

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

# Smluvní svoboda versus rovné zacházení ve světle nejnovější judikatury

Nejvyšší soud rozsudkem ze dne 18. května 2020, č.j. 21 Cdo 68/2020-200 rozhodl, že v případě ukončení pracovního poměru v rámci zákonem stanovených mezí nelze v jednání zaměstnavatele, který si vybral ukončit poměr se zaměstnancem výpovědí před dohodou, a využil tak smluvní volnosti, která je ústředním principem soukromého práva, spařovat nerovnost v zacházení nebo diskriminaci ve vztahu k zaměstnancům.

## Popis případu

Nejvyšší soud se v uvedeném rozhodnutí zabýval situací, kdy zaměstnavatel ukončil pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí pro nadbytečnost (§ 52 odst. c) zákoníku práce), přestože zaměstnanec požadoval ukončit pracovní poměr dohodou z téhož důvodu. Dle kolektivní smlouvy by totiž v případě ukončení pracovního poměru dohodou zaměstnanci náleželo odstupné ve výši 5,5 násobku průměrného měsíčního výdělku, na rozdíl od 3 násobku na základě zákona v případě ukončení výpovědí, přičemž z kolektivní smlouvy nevyplývala povinnost zaměstnavatele pracovní poměr přednostně ukončovat dohodou.

Zaměstnanec (žalobce) v odmítnutí žádosti o ukončení pracovního poměru dohodou, resp. ve vyplacení nižšího odstupného, než v případě ukončení dohodou garantovala kolektivní smlouva, spatřoval nerovné zacházení zaměstnavatele se zaměstnanci, které mělo spočívat v tom, že při ukončení pracovního poměru zaměstnavatel zaměstnancům vyplácí rozdílně odstupné, a to jen v závislosti na formě ukončení pracovního poměru. Zaměstnanec tak požadoval doplatit rozdíl v odstupném.

Zaměstnanec dále argumentoval, že zaměstnavatel byl ujednáním v kolektivní smlouvě „vázáno minimálně do té míry, že bylo jeho povinností postupovat v daném ohledu rovnocenně se zaměstnanci, se kterými byl ukončován pracovní poměr v blízké časové souvislosti z obdobných důvodů“.

Zaměstnavatel namítal, že k nerovnému zacházení nedošlo, a výpověď zvolil proto, že odstupné je nástroj, který zaměstnancům po ukončení pracovního poměru pomáhá překlenout často složitou sociální situaci, kdy by se jinak museli obejít bez příjmů. K ukončení pracovního poměru dohodou, a tudíž s nárokem na vyšší odstupné, tak přistupoval v případě zaměstnanců, kteří hierarchicky působili na nižších pozicích než žalobce a jejich příjmy byly několikanásobně nižší. Zaměstnavatel pak došel k závěru, že v případě žalobce, vzhledem k výši jeho příjmů, nebude ztráta zaměstnání tak citelným sociálním zásahem.

## Závěry Nejvyššího soudu

Nejvyšší soud v odůvodnění uvedeného rozsudku předně poukazuje na skutečnost, že zákon umožňuje skončení pracovního poměru pouze způsoby výslovně uvedenými v ustanovení § 48 zákoníku práce. Pokud však v rámci mezí zákona existuje volba v jednání účastníků ohledně skončení pracovního poměru, nelze využití možnosti této volby posuzovat jako nerovnost či diskriminaci. Tedy jinými slovy, pokud je možné pracovní poměr ukončit více způsoby, nelze volbu jednoho z nich

zpochybňovat.

Nejvyšší soud dále uvádí, že „přes zdůraznění rovnosti v právu nelze opomenout, že hlavní hodnotou chráněnou soukromým právem je (smluvní) svoboda“. Zaměstnavateli tak nelze upírat zákonné právo volby, jaký způsob ukončení pracovního poměru se zaměstnancem zvolí a omezovat jeho smluvní svobodu na podkladě zásady rovného zacházení.

Nejvyšší soud tedy dospěl k závěru, že skutečnost, že výše odstupného poskytovaná zaměstnancům, se kterými je pracovní poměr rozvazován z důvodu nadbytečnosti, je rozdílná v závislosti na způsobu rozvázání pracovního poměru a na výši příjmů jednotlivých zaměstnanců, nezakládá nerovné nebo diskriminační jednání zaměstnavatele.

### **Poznámka autora**

Přestože Nejvyšší soud judikoval, že samotná volba zaměstnavatele, jakým způsobem se zaměstnancem ukončí pracovní poměr, sama o sobě nezakládá nerovné nebo diskriminační jednání, neznamená to, že se zaměstnavatel v tomto kontextu diskriminačního jednání dopustit nemůže. Upozorňujeme, že je vždy třeba postupovat v mezích zákona. V uvedeném případě, kdy kritériem k volbě rozvázání pracovního poměru byla výše příjmů daného zaměstnance, k nerovnému nebo diskriminačnímu jednání nedošlo, ale v jiných případech, kdy by volba byla provedena například na základě etnického původu nebo věku zaměstnance, by se o diskriminační jednání jednat mohlo.



**Aneta Koubková,**  
paralegal



### **[GT Legal, advokátní kancelář, s.r.o](#)**

Muchova 240/6  
160 00 Prague 6

Tel.: +420 224 813 299  
e-mail: [office@gt-legal.com](mailto:office@gt-legal.com)

## Další články:

- [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?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)