

Zákaz diskriminace v kolektivních smlouvách



ombudsman
veřejný ochránce práv



dětský ombudsman
ochránce práv dětí

Vysvětlíme, jak rozpoznat diskriminaci v kolektivních smlouvách a vnitřních předpisech zaměstnavatele, nebo v jednání odborových organizací. Uvedeme příklady nejčastějších diskriminačních ustanovení a možnosti, jak se bránit.

paní Lenka: „Čekala jsem, že si mě zaměstnavatel jako dlouholeté zaměstnankyně bude vážit a smluvené odstupné jsem brala jako odměnu za věrnost. Překvapilo mě, když jsem odstupné nedostala jen proto, že jsem v důchodovém věku. Naštěstí se mě zastal ombudsman a pak soud.“

Je rozdíl, jestli diskriminační ustanovení obsahuje vnitřní předpis zaměstnavatele nebo kolektivní smlouva?

Vnitřní předpisy na rozdíl od kolektivní smlouvy **vydává zaměstnavatel sám**, i když u něj odborová organizace působí. Pokud tedy vnitřní předpis obsahuje diskriminační ustanovení, může jej zaměstnavatel změnit sám (nepotřebuje souhlas odborové organizace). Jinak platí vše, co v letáku píšeme o diskriminaci v kolektivních smlouvách.

Zákaz diskriminace v kolektivních smlouvách

Ustanovení kolektivní smlouvy (nebo vnitřního předpisu zaměstnavatele) nesmí odporovat zásadě rovného zacházení, kterou je obecně zakotvuje antidiskriminační zákon. O diskriminaci se jedná, pokud některé ustanovení **znevýhodňuje skupinu zaměstnanců vymezenou diskriminačním důvodem**, např. *starší zaměstnance nebo zaměstnance s postižením*.

Každý případ se musí posuzovat zvlášť.

Pokud lze rozdílné zacházení ospravedlnit, nejde o diskriminaci.

Výčet jednotlivých diskriminačních důvodů a forem diskriminace najdete v letáku [Diskriminace](#).

Příklady problematických ujednání v kolektivních smlouvách

Nejčastěji jsou znevýhodněni starší zaměstnanci nebo zaměstnanci s postižením, a to kvůli ustanovením, která **některé výhody** (odměny, dovolená navíc, možnost dalšího vzdělávání) nepřiznávají zaměstnancům a zaměstnankyním, kteří mají starobní nebo invalidní důchod.



„Zaměstnavatel se zavazuje vyplácet **příspěvek na penzijní připojištění** ve výši 1 000 Kč měsíčně, s výjimkou poživatelů plného invalidního důchodu. U poživatelů částečného invalidního důchodu se příspěvek krátí na 500 Kč.“



Rozlišování na základě chráněného důvodu (zdravotní postižení), které se nedá zdůvodnit povahou vykonávané práce, může být diskriminace. Více v naší zprávě [2791/2019/VOP](#).



„Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout zaměstnancům **finanční bonus** ve výši 2 000 Kč v případě dosažení kampaňového cíle, s výjimkou zaměstnanců požívajících starobní důchod.“



Rozlišování na základě chráněného důvodu (věk), které se nedá zdůvodnit povahou vykonávané práce, je diskriminace. Viz např. rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 11. 5. 2020, č. j. 20 Co 86/2020-72, zprávu ombudsmana [1897/2018/VOP](#) nebo [1966/2016/VOP](#).



„**Odstupné** [...] náleží zaměstnancům, kterým ještě v okamžiku skončení pracovního poměru nevznikl nárok na starobní důchod.“



I v tomto případě se jednalo o zakázanou diskriminaci na základě chráněného důvodu (věk), protože se odlišné zacházení nedalo zdůvodnit povahou vykonávané práce. Viz zprávu ombudsmana [7077/2015/VOP](#). Po zásahu Nejvyššího soudu zaměstnankyně vysoudila odstupné ve výši čtrnáctinásobku svého průměrného výdělku, viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 1. 2017, sp. zn. [21 Cdo 5763/2015](#).

Rozdílné zacházení se zpravidla projevuje v oblasti **odměňování** a může se týkat nárokových i nenárokových složek mzdy (viz zprávu ombudsmana [265/2015/VOP](#)).

K diskriminaci však může dojít i v jiných oblastech, například při **skončení pracovního poměru**.



„*Při snižování počtu zaměstnanců bude ukončen pracovní poměr nejdříve se zaměstnanci a zaměstnankyněmi v důchodovém věku a studenty.*“



Zaměstnavatel si může vybrat, které zaměstnance propustí pro nadbytečnost. Zaměstnance, se kterými rozváže pracovní poměr, ale nesmí vybrat podle zákonem zakázaného diskriminačního důvodu.

Obdobným případem se zabýval ombudsman, ale nešlo o kolektivní smlouvu.

Došel k závěru, že zaměstnavatel přímo diskriminoval zaměstnankyně z důvodu věku tím, že ukončil pracovní poměr výpovědí pro nadbytečnost s těmi, které jako nadbytečné vybral na základě jejich důchodového věku. Viz zprávu ombudsmana [8024/2014/VOP](#) a rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. října 2019, sp. zn. [21 Cdo 2662/2019](#), který názor ombudsmana potvrdil.



Jak postupovat v těchto případech, popisuje náš leták [Skončení pracovního poměru](#).

Další skupina, která se může s diskriminací často setkat, jsou **pečující osoby** (např. rodiče malých dětí). Z pohledu diskriminace mohou být podezřelé tzv. *docházkové bonusy* nebo naopak znevýhodnění zaměstnanců, kteří kvůli překážkám v práci (např. péče o nemocné dítě či jeho doprovod k lékaři) častěji na pracovišti chybí.

Někdy zaměstnavatelé diskriminují i zaměstnance na mateřské nebo rodičovské dovolené. Viz dopis ombudsmana [5973/2019/VOP](#).

Setkali jsme se i s tím, že zaměstnavatel na základě kolektivní smlouvy poskytoval pracovní volno také všem matkám pečujícím o dítě do 12 let, ale otcům jen, pokud jim soud dítě svěřil do péče. Více ve zprávě ombudsmana [12990/2022/VOP](#).

Co mohu dělat, když si myslím, že je kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis zaměstnavatele diskriminační?

Nejprve můžete napsat **zaměstnavateli**. Stížnost musí vyřídit podle [§ 276 odst. 9](#) zákoníku práce. Pokud Vám nevyhoví nebo mu nechcete nebo nemůžete napsat, máte několik možností. Můžete

- požádat o pomoc **odborovou organizaci** (pokud je u Vašeho zaměstnavatele),
- zkusit **mediaci** (více v letáku [Mediace](#)),
- napsat **oblastnímu inspektorátu práce**,
 - Kontroluje dodržování pracovněprávních předpisů včetně zákazu diskriminace.
 - Může dát zaměstnavateli pokutu a uložit mu, aby odstranil nedostatky.
 - Více v letáku [Pracovněprávní vztahy](#).
- napsat **ombudsmanovi**
 - Prošetří postup inspektorátu.
 - Posoudí, zda Vás zaměstnavatel diskriminoval, a poradí, zda jít k soudu.
 - Více v letácích [Ombudsman](#) a [Diskriminace](#).
- podat žalobu k **soudu**,
 - Závazně řekne, jestli Vás zaměstnavatel diskriminoval.
 - Můžete také získat to, o co jste přišli (např. odměnu, vyšší odstupné).
 - Více v letáku [Právní pomoc](#).

Odborové organizace a zákaz diskriminace

Odborová organizace se účastní sjednávání kolektivních smluv. Má přitom především chránit zaměstnance, a tedy i zabránit tomu, aby je zaměstnavatel diskriminoval. Sama však také někdy může diskriminovat některé své členy.

Odborová organizace **nemusí přijmout každého**, kdo o členství požádá. Kritériem pro rozhodnutí o přijetí, či nepřijetí ke členství však nemůže být některý ze zakázaných důvodů rozlišování.

Viz zprávu ombudsmana [103/2012/DIS](#).

Odborová organizace musí dodržet zásadu rovného zacházení i při **poskytování výhod**. Čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené zpravidla neovlivní čerpání výhod vyplývajících z členství v odborové organizaci, proto může být vyloučení této skupiny zaměstnanců z čerpání výhod diskriminací. Viz dopis ombudsmana [5973/2019/VOP](#).