

11. 4. 2018

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Nepřiznání mimořádného odstupného z důvodu vzniku nároku na starobní důchod je diskriminací

Nejvyšší soud se svým nedávným rozsudkem postavil na stranu ženy, která se po svém bývalém zaměstnavateli domáhala zaplacení mimořádného odstupného ujednaného v kolektivní smlouvě.



Žalobkyně pracovala u žalované 36 let. Z důvodu organizačních změn spočívajících ve snížení stavu zaměstnanců bylo pracovní místo žalobkyně zrušeno a žalobkyni byla dána výpověď pro nadbytečnost dle §52 písm. c), zákoníku práce. Na základě kolektivní smlouvy bylo ujednáno, že zaměstnanci, jejichž pracovní poměr skončil z organizačních důvodů a kteří zároveň u žalované odpracovali více jak 30 let, mají nárok na odstupné ve výši 14ti násobku průměrného měsíčního výdělku. Žalovaná však žalobkyni odstupné v této výši odmítla vyplatit a poukázala přitom na jiné ustanovení kolektivní smlouvy, podle kterého náleží zvýšené odstupné pouze těm zaměstnancům, kterým nevznikl nárok na starobní důchod. Žalobkyně se proto obrátila na soud s tvrzením, že toto ustanovení je diskriminační z důvodu věku a to tím, že diskriminuje osoby, kterým vznikl nárok na starobní důchod, oproti mladším osobám, kterým ještě nárok na starobní důchod nevznikl.

Soud prvního stupně však žalobu zamítl. Prohlásil, že v tomto případě se „jedná o úpravu přiléhavě reagující na dopad ukončení pracovního poměru zaměstnance z organizačních důvodů s přihlédnutím na délku zaměstnání u zaměstnavatele“. Vycházel přitom z funkce a účelu odstupného, které má zaměstnanci pomoci překlenout dočasný výpadek příjmů, než si zaměstnanec zajistí jiný. Podotkl, že skutečnost, že výše odstupného se odvíjí od délky pracovního poměru má svoji logiku, neboť především starší lidé mají problém s hledáním nového zaměstnání a jejich překlenovací období bez příjmu je často mnohem delší než u mladších lidí. U osob, které pobírají starobní důchod, však k výpadku příjmu nedojde. Tyto osoby se ze dne na den neocitnou bez pravidelného příjmu, a z toho důvodu napadené ustanovení kolektivní smlouvy není diskriminační, ale opodstatněné, protože takový zaměstnanec není ve srovnatelné situaci s mladšími zaměstnanci, kterým nárok na starobní důchod ještě nevznikl.

Odvolací soud rozsudek soud prvního stupně potvrdil. Ztotožnil se s jeho závěry a dále ještě poukázal na soukromoprávní charakter kolektivních smluv a na smluvní svobodu při jejich uzavírání.

Žalobkyně podala proti rozsudku krajského soudu dovolání. Nejvyšší soud zprvu připomenul, že dle ustálené judikatury Nejvyššího soudu představuje odstupné „jednorázový peněžitý příspěvek, který má zaměstnanci pomoci překlenout často složitou sociální situaci, v níž se ocitl proto, že bez svého zavinění (z důvodů na straně zaměstnavatele) ztratil dosavadní práci“. Odstupné má tak zaměstnance odškodnit a alespoň částečně kompenzovat následky spojené se ztrátou zaměstnání.

Nejvyšší soud souhlasil s názorem odvolacího soudu, že kolektivní smlouva je svým charakterem soukromoprávní akt vyjadřující vůli smluvních stran a že „soukromé právo jako hlavní hodnotu chrání smluvní svobodu, a to včetně svobody při uzavírání kolektivních smluv“. Avšak na druhou stranu zdůraznil, že kolektivní smlouvy obsahují v určité míře i normativní části s veřejnoprávními prvky, které jsou pramenem práva, a tudíž smluvní volnost v případě kolektivních smluv není neomezená a „zejména musí být v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů, mezi které náleží rovněž zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace“.

V návaznosti na to Nejvyšší soud rozhodl, že ujednání kolektivní smlouvy, podle kterého mimořádné odstupné náleží pouze zaměstnancům, kteří splnili podmínky pro jeho udělení, ale zároveň jim ještě v okamžiku skončení pracovního poměru nevznikl nárok na starobní důchod, je v rozporu s právními předpisy a je tedy neplatné. Takové ujednání totiž znevýhodňuje určitou skupinu zaměstnanců oproti ostatním zaměstnancům, kteří se nacházejí ve srovnatelné situaci (jejich pracovní poměr rovněž skončil na základě výpovědi z organizačních důvodů a také u žalované odpracovali minimální potřebnou dobu k přiznání mimořádného odstupného). Vzhledem k tomu, že nárok na starobní důchod vzniká ze zákona po dosažení určitého věku, ztotožnil se Nejvyšší soud s názorem žalobkyně, že ujednání kolektivní smlouvy, které vylučuje nárok osoby na mimořádné odstupné z důvodu vzniku nároku na starobní důchod, je diskriminační z důvodu věku.

Nejvyšší soud navíc podotkl, že pro vznik práva na odstupné „není významné, zda zaměstnanec ihned po rozvázání pracovního poměru nastoupil do práce k jinému zaměstnavateli nebo začal vykonávat samostatnou výdělečnou činnost, jakých příjmů v novém zaměstnání nebo při samostatné činnosti dosahuje, zda je poživitelem starobního či jiného důchodu nebo zda je zabezpečen svým majetkem.“ Odstupné má totiž především, jak již bylo uvedeno výše, odškodňovací funkci, v rámci níž je zaměstnanec odškodněn zaměstnavatelem formou jednorázového peněžitého plnění, a to z důvodu nezaviněné ztráty zaměstnání.

Závěr

Nejvyšší soud tak konstatoval, že nepřiznání odstupného v mimořádné výši z důvodu vzniku nároku na starobní důchod je diskriminací, a to i přesto, že takové odstupné bylo stanoveno v kolektivní smlouvě ve větším než zákonném rozsahu a v rámci smluvní volnosti stran. Jedná se tak o jedno z prvních rozhodnutí v oblasti diskriminace zaměstnance z důvodu věku v českém právním prostředí, a to i přesto, že v oblasti evropské judikatury je tato problematika především v posledních letech žhavým tématem. Přesto se dá konstatovat, že se jedná o důležitý signál pro zaměstnavatele, kteří by tak měli zpozornět v případech, kdy zacházejí jinak s určitou skupinou zaměstnanců a důvodem je, ať už přímo nebo nepřímo, věk.



Jana Hansliková
advokát

Adam Dvořák

paralegal

[Dvořák Hager & Partners, advokátní kancelář, s.r.o.](#)

Oasis Florenc

Pobřežní 394/12

186 00 Praha 8

Tel.: +420 255 706 500

e-mail: paha@dhplegal.com

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Proměna definice závislé práce a konec postihování pracovníků: Analýza dopadů připravovaného zákona o platformové práci](#)
- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)