



**ombudsman**  
veřejný ochránce práv

# Věková diskriminace v zaměstnání

## vybraná judikatura českých soudů

## Obsah

<b>1. Přístup k zaměstnaní</b>	
1.1 Nepřijetí uchazeče o zaměstnání z důvodu věku .....	3
<b>2. Pracovní podmínky</b>	
2.1 Obtěžování na pracovišti .....	3
3.1 Rozdílná výše mzdy mezi starším zaměstnancem a novými zaměstnanci .....	4
<b>4. Ukončení zaměstnání a odstupné</b>	
4.1 Stejná výše odstupného pro všechny zaměstnance .....	6
4.2 Ukončení pracovního poměru výpovědí I.....	7
4.3 Ukončení pracovního poměru výpovědí II.....	7
4.4 Ukončení pracovního poměru výpovědí III .....	8
4.5 Ukončení pracovního poměru výpovědí IV .....	9
4.6 Ukončení pracovního poměru výpovědí V .....	9
4.7 Ukončení pracovního poměru dohodou .....	9

## 1. Přístup k zaměstnání

### 1.1 Nepřijetí uchazeče o zaměstnání z důvodu věku - rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 10. srpna 2011, sp. zn. 30 C 165/2008

Žalobce namítal přímou diskriminaci z důvodu věku a domáhal se přiměřeného zadostiučinění ve výši 250 000 Kč, a to z důvodu porušení zásady rovného zacházení v přístupu k zaměstnání.

**V tomto případě nebyl žalobce úspěšný, soud žalobu zamítl.**

Žalobce tvrdil, že se ucházel o zaměstnání na pozici průvodce vnitrostátních linek (stewarda), přičemž mu zaměstnavatel sdělil, že kritéria výběru směřují k obsazení pozice spíše absolventy. Následně se žalobce ucházel o pozici pracovníka rezervace letenek u téhož zaměstnavatele, avšak po výběrovém řízení mu údajně zaměstnavatel potvrdil, že nebyl přijat z důvodu vysokého věku.

**Soud neshledal, že by jednání žalovaného v případě výběrového řízení na obsazení pozice průvodce (stewarda) dosáhlo takové intenzity, aby se žalobce mohl domáhat náhrady nemajetkové újmy v penězích.** K důvodnosti uplatnění nároku na finanční plnění musí být ve značné míře snížena důstojnost fyzické osoby, nebo její vážnosti. V daném případě žádným způsobem nedošlo ke snížení důstojnosti žalobce, když naopak mu bylo nabídnuto, aby se zúčastnil jiného výběrového řízení na lépe ohodnocenou pozici.

**V případě výběrového řízení na pozici pracovníka rezervace letenek bylo prokázáno, že žalobce nebyl znevýhodněn oproti ostatním uchazečům,** přičemž byli přijati jiní uchazeči s lepšími výsledky. K listině, ve které zaměstnavatel údajně potvrdil žalobci, že nebyl přijat z důvodu věku, soud uvedl, že toto slovní spojení bylo umístěno pod razítkem a podpisem pověřeného zaměstnance zaměstnavatele, a proto mohlo být na listinu doplněno kdykoliv později. Žaloba byla podána před účinností antidiskriminačního zákona.

## 2. Pracovní podmínky

### 2.1 Obtěžování na pracovišti – rozsudek Okresního soudu v Ostravě ze dne 8. března 2018, sp. zn. 85 C 60/2016

Zaměstnankyně se v tomto sporu domáhala po svém zaměstnavateli omluvy a náhrady nemajetkové újmy.

**Soud vyhověl žalobě v části, ve které zaměstnankyně požadovala omluvu, a v části, ve které požadovala náhradu nemajetkové újmy, přiznal částku ve výši 50 000 Kč.**

V daném případě zaměstnavatel nařídil zaměstnankyni mimořádnou lékařskou prohlídku bez objektivních příčin, nadměrně kontroloval docházku zaměstnankyně, dodržování pra-



covní doby, vytvářel nepřátelské prostředí a toleroval vulgární chování na pracovišti. Zaměstnankyně byla vystavena diskriminačnímu jednání svého zaměstnavatele, resp. jiných zaměstnanců, po dobu více než jednoho roku.

Soud zhodnotil vulgární chování na pracovišti, kterým byla vysoká veřejná škola, tak, že výrazy např. „hloupé slepice“ nejsou většinově chápány jako vulgární, ale jsou spíše dehonestující, avšak je třeba akcentovat, že se tak stalo právě na půdě veřejné vysoké školy za přítomnosti studentů a dalších akademických pracovníků, a proto lze tyto výrazy již považovat za vulgární.

Soud dospěl k závěru, že zaměstnavatel porušil § 16 odst. 2 zákoníku práce, který zakazuje v pracovněprávních vztazích jakoukoliv diskriminaci. **Soud konstatoval, že zaměstnankyni náleží omluva, která bude zveřejněna na internetové stránce fakulty, na které zaměstnankyně působila.** Soud dále odůvodnil přiznání nároku na náhradu nemajetkové újmy tím, že byla značně snížena důstojnost zaměstnankyně (zejména nařízením mimořádné lékařské prohlídky bez objektivních příčin, vulgárním chováním na pracovišti), a proto by pouze omluva nebyla postačující. Žalobkyně původně požadovala náhradu nemajetkové újmy ve výši 100 000 Kč.

Na rozsudku je zajímavé, že v něm soud neřeší souvislost mezi jednáním zaměstnavatele a věkem žalobkyně.

Stejným případem se zabývala ochránkyně a Státní úřad inspekce práce. Státní úřad inspekce práce uložil zaměstnavateli pokutu ve výši 75 000 Kč. Ochránkyně poskytla metodickou pomoc oběti diskriminace ve zprávě ze dne 14. 12. 2015, sp. zn. [134/2013/DIS](#).

### 3. Nerovné odměňování

#### 3.1 Rozdílná výše mzdy mezi starším zaměstnancem a novými zaměstnanci – rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 16. května 2012, sp. zn. 18 C 128/2008

Zaměstnanec uplatnil žalobu, kterou se domáhal doplacení výše rozdílu mezi mzdou jiného zaměstnance na stejné pozici a svojí mzdou za téměř tři roky.

**V tomto případě nebyl zaměstnanec úspěšný, soud žalobu zamítl.**

Podle zaměstnance se jeho zaměstnavatel dopustil nerovného odměňování za práci stejné hodnoty. **Zaměstnanec byl ze všech brusičů nejstarší a nově příchozím zaměstnancům byla vždy stanovena vyšší mzda.** Podle zaměstnance diskriminaci z důvodu věku nasvědčuje i chování zaměstnavatele před skončením pracovního poměru, kdy mu zaměstnavatel přestal vyplácet prémie.

**V daném případě bylo podstatné, že zaměstnanec prováděl práci jiné složitosti, odpovědnosti i namáhavosti, než zbylí zaměstnanci.** Soud uzavřel, že zaměstnavatel unesl důkazní břemeno a prokázal, že zaměstnanec neprováděl stejnou práci, brousil jiné součástky, v jiné



**ombudsman**

veřejný ochránce práv

kvalitě, měl nižší produktivitu, jakož i jiné aspekty. Soud uzavřel, že to tedy nebyla otázka věku, která vedla zaměstnavatele k různému odměňování.

Žaloba byla podána před účinností antidiskriminačního zákona.



## 4. Ukončení zaměstnání a odstupné

### 4.1 Stejná výše odstupného pro všechny zaměstnance – rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. ledna 2017, sp. zn. 21 Cdo 5763/2015

Zaměstnankyně pracovala pro svého zaměstnavatele 36 let. Její pracovní místo bylo zrušeno a pracovní poměr skončil výpovědí pro nadbytečnost. Kolektivní smlouva zaměstnavatele přiznávala právo zaměstnancům na odstupné ve výši 14 násobku průměrného výdělku, pokud zaměstnavatel ukončil se zaměstnancem pracovní poměr z organizačních důvodů. **Zaměstnavatel však vyplatil své zaměstnankyni odstupné pouze ve výši trojnásobku průměrného výdělku a požadavek na doplacení odstupného odmítl** s tím, že odstupné ve výši 14 násobku průměrného výdělku náleží pouze zaměstnancům, kterým ještě v okamžiku skončení pracovního poměru nevznikl nárok na starobní důchod.

**V řízení před dovolacím soudem byla zaměstnankyně úspěšná.**

V pracovněprávních vztazích je zakázána přímá i nepřímá diskriminace zaměstnance z důvodu věku. Smyslem tohoto zákazu je zabránit tomu, aby se věk zaměstnance stal kritériem, které bude zaměstnavatel uplatňovat při úpravě práv zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Kolektivní smlouva, která by obsahovala ujednání porušující zákaz přímé nebo nepřímé diskriminace z důvodu věku, je v této části pro rozpor se zákonem neplatná.

Nejvyšší soud dospěl k závěru, že kolektivní smlouva znevýhodnila zaměstnance, kterým v okamžiku skončení pracovního poměru již vznikl nárok na starobní důchod, oproti těm zaměstnancům, kterým v okamžiku skončení pracovního poměru nevznikl nárok na starobní důchod. **Nepříznivé důsledky tohoto rozlišování dopadly především na skupinu zaměstnanců v důchodovém věku. Nejvyšší soud uzavřel, že toto rozlišování zaměstnanců bylo založeno na diskriminačním znaku.**

Nejvyšší soud se také vyjádřil k účelu odstupného pro tento případ a uvedl, že se jedná o jednorázové peněžité plnění poskytované zaměstnavatelem. Odstupné představuje formu odškodnění za nezáviněnou ztrátu zaměstnání a dále že **pro vznik práva na odstupné není významné, zda je zaměstnanec poživitelem starobního či jiného důchodu.**

Ochránkyně poskytla oběti diskriminace metodickou pomoc před podáním dovolání ve zprávě ze dne 9. 5. 2016, sp. zn. [7077/2015/VOP](#).

Rozsudek je dostupný na <http://www.nsoud.cz/>.



#### 4.2 Ukončení pracovního poměru výpověď I – nález Ústavního soudu ze dne 30. dubna 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08

Zaměstnanec uplatnil žalobu na určení, že výpověď z pracovního poměru je neplatná. Důvodem měla být jeho nadbytečnost v důsledku organizační změny provedené rozhodnutím vedoucího Úřadu vlády České republiky. Zaměstnanec také v žalobě namítl, že na základě organizačních změn došlo pouze k přejmenování některých útvarů a k přesunu jejich agendy do jiných útvarů, avšak úkoly, které zajišťoval, nebyly zrušeny. **Zaměstnanec před obecnými soudy i následně v ústavní stížnosti namítl, že k ukončení jeho pracovního poměru došlo v rozporu se zákonem, neboť skutečným důvodem byl jeho věk.**

Ústavní soud uvedl, že osoba, která tvrdí, že byla diskriminována, musí v soudním řízení tvrdit a prokázat, že s ní nebylo zacházeno obvyklým, tedy neznevýhodňujícím způsobem. Neprokáže-li toto tvrzení, nemůže v řízení uspět. Dále pak musí tvrdit, že znevýhodňující zacházení bylo motivováno diskriminací na základě některého právně relevantního důvodu. Tuto motivaci prokazovat nemusí.

**Ústavní soud v daném případě považoval za klíčový ukazatel přípustného nebo nepřípustného zacházení se zaměstnancem statistiku přijatých a propuštěných zaměstnanců v závislosti na jejich věku.** Konkrétně zaměstnanec v soudním řízení svá tvrzení o nerovném zacházení opíral především o statistické údaje propuštěných a přijatých zaměstnanců, přičemž kladl po celé řízení důraz na to, že ke znevýhodňujícímu zacházení docházelo pouze v úseku řízeném jmenovaným místopředsedou vlády; zde byli nadbytečnými shledáni v naprosté většině - z 80 % - zaměstnanci starší 50 let, a naopak byli přijati z 93 % zaměstnanci mladší 28 let.

Ústavní soud dále vytkl obecným soudům, že se důkladně nezabývaly realitou předmětné organizační změny; tedy tím, jaké povahy vůbec byla nově vytvořená pracovní místa, jaká byla jejich pracovní náplň, v čem se tato místa lišila od pozic rušených, například té, kterou zastával stěžovatel.

Nález je dostupný na <https://nalus.usoud.cz>.

#### 4.3 Ukončení pracovního poměru výpověď II – rozsudek Okresního soudu v Ostravě ze dne 29. března 2011, sp. zn. 85 C 145/2009

Zaměstnankyně, která vykonávala práci radiologické asistentky, se domáhala u soudu určení, že výpověď z pracovního poměru je neplatná.

**V tomto případě nebyla zaměstnankyně úspěšná, soud žalobu zamítl.**

Zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr se zaměstnankyní z důvodu nadbytečnosti vzhledem ke změně přístrojového vybavení. Zaměstnankyně byla přesvědčena, že trvalé zrušení provozu na určitém druhu přístroji nemůže být důvodem pro její nadbytečnost, neboť



na těchto přístrojích nepracovala. **Podle zaměstnankyně pravým důvodem ukončení pracovního poměru byla snaha zaměstnavatele ušetřit mzdové prostředky, a navíc se zaměstnavatel dopustil vůči zaměstnankyni diskriminace z důvodu věku.**

Soud dospěl k závěru, že v projednávané věci byla dána příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnankyně a přijatou organizační změnou. Zaměstnankyně však ve sporu neosvědčila nerovné zacházení oproti ostatním zaměstnancům, aby soud mohl aplikovat § 133a odst. 1 písm. a) občanského soudního řádu o sdílení důkazního břemene. **Soud uvedl, že se zaměstnavatel diskriminace nedopustil, neboť na pracovišti zůstaly zaměstnány jiné radiologické asistentky blízké věku zaměstnankyně.** Podle soudu rovněž nelze omezovat zaměstnavatele, aby reagoval počtem zaměstnanců na vývoj poptávky.

#### 4.4 Ukončení pracovního poměru výpovědí III - rozsudek Okresního soudu v Blansku ze dne 26. července 2017, sp. zn. 12 C 374/2015

**Zaměstnankyně, která pracovala jako vyšší soudní úřednice, se domáhala u soudu určení, že výpověď z pracovního poměru je neplatná. Zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr z důvodu nadbytečnosti.** Zaměstnankyně považuje výpověď za neplatnou, protože její zaměstnavatel postupoval diskriminačně, neboť jeho rozhodnutí se dotklo jen osob v důchodovém věku.

**Žalobkyně byla v řízení před soudem prvního stupně úspěšná a soud určil, že výpověď je neplatná.** Rozsudek je zatím nepravomocný, zaměstnavatel se proti tomuto rozsudku odvolal.

Zaměstnankyně hodnotí postup svého zaměstnavatele, kterým usiluje o generační obměnu, jako účelový. Snaží se tím zbavit pracujících důchodců, které pod nátlakem přesvědčil o výhodnosti uzavření dohody o skončení pracovního poměru, a u těch, které se mu přesvědčit nepodařilo, využil institut výpovědi z důvodu nadbytečnosti.

**Zaměstnankyni se v soudním řízení podařilo uvést takové skutečnosti, ze kterých soud dovodil, že došlo k přímé diskriminaci na základě věku, a proto přešlo na zaměstnavatele důkazní břemeno.** Na zaměstnavateli bylo, aby prokázal, že se zaměstnankyni bylo zacházeno rovně.

Soud uzavřel, že z provedeného dokazování vyplývá, že **zaměstnavatel při výběru nadbytečných zaměstnanců postupoval diskriminačně, protože se jednalo o zaměstnankyně ve věku nad 60 let.** Soud dále poukázal na to, že na základě výzvy ochránkyně se sám zaměstnavatel vyjádřil tak, že upřednostnil před pracujícími důchodci a důchodkyněmi matky s malými dětmi.

**Významným v tomto případě také je, že soud hodnotil věrohodnost výpovědi zaměstnankyně a dalších dotčených pracovníků i ve světle jejich vyjádření ochránkyni.** Soud konstatoval, že výpovědi ve spojení s tím, co uvedla zaměstnankyně ochránkyni, tvoří logický a konzistentní celek.



Ochránkyně poskytla zaměstnankyni metodickou pomoc před podáním žaloby ve zprávě ze dne 26. ledna 2016, sp. zn. [8024/2014/VOP](#).

[Rozsudek](#) je dostupný <http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/3710>.

Zaměstnankyně kromě žaloby na určení neplatnosti výpovědi uplatnila také žalobu na náhradu nemajetkové újmy v penězích podle antidiskriminačního zákona ve výši 50 000 Kč. V této věci soud dosud nerozhodl.

#### 4.5 Ukončení pracovního poměru výpovědí IV – rozsudek Okresního soudu v Prostějově ze dne 5. prosince 2013, sp. zn. 5 C 2/2013

**Zaměstnankyně se domáhala u soudu určení, že výpověď z pracovního poměru je neplatná. Zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr z důvodu nadbytečnosti.** Zaměstnankyně namítala, že byla jednou z nejstarších členek učitelského sboru.

**V tomto případě nebyla zaměstnankyně úspěšná, soud žalobu zamítl.**

Zaměstnavatel rozhodl o organizační změně tak, aby nadále zaměstnával takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám. Zaměstnavatel tak zrušil pracovní místo učitele odborných předmětů a pracovní místo učitele odborného výcviku, v důsledku čehož bylo rozhodnuto o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce a jako nadbytečná byla určena uvedená zaměstnankyně. **Soud uzavřel, že nelze dovést diskriminační jednání zaměstnavatele, zároveň soud uvedl, že minimálně dva pedagogičtí pracovníci pracující u zaměstnavatele jsou starší oproti zaměstnankyni, se kterou byl ukončen pracovní poměr.**

#### 4.6 Ukončení pracovního poměru výpovědí V – rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 11. dubna 2018, sp. zn. 38 C 137/2015

**Zaměstnanec se domáhal u soudu určení, že výpověď z pracovního poměru je neplatná.** Důvodem výpovědi byla nadbytečnost zaměstnance. Zaměstnanec se domníval, že skutečným důvodem výpovědi byl jeho věk a nikoliv organizační změny na pracovišti.

**Zaměstnanec byl v tomto sporu úspěšný a soud rozhodl, že výpověď je neplatná.**

V tomto případě se soud zabýval pouze otázkou, zda byla dána příčinná souvislost mezi výpovědí zaměstnance a organizačním opatřením, namítanou diskriminací se však soud v tomto rozsudku vůbec nezabýval.

#### 4.7 Ukončení pracovního poměru dohodou – rozsudek Okresního soudu v Sokolově ze dne 26. září 2012, sp. zn. 7 C 97/2011

Zaměstnanec spatřoval diskriminaci v nátlaku zaměstnavatele při podpisu dohody o rozvázání pracovního poměru.

**V tomto případě nebyl zaměstnanec úspěšný, soud žalobu zamítl.**

Zaměstnanec nátlak spatřoval v tom, že mu zaměstnavatel vyhrožoval, pokud nepodepíše dohodu o rozvázání pracovního poměru, bude převeden na jinou práci, která neodpovídá jeho stávajícímu pracovnímu a společenskému postavení, kvalifikaci a zdravotnímu stavu. V jednání zaměstnavatele spatřoval diskriminaci z důvodu věku.

Soud nepovažoval námitku psychického nátlaku za důvodnou, protože zaměstnanec měl dostatek času k posouzení dohody a následků s ní spojených.

Soud uzavřel, že i kdyby skutečným důvodem jednání zaměstnavatele byl důchodový věk, což výslechem zaměstnance nebylo prokázáno, nepovažoval soud postup žalovaného za diskriminační. Podle soudu je nutno vzít v úvahu právní úpravu skončení pracovního poměru v českém právním řádu.

Dále soud v otázce diskriminace z důvodu věku převzal závěry z rozsudku velkého senátu Evropského soudního dvora ze dne 12. 10. 2010 ve věci C-149/10 ve věci Gisela Rosenblatt proti Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH, který řešil otázku diskriminace na základě věku v situaci, kdy v kolektivní smlouvě byla sjednána doložka o automatickém skončení pracovního poměru zaměstnanců, kteří dosáhli důchodového věku. Protože zaměstnavatel navrhl žalobci skončení pracovního poměru dohodou v okamžiku, kdy již žalobce dosáhl důchodového věku a pobírá starobní důchod, **soud neshledal v postupu zaměstnavatele vůči zaměstnanci nic, co by bylo možno považovat za diskriminaci z důvodu věku.**