13. 10. 2020

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 „vázán 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
straight solutions

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

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026
- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe