

II. ÚS 1609/08

Ústavní soud nehodlá a ani nemůže vyslovit obecně platný závěr, kdy je postup zaměstnavatele ukončujícího svému zaměstnanci pracovní poměr výpovědí z organizačních důvodů diskriminační. To pochopitelně záleží na okolnostech daného případu. S ohledem na své postavení garanta ústavnosti, který není součástí soustavy obecných soudů, Ústavní soud nemůže ani učinit jednoznačný závěr o (ne)diskriminaci stěžovatele v tomto konkrétním posuzovaném případě. Úkolem Ústavního soudu je však posoudit zda se obecné soudy s námitkou stěžovatele ohledně diskriminačního jednání řádným způsobem vypořádaly, a nezasáhly tak do práva zaručeného [čl. 36 odst. 1](#) Listiny, jakož i [čl. 1](#) a [čl. 3 odst. 1](#) Listiny.

Stěžovatel v dané věci nerovné zacházení tvrdil. 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 řízeném jmenovaným místopředsedou vlády; zde byli nadbytečnými shledáni v naprosté většině - z 80% - zaměstnanci starší 50 let, a naopak byli přijati z 93% zaměstnanci mladší 28 let.

Posuzovaný případ s přihlédnutím ke všem okolnostem nepochybně aplikaci [§ 133a odst. 1](#) občanského soudního řádu vyžadoval; žalobce (stěžovatel) nerovné zacházení tvrdil a doložil je způsobem, z něhož prima facie vyplývalo. Za klíčový ukazatel přípustného či nepřípustného zacházení se stěžovatelem považuje Ústavní soud statistiku přijatých a propuštěných zaměstnanců v závislosti na jejich věku. Stěžovateli je přitom nutno dát za pravdu v tom, že relevantními údaji mohou být jen ty, které se týkají úseku, na němž pracoval.

Je samozřejmé, že záleží především na úvaze zaměstnavatele, jakým způsobem hodlá zajistit plnění svých úkolů a jaký tým pracovníků za tím účelem sestaví; i pro organizační složky státu zde přiměřeně platí to, co ve vztahu k zaměstnavatelům -podnikatelům již Ústavní soud konstatoval, totiž že volnost ve vytváření potřebného pracovního kolektivu za účelem podnikání vyplývá z Listinou garantovaného práva svobodně podnikat (viz sp. zn. [III. ÚS 547/98](#), 30/14 SbNU 295). 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. Provádět organizační změny je jistě přirozené a nutné, ovšem tato svoboda zaměstnavatele nutně podléhá korektivě v podobě zákazu rozlišovat osoby, jichž se změny dotknou, podle nepřijatelných kritérií zapovězených Listinou. V tomto smyslu je nutno usměrnit úvahu obecných soudů, že je věcí zaměstnavatele, které zaměstnance v případě organizačních změn vybere jako nadbytečné. Naopak, obzvláště ve světle stěžovatelem předložené statistiky bylo žádoucí pozorně zkoumat, zda jako kritérium pro výběr nadbytečných zaměstnanců nebyl skrytě zvolen jejich věk (eventuálně snad jiný znak, který byl zákoníkem práce vyloučen).

Obecné soudy se v tomto ohledu 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 vedlejšího účastníka, 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 vedlejší účastník 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 garantované [čl. 36 odst. 1](#) Listiny, a tím neposkytly dostatečnou ochranu jeho základnímu právu na rovné, nediskriminační zacházení ve smyslu [čl. 1](#) a [čl. 3 odst. 1](#) Listiny.

Česká republika

NÁLEZ

Ústavního soudu

Jménem republiky

Ústavní soud rozhodl v senátu složeném z předsedy Stanislava Balíka a soudců Jiřího Nykodýma a Dagmar Lastovecké o ústavní stížnosti stěžovatele doc. ing. J. H., CSc., zastoupeného JUDr. Petrem Zimou, advokátem, se sídlem Slezská 13, 120 00 Praha 2, proti usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 15. 4. 2008, č. j. [21 Cdo 2091/2007-145](#), rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 25. 1. 2007, č. j. 120 Co 447/2006-119, a rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 9. 6. 2006, č. j. 27 C 5/2005-83, za účasti Nejvyššího soudu ČR, Městského soudu v Praze a Obvodního soudu pro Prahu 1, jako účastníků řízení, a České republiky - Úřadu vlády České republiky, se sídlem Edvarda Beneše 4, Praha 1, zastoupeného JUDr. Věrou Bognárovou advokátkou, se sídlem Oldřichova 23, Praha 2 jako vedlejším účastníkem, takto:

Usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 15. 4. 2008, č. j. [21 Cdo 2091/2007-14](#) , rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 25. 1. 2007, č. j. 120 Co 447/2006-119, a rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 9. 6. 2006, č. j. 27 C 5/2005-83, se ruší.

Odůvodnění:

I.

Včas podanou ústavní stížností stěžovatel brojí proti shora uvedeným rozhodnutím, kterými bylo rozhodnuto o jeho žalobě na určení, že výpověď z pracovního poměru daná mu dopisem vedlejšího účastníka ze dne 6. 10. 2004, je neplatná. Podle názoru stěžovatele bylo napadenými rozhodnutími porušeno jeho základní právo na spravedlivý proces, a právo na nediskriminační zacházení ve věcech týkajících se vzniku a zániku pracovního poměru.

Stěžovateli byla dána výpověď podle ustanovení [§ 46 odst. 1 písm. c\)](#) zák. č. [65/1965 Sb.](#), zákoník práce, ve znění platném k datu výpovědi (dále jen "zákoník práce"). Důvodem měla být jeho nadbytečnost v důsledku organizační změny provedené rozhodnutím vedoucího Úřadu vlády České republiky č. 13/2004 ze dne 23. 9. 2004, která mimo jiné souvisela s tím, že na místo dosavadního náměstka místopředsedy vlády pro vědu, výzkum, lidské zdroje a lidská práva byl jmenován místopředseda vlády pro ekonomiku Martin Jahn. Stěžovatel v žalobě namítl, že na základě organizačních změn došlo pouze k přejmenování některých útvarů a k přesunu jejich agendy do jiných útvarů, avšak úkoly, které zajišťoval, nebyly zrušeny. Nadále existovala potřeba odborníků v oblasti lidských zdrojů, ve které byl činný, a na činnosti v těchto oblastech byli přijati noví zaměstnanci. Dále namítl, že vedlejší účastník vůči němu nesplnil nabídkovou povinnost podle ustanovení [§ 46 odst. 2](#) zákoníku práce. Kromě toho stěžovatel tvrdil, že vedlejší účastník porušil zákaz diskriminace z důvodů věku, neboť z dostupných veřejných zdrojů zjistil, že v rámci organizační změny došlo k přijetí většího počtu nových zaměstnanců ve věku do 30 let a proti tomu na základě uvedené organizační změny byli propuštěni zaměstnanci nad 50 let věku.

Obvodní soud pro Prahu 1 ústavní stížností napadeným rozsudkem žalobu stěžovatele zamítl. Vzal za prokázáno, že v důsledku organizační změny spočívající ve zrušení dosavadního odboru rozvoje lidských zdrojů celkem se šesti systemizovanými místy a jeho nahrazení oddělením politiky rozvoje lidských zdrojů s redukováným rozsahem úkolů a polovičním počtem systemizovaných míst, se stěžovatel stal nadbytečným, přičemž výběr konkrétního nadbytečného zaměstnance je čistě v pravomoci zaměstnavatele. Námitky stěžovatele, že ve skutečnosti nešlo o žádnou skutečnou organizační změnu, neboť úkoly, na kterých se stěžovatel podílel, byly nadále plněny, soud nepřisvědčil. Organizační změna činěná s cílem zefektivnit práci podle něj "již ze své podstaty nemá v úmyslu se nadále pracovními úkoly nezabývat", ale jejím smyslem je naopak "dosáhnout stejného výsledku snazším a úspornějším způsobem". Namíтал-li dále stěžovatel, že mu nebyla nabídnuta jiná práce, vzal soud prvního stupně za prokázáno, že vedlejší účastník žádné takové místo neměl k dispozici, neboť na volná místa neměl stěžovatel odpovídající kvalifikaci. Soud prvního stupně odmítl i námitku stěžovatele ohledně diskriminace z důvodů věku. Odkázal na statistické údaje úřadu vlády, které podrobně rozebral a dovodil z nich, že účinek posuzované organizační změny vůči skupině zaměstnanců nad 50 let diskriminační nebyl.

Proti prvoinstančnímu rozsudku se stěžovatel odvolal. Uvedl, že v řízení před soudem prvního stupně nebylo

spolehlivě prokázáno, že vedlejší účastník neměl pro něj jinou vhodnou práci. Posouzení otázky existence jiného vhodného zaměstnání je kategorií objektivní, nejde o subjektivní pocit zaměstnavatele. Stěžovatel ohledně požadavků na vzdělání připustil, že sice nemá právnícké vzdělání, ale za 13 let své činnosti ve funkci vedoucího sekretariátu Vládního výboru získal znalosti v oblasti práva, které mu umožňují přednášet právní problematiku v oblasti zdravotně postižených na dvou vysokých školách. Poukázal na svoji dlouholetou praxi v oblasti lidských zdrojů na vedoucí pozici. K požadavku ohledně vzdělání v oblasti žurnalistiky uvedl, že může předložit více než 200 článků publikovaných v různých časopisech a mnohokrát vystoupil v televizi a rozhlasu. Ke kvalifikačnímu požadavku na znalost němčiny uvedl, že si vedlejší účastník vůbec nezjistil, že kromě angličtiny a ruštiny ovládá i tento jazyk. Diskriminační jednání své věkové kategorie vedlejším účastníkem spatřuje, jak od počátku tvrdí, v jeho opatřeních učiněných v souvislosti s nástupem pana Martina Jahna do funkce a pouze v souvislosti s jím řízeným úsekem, kde nadbytečnými byli shledáni v naprosté většině zaměstnanci starší 50let, a naopak přijati byli převážně zaměstnanci mladší 28 let. Podle názoru stěžovatele nejsou statistiky celého úřadu rozhodující. Kromě toho v odvolání podrobně rozvedl své výhrady k hodnocení důkazů provedených před soudem prvního stupně.

Rozsudkem Městského soudu v Praze ze dne 25. 1. 2007, č. j. 120 Co 447/2006-119, byl rozsudek soudu prvního stupně potvrzen. Odvolací soud se ztotožnil se závěry soudu prvního stupně v otázce nadbytečnosti stěžovatele v důsledku provedených organizačních změn, jakož i se zjištěním, že pro něj vedlejší účastník neměl jiné vhodné místo. Za správný považoval odvolací soud i závěr soudu prvního stupně, že se vedlejší účastník nedopustil diskriminace z důvodů věku. Navíc dle odvolacího soudu okolnost, že pracovní poměr se stěžovatelem byl rozvázán pro nadbytečnost, vylučuje jakoukoliv diskriminaci ze strany vedlejšího účastníka v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru. Odvolací soud dále zdůraznil, že vedlejší účastník přijal stěžovatele do pracovního poměru ve věku 59 let v únoru 2004 a že ve vztahu ke zvolenému kritériu pro odchod zaměstnanců, jímž byla zejména doba působení v příslušném organizačním útvaru, stěžovatel ani netvrdil, že by z útvaru, v němž pracoval, nebyl propuštěn některý ze zaměstnanců s kratší dobou působnosti, než byla jeho.

Proti tomuto rozsudku podal stěžovatel dovolání. Zde namítl, že v řízení prokázal příslušnost ke skupině osob chráněných protidiskriminačními ustanoveními. Bylo totiž prokázáno, že s ním při organizační změně bylo zacházeno jinak, než s nově přijímanými zaměstnanci, a že na stejné pracovní činnosti, které dříve vykonával on, byli přijati jiní mladší zaměstnanci. Znovu poukázal na statistické údaje ohledně věku zaměstnanců na úseku místopředsedy vlády M. Jahna, kteří z něho museli odejít, a věku zaměstnanců, kteří naopak na tento úsek byli nově přijati. S ohledem na tato fakta přešlo na vedlejšího účastníka důkazní břemeno a na něm bylo prokázáno, že o diskriminaci z důvodu věku nešlo. Stěžovatel dále vytkl odvolacímu soudu, že bez dalšího převzal tvrzení vedlejšího účastníka o důvodu přijetí organizačních změn, ačkoliv skutečně snížení počtu zaměstnanců podle jeho názoru prokázáno nebylo. Konečně stěžovatel zopakoval, že vedlejší účastník nesplnil svoji nabídkovou povinnost, přestože on sám uvedl řadu funkčních míst, na nichž by mohl vzhledem ke své kvalifikaci působit. Na závěr pak stěžovatel vyslovil názor, podle něhož z hlediska hierarchie norem má všeobecný princip evropského práva spočívající v zákazu diskriminace a obsahující pravidlo přechodu důkazního břemene přednost před národním pravidlem obsaženým v § 46 zákoníku práce.

Dovolací soud dovolání stěžovatele odmítl s odůvodněním, že po právní stránce nemá potvrzující napadený rozsudek zásadní právní význam, a tudíž je dovolání nepřipustné podle ustanovení [§ 237 odst. 1 písm. c\)](#) občanského soudního řádu (dále jen "o. s. ř."). Pokud jde o stěžovatelem namítanou diskriminaci, ve vztahu k ustanovení [§ 133a](#) o. s. ř. (skutečnosti tvrzené v tom ohledu, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace, má soud ve věcech pracovních za prokázáno, pokud v řízení nevyšel najevo opak) je dle jeho závěrů rozhodující nikoliv pouhé přesvědčení účastníka o tom, že byl diskriminován, ale jen takové tvrzené skutečnosti, z nichž diskriminace opravdu vyplývá. Opak vyjde najevo tehdy, jestliže druhý účastník prokáže rovné zacházení se všemi zaměstnanci, respektive s těmi, jichž se tvrzená diskriminace týká. V otázce tvrzené diskriminace kvůli věku podle dovolacího soudu soud odvolací důvodně považoval z hlediska úspěchu stěžovatele ve sporu za rozhodující, že v době dání výpovědi pro nadbytečnost nespĺňoval kvalifikační požadavky stanovené vedlejším účastníkem pro volná místa a že ve vztahu ke zvolenému kritériu pro odchod zaměstnanců, jímž byla zejména doba působení v příslušném organizačním útvaru, stěžovatel ani netvrdil, že by z útvaru, v němž pracoval, nebyl propuštěn některý ze zaměstnanců s kratší dobou působnosti, než byla jeho. Stěžovatel tedy důkazní břemeno ohledně tvrzené diskriminace neunesl. Pokud jde o ostatní námitky, ty nenaplnily dovolací důvod podle ustanovení [§ 241a odst. 2 písm. b\)](#) o. s. ř., ale dovolací důvod podle ustanovení [§ 241a odst. 3](#) o. s. ř.; s ohledem na přípustnost dovolání podle ustanovení [§ 237 odst. 1 písm. c\)](#) o. s. ř. se jimi proto zabývat nemohl.

Stěžovatel následně podal ústavní stížnost. Zde uvedl, že spor mezi ním a vedlejším účastníkem se týká především věkové diskriminace. V daném případě došlo k rozdílnému zacházení se staršími zaměstnanci oproti zaměstnancům mladším, a to na úseku místopředsedy vlády M. Jahna. Jak zdůraznil, netvrdil nikdy, že k věkové diskriminaci docházelo na Úřadu vlády jako celku. Tuto skutečnost doložil statistickými údaji, avšak obecné soudy k tomu nepřihlíděly a daly přednost pouhému tvrzení zaměstnankyně vedlejšího účastníka, že v době výpovědi nebylo žádné místo vhodné pro stěžovatele volné. Tyto údaje jsou dle stěžovatele důkazem o diskriminaci a v takovém případě nemůže být důvodná námitka vedlejšího účastníka, že k diskriminaci nedošlo, neboť v řízení podal důkaz opakem podle ustanovení [§ 133a odst. 1](#) o. s. ř.

Podle názoru stěžovatele měly soudy postupovat ve dvou krocích. Nejprve měly zjistit, zda jsou splněny podmínky pro použití ustanovení [§ 133a](#) o. s. ř., tedy zda s ním bylo zacházeno z důvodu věku hůře než s jinými. Má za to, že tomu tak bylo; ačkoliv měl kvalifikaci jak v oblasti vzdělání, tak v oblasti praxe pro činnost i nadále vykonávanou v úseku vicepremiéra M. Jahna, byli na některá místa přijímáni noví, vesměs mladší zaměstnanci, z nichž někteří neměli vůbec žádnou praxi v daném oboru a někteří neměli ani ukončené studium. Je-li zjištěno rozdílné zacházení, druhým krokem musí být zjištění, zda žalovaná strana - vedlejší účastník - podala důkaz opakem. V daném případě by takový důkaz musel směřovat k tomu, že ani jedno z volných míst nebylo pro stěžovatele vhodné. Žádný takový důkaz vedlejší účastník nepodal. Na tomto místě také stěžovatel poukazuje na účelové vytvoření některých požadavků, např. znalosti němčiny.

V ústavní stížnosti stěžovatel dále cituje některá rozhodnutí Evropských soudů vyjadřujících se k otázce diskriminace a důkaznímu břemenu k jejímu prokázání. Ve světle tam vyslovených závěrů znamená dle jeho názoru postup obecných soudů svévolnou aplikaci podústavního práva, konkrétně ustanovení [§ 133a](#) o. s. ř. Pokud jím totiž zákon přenáší důkazní břemeno na žalovanou stranu, pak poskytně-li stěžovatel coby žalobce důkazy o diskriminaci své osoby, nelze žalované straně zjednodušit její procesní pozici tím, že nemusí prokazovat svá tvrzení, jimiž tvrzenou diskriminaci vyvrací. To se dle stěžovatele stalo, když soudy bez dalšího uvěřily tvrzení vedlejšího účastníka, že pro stěžovatele neměl žádné vhodné místo. Z provedeného

dokazování vplynuly přinejmenším pochybnosti o (ne)diskriminačním chování vedlejšího účastníka a soudy tyto pochybnosti opomenuly. Tím bylo porušeno právo stěžovatele na spravedlivý proces. Podle názoru stěžovatele jsou právní závěry obecných soudů o nediskriminaci a o nesplňování kvalifikačních předpokladů v extrémním nesouladu s vykonávanými skutkovými a právními zjištěními a s rozložením důkazního břemene v otázkách diskriminace.

II.

Ústavní soud si k posouzení ústavní stížnosti vyžádal vyjádření účastníků řízení, vedlejšího účastníka a opatřil si spis Obvodního soudu pro Prahu 1 sp. zn. 27 C 5/2005.

Nejvyšší soud ve vyjádření uvedl, že námitky stěžovatele jsou převážně vyjádřením nesouhlasu s rozhodnutím obecných soudů a pokračováním polemiky neúspěšného účastníka řízení. Obsah námitek směřujících proti vlastnímu rozhodnutí dovolacího soudu neumožňuje přisvědčit názoru stěžovatele o ústavněprávním přesahu napadených rozhodnutí. Jelikož dle názoru Nejvyššího soudu jeho postupem nedošlo k porušení ústavních práv stěžovatele, navrhl ústavní stížnost odmítnout jako zjevně neopodstatněnou.

Dle stanoviska Městského soudu v Praze se stěžovatel jednostranně soustředil na otázku údajné diskriminace z důvodů věku, přičemž opomíjí skutečné důvody ukončení jeho pracovního poměru, jakož i okolnost, že nesplňoval kvalifikační předpoklady pro žádné z volných míst. Tvzení stěžovatele o údajné pracovníprávní diskriminaci je účelové a bylo skutkovými zjištěními vyvráceno. Námitka, že neměl být připuštěn důkaz opaku, je v rozporu s ustanovením [§ 133a odst. 2](#) o. s. ř. i se zásadou rovnosti účastníků občanskoprávního řízení. Soud odkázal na odůvodnění svého rozsudku a uzavřel, že právo stěžovatele na spravedlivý proces porušeno nebylo. Navrhl, aby ústavní stížnost byla jako zjevně neopodstatněná odmítnuta.

Obvodní soud pro Prahu 1 poukázal ve svém vyjádření na znění ustanovení [§ 133a odst. 1](#) o. s. ř., z něhož prý nelze dovodit, že by osobě, která o sobě tvrdí, že byla v pracovních věcech diskriminována, stačí pouze tvrdit, že došlo k diskriminačnímu jednání. Musí zároveň prokázat, že s ní nebylo zacházeno obvyklým, tedy neznevýhodňujícím způsobem, a dále musí tvrdit, že znevýhodňující zacházení bylo motivováno diskriminací na základě zákonem taxativně stanoveného důvodu a jen tuto motivaci nemusí prokazovat. V tomto směru soud odkázal na nálezy Ústavního soudu sp. zn. [Pl. ÚS 37/04](#). Dále pak je třeba propuštění nadbytečných zaměstnanců posuzovat samostatně a nelze jej dávat do souvislosti s přijímáním nových zaměstnanců na nově vytvořená místa, pro jejichž výkon nadbyteční zaměstnanci nesplňovali stanovené předpoklady a požadavky. Při posuzování otázky, zda rozhodnutí zaměstnavatele o nadbytečnosti nediskriminuje určitou skupinu zaměstnanců, nelze podle jeho názoru vycházet jen z přehledu propuštěných zaměstnanců, ale je třeba vzít do úvahy i věkové složení zaměstnanců před přijetím organizační změny. Opakuje svou argumentaci z odůvodnění ústavní stížností napadeného rozhodnutí, ve které provedl statistické srovnání věkové úrovně všech zaměstnanců Úřadu vlády České republiky. Konkrétní návrh, jak má být z ústavní stížností naloženo, vyjádření postrádá.

K věci se dále vyjádřil vedlejší účastník. Stěžovatel podle něj v podané ústavní stížnosti neosvědčuje tvrzené porušení práva na spravedlivý proces, ale pouze polemizuje s hodnocením provedených důkazů obecnými soudy a nesouhlasí se zjištěným skutkovým stavem. Závěry obecných soudů považuje za správné. Dále uvedl, že skutečnost, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého věku, má soud v pracovníprávních věcech za prokázáno, pokud v řízení nevyšel najevo opak. Zdůrazňuje povinnost účastníka tvrdit skutečnosti rozhodné pro závěr o diskriminaci. Tvzení se považuje za prokázané, pokud není prokázán opak, pouze tehdy, má-li tvrzená diskriminace přímou souvislost s předmětem sporu, v tomto případě s podáním výpovědi. Pokud stěžovatel spatřoval diskriminaci ve skutečnosti, že měli být k zaměstnavateli po ukončení jeho pracovního poměru přijímáni zaměstnanci věkově mladší, nejedná se podle názoru vedlejšího účastníka o diskriminační jednání ve vztahu k ukončení pracovního poměru. Za diskriminační jednání by bylo možno považovat pouze situaci, kdy by dosažený věk podmiňoval ukončení pracovního poměru s jinými jeho zaměstnanci. K otázce nabídkové povinnosti vedlejší účastník uvedl, že volná místa, která po organizační změně vznikla, nebyla stěžovateli nabídnuta, neboť nesplňoval stanovené požadavky na tato místa. V závěru vyjádření vedlejší účastník zdůrazňuje, že předmětem sporu byla neplatnost výpovědi z pracovního poměru, a pokud byla namítána diskriminace, nemohly soudy posuzovat otázku diskriminace samostatně, ale jen ve vztahu k předmětu řízení, tedy k posouzení platnosti výpovědi. Rozhodnutí obecných soudů považuje za správné a navrhl zamítnutí ústavní stížnosti.

Vyjádření účastníků řízení a vedlejšího účastníka byla zaslána stěžovateli, který využil možnosti reagovat na prezentovaná stanoviska. V replice shrnul svoji dosavadní argumentaci a v podstatě zopakoval svoji polemiku s názory těchto soudů, která již odezněla jednak v odvolání proti rozsudku soudu prvního stupně, a jednak v dovolání proti rozsudku dovolacího soudu. Na podporu svých názorů ve vyjádření odkázal na zahraniční judikaturu týkající se pracovníprávní diskriminace.

Všichni účastníci řízení i vedlejší účastník vyslovili souhlas s upuštěním od ústního jednání.

III.

Ústavní soud již mnohokrát ve svých rozhodnutích konstatoval, že není součástí obecné soudní soustavy, a nepřísluší mu proto právo vykonávat dohled nad rozhodovací činností obecných soudů. Do rozhodovací činnosti obecných soudů je oprávněn zasáhnout pouze tehdy, došlo-li jejich pravomocným rozhodnutím v řízení, jehož byl stěžovatel účastníkem, k porušení jeho základních práv a svobod chráněných ústavním pořádkem České republiky. Vzhledem k tomu, že se stěžovatel dovolával ochrany svého základního práva na spravedlivý proces, které je zakotveno v [čl. 36 odst. 1](#) Listiny základních práv a svobod (dále jen "Listina"), a v [čl. 6 odst. 1](#) Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod, přezkoumal Ústavní soud napadená rozhodnutí i řízení jim předcházející a dospěl k závěru, že podaná ústavní stížnost je opodstatněná.

Nosnou námitkou stěžovatele je diskriminační jednání vedlejšího účastníka vůči jeho osobě v rámci pracovníprávního vztahu, které se u obecných soudů nesetkalo s patřičnou odezvou.

Podle [čl. 1](#) Listiny základních práv a svobod (dále jen "Listina") jsou lidé svobodní a rovni v důstojnosti i v právech. Princip rovnosti je samotným ohniskem ústavního pořádku České republiky, je stěžejním východiskem pro interpretaci a aplikaci

práva a k jeho ochraně je třeba přistupovat s obzvláštní obezřetností. Tento základní postulát doplňuje Listina obecným zákazem nerovného zacházení; dle [čl. 3 odst. 1](#) Listiny se základní práva zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického a jiného smýšlení, národnostiho a sociálního původu, příslušnosti k národnosti nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení. V podobě diskriminačních, resp. protidiskriminačních ustanovení, se princip rovnosti promítá do řady právních předpisů, mimo jiné též - což je pro posuzovanou věc podstatné - zákoníku práce.

Ústavní soud se otázkou rovnosti v právech zabýval již v řadě svých rozhodnutí. Vyslovil se především v tom smyslu, že ústavní zásada rovnosti vyjádřená v [čl. 1](#) Listiny neznamená absolutní rovnost. V nálezu sp. zn. [Pl. ÚS 6/96](#) (publikován pod č. 295/96 Sb., N 113/6 SbNU 313), na který navázala další judikatura, to konkrétně vyjádřil takto: "Ústavní zásadu rovnosti, v právech zakotvenou v čl. 1 Listiny, nelze pojímat absolutně a rovnost chápat jako kategorii abstraktní. Již Ústavní soud ČSFR vyjádřil své chápání rovnosti, v uvedeném článku zakotvené, jako rovnosti relativní, jak ji mají na mysli všechny demokratické ústavy, požadující pouze odstranění neodůvodněných rozdílů (náleze Ústavního soudu ČSFR uveřejněny pod č. 11 Sbírky usnesení a nálezů ÚS ČSFR). Zásadě rovnosti v právech je proto třeba rozumět také tak, že právní rozlišování v přístupu k určitým právům mezi právními subjekty nesmí být projevem libovůle, nelyne z ní však, že by každému muselo být přiznáno jakékoliv právo".

Ústavní soud obecně interpretuje princip rovnosti z dvojího pohledu (viz např. nálezy sp. zn. [Pl. ÚS 16/93](#), sp. zn. [Pl. ÚS 36/93](#), sp. zn. [Pl. ÚS 5/95](#), sp. zn. [Pl. ÚS 9/95](#), sp. zn. [Pl. ÚS 33/96](#), sp. zn. [Pl. 9/99 ad.](#), publikovány pod č. 131/94 Sb., N 25/1 SbNU 189, č. 132/94 Sb., N 24/1 SbNU 175, č. 6/96 Sb., N 74/4 SbNU 205, č. 107/96 Sb., N 16/5 SbNU 107, č. [185/1997 Sb.](#), N 67/8 SbNU 163, č. 289/99 Sb., N 135/16 SbNU 9). První je dán požadavkem vyloučení libovůle v postupu zákonodárce při odlišování skupin subjektů a jejich práv, druhý pak požadavkem ústavněprávní akceptovatelnosti hledisek odlišování, tj. nepřipustnosti dotčení některého ze základních práv a svobod odlišováním subjektů a práv ze strany zákonodárce. Z postulátu rovnosti sice nevyplývá požadavek obecné rovnosti každého s každým, plyne z něj však požadavek, aby právo bezdůvodně nezvýhodňovalo ani neznevýhodňovalo jedno před druhými. Ústavní soud tedy připouští i zákonem založenou nerovnost, pokud jsou proto ústavně akceptovatelné důvody.

Posouzení toho, zda zde takové důvody jsou, musí být výsledkem poměrování principu rovnosti a zákazu diskriminace na straně jedné, a důvodem pro odlišné zacházení na straně druhé.

Např. v nálezu sp. zn. [Pl. ÚS 36/93](#) Ústavní soud rozhodoval o návrhu skupiny poslanců směřujícího mimo jiné ke zrušení článku II. zákona č. [216/1993 Sb.](#); ten stanovil, že učitelům a vědeckým pracovníkům vysokých škol, kteří ke dni nabytí účinnosti tohoto zákona mají sjednaný pracovní poměr na dobu neurčitou, se mění v pracovní poměr na dobu určitou do 30. září 1994. K tomu Ústavní soud uvedl, že stát je povinen vytvářet stejné příležitosti pro všechny odborně a morálně kvalifikované pedagogy, což minulý režim dlouhodobě hrubě porušoval. Šlo o to, že místa byla obsazována pod silným politickým vlivem. Ústavní soud hodnotil uvedené ustanovení zákona jako legitimní snahu o odstranění rezidua minulosti při obsazování pracovních míst učitelů a vědeckých pracovníků VŠ a tím zajištění skutečné objektivní vyučování. Vyslovil pak tento závěr: "Pokud navrhovatel namítal porušení zásady rovnosti s odkazem na článek 1 Listiny, je třeba zdůraznit, že rovnost občanů nelze chápat jako kategorii abstraktní, nýbrž jako rovnost relativní, jak ji mají na mysli všechny moderní ústavy. Jestliže stát poskytne v zájmu zajištění svých funkcí určité skupině méně výhod než jiné, může tak učinit pouze ve veřejném zájmu a pro veřejné blaho. Uvedená situace podle přesvědčení Ústavního soudu nastala, neboť právo na vzdělání, (zajištěné cit. článkem 33 odst. 1 Listiny) je v posuzované věci právem významnějším a hodným silnější ochrany než právo, jehož porušení je namítáno".

V řízení o návrhu Krajského soudu v Ústí nad Labem na zrušení ustanovení [§ 133a](#) zákona č. [99/1963 Sb.](#), občanského soudního řádu ve znění: "Skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého rasového nebo etnického původu, má soud ve věcech poskytování zdravotní a sociální péče, pomoci v hmotné nouzi, přístupu ke vzdělání a odborné přípravě, přístupu k veřejným zakázkám, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství v profesních a zájmových sdruženích a při prodeji zboží v obchodě nebo poskytování služeb za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak", vedeném pod sp. zn. [Pl. ÚS 37/04](#) (zamítavý nález publikován pod č. [419/2006 Sb.](#), N 92/41 SbNU 173), použil Ústavní soud jako kritérium svých úvah "objektivní a rozumné ospravedlnění" takovéto úpravy. Uvedl, že "...výkladem ustanovení [§ 133a odst. 2](#) o. s. ř. dle názoru Ústavního soudu nelze dovodit, že osobě, která se při nákupu služeb cítila být rasově diskriminována, stačí pouze tvrdit, že došlo k diskriminačnímu jednání. Tato osoba v soudním řízení musí nejen tvrdit, ale i prokázat, že s ní nebylo zacházeno obvyklým, tedy neznevýhodňujícím způsobem. Neprokáže-li toto tvrzení, nemůže v řízení uspět. Dále pak musí tvrdit, že znevýhodňující zacházení bylo motivováno diskriminací na základě rasového nebo etnického původu. Tuto motivaci ovšem prokazovat nemusí, ta se v případě důkazu odlišného zacházení předpokládá, je však vyvratitelná, prokáže-li se (dokazováním) opak. Ostatně požadavek, aby strana žalující musela prokazovat, že byla diskriminována právě a výlučně pro svůj rasový (etnický) původ, a nikoli z důvodu jiného, je zcela zjevně nesplnitelný, neboť prokázat motivaci (pohnutku) žalované strany je z povahy věci vyloučeno".

V této souvislosti je na místě si ujasnit, co se rozumí diskriminací. Původní význam latinského slovesa "discriminare" je rozlišovat. V právu je ovšem zcela běžné, že se rozlišuje mezi různými subjekty práv, a proto ne každé rozlišení je automaticky diskriminací ve smyslu, jaké tomuto pojmu přisuzuje současné právo. Jestliže, jak bylo vyloženo shora, ústavní zásadu rovnosti nelze chápat absolutně jako abstraktní kategorii ale jako rovnosti relativní, pak za diskriminaci nelze považovat jakýkoliv rozdíl v právech a povinnostech různých subjektů práva, ale pouze rozdíly neodůvodněné.

Právní úprava nezná definici přímé ani nepřímé diskriminace. Vymezení těchto pojmů je úkolem právní nauky a rozhodovací činnosti soudů. V publikaci "Rovnost a diskriminace" autorů Bobek, Boučková, Kühn nakladatelství C.H.Beck, Praha 2007 chápou přímou diskriminaci ve vztahu k právní normě jako "vyčlenění jednotlivce v porovnání se srovnatelnou skupinou, které je k tíži danému jednotlivci nebo skupině (ať již uložením dodatečného břemene v porovnání se srovnatelnou skupinou nebo odepřením dobra poskytnutého skupině jiné) a které není možné s ohledem na právně stanovenou metodologii ospravedlnit". Nepřímo diskriminací tak, že určitá obecná právní úprava, která formálně neobsahuje žádnou zakázanou diskriminační klasifikaci, ve skutečnosti vyvolává diskriminaci při své aplikaci.

Zákonodárci z takto vyjádřeného pohledu doktríny nelze nic vytknout; v oblasti pracovněprávních vztahů byla a je zakázána diskriminace přímá i nepřímá, mimo jiné i z důvodů věku. V souzeném případě to bylo explicitně vyjádřeno v ustanovení [§ 1 odst. 4](#) zákoníku práce takto: "V pracovněprávních vztazích je zakázána přímá i nepřímá 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 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 nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci".

Díky ustanovení je jasná a neměla by vyvolávat výkladové obtíže. Vztáženo na nyní posuzovanou věc je obsahem (a smyslem) citovaného ustanovení zabránit tomu, aby se věk zaměstnance stal kritériem pro ukončení jeho pracovního poměru.

Ústavní soud nehodlá a ani nemůže vyslovit obecně platný závěr, kdy je postup zaměstnavatele ukončujícího svému zaměstnanci pracovní poměr výpovědí z organizačních důvodů diskriminační. To pochopitelně záleží na okolnostech daného případu. S ohledem na své, shora vymezené postavení garanta ústavnosti, který není součástí soustavy obecných soudů, Ústavní soud nemůže ani učinit jednoznačný závěr o (ne)diskriminaci stěžovatele v tomto konkrétním posuzovaném případě. Úkolem Ústavního soudu je však posoudit zda se obecné soudy s námitkou stěžovatele ohledně diskriminačního jednání řádným způsobem vypořádaly, a nezasáhly tak do práva zaručeného [čl. 36 odst. 1](#) Listiny, jakož i [čl. 1](#) a [čl. 3 odst. 1](#) Listiny.

Stěžovatel v řízení před obecnými soudy, jakož i nyní v ústavní stížnosti mimo jiné namítá, že k ukončení jeho pracovního poměru došlo v rozporu se zákonem, neboť skutečným důvodem k tomu byl jeho věk.

Podle článku 36 odst. 1 Listiny se každý může domáhat stanoveným postupem svého práva u nezávislého a nestranného soudu a ve stanovených případech u jiného orgánu. Hovoří-li Listina o "stanoveném postupu", míní tím postup podle pravidel obsažených v procesních předpisech. Z tohoto pohledu je pro posuzovanou věc zásadní otázka interpretace ustanovení [§ 133a odst. 1](#) občanského soudního řádu obecnými soudy. Podle daného skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace, má soud ve věcech pracovních za prokázáno, pokud v řízení nevyšel najevo opak. Osoba, která o sobě tvrdí, že byla diskriminována musí v soudním řízení tvrdit a prokázat, že s ní nebylo zacházeno obvyklým, tedy neznevýhodňujícím způsobem. Neprokáže-li toto tvrzení, nemůže v řízení uspět. Dále pak musí tvrdit, že znevýhodňující zacházení bylo motivováno diskriminací na základě některého právně relevantního důvodu. Tuto motivaci pak již prokazovat nemusí. Ustanovení [§ 133a odst. 1](#) o. s. ř. tedy neznamená, že žalující strana může rezignovat na svou obecnou úkazní povinnost. K procesnímu úspěchu žalobce nestačí pouhé jeho přesvědčení o tom, že byl diskriminován, ale je nutno tvrzené skutečnosti doložit tak, aby z nich nerovné zacházení opravdu vyplývalo. Jen v takovém případě nastupuje povinnost soudů vycházet do doby, než vyjde najevo opak, z domněnky, že zacházení bylo znevýhodňující. Opak vyjde najevo tehdy, jestliže druhý účastník prokáže rovné zacházení se všemi zaměstnanci, respektive s těmi, jichž se tvrzená diskriminace týká.

Stěžovatel v dané věci nerovné zacházení tvrdil. Diskriminaci své věkové kategorie dával do souvislosti s nástupem p. Martina Jahna, jako nového místopředsedy vlády, do funkce k vedlejšímu účastníku. 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 řízeném jmenovaným místopředsedou vlády; zde byli nadbytečnými shledáni v naprosté většině - z 80% - zaměstnanci starší 50 let, a naopak byli přijati z 93% zaměstnanci mladší 28 let. Svě přesvědčení stěžovatel dále podpíral tvrzením, že měl dostatečnou kvalifikaci pro to, aby byl vedlejším účastníkem na úseku místopředsedy Martina Jahna dále zaměstnáván.

Jak bylo uvedeno, pro závěr obecných soudů vedoucí k zamítnutí žaloby byla rozhodující zjištění, že žalobce v době obdržení výpovědi pro nadbytečnost nespĺňoval kvalifikační požadavky stanovené vedlejším účastníkem pro volná místa, dále že ve vztahu ke zvolenému kritériu pro odchod zaměstnanců, jímž byla zejména doba působení v příslušném organizačním útvaru, stěžovatel ani netvrdil, že by z útvaru, v němž pracoval, nebyl propuštěn některý ze zaměstnanců s kratší dobou působnosti, než byla jeho, a konečně že organizační změny prováděné vedlejším účastníkem měly prakticky rovnoměrný účinek na všechny věkové skupiny zaměstnanců.

Ústavní soud konstatuje, že posuzovaný případ s přihlédnutím ke všem okolnostem nepochybně aplikaci [§ 133a odst. 1](#) občanského soudního řádu vyžadoval; žalobce (stěžovatel) nerovné zacházení tvrdil a doložil je způsobem, z něhož prima facie vyplývalo, přesto však vedlejší účastník ovšem následně u obecných soudů uspěl s důkazem opaku, ale k jejich přístupu má Ústavní soud zásadní výhrady.

Za klíčový ukazatel přípustného či nepřípustného zacházení se stěžovatelem považuje Ústavní soud statistiku přijatých a propuštěných zaměstnanců v závislosti na jejich věku. Stěžovateli je přitom nutno dát za pravdu v tom, že relevantními údaji mohou být jen ty, které se týkají úseku, na němž pracoval. Dle Ústavního soudu je podstatné při hodnocení diskriminačního přístupu vycházet z údajů vztahujících se jen k této organizační části vedlejšího účastníka, neboť jen zde vykonával faktickou personální pravomoc místopředseda vlády Martin Jahn. A s jeho osobou a vedením byly zkoumané personální změny spojovány, on byl jejich společným jmenovatelem. Tvrzenou diskriminaci z důvodu věku nelze vyvracet celkovou statistikou věkové struktury všech zaměstnanců vedlejšího účastníka, neboť v rámci celého úřadu se vzhledem k poměru jejich počtu zcela logicky stanou do očí bijící čísla zcela přirozenými, když - a v tom je nutno samozřejmě s obecnými soudy souhlasit - nelze v rámci provádění organizační změny reálně dosáhnout absolutní vyváženosti věkové struktury zaměstnanců. Jistě, vypovídací hodnotu předmětné statistiky úzce vázané na úsek pod Martinem Jahnem by eliminovalo, pokud by počet jeho zaměstnanců, resp. počet těch, kterých by se dotkla organizační změna, byl příliš nízký. Tak tomu ale nebylo a stěžovatelem uvedené údaje jsou dostačující k tomu, aby podporovaly tvrzení o zřejmé snaze dosáhnout generační obměny příslušného pracoviště. Zde je podle názoru Ústavního soudu nebezpečí, že tato obměna bude vedena podle diskriminačních kritérií, reálně a dokonce velmi pravděpodobně. Již samo o sobě toto zjištění činí postup vedlejšího účastníka vůči stěžovateli problematickým a v rozporu se silícím trendem, který Ústavní soud podporuje, podle něhož hraje věk v pracovněprávních vztazích svou roli jen tehdy, je-li to motivováno potřebou ochrany zaměstnance či třetích osob.

Je samozřejmě, že záleží především na úvaze zaměstnavatele, jakým způsobem hodlá zajistit plnění svých úkolů a jaký tým pracovníků za tím účelem sestaví; i pro organizační složky státu zde přiměřeně platí to, co ve vztahu k zaměstnavatelům - podnikatelům již Ústavní soud konstatoval, totiž že volnost ve vytváření potřebného pracovního kolektivu za

účelem podnikání vyplývá z Listinou garantovaného práva svobodně podnikat (viz sp. zn. [III. ÚS 547/98](#), 30/14 SbNU 295). 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. Provádět organizační změny je jistě přirozené a nutné, ovšem tato svoboda zaměstnavatele nutně podléhá korektivě v podobě zákazu rozlišovat osoby, jichž se změny dotknou, podle nepřijatelných kritérií zapovězených Listinou. V tomto smyslu je nutno usměrnit úvahu obecných soudů, že je věcí zaměstnavatele, které zaměstnance v případě organizačních změn vybere jako nadbytečné. Naopak, obzvláště ve světle stěžovatelem předložené statistiky bylo žádoucí pozorně zkoumat, zda jako kritérium pro výběr nadbytečných nebyl skrytě zvolen jejich věk (eventuálně snad jiný znak, který byl zákoníkem práce vyloučen).

Řešení mohlo pomoci řádné přezkoumání stěžovatelova argumentu, že přes formální zrušení jeho pracovní pozice zůstala u vedlejšího účastníka její náplň reálně zachována, jen byla pro její výkon stanovena nová kvalifikační kritéria. Obecné soudy se v tomto ohledu 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 vedlejšího účastníka, 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.

Podle názoru Ústavního soudu ve fázi řízení, kde se již vede dokazování opaku, musí obecný soud mimo jiné posoudit i to, zda nově stanovená kritéria pro zastávání určité pozice, z níž je dáována výpověď, nebyla vytvořena účelově. Vytvořením umělých požadavků a kritérií nelze legitimovat rozlišování zaměstnanců v pracovněprávních vztazích dle jinak zakázaných parametrů. To by z "antidiskriminačních" norem činilo prázdná ustanovení bez šance vynutit jejich splnění. Těžko lze totiž reálně předpokládat, že v praxi někdy zaměstnavatel otevřeně zdůvodní učinění pracovněprávního úkonu například právě věkem zaměstnance.

IV.

Postupem obecných soudů, jímž nebylo ve vztahu k tvrzením stěžovatele provedeno řádné dokazování k okolnostem, za nichž prováděl vedlejší účastník 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 garantované [čl. 36 odst. 1](#) Listiny, a tím neposkytly dostatečnou ochranu jeho základnímu právu na rovné, nediskriminační zacházení ve smyslu [čl. 1](#) a [čl. 3 odst. 1](#) Listiny.

Na základě výše vyloženého rozhodl Ústavní soud podle [§ 82 odst. 1](#) a [3 písm. a\)](#) zákona č. [182/1993 Sb.](#), o Ústavním soudu, ve znění pozdějších předpisů, tak, jak je uvedeno ve výroku.

Poučení: Proti nálezu Ústavního soudu se nelze odvolat.

V Brně dne 30. dubna 2009

Stanislav Balík

předseda senátu