



ČESKÁ REPUBLIKA  
ROZSUDEK  
JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy JUDr. Zdeňka Novotného a soudců JUDr. Ljubomíra Drápala a JUDr. Mojmíra Putny v právní věci žalobkyně D. B. narozené dne [redacted] bytem v [redacted], zastoupené Mgr. Marinou Musilovou, advokátkou se sídlem v Brně, Sukova č. 49/4, proti žalované Teplárně České Budějovice, a. s. se sídlem v Českých Budějovicích, Novohradská č. 398/32, IČO 60826835, zastoupené JUDr. Annou Dvořákovou, advokátkou se sídlem v Českých Budějovicích, Krajinská č. 230/31, o zaplacení 572.362,- Kč s příslušenstvím, vedené u Okresního soudu v Českých Budějovicích pod sp. zn. 17 C 130/2015, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 22. září 2015 č.j. 19 Co 1656/2015-89, takto:

Rozsudek krajského soudu a rozsudek Okresního soudu v Českých Budějovicích ze dne 24.6.2015 č.j. 17 C 130/2015-58 se **zrušují** a věc se vrací Okresnímu soudu v Českých Budějovicích k dalšímu řízení.

O d ů v o d n ě n í :

Žalobkyně se domáhala, aby jí žalovaná zaplatila 572.362,- Kč se zákonným úrokem z prodlení od 13.11.2014 do zaplacení. Žalobu odůvodnila tím, že od 21.8.1978 do 31.10.2014 byla zaměstnána u žalované, tedy 36 let, 2 měsíce a 10 dní. Na základě rozhodnutí představenstva žalované o organizačních změnách spočívajících ve snížení stavu zaměstnanců bylo pracovní místo žalobkyně s účinností od 1.11.2014 zrušeno a pracovní poměr žalobkyně z tohoto důvodu skončil výpovědí pro nadbytečnost podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, která byla žalobkyni doručena dne 11.8.2014. Podle bodu 2.6.2. kolektivní smlouvy pro rok 2014 se žalovaná zavázala poskytnout zaměstnanci, s nímž byl ukončen pracovní poměr z organizačních důvodů a který u žalované odpracoval více jak 30 let odstupné ve výši 14ti násobku průměrného výdělku. Žalovaná však žalobkyni,

kteřá od 4.2.2014 pobírá starobní důchod, vyplatila odstupné pouze ve výši trojnásobku průměrného výdělku (tj. v minimální výši stanovené v § 67 zák. práce) a požadavek žalobkyně na výplatu zvýšeného odstupného odmítla s poukazem na bod 2.6.7. uvedené kolektivní smlouvy, podle kterého „odstupné podle bodu 2.6.2. náleží zaměstnancům, kterým ještě v okamžiku skončení pracovního poměru nevznikl nárok na starobní důchod“. Žalobkyně má za to, že bod 2.6.7. kolektivní smlouvy „je v rozporu s antidiskriminačním zákonem č. 198/2009 Sb., protože diskriminuje osoby, kterým vznikl nárok na starobní důchod, oproti osobám, které jsou mladší a ještě jim nárok na starobní důchod nevznikl“, tedy „jedná se o diskriminaci z důvodu věku“. Po žalované proto požadovala, aby jí „nad rámec (již vyplaceného) zákonného odstupného“ zaplatila odstupné ve výši 14ti násobku jejího průměrného výdělku, který za rozhodné období činil 40.883,- Kč.

Okresní soud v Českých Budějovicích rozsudkem ze dne 24.6.2015 č. j. 17 C 130/2015-58 žalobu zamítl a rozhodl, že „žalované se nepřiznává právo na náhradu nákladů řízení“. Ve věci samé dospěl k závěru, že ustanovení bodu 2.6.7. kolektivní smlouvy uzavřené pro rok 2014 mezi žalovanou a její odborovou organizací „není diskriminací v právním slova smyslu“ z hlediska věku, nýbrž se „jedná o úpravu přílehuvě reagující na dopad ukončení pracovního poměru zaměstnance z organizačních důvodů s přihlédnutím na délku zaměstnání u zaměstnavatele“. Vycházel přitom z účelu a funkce odstupného, které – jak zdůraznil – „má pomoci zaměstnanci překlenout dočasný výpadek příjmu, přičemž zákonodárce v zákonu výši odstupného stanovil na trojnásobek průměrného měsíčního výdělku jako jakýsi paušální odhad doby, než průměrně zaměstnanec najde jiné zaměstnání“. Jestliže kolektivní smlouva upravuje poskytnutí odstupného ve vyšším rozsahu, než je základní zákonná výměra, „jde o nadstandard, k němuž zaměstnavatel není povinen“. Skutečnost, že výše odstupného je v kolektivní smlouvě diferencována délkou pracovního poměru „má svoji vnitřní logiku v tom, že pracuje-li zaměstnanec u zaměstnavatele delší dobu, je logické, že zpravidla půjde o staršího zaměstnance, který bude velmi obtížně na trhu práce hledat nové zaměstnání“, a proto „logicky v takovémto případě je staršímu zaměstnanci přiznáno výrazně vyšší odstupné, kdy opět cílem takto vysokého odstupného je, aby zaměstnanci umožnilo překlenout výpadek příjmu v době, kdy se nachází v předdůchodovém věku, a má umožnit, aby nestrádal do doby, než se mu – zpravidla za delší časový úsek – podaří najít jiné zaměstnání, nebo do doby, než dosáhne důchodového věku a bude moci požádat o starobní důchod“. U žalobkyně však „takováto složitá životní situace nenastala“, starobní důchod již pobírala, „nedošlo u ní k situaci, kdy by se ze dne na den ocitla bez pravidelného měsíčního příjmu“, a tudíž nebyla ve srovnatelné situaci s mladšími zaměstnanci bez nároku na starobní důchod. Sporné ustanovení kolektivní smlouvy proto podle názoru soudu prvního stupně „není v rozporu ani s Listinou základních práv a svobod, ani s ustanovením § 16 zák. práce, ani s ustanovením § 2 antidiskriminačního zákona“.

K odvolání žalobkyně Krajský soud v Českých Budějovicích rozsudkem ze dne 22.9.2015 č.j. 19 Co 1656/2015-89 rozsudek soudu prvního stupně ve věci samé potvrdil a ve výroku o nákladech řízení změnil tento rozsudek tak, že žalobkyně je povinna zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení před soudem prvního stupně 26.426,40 Kč k rukám advokátky JUDr. Anny Dvořákové, a rozhodl, že tamtéž je žalobkyně povinna zaplatit žalované na náhradě nákladů odvolacího řízení 13.213,20 Kč. Odvolací soud ve shodě se soudem prvního stupně „vycházel z charakteru a účelu odstupného, jak vyplývá z ust. § 67 zák. práce, a ustálené judikatury Nejvyššího soudu“, podle níž odstupné představuje jednorázové peněžní plnění ze strany zaměstnavatele v situaci, kdy zaměstnanec přišel o práci bez svého zavinění z organizačních důvodů na straně zaměstnavatele. Žalobkyně opírá

uplatněný nárok o kolektivní smlouvu pro rok 2014, která jako „soukromoprávní akt“ vyjadřující vůli smluvních stran v bodu 2.6.2. upravuje nárok zaměstnanců žalované na vyšší než zákonné odstupné při splnění podmínek ve smlouvě uvedených. Odvolací soud s poukazem na ustanovení § 16 a § 17 zák. práce zdůraznil, že zaměstnavatel má sice zaručit rovná práva zaměstnancům nacházejícím se ve stejném nebo srovnatelném postavení, ovšem „nejedná se o rovnost absolutní“. V daném případě ustanovení bodu 2.6.2. kolektivní smlouvy stanoví stejné podmínky pro všechny zaměstnance žalované, kterým byl v roce 2014 ukončen pracovní poměr z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až c) zák. práce a kteří v té době pracovali u žalované více než pět let. Nárok na vyšší než zákonné odstupné mají pouze ti zaměstnanci, kterým v době ukončení pracovního poměru nevznikl nárok na starobní důchod, „a to bez ohledu na to, zda v té době pracovali u žalované třicet, dvacet či jenom deset let“. Není proto podle názoru odvolacího soudu pravdivá argumentace žalobkyně, že pouze jí jedině nebyl nárok na odstupné přiznán, neboť „ve stejné situaci by byli i všichni další zaměstnanci žalované, kterým by v době ukončení pracovního poměru z vyjmenovaných důvodů již vznikl nárok na starobní důchod“. Vzhledem k tomu, že „přes zdůraznění významu rovnosti v právu nelze opomíjet, že soukromé právo jako hlavní hodnotu chrání smluvní svobodu, a to včetně svobody při uzavírání kolektivních smluv“, a že proto „dosažení úplné rovnosti v rozdělování výhod není možné“, ztotožnil se odvolací soud se závěrem soudu prvního stupně, který v ujednání bodu 2.6.2. a 2.6.7. kolektivní smlouvy neshledal diskriminaci žalobkyně z důvodu věku.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání. Namítala, že odvolací soud věc nesprávně právně posoudil, jestliže neshledal rozpor ujednání čl. 2.6.7. kolektivní smlouvy s ustanovením § 16 zák. práce, § 2 antidiskriminačního zákona, „potažmo“ Listinou základních práv a svobod, ačkoliv toto ujednání „výslovně zapovídá nárok na tzv. dobrovolné odstupné té skupině zaměstnanců, která splňuje požadavky kladené právní úpravou důchodového zabezpečení – a to získání potřebné doby pojištění a dosažení určitého věku“, tedy – jak zdůraznila – „jedná se o podmínky závislé v konečném důsledku na věku zaměstnance“. Žalovaná tak ze svého závazku poskytnout zvýšené odstupné „vyčlenila skupinu zaměstnanců, kterou je možno determinovat věkem, a této skupině je pak peněžité plnění zapovězeno“. Taková selekce skupiny zaměstnanců je podle názoru žalobkyně diskriminační z důvodu věku, a tedy zakázaná. Dovolatelka má za to, že sociální výhody a peněžité plnění, ke kterým se žalovaná v kolektivní smlouvě zavázala, „jsou zcela určitě důsledkem dlouhodobě stabilní finanční situace v hospodaření žalované“, na níž se žalobkyně „po dobu více než 36 let svojí prací podílela“. Vytkla soudům, že ve své argumentaci odůvodňující neposkytnutí zvýšeného odstupného zaměstnancům s nárokem na starobní důchod tím, že jsou oproti ostatním propuštěným zaměstnancům zajištěni důchodem, zaměňují okamžik vzniku nároku na starobní důchod s okamžikem přiznání starobního důchodu, které nejsou totožné. Soudy podle jejího názoru „přehlížíjí, že napadené ujednání žádným způsobem nekryje sociálně nepříznivou situaci takového zaměstnance, který sice dosáhl potřebný počet odpracovaných let, jakož i důchodový věk, ale dosud nebyl úspěšný se svojí žádostí o přiznání starobního důchodu či takovou žádost z různých důvodů nepodal“. Poukázala přitom na ustanovení § 67 zák. práce, které z nároku na odstupné „nevylučuje“ osoby pobírající důchod, natož osoby, kterým vznikl nárok na důchod. Žalovaná navíc pro účely odstupného v kolektivní smlouvě zohlednila pouze příjem ze starobního důchodu, nikoli také jiné vedlejší příjmy zaměstnanců jako např. příjmy z nájmu nemovitostí, z podnikatelské činnosti atd., které „budou obvykle dosahovat vyšších částek než je obvyklá výše důchodu“. Dovolatelka též vytkla odvolacímu soudu, že vycházel „z priority principu ochrany smluvní svobody při uzavírání kolektivních smluv“, ačkoli podle jejího názoru „tento

princip není žádným způsobem nadřazen jejímu právu na rovné zacházení a ochranu před diskriminací“, které patří mezi základní lidská práva. Žalobkyně navrhla, aby dovolací soud rozhodnutí soudů obou stupňů zrušil a aby věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) věc projednal podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném do 31.12.2013 (dále jen „o.s.ř.“), neboť řízení v projednávané věci bylo zahájeno přede dnem 1.1.2014 (srov. čl. II bod 2 zákona č. 293/2013 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). Po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o.s.ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o.s.ř.).

Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak (§ 237 o.s.ř.).

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci mimo jiné zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu nepodléhá - srov. § 241a odst. 2 a 3 o.s.ř.), že žalobkyně byla zaměstnána u žalované od 21.8.1978 do 31.10.2014, kdy její pracovní poměr skončil na základě výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce; v průběhu pracovního poměru byl žalobkyni od 4.2.2014 na základě rozhodnutí České správy sociálního zabezpečení ze dne 4.4.2014 přiznán starobní důchod. V bodě 2.6.2. kolektivní smlouvy uzavřené mezi žalovanou a její odborovou organizací (základní organizací odborového svazu ECHO) pro rok 2014 se žalovaná zavázala, že „zaměstnanci, kterému skončil pracovní poměr výpovědí danou zaměstnavatelem z organizačních důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zák. práce nebo dohodou z týchž důvodů, u kterého trval pracovní poměr více než pět let a který splňuje podmínku v bodě 2.6.7., bude poskytnuto odstupné nad rámec zákonného nároku (§ 67 zák. práce), a to takto: mj. ve výši čtrnáctinásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnancům, kteří odpracovali u zaměstnavatele více jak 30 let“. V bodě 2.6.7. kolektivní smlouvy bylo stanoveno, že „odstupné dle bodu 2.6.2. náleží zaměstnancům, kterým ještě v okamžiku skončení pracovního poměru nevznikl nárok na starobní důchod“. Žalovaná ve výplatním termínu zaplatila žalobkyni odstupné ve výši trojnásobku jejího měsíčního výdělku a další odstupné jí odmítá zaplatit s poukazem na výše citované ustanovení bodu 2.6.7. kolektivní smlouvy. Žalobkyně s tímto postupem nesouhlasí, neboť ustanovení bodu 2.6.7. kolektivní smlouvy podle jejího názoru „diskriminuje její osobu z důvodu věku“, je tudíž neplatné.

Za tohoto skutkového stavu řešil odvolací soud – jak vyplývá z odůvodnění napadeného rozsudku - (mimo jiné) právní otázku platnosti ujednání kolektivní smlouvy, podle kterého je přiznání odstupného ve větším, než zákonném rozsahu vázáno na podmínku, že zaměstnanci v okamžiku skončení pracovního poměru ještě nevznikl nárok na starobní

důchod. Vzhledem k tomu, že tato otázka hmotného práva dosud nebyla v rozhodovací činnosti dovolacího soudu vyřešena ve všech souvislostech, a protože její posouzení bylo pro rozhodnutí projednávané věci významné (určující), dospěl Nejvyšší soud České republiky k závěru, že dovolání žalobkyně je podle ustanovení § 237 o.s.ř. přípustné.

Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o.s.ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1 věta první o.s.ř.), Nejvyšší soud České republiky dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat - vzhledem k tomu, že se žalobkyně domáhá vyplacení odstupného v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru výpovědí ze dne 4.8.2014 - podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31.12.2014 (tedy přede dnem, než nabyly účinnosti zákony č. 182/2014 Sb., č. 250/2014 Sb. a č. 328/2014 Sb.) - dále jen „zák. práce“, a podle zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění účinném do 30.6.2015 (tedy přede dnem, než nabyl účinnost zákon č. 332/2014 Sb.) - dále jen „antidiskriminační zákon“.

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky [srov. § 67 odst.1 písm. c) zák. práce].

Odstupné je plnění, které je zaměstnavatel povinen poskytnout svému zaměstnanci, s nímž rozvázal (skončil) pracovní poměr výpovědí danou podle ustanovení § 52 písm. a) až c) zák. práce nebo dohodou uzavřenou z týchž důvodů. Odstupné představuje 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 zaměstnanci poskytnout odškodnění za tuto situaci, kterou nezavinil, a alespoň zčásti kompenzovat následky spojené s ukončením zaměstnání a s nutností vyhledat nové pracovní uplatnění nebo začít vykonávat jinou výdělečnou činnost. Ustanovení o výši odstupného mají dispozitivní povahu v tom, že odstupné může být určeno jen ve větším rozsahu, než stanoví zákoník práce v ustanovení § 67 odst. 1 a 2; sjednání nižšího než zákonného odstupného je vyloučeno. K této odchylné úpravě výše odstupného může dojít kolektivní smlouvou (srov. § 23 zák. práce), vnitřním předpisem nebo v pracovní či jiné smlouvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Odchylná úprava je přípustná nejen plošně vůči všem zaměstnancům stejného zaměstnavatele, ale i vůči skupinám zaměstnanců nebo vůči jednotlivým zaměstnancům. Zvýšené odstupné lze vázat i na splnění určitých podmínek, vše ovšem za předpokladu, že stanovení těchto podmínek není v rozporu s právními předpisy.

Žalobkyně považuje ujednání bodu 2.6.7. kolektivní smlouvy, podle kterého je přiznání odstupného „nad rámec zákonného nároku (§ 67 zák. práce)“ vázáno na podmínku, že zaměstnanci „ještě v okamžiku skončení pracovního poměru nevznikl nárok na starobní důchod“, za „diskriminační z důvodu věku“, neboť žalovaná ze svého závazku poskytnout zvýšené odstupné „vyčlenila skupinu zaměstnanců, kterou je možno determinovat věkem, a této skupině je pak peněžité plnění zapovězeno“.

Kolektivní smlouva je dvoustranným právním úkonem mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem, popř. organizací zaměstnavatelů, kterou se upravují individuální vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem (zejména plnění poskytovaná zaměstnancům), kolektivní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem (např. pracovní, mzdové a další podmínky týkající se celého kolektivu zaměstnanců nebo jeho části) a práva a povinnosti smluvních stran (tj. vymezení vztahů mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem, popř. organizací zaměstnavatelů). V ustanoveních, která upravují individuální nebo kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, z nichž vznikají nároky blíže neurčenému okruhu jednotlivých zaměstnanců, má kolektivní smlouva normativní povahu. Práva, která vznikla z normativních ustanovení kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům, se uplatňují a uspokojují jako ostatní práva zaměstnanců z pracovního poměru (srov. § 25 odst. 4 zák. práce) – k tomu srov. (ve vztahu k dřívější obsahově shodné právní úpravě) rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 22.11.1994 sp. zn. 6 Cdo 94/94, který byl uveřejněn pod č. 50 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1995.

Je jistě správné, jak naznačuje odvolací soud, 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“. Odvolací soud však náležitě neuvážil, že tato smluvní volnost zejména v částech normativních, které obsahují v určité míře i prvky veřejnoprávní, neboť stát z nich činí pramen práva, není neomezená a nemůže být absolutní, neboť musí respektovat odpovídající práva a oprávněné zájmy jak zaměstnavatele, tak zaměstnanců, a zejména musí být v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů, mezi které náleží rovněž zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace (srov. § 16 zák. práce).

Pojmy přímá diskriminace a nepřímá diskriminace upravuje antidiskriminační zákon (srov. § 16 odst. 2 zák. práce). Přímou diskriminací se 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 (mimo jiné) z důvodu věku (srov. § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona). Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je (mimo jiné) z důvodu věku osoba znevýhodněna oproti ostatním; nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné (srov. § 3 odst. 1 antidiskriminačního zákona). Diskriminací rovněž není rozdílné zacházení ve věcech pracovních, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené (srov. § 6 odst. 3 antidiskriminačního zákona).

Diskriminace je v pracovněprávních vztazích charakterizována jako jednání (v komisivní nebo omisivní podobě) zaměstnavatele, které směřuje přímo nebo nepřímo (prostřednictvím zdánlivě neutrálních úkonů) ke znevýhodnění jednoho nebo i více zaměstnanců ve srovnání s jinými (ostatními) zaměstnanci téhož zaměstnavatele, jehož pohnutkou (motivem) jsou (zákonem stanovené) diskriminační důvody. V případě nepřímé diskriminace je rozlišování založené na jiném než diskriminačním znaku, avšak nepříznivé důsledky tohoto rozlišování dopadají (zejména) na skupinu osob vymezených zakázaným diskriminačním důvodem. V pracovněprávních vztazích je zakázána přímá i nepřímá diskriminace zaměstnance z důvodu věku. Smyslem tohoto zákazu je zabránit tomu, aby se věk zaměstnance stal kritériem, které bude zaměstnavatel uplatňovat při úpravě práv zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Kolektivní smlouva, která by obsahovala

ujednání porušující zákaz přímé nebo nepřímé diskriminace z důvodu věku, je v této části pro rozpor se zákonem neplatná.

V projednávané věci žalovaná v bodu 2.6.2. kolektivní smlouvy pro rok 2014 na sebe převzala závazek, že „zaměstnanci, kterému skončil pracovní poměr výpovědí danou zaměstnavatelem z organizačních důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zák. práce nebo dohodou z týchž důvodů, u kterého trval pracovní poměr více než pět let a který splňuje podmínku v bodě 2.6.7., bude poskytnuto odstupné nad rámec zákonného nároku (§ 67 zák. práce)“, a to ve výši pětinasobku až čtrnáctinasobku průměrného měsíčního výdělku podle počtu odpracovaných let (nejvyšší výměra odstupného byla určena zaměstnancům, kteří u žalované odpracovali více než 30 let). Žalobkyni, které skončil pracovní poměr na základě výpovědi podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce a která odpracovala u žalované více než 36 let, nepřiznala toto zvýšené odstupné, na které by podle ujednání bodu 2.6.2. kolektivní smlouvy jinak měla nárok, s odůvodněním, že žalobkyně, která v době skončení pracovního poměru u žalované již pobírala starobní důchod, nespĺňuje podmínku uvedenou v ujednání bodu 2.6.7. kolektivní smlouvy, podle kterého zvýšené odstupné náleží pouze zaměstnancům, kterým „ještě v okamžiku skončení pracovního poměru nevznikl nárok na starobní důchod“. Z uvedeného je zřejmé, že žalovaná ujednáním v bodu 2.6.7. kolektivní smlouvy znevýhodnila určitou skupinu zaměstnanců (kterým v okamžiku skončení pracovního poměru již vznikl nárok na starobní důchod) oproti ostatním zaměstnancům (kterým ještě v okamžiku skončení pracovního poměru nevznikl nárok na starobní důchod), kteří se jinak nacházeli ve srovnatelné situaci [jejich pracovní poměr skončil na základě výpovědi podle ustanovení § 52 písm. a) až c) zák. práce a odpracovali u žalované více než pět let]. Vzhledem k tomu, že nárok na starobní důchod vzniká zaměstnanci pouze tehdy, jestliže kromě potřebné doby pojištění dosáhne zákonem stanoveného (důchodového) věku (srov. § 29 a § 32 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších změn a doplňků), lze sdílet názor dovolatelky, že nepříznivé důsledky tohoto rozlišování dopadly především na skupinu zaměstnanců definovanou určitým (důchodovým) věkem, a že tedy toto rozlišování je založeno na (zákonem stanoveném) diskriminačním znaku. Za této situace byla žalovaná povinna prokázat, že toto rozlišování je postaveno na objektivně zdůvodnitelných a ospravedlnitelných faktorech, které nejsou spojeny s diskriminačním znakem (kriteriem věku).

Při zkoumání toho, zda nepřiznáním odstupného „nad rámec zákonného nároku“ byla žalobkyně diskriminována ze strany zaměstnavatele z důvodu svého věku, soudy přihlížely ke stanovisku žalované, která odůvodňovala odlišné zacházení se zaměstnanci, jimž v okamžiku skončení pracovního poměru vznikl nárok na starobní důchod, zejména tím, že „odstupné ze své povahy nahrazuje výpadek stálého příjmu“, ke kterému dojde „z důvodů ležících na straně zaměstnavatele“, avšak že „u kategorie zaměstnanců, se kterými byl ukončen pracovní poměr z těchto důvodů až v době, kdy jim již vznikl nárok na starobní důchod, tento výpadek stálého příjmu nehrozí, neboť mohou okamžitě začít pobírat dávky důchodového pojištění“. Nehledě k tomu, že zaměstnanec, i když splní předpoklady pro vznik nároku na starobní důchod, nemá právní povinnost požádat o jeho přiznání, nýbrž záleží pouze na jeho rozhodnutí, zda o takovou dávku skutečně požádá, nepřihlíží uvedený názor žalované, ze kterého soudy obou stupňů při svém rozhodování vycházely, náležitě k tomu, 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 poživatелеm starobního či jiného důchodu nebo zda je zabezpečen svým majetkem. Kromě toho nelze přehlédnout, že odstupné sjednané nad zákonný rámec, 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. Za tohoto stavu je odůvodněn závěr, že důvody, které žalovanou vedly ke znevýhodnění určité skupiny zaměstnanců z důvodu věku, nelze považovat za ospravedlnitelné a použité prostředky za přiměřené. Ujednání bodu 2.6.7. kolektivní smlouvy pro rok 2014, které zakládá toto rozdílné zacházení, je proto z důvodu porušení zákazu diskriminace neplatným právním úkonem, který nemá (nemůže mít) žalovanou sledované (zamýšlené) právní účinky.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu spočívá na nesprávném právním posouzení věci; Nejvyšší soud České republiky jej proto podle ustanovení § 243e odst. 1 o.s.ř. zrušil. Protože důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí také na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud České republiky i toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta druhá o.s.ř.).

Právní názor vyslovený v tomto rozsudku je závazný; v novém rozhodnutí o věci rozhodne soud nejen o náhradě nákladů nového řízení a dovolacího řízení, ale znovu i o nákladech původního řízení (§ 226 odst. 1 a § 243g odst. 1 část první věty za středníkem a věta druhá o.s.ř.).

Proti tomuto rozsudku není přípustný opravný prostředek.

V Brně dne 18. ledna 2017

JUDr. Zdeněk N o v o t n ý, v. r.  
předseda senátu

Za správnost vyhotovení: Sandra Dufková