále uvedl následující: *„V prosinci 2014 nebyly odměny vyplaceny 6 zaměstnancům, včetně obou stěžovatelek. Jde-li o stěžovatelky, neměl jsem jakéhokoli důvodu zasahovat do návrhu příslušného místopředsedy. Zejména na úseku P, E, D pak bylo rozpětí*

výše odměn vždy velice výrazné a nebylo ničím výjimečným, že odměna nebyla přiznána vůbec.“

Konkrétně k situaci paní S. předseda soudu uvedl, že údaje ohledně masivního nedodržování fondu pracovní doby ho opravňovaly k rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením. Podle vyjádření předsedy soudu paní S. dlouhodobě zkreslovala svou pracovní docházku; nicméně se nakonec v jejím případě rozhodl „*pro sociálně mírnější variantu výpovědi s odstupným za současného nepřiznání odměny.*“

B.7 Námitka nadbytečnosti šetření ochránce

Závěrem svého vyjádření předseda soudu vyjádřil přesvědčení, že „*celá situace pravděpodobně vznikla z toho, že stěžovatelky byly výpovědí překvapeny, nepočítaly s ní, a proto zřejmě s využitím poukazu na svůj věk se snaží vyvolat dojem diskriminace.*“ S odůvodněním, že paní S. podala žalobu a věc tedy bude předmětem soudního přezkumu, se předsedovi soudu jeví mé šetření v dané chvíli jako nadbytečné a duplicitní.

C - Hodnocení věci ochránkyní

Úvodem svého hodnocení bych chtěla uvést, že vydání této zprávy nepovažuji za nadbytečné či duplicitní, jak naznačil předseda soudu. Mým úkolem ve smyslu ustanovení § 21b zákona o veřejném ochránci práv je mimo jiné vydávat zprávy a doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací a poskytovat obětem diskriminace metodickou pomoc. Proto jsem povinna zhodnotit předložený případ z hlediska možného porušení zákazu diskriminace a práva na rovné zacházení; tato zpráva nadto může sloužit jako listinný důkaz v soudním řízení.

C.1 Rozpory v popisu skutkového stavu

Některé skutečnosti popsal zaměstnavatel odlišně od stěžovatelek. Jedná se například o tvrzení zaměstnavatele, že mohl v případě Z. S. ukončit pracovní poměr okamžitým zrušením a výpověď pro nadbytečnost zvolil jako mírnější variantu. Toto tvrzení stěžovatelka odmítla ve svém vyjádření k žalobě na neplatnost výpovědi z pracovního poměru, které doplnila do spisu.

Dále se jedná o námitku, že stěžovatelky nedostaly odměny kvůli tomu, že odmítly přistoupit na dohodu o rozvázání pracovního poměru. Zaměstnavatel nepředložil přehled odměn zaměstnanců vyplacených v prosinci 2014, uvedl však, že odměny zaměstnavatel nevyplatil šesti zaměstnancům včetně obou stěžovatelek.

Vzhledem k omezeným možnostem dokazování nejsem schopna na rozdíl od soudu určit pravdivost uvedených tvrzení. **V této zprávě budu proto vycházet především ze skutečností, které se jeví prokázané.**

Za prokázanou považuji skutečnost, že zaměstnavatel při zvažování, se kterými zaměstnanci rozváže pracovní poměr, zohlednil, že stěžovatelky pobírají starobní důchod. Jinými slovy **pobírání starobního důchodu bylo důvodem, proč dal výpověď právě stěžovatelkám.** Zaměstnavatel přitom zdůraznil, že ostatní

zaměstnankyně, které přicházely v úvahu, mají nezletilé děti, a tím pádem ztíženou pozici na pracovním trhu.

Dále považuji na základě získaných informací za nepochybné, že **zaměstnavatel vyhlásil v prosinci 2014 výběrové řízení na pozici vyššího soudního úředníka**. Stěžovatelky se do výběrového řízení nepřihlášily, zaměstnavatel jim tuto pracovní pozici nenabídl.

Klíčovou otázkou pro mé hodnocení zůstává, **zda zaměstnavatel může při výběru zaměstnanců, s nimiž rozváže pracovní poměr, zohlednit pobírání starobního důchodu, pokud tím současně zvýhodní zaměstnankyně, které jsou matkami nezletilých dětí**.

C.2 Právo na rovné zacházení v pracovněprávní oblasti

Podle ustanovení § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona³ se **přímou diskriminací rozumí jednání včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě než s jinou osobou ve srovnatelné situaci**. K takovému méně příznivému zacházení přitom musí docházet z důvodů, které ustanovení následně vyjmenovává. **Mezi tyto důvody patří i věk**. Obě stěžovatelky dosáhly důchodového věku; skutečnost, že stěžovatelky pobírají starobní důchod (tj. dávku ze systému sociálního zabezpečení bezprostředně související s dosažením určité věkové hranice), a mají tedy zajištěn určitý příjem, hrála klíčovou roli při rozvázání pracovního poměru, resp. při výběru, že zaměstnavatel rozváže pracovní poměr právě s nimi.

K tomu, aby byly naplněny znaky diskriminace ve smyslu antidiskriminačního zákona, musí ke znevýhodňujícímu jednání zároveň docházet v některé z oblastí, které antidiskriminační zákon upravuje v ustanovení § 1 odst. 1. Pod písmenem c) nalezneme „*oblast pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování*“, kde mělo v případě stěžovatelek dojít k diskriminaci. I tato podmínka je tedy splněna.

V souvislosti s daným případem si dovoluji rovněž ocitovat definici odměňování obsaženou v ustanovení § 5 odst. 1 antidiskriminačního zákona: „*Odměňováním se pro účely tohoto zákona rozumí veškerá plnění, peněžitá nebo nepeněžitá, opakující se nebo jednorázová, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována osobě při závislé činnosti.*“ Z toho vyplývá, že **zákaz diskriminace, založené mimo jiné i na věku, se vztahuje na všechny složky mzdy, nárokové i nenárokové**.⁴

Z dalších forem diskriminace, které antidiskriminační zákon rozeznává, považuji za vhodné zmínit **pronásledování**. Tím se rozumí ve smyslu ustanovení § 4 odst. 3 antidiskriminačního zákona nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění,

³ 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

⁴ Soudní dvůr Evropské unie v rozsudku ze dne 26. června 2001, *Susanna Brunnhöfer proti Bank der österreichischen Postsparkasse AG* [2001] ECR I-04961, vyslovil, že rovné odměňování musí být zaručeno nejen na základě celkového hodnocení veškerých plnění poskytovaných zaměstnancům, ale i pro každý aspekt odměny posuzovaný odděleně. To znamená, že je třeba porovnávat jak složky nárokové, tak i nenárokové složky mzdy. Nestačí porovnávat výši pouze nárokových složek mzdy.

k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle tohoto zákona. Jde o ochranu před odvetným jednáním, které může spočívat v uplatnění jakéhokoli opatření, pokud je jeho důvodem a účelem odplata za kroky, jimiž osoba uplatnila svá práva podle antidiskriminačního zákona.⁵

C.3 Přípustné formy rozdílného zacházení na základě věku

Antidiskriminační zákon zapracoval právní předpisy Evropské unie, mimo jiné pro daný případ klíčovou směrnicí Rady 78/2000/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (dále také „směrnice“). Směrnice v čl. 6 odst. 1 zakotvila, že *„členské státy mohou stanovit, že rozdíly v zacházení na základě věku nepředstavují diskriminaci, jestliže v souvislosti s vnitrostátními právními předpisy jsou objektivně a rozumně zdůvodněny oprávněnými účely, včetně oprávněných cílů politiky zaměstnanosti, cílů trhu práce a odborného vzdělávání, a jestliže prostředky dosahování uvedených cílů jsou přiměřené a nutné.“*

Zmíněné formy přípustného rozdílného zacházení upravuje antidiskriminační zákon v ustanovení § 6 odst. 1:

„Diskriminací není rozdílné zacházení z důvodu věku v přístupu k zaměstnání nebo povolání, pokud je

- a) vyžadována podmínka minimálního věku, odborné praxe nebo doby zaměstnání, která je pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání nebo pro přístup k určitým právům a povinnostem spojeným se zaměstnáním nebo povoláním nezbytná, nebo*
- b) pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání potřebné odborné vzdělávání, které je nepřiměřeně dlouhé vzhledem k datu, ke kterému osoba ucházející se o zaměstnání nebo povolání dosáhne důchodového věku podle zvláštního zákona.“*

Částečně lze formy přípustného rozdílného zacházení na základě věku podle citovaného ustanovení směrnice podřadit rovněž pod ustanovení § 6 odst. 3 antidiskriminačního zákona, které uvádí, že diskriminací není rozdílné zacházení ve věcech pracovních, pokud je k tomu dán věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené. I v případě, kdy je dán zakázaný diskriminační důvod a k namítané diskriminaci má dojít v oblasti pracovního poměru, tedy stále nemusí jít o zakázanou diskriminaci, pokud je rozdílné zacházení odůvodněno povahou práce nebo činnosti, a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené.

Směrnice uvádí v čl. 6 odst. 1 také demonstrativní výčet přípustných forem rozdílného zacházení z důvodu věku,⁶ tj. nevylučuje, aby zákonodárce v právním

⁵ 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, s. 190.

⁶ „Tyto rozdíly v zacházení mohou zahrnovat zejména:

- a) stanovení zvláštních podmínek pro přístup k zaměstnání a odbornému vzdělávání, pro zaměstnání a povolání včetně podmínek propuštění a odměňování, a to pro mladé pracovníky, starší osoby a osoby s pečovatelskými povinnostmi za účelem podpory jejich pracovního začlenění, nebo zajištění jejich ochrany;*
- b) stanovení minimálních podmínek věku, odborné praxe, nebo roky služby pro přístup k zaměstnání, nebo k určitým výhodám spojeným se zaměstnáním;*

předpisu v souladu se směrnicí definoval i jinou formu přípustného rozdílného zacházení než výše jmenované. Z judikatury Soudního dvora Evropské unie (dále jen „SDEU“) vyplývá, že zmíněný článek směrnice „umožňuje členským státům stanovit v rámci vnitrostátního práva, že určité formy rozdílného zacházení na základě věku nepředstavují diskriminaci ve smyslu uvedené směrnice, jestliže jsou objektivně a rozumně odůvodněny.“⁷

Zaměstnavatel se však může pohybovat pouze v mezích stanovených vnitrostátní právní úpravou, tj. ustanovením § 6 odst. 1 antidiskriminačního zákona, případně podřadit rozdílné zacházení pod § 6 odst. 3 antidiskriminačního zákona, které je nutné vykládat restriktivně.⁸

Zaměstnavatel v daném případě uvedl, že se při výpovědi pro nadbytečnost rozhodoval mezi stěžovatelkami (poživatelkami starobního důchodu) a zaměstnankyněmi – matkami nezletilých dětí. Při výběru dal přednost zaměstnankyním s nezletilými dětmi, neboť stěžovatelky mají zajištěn alespoň nějaký příjem (starobní důchod). **Z uvedeného jasně vyplývá, že důvodem, proč zaměstnavatel dal výpověď právě stěžovatelkám, byl jejich důchodový věk.** Je třeba posoudit, zda se jedná o některou z přípustných forem rozdílného zacházení podle antidiskriminačního zákona.

Ustanovení § 6 odst. 1 antidiskriminačního zákona se týká přístupu k zaměstnání nebo povolání, nikoli rozvázání pracovního poměru, proto popsané jednání zaměstnavatele mohlo být ospravedlnitelné pouze za podmínek stanovených ustanovením § 6 odst. 3 antidiskriminačního zákona.⁹ **Zaměstnavatel však v daném případě rozdílné zacházení odůvodnil příjmem ze starobního důchodu a nepředložil žádný důvod spočívající v povaze vykonávané práce (podstatný profesní požadavek) související s věkem, na jehož základě by stěžovatelky nemohly nadále práci vykonávat oproti mladším kolegyním. Obecnou formu přípustného rozdílného zacházení proto na daný případ aplikovat nelze, a není dále třeba zkoumat, zda rozvázání pracovního poměru se stěžovatelkami sledovalo legitimní cíl a naplnilo požadavek přiměřenosti.**

Nadto si lze těžko představit podstatný profesní požadavek práce vyšší soudní úřednice, který by odůvodňoval rozdílné zacházení na základě vyššího věku. Pro ilustraci si dovoluji poukázat na rozhodnutí SDEU, v němž se podrobně zabýval maximální věkovou hranicí 30 let pro hasiče stanovené Nařízením o služebním

c) *stanovení maximálního věku pro přijetí, který je založen na požadavcích dotyčného pracovního místa na odbornou přípravu, nebo na potřebě přiměřené doby zaměstnání před odchodem do důchodu.*“

⁷ Rozsudek Soudního dvora ze dne 5. 3. 2009, *The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England) proti Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform*, C-388/07 Sb. rozh., bod 65.

⁸ KVASNICOVÁ, J., ŠAMÁNEK, J. a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2015. ISBN 978-80-7478-879-6, str. 228 a 233-234.

⁹ Toto ustanovení upravuje obecnou formu přípustného rozdílného zacházení v pracovněprávní oblasti, která se uplatní ve vztahu ke všem diskriminačním důvodům ve smyslu ustanovení § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona.

poměru v zásahových složkách profesionálních hasičů spolkové země Hesenska. SDEU konstatoval, že „*potřeba zabezpečit operační schopnost a řádné fungování sboru profesionálních hasičů představuje legitimní cíl.*“¹⁰ **Zákonodárce v České republice však nestanovil žádnou věkovou hranici pro výkon práce vyšších soudních úředníků; případné stanovení věkové hranice by nadto nesmělo odporovat unijnímu právu.**

Není mým zákonným úkolem hodnotit, zda zaměstnavatel splnil podmínky pro rozvázání pracovního poměru se stěžovatelkami z důvodu nadbytečnosti požadované zákoníkem práce.¹¹ Zaměstnavatel však při výběru zaměstnanců, se kterými rozváže pracovní poměr z důvodu nadbytečnosti, nesmí diskriminovat. Z hlediska práva na rovné zacházení jsem dospěla k závěru, že zohlednění důchodového věku při výpovědi z pracovního poměru nenaplnuje v daném případě žádnou z přípustných forem rozdílného zacházení, které antidiskriminační zákon rozeznává. Ze zjištěných skutečností vyplývá, že **rozvázáním pracovního poměru se stěžovatelkami se zaměstnavatel nad rozumnou pochybnost dopustil přímé diskriminace z důvodu věku.**¹²

C.4 Hodnocení zvýhodnění zaměstnankyň s nezletilými dětmi

Z argumentace zaměstnavatele je patrné, že na upřednostnění zaměstnankyň – matek nezletilých dětí nahlíží jako na zvýhodnění této skupiny ohrožené na trhu práce. Antidiskriminační zákon v ustanovení § 7 odst. 2 stanovil, že „*[z]a diskriminaci se nepovažují 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.*“ Typickým příkladem tzv. pozitivního opatření lze uvést snahu o naplnění určité kvóty, přičemž i tohoto cíle lze dosahovat různými způsoby, např. aktivním vyhledáváním zaměstnanců a zaměstnankyň příslušejících k určité skupině, či poskytování určitých výhod definovanému okruhu osob.¹³ Je však rozdíl mezi pozitivními opatřeními prováděnými státem a subjekty od něho odlišnými; pozitivní opatření prováděná státem musí vyhovět požadavku ústavnosti, kdežto pozitivní opatření prováděná soukromými subjekty musí naplňovat podmínky stanovené zákony.¹⁴ **Rozvázání pracovního poměru odporující zákazu diskriminace na základě věku nemůže proto být ospravedlnitelné jako pozitivní opatření ve vztahu k mladším zaměstnankyním, které mají nezletilé děti.**

¹⁰ Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 12. 1. 2010, *Colin Wolf proti Stadt Frankfurt am Main*, C-229/08 Sb. rozh., bod 39.

¹¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹² Nárok na starobní důchod je spjat s věkovou hranicí a opatření na jiné osoby z podstaty věci dopadat nemůže, proto se jedná o diskriminaci přímou, nikoli nepřímou. 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.

¹³ Pro úplnost je třeba dodat, že v oblasti přístupu k zaměstnání a povolání ustanovení § 7 odst. 3 antidiskriminačního zákona stanovuje podmínku, že není možné upřednostnění osoby, jejíž kvality nejsou vyšší pro výkon zaměstnání nebo povolání, než mají ostatní současně posuzované osoby.

¹⁴ KVASNICOVÁ, J., ŠAMÁNEK, J. a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2015. ISBN 978-80-7478-879-6, str. 248.

Postup zaměstnavatele nelze rozumně odůvodnit ani Vládní strategií pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014-2020 (dále jen „strategie“), neboť se jedná o strategický dokument, který tvoří rámec pro uplatňování politiky rovnosti žen a mužů v České republice, nikoli závazně ukládá přednost mladších žen s nezletilými dětmi před ženami v důchodovém věku v pracovněprávní oblasti. Strategie především stanovuje jednu z priorit vlády České republiky, kterou je rovnost žen a mužů. Nadto strategie mezi identifikované problémy rovnosti žen a mužů na trhu práce a v podnikání řadí nízkou zaměstnanost a vysokou nezaměstnanost žen, zejména v některých věkových kategoriích a skupinách, např. seniorky či samoživitelky; dále také vysokou míru žen ohrožených chudobou, zejména v některých specifických věkových kategoriích.¹⁵ Strategie se tedy zaměřuje nejen na matky nezletilých dětí, ale i na ženy vyššího věku, které jsou rovněž ohroženy skupinou.

C.5 Hodnocení nevyplacení odměn

Jak jsem uvedla výše, ohledně mimořádných odměn vyplácených v roce 2014 panují mezi stranami rozpory. Z ustanovení § 1 odst. 1 písm. c) ve spojení s ustanovením § 5 odst. 1 antidiskriminačního zákona vyplývá, že se tento zákon vztahuje na oblast odměňování za práci včetně nenárokových složek mzdy.

V případě, že by zaměstnavatel nevyplatil stěžovatelkám odměny, neboť nechtěly přistoupit na dohodu o rozvázání pracovního poměru (případně se bránily výpovědi na základě důchodového věku), jednalo by se o diskriminaci ve formě pronásledování. Skutková podstata pronásledování v sobě zahrnuje tři premisy, jimiž jsou nepříznivé zacházení, uplatnění práva na rovné zacházení a příčinná souvislost mezi předchozími okolnostmi.

Nepříznivé zacházení v tomto případě mohlo spočívat v nevyplacení odměn stěžovatelkám.

Druhým předpokladem pronásledování je předchozí uplatnění práva na rovné zacházení obětí pronásledování. Již v rámci šetření jiného případu¹⁶ jsem dospěla k závěru, že vzhledem k tomu, že antidiskriminační zákon blíže nespecifikuje způsob uplatnění, a také vzhledem k účelu tohoto institutu, jímž je chránit oběti diskriminace před sekundární újmou (viktimizací), postačí jakékoliv, byť neformalizované uplatnění práva na rovné zacházení. Odmítnutí ukončit pracovní poměr dohodou, případně vyjádření nesouhlasu s výpovědí kvůli diskriminaci z důvodu věku, proto lze chápat jako uplatnění práv podle antidiskriminačního zákona.¹⁷

Posledním předpokladem pronásledování je existence příčinné souvislosti mezi nepříznivým jednáním a uplatněním práva na rovné zacházení. Jinými slovy, zda došlo

¹⁵ Úřad vlády ČR. *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014-2020*. str. 15.

¹⁶ Zpráva o šetření veřejného ochránce práv ze dne 17. června 2015 sp. zn. 211/2012/DIS/VP, dostupná: <http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2906>.

¹⁷ V rámci zmíněného případu (sp. zn. 211/2012/DIS/VP) jsem dále dospěla k přesvědčení, že aby ochrana před pronásledováním byla skutečně efektivní, tj. vytvářela prostředí, ve kterém se lidé neobávají uplatnit svá práva, nelze zákaz pronásledování vztáhnout pouze na ty situace, kdy skutečně došlo k porušení práva na rovné zacházení. Přijetím opačného výkladu by byla podstatně snížena ochrana diskriminovaných osob, neboť zákaz odvetných sankcí by byl odvislý od právního posouzení předchozího jednání, přičemž tato otázka je mnohdy značně nejasná a komplikovaná.

k nevyplacení odměn stěžovatelkám výlučně z důvodu jejich odmítnutí ukončit pracovní poměr dohodou, případně vyjádření nesouhlasu s výpovědí.

Vzhledem k omezeným možnostem dokazování nejsem schopna s jistotou určit, zda se zaměstnavatel dopustil vůči stěžovatelkám rovněž diskriminace ve formě pronásledování. Vzhledem k časové souslednosti událostí se však nabízí úvaha, zda důvodem pro nepřiznání odměn v prosinci 2014 nebyla právě „nespolupráce“ stěžovatelek při rozvázání pracovního poměru. **Dospěla jsem k závěru, že tvrzení a prokázání stěžovatelek, že jim nebyly vyplaceny v prosinci 2014 odměny, postačí pro přesun důkazního břemene ve smyslu ustanovení § 133a zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů. Zaměstnavatel následně bude nucen prokázat, že ho k nevyplacení odměn vedly jiné důvody než odmítnutí stěžovatelek podepsat dohodu o skončení pracovního poměru, případně vyjádření jejich nesouhlasu s výpovědí danou zaměstnavatelem.**

C.6 Související procesní otázka

Z provedeného výzkumu *Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti*,¹⁸ jehož součástí byl mimo jiné monitoring rozhodnutí soudů a správních orgánů v oblasti diskriminace, jsem identifikovala problematickou otázku přenosu důkazního břemene v případě výpovědi dané zaměstnavatelem pro nadbytečnost podle ustanovení § 52 odst. 1 písm. c) zákoníku práce.

Aniž bych hodnotila splnění podmínek dání výpovědi zaměstnavatelem pro nadbytečnost v daném případě, dovoluji si nastínit problém výběru nadbytečných zaměstnanců v souvislosti s přenosem důkazního břemene v soudním řízení. Pokud dopadá organizační změna na více zaměstnanců, přičemž nadbyteční jsou jen někteří z nich, je pak na zaměstnavateli, aby vybral konkrétního zaměstnance. Zaměstnavatel však nesmí provést výběr na základě diskriminačního kritéria.¹⁹ Zjistila jsem, že soudy se obecně nezabývají tím, proč byl vybrán konkrétní zaměstnanec. Aby bylo možné prokázat, že zaměstnavatel nediskriminoval, bylo by ale nutné uvedený postup prolomit. Z výzkumu je dále patrné, že soudy se námitkou diskriminace zabývají a snaží se ji potvrdit či vyvrátit jinou cestou. Například v jednom rozsudku,²⁰ poskytnutém pro účely zmíněného výzkumu, soud kvůli námitce diskriminace na základě věku zkoumal věkovou strukturu jiných propuštěných zaměstnanců i věkovou strukturu zaměstnanců na pracovišti.

Domnívám se, že uvedený postup by nebyl aplikovatelný za každé situace.²¹ Z hlediska posuzovaného případu jsem však přesvědčena, že je dostatečně prokazatelné, že zaměstnavatel vybral dané zaměstnankyně kvůli jejich důchodovému věku, přičemž v jeho postupu nelze spatřovat žádnou z přípustných forem rozdílného zacházení podle českého práva (viz podkapitola C.3 a C.4 této zprávy). Není mi známa věková struktura zaměstnanců na pracovišti, nicméně **skutečnost, že pracovní**

¹⁸ Veřejný ochránce práv [on-line]. Brno: © Kancelář veřejného ochránce práv [vid. 18. 1. 2016]. Dostupné z: www.ochrance.cz. Path: úvod/ Diskriminace/ Výzkum/ Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti.

¹⁹ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8, str. 323.

²⁰ Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 6. srpna 2013, č. j. 16 Co 232/2013 – 78.

²¹ Blíže viz zmíněný výzkum.

poměr na základě výpovědi dané zaměstnavatelem skončil ke dni 31. prosince 2014 pouze stěžovatelkám (paní S. ve věku 64 let a paní Š. ve věku 65 let) a soudní tajemnici ve věku 64 let, odpovídá deklarovanému záměru zaměstnavatele ukončit pracovní poměr se zaměstnankyněmi, které mají příjem ze starobního důchodu, a upřednostnit mladší zaměstnankyně s nezletilými dětmi.

C.7 Nároky plynoucí z antidiskriminačního zákona a unijního práva

Tato zpráva může být podkladem pro zahájení soudního řízení z důvodu namítané diskriminace, nebo pro mediační řízení podle zákona č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů (zákon o mediaci). Stěžovatelky mohou na základě ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona požadovat upuštění od diskriminace, odstranění jejích následků, jakož i přiměřené zadostiučinění. Vzhledem k nejasnosti, kterou zakládá subsidiarita materiální satisfakce obsažená v ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona, považuji za stěžejní se blíže věnovat otázce nároků oběti diskriminace s ohledem na právo Evropské unie.

Právo na rovné zacházení chrání důstojnost a autonomii lidí.²² Chráněna je proto nejen možnost nediskriminačního přístupu k životně důležitým statkům, jako je zaměstnání, bydlení nebo vzdělávání,²³ ale také osobnost a důstojnost člověka dotčeného diskriminací.²⁴ Náhradu nemateriální újmy, tj. zásahu do důstojnosti, lze realizovat formou omluvy, anebo peněžitého zadostiučinění. Text antidiskriminačního zákona vychází z klasického pojetí ochrany osobnosti, kdy peněžitá satisfakce přichází v úvahu pouze u závažnějších zásahů.²⁵ Ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona je však třeba vykládat v souladu s unijní úpravou.²⁶ Považuji proto za nutné přihlídnout též k závěrům Soudního dvora Evropské unie, který se opakovaně zabýval výkladem antidiskriminačních směrnic, jež jsou předobrazem antidiskriminačního zákona.

Podle ustanovení čl. 17 směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, jsou členské státy povinny přijmout systém sankcí za porušení zákazu diskriminace, které jsou účinné, přiměřené a odrazující.

²² Viz BOUČKOVÁ, Pavla; HAVELKOVÁ, Barbara; KOLDINSKÁ, Kristina; KÜHN, Zdeněk; KÜHNOVÁ, Eva; WHELANOVÁ, Markéta. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. Praha: C.H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-315-8, str. 13. Stejně tam citované stanovisko generálního advokáta Madura ve věci C-303/06, Coleman, body 9-11.

²³ Viz ustanovení § 1 odst. 1 antidiskriminačního zákona.

²⁴ Srov.: „U diskriminace půjde především o zásah do práva na lidskou důstojnost, neboť diskriminačním jednáním je oběti fakticky sdělováno, že patří ke skupině obyvatel, která není rovného zacházení hodna.“ KVASNICOVÁ, Jana; ŠAMÁNEK, Jiří a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2015. ISBN 978-80-7478-897-6, str. 285.

²⁵ Srov. dikci ustanovení § 10 odst. 2 antidiskriminačního zákona: „Pokud by se nejevilo postačujícím zjednání nápravy podle odstavce 1 [tj. upuštění od diskriminace, odstranění následků, poskytnutí přiměřeného zadostiučinění ve formě omluvy], zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značně míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby, nebo její vážnost ve společnosti, má též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.“

²⁶ K problematice eurokonformního výkladu viz WHELANOVÁ, Markéta. Účinky unijního práva ve světle judikatury Soudního dvora EU. *Správní právo*. 2011, roč. 44, č. 6. ISSN 0139-6005, str. 74-89.

Povahou sankcí se zabýval Soudní dvůr EU například ve věci Feryn, v níž konstatoval, že státy jsou povinny přijmout „opatření dostatečně účinná pro dosažení cíle této směrnice a k zajištění toho, aby tato opatření mohla být účinně uplatňována před vnitrostátními soudy tak, aby soudní ochrana byla skutečná a účinná“, a to i v případě, že neexistuje konkrétní oběť diskriminace.²⁷ Soudní dvůr EU se zabýval také povahou sankcí za porušení zákazu diskriminace. V případě, že stát sankcionuje porušení diskriminace povinností kompenzovat způsobenou újmu, musí přiznaná kompenzace zajistit skutečnou a efektivní soudní ochranu, mít skutečný odrazující účinek a musí být přiměřená způsobené újmě.²⁸ Pouhá nominální kompenzace není s to naplnit požadavky efektivní transpozice.²⁹ Peněžitá satisfakce má navíc v případě zásahu do osobnostních práv také preventivní a sankční povahu.³⁰

Domnívám se proto, že při stanovení způsobu narovnání diskriminačního jednání podle ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona by mělo být přihlédnuto k odrazujícímu efektu zvolené kompenzace. Peněžitá satisfakce by proto měla být pravidelnou součástí rozhodnutí o diskriminaci, neboť sankční funkce je podle unijního práva prioritní.³¹

Považuji za vhodné upozornit také na možné alternativy ohledně nároků obětí diskriminace. Ustanovení § 2957 občanského zákoníku³² totiž uvádí, že způsob a výše přiměřeného zadostiučinění musí odčinit okolnosti zvláštního zřetele hodné, jako například skutečnost, že k újmě došlo v důsledku diskriminace. Je proto otázkou, zda by měly soudy vykládat ustanovení § 10 odst. 2 antidiskriminačního zákona ve světle unijního práva a ustanovení § 2957 občanského zákoníku, anebo rovnou postupovat podle § 2957 občanského zákoníku s tím, že ustanovení § 10 odst. 2 antidiskriminačního zákona lze vzhledem k nové úpravě obsažené v občanském zákoníku považovat za obsoletní.

²⁷ Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 10. července 2008, C-54/07, *Firma Feryn*.

²⁸ Bod 25. rozsudku Soudního dvora EU ze dne 22. dubna 1997, C-180/95, *Draehmpaehl*.

²⁹ K tomuto závěru dospěl Soudní dvůr EU v rozsudku ze dne 10. dubna 1984, C-14/83, Sabine von Colson a Elisabeth Kamann, bod 23: „úplné provedení směrnice nevyžaduje určitou formu sankce v případě porušení zákazu diskriminace, předpokládá nicméně, že uvedená sankce je způsobilá zajistit skutečnou a účinnou právní ochranu. Krom toho musí mít skutečný odrazující účinek na zaměstnavatele. Z toho plyne, že pokud se členský stát rozhodne sankcionovat porušení zákazu diskriminace přiznáním odškodnění, musí být toto odškodnění v každém případě přiměřené vzniklé újmě“.

Soudní dvůr EU tento závěr dále rozvíjí v bodě 28: „pokud se členský stát rozhodne sankcionovat porušení dotčeného zákazu přiznáním odškodnění, musí být toto odškodnění v každém případě přiměřené vzniklým škodám, aby byla zajištěna jeho účinnost a odrazující účinek, a musí tedy jít nad rámec čistě symbolického odškodnění, jakým je například náhrada pouhých výdajů vzniklých v souvislosti s ucházením se o zaměstnání. Vnitrostátnímu soudu přísluší vykládat a uplatňovat právní předpisy přijaté za účelem provádění směrnice v souladu s požadavky Společenství v celém rozsahu, v němž mu vnitrostátní právo poskytuje určitý prostor pro uvážení.“

Uvedená rozhodnutí se vztahují k výkladu čl. 6 směrnice Rady 76/207/EHS, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky. Toto ustanovení je však srovnatelné s dotčeným ustanovením čl. 15 Směrnice. Naopak ustanovení vykládané v rozhodnutí Draehmpaehl umožňuje širší výklad. Shodně BOUČKOVÁ, Pavla; HAVELKOVÁ, Barbara; KOLDINSKÁ, Kristina; KÜHN, Zdeněk; KÜHNOVÁ, Eva; WHELANOVÁ, Markéta. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. Praha: C.H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-315-8, str. 296.

³⁰ Nález Ústavního soudu ze dne 6. března 2012, sp. zn. I. ÚS 1586/09, bod 36.

³¹ Stejný názor zastává také doktrína, viz BOUČKOVÁ, Pavla; HAVELKOVÁ, Barbara; KOLDINSKÁ, Kristina; KÜHN, Zdeněk; KÜHNOVÁ, Eva; WHELANOVÁ, Markéta. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. Praha: C.H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-315-8, str. 300-301. Ostatně Směrnice i judikatura Soudního dvora EU hovoří právě o sankcích.

³² Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

D - Závěry

Na základě výše popsaných zjištění a úvah jsem dospěla k přesvědčení, že se **soud X. z pozice zaměstnavatele nad rozumnou pochybnost dopustil přímé diskriminace** ve smyslu ustanovení § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona, neboť se stěžovatelkami rozvázal pracovní poměr výpovědí pro nadbytečnost kvůli jejich důchodovému věku.

Co se týká nevyplacení odměn za prosinec 2014, **tvrzení a prokázání skutečnosti, že stěžovatelky nedostaly za dané období odměny, by stačila k přesunu důkazního břemene na stranu žalovaného zaměstnavatele podle ustanovení § 133a občanského soudního řádu.** Aby byla domněnka diskriminace vyvrácena, musel by zaměstnavatel prokázat, že ho k nepřiznání odměn vedly jiné relevantní důvody, než odmítnutí stěžovatelek podepsat dohodu o skončení pracovního poměru, případně vyjádření jejich nesouhlasu s výpovědí danou zaměstnavatelem kvůli diskriminaci na základě věku.

Zprávu o šetření zasílám předsedovi soudu X. panu D. a stěžovatelkám. Pokud se bude chtít některá ze stran k mým zjištěním vyjádřit, necht' tak učiní do 30 dnů od doručení.

Mgr. Anna Š a b a t o v á, Ph.D., v. r.
veřejná ochránkyně práv
(zpráva je opatřena elektronickým podpisem)