

Zkušenosti z kontroly rovného zacházení a zákazu diskriminace zaměřené na uplatnění kritéria věku při koncipování výše odstupného

Podněty směřující na diskriminaci z důvodu věku patří spíše k výjimečným, proto považuji za přínosné podělit se o svou zkušenost při kontrole, při níž byla taková diskriminace prokázána, a to u příspěvkové organizace zřízené obcí, zaměstnávající větší počet pracovníků.

Podatel ve svém podnětu upozornil na to, že mu, jako starobnímu důchodci, bývalý zaměstnavatel nevyplatil odstupné nad nárok stanovený zákoníkem práce. V daném případě totiž zaměstnavatel vycházel z ujednání s odborovou organizací v rámci kolektivní smlouvy. Ta zaměstnancům starším 50 let věku, kteří dosud nepobírají starobní důchod ani na něj nemají nárok, přiznává odstupné ve výši čtyřnásobku průměrného výdělku nad zákonný nárok na odstupné, závislý na délce trvání pracovního poměru dle ust. § 67 zákoníku práce.

Dle ust. § 16 odst. 1, 2, 3 a 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále též „zákoník práce“) jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace, zejména diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.

Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon.

Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.

Dle ust. § 2 odst. 3 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) se přímou diskriminací rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru, a dále v právních vztazích, ve kterých se uplatní přímo použitelný předpis Evropské unie z oblasti volného pohybu pracovníků, i z důvodu státní příslušnosti.

Kontrolou bylo zjištěno porušení ustanovení § 16 odst. 2 zákoníku práce ve spojení s ust. § 2 odst. 3 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

Kontrolovaná osoba podala vůči protokolu námitky, ve kterých uvedla, že má, citujeme, „za to, že postup zaměstnavatele, učiněný ve spolupráci s příslušným odborovým orgánem byl plně v souladu se zákonem. Dle ust. § 16 odst. 4 věta poslední zákoníku práce se za diskriminaci nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu. Obecně se hovoří o tzv. afirmativní akci. Ta přichází v úvahu, ukládá-li se zaměstnavateli rozlišovat a zvýhodňovat zaměstnance z důvodu, který tyto zaměstnance činí na trhu práce, respektive při výkonu práce méně konkurenceschopné s osobami tímto důvodem nedotčenými a tento důvod je zakázaným diskriminačním znakem. V daném případě se jedná o věk. Z dostupných statistických údajů vyplývá, že podíl nezaměstnanosti u občanů starších 50 let činí téměř 40 % z celkového počtu nezaměstnaných. Lze tedy konstatovat, že tato skupina osob je u nás jednou z nejvíce ohrožených skupin na trhu práce. Z tohoto důvodu je nezbytné vytváření opatření, která budou napomáhat tomu nejen tomu, aby nezaměstnanost osob starších 50 let klesala, ale aby, pokud k ukončení pracovního poměru dojde, získaly tyto osoby alespoň určitou kompenzaci újmy, která jim důsledku ztráty zaměstnání vznikne. K tomu slouží výše zmíněné ustanovení kolektivní smlouvy. Je tedy nepochybné, že v daném případě osoby starší 50 let, jakožto osoby znevýhodněné na trhu práce mohou být zvýhodněny způsobem přípustným ve zmíněném ustanovení § 16 odst. 4 zákoníku práce. Pokud se týká osob, kterým vznikl nárok na starobní důchod, pak takovéto zvýhodnění není nutné, dokonce ani přípustné, neboť tyto osoby jsou zabezpečeny z prostředků důchodového pojištění. Je nutné konstatovat, že se jedná nikoli o právo zaměstnavatele na zvýhodnění výše uvedené kategorie zaměstnanců, ale přímo o jeho povinnost. Z tohoto důvodu nelze považovat postup naší společnosti za diskriminační.“

Inspektorát práce námitky kontrolované osoby zamítl s následující argumentací:

Smyslem odstupného není pouze překlenout tíživou situaci spočívající ve ztrátě zaměstnání, ale je to v podstatě odškodnění za jednostranné ukončení zaměstnání a současně, pokud je stanovené nad zákonným limitem, stává se formou benefitu.

Nejvyšší soud rozsudkem spis. zn. 21 Cdo 5763/2015 uvedl „že odstupné, jako jednorázové peněžité plnění poskytované zaměstnavatelem, představuje určitou formu odškodnění zaměstnance za nezaviněnou ztrátu zaměstnání a že pro vznik práva na odstupné zásadně 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 výdělečné činnosti dosahuje, zda je poživitelem starobního či jiného důchodu nebo zda je zabezpečen svým majetkem. Kromě toho nelze přehlédnout, že odstupné sjednané nad zákonný rámeček, tak jak bylo pojato v kolektivní smlouvě, zřejmě představovalo také určitou formu odměny (benefitu) za dlouholetou práci zaměstnance. Odmítnutí (nepřiznání) tohoto plnění zaměstnancům, kterým v době skončení pracovního poměru vznikl nárok na starobní důchod (a kteří tedy již dosáhli důchodového věku), by tento smysl zřejmě postrádalo, neboť lze logicky předpokládat, že v této skupině zaměstnanců budou zastoupeni zvláště dlouholetí zaměstnanci žalované.“

Podmiňovat nárok na vyšší odstupné tím, že zaměstnanec nemá nárok na starobní důchod či nepobírá starobní důchod, tedy není v souladu se zákonem a je to podmínka diskriminační. Rovněž určení minimálního věku pro nárok na vyšší odstupné není v souladu se zákonem. Při výplatě vyššího odstupného nemá žádným způsobem záležet na věku zaměstnance, tedy ani na tom, zda dosáhl věku 50 let, jak bylo sjednáno v kolektivní smlouvě kontrolované osoby.

V rámci Zprávy o odstranění nedostatků kontrolovaná osoba kontrolnímu orgánu sdělila, že ačkoli se se závěry kontrolního zjištění neztotožňuje, uzavřela s odborovou organizací dodatek ke kolektivní smlouvě, jímž se stávající text kolektivní smlouvy, týkající se nedostatku zjištěného kontrolou, zrušil.

*Mgr. Markéta Krätschmerová
Inspektorka oddělení PPV
Oblastní inspektorát pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj*