

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

# Ústavní soud k diskriminaci z důvodu věku při ukončení pracovního poměru výpovědí z organizačních důvodů

Ústavní soud se na základě ústavní stížnosti z pracovního poměru při organizačních změnách pro nadbytečnost propuštěného zaměstnance zabýval otázkou výběru nadbytečných zaměstnanců a poměřoval ji antidiskriminačními kritérii ve svém nálezu spis. zn. II ÚS 1609/08 ze dne 30. dubna 2009.[1] Předmětem sporu v daném případě bylo, zda při výběru údajně nadbytečných zaměstnanců došlo nebo nedošlo k jejich diskriminaci z důvodu věku. Zaměstnanec se svou žalobou neuspěl ani u soudu prvního stupně, ani u soudu odvolacího, ani soudu dovolacího, uplatnil tedy ústavní stížnost u Ústavního soudu.

Ústavní soud nemůže vyslovit obecně platný závěr, kdy je postup zaměstnavatele ukončujícího svému zaměstnanci pracovní poměr výpovědí z organizačních důvodů, včetně nadbytečnosti, diskriminační. To pochopitelně záleží na okolnostech daného případu (resp. každého jiného případu). Ústavní soud nemůže (nemohl) ani učinit jednoznačný závěr o (ne)diskriminaci stěžovatele v tomto konkrétním posuzovaném případě. Úkolem Ústavního soudu však je resp. bylo posoudit, zda se obecné soudy s námitkou zaměstnance jako stěžovatele ohledně diskriminačního jednání řádným způsobem vypořádaly, a nezasáhly tak do jeho ústavně zaručených práv.

## Argumentace stěžovatele

Stěžovatel v dané věci nerovné zacházení tvrdil a doložil. Svá tvrzení 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, v němž pracoval; zde byli nadbytečnými shledáni v naprosté většině - z 80% - zaměstnanci starší 50 let, a naopak byli přijati z 93% zaměstnanci mladší 28 let.

Za klíčový ukazatel přípustného či nepřípustného zacházení se stěžovatelem považoval Ústavní soud právě statistiku přijatých a propuštěných zaměstnanců v závislosti na jejich věku. Stěžovateli přitom musel dát za pravdu, v tom, že relevantními údaji mohou být jen ty, které se týkají úseku, na němž pracoval.

Tyto souvislosti nebyly podle Ústavního soudu v daném sporu dostatečně prozkoumány, a proto všechna předchozí, již pravomocná, rozhodnutí obecných soudů, ve věci zrušil.

Obecné soudy se nezabývaly důkladně 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. Teprve po učinění takovýchto zjištění bylo možno také posoudit, zda nově nastavená kvalifikační kritéria potřebná pro získání pozice, resp.

setrvání u zaměstnavatele, odpovídala skutečné potřebě při plnění daných úkolů. Jinak samozřejmě není pro zaměstnavatele, který má k dispozici osobní materiály svých zaměstnanců nic snazšího, než nastavit tato kritéria účelově, tedy tak, aby je dosavadní zaměstnanci nesplňovali bez souvislosti se skutečnou potřebou zaměstnavatele při plnění úkolů na dané pozici.

Postupem obecných soudů, jímž nebylo ve vztahu k tvrzením stěžovatele provedeno řádné dokazování k okolnostem, za nichž prováděl zaměstnavatel organizační změny vedoucí k jeho propuštění z pracovního poměru, pročež učiněná skutková zjištění neumožňovala přijmout řádné právní závěry, bylo nepřipustně zasaženo právo stěžovatele na spravedlivý proces.

### **O výběru propouštěných zaměstnanců rozhoduje výlučně zaměstnavatel, ale...**

Ústavní soud ve svém nálezu potvrdil právo zaměstnavatele rozhodnout, koho propustí a koho si v pracovním týmu ponechá: *„Je samozřejmé, že záleží především na úvaze zaměstnavatele, jakým způsobem hodlá zajistit plnění svých úkolů a jaký tým pracovníků za tím účelem sestaví. Volnost ve vytváření potřebného pracovního kolektivu za účelem podnikání vyplývá z Listinou základních práv a svobod garantovaného práva svobodně podnikat. Na rozhodnutí vycházejícím z konkrétní a aktuální potřeby zaměstnavatele pak musí být ponecháno i to, zda, jak a kdy přistoupí k organizačním změnám, které se mohou promítnout i do personálního obsazení jeho pracovišť.“*

### **... kritériem výběru nesmí být věk zaměstnanců**

Na druhou stranu však varoval zaměstnavatele, kteří by jako kritérium pro výběr propouštěných hodlali uplatnit věk zaměstnanců, potažmo soudy, které by se s takovou námitkou zaměstnance, poukazujícího na diskriminaci z důvodu věku, napříště dostatečně nevypořádaly: *„Provádět organizační změny je jistě přirozené a nutné, ovšem tato svoboda zaměstnavatele nutně podléhá korektivu v podobě zákazu rozlišovat osoby, jichž se změny dotknou, podle nepřijatelných kritérií zapovězených Listinou základních práv a svobod. V tomto smyslu je nutno usměrnit úvahu obecných soudů, že je věcí zaměstnavatele, které zaměstnance v případě organizačních změn vybere jako nadbytečné. Naopak je žádoucí pozorně zkoumat, zda jako kritérium pro výběr nadbytečných zaměstnanců nebyl skrytě zvolen jejich věk (eventuálně snad jiný znak, který byl zákoníkem práce vyloučen).“*

## **Adolf Maulwurf**

---

[1] Plné znění na <http://nalus.usoud.cz>.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů , judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## **Další články:**

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)

- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu – judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)