



## Diferenciace výše odstupného

(Rozsudek Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 68/2020, ze dne 18. května 2020)

Nejvyšší soud se v předmětném sporu zabýval otázkou rozdílné výše odstupného zaměstnanců v závislosti na způsobu rozvázání pracovního poměru.

Přestože zaměstnanec (žalobce) v daném případě požadoval ukončení pracovního poměru pro nadbytečnost dohodou, zaměstnavatel (žalovaný) s ním ukončil pracovní poměr výpovědí. Kdyby došlo k ukončení dohodou, žalobci by na základě kolektivní smlouvy náleželo odstupné ve výši 5,5 násobku průměrného měsíčního výdělku, kdežto při ukončení poměru výpovědí mu ze zákona náleželo odstupné pouze ve výši 3 násobku průměrného měsíčního výdělku. Na základě výše uvedeného tedy docházelo k vyplácení rozdílného odstupného v závislosti na způsobu ukončení pracovního poměru, v čemž žalobce spatřoval diskriminaci zaměstnanců zaměstnavatelem.

Žalovaný namítal, že k diskriminaci nedošlo a argumentoval tím, že výpověď upřednostnil z toho důvodu, že odstupné představuje nástroj na překlenutí složité finanční situace po ukončení pracovního poměru. Na základě toho dohodou ukončoval pracovní poměry pouze se zaměstnanci, kteří působili na nižších pracovních pozicích než žalobce a jejichž příjmy byly podstatně nižší než příjmy žalobce. Žalovaný rovněž poukázal na skutečnost, že mu z kolektivní smlouvy nevyplývá povinnost ukončit pracovní poměr přednostně dohodou.

Nejvyšší soud ČR v rámci dovolání dospěl k závěru, že pokud v případě skončení pracovního poměru ze zákona existuje volba v jednání účastníků, nelze její využití považovat za diskriminační či nerovné. Rovněž uvedl, že hlavní hodnotou chráněnou soukromým právem je smluvní svoboda a žalovanému proto nemůže být upírané právo volby, které mu přísluší ze zákona.