

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Tereza Plačková

Věková diskriminace v pracovním právu

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Jakub Tomšej, Ph.D.

Katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 23. 11. 2019

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 163 748 znaků včetně mezer.

Tereza Plačková

V Bohumíně dne 23. 11. 2019

Poděkování

Tímto děkuji vedoucímu své diplomové práce JUDr. Jakobovi Tomšejovi, Ph.D., za velmi vstřícný přístup a hodnotné připomínky a rady při psaní této práce. Dále děkuji své rodině a nejbližším za podporu během celého studia.

Obsah

Úvod	7
1. Základní pojmy	9
1.1. Pracovní právo	9
1.2. Rovnost a rovné zacházení	10
1.2.1. Rovnost	10
1.2.2. Rovné zacházení	11
1.3. Diskriminace	12
1.3.1. Negativní diskriminace	13
1.3.1.1. Přímá diskriminace	14
1.3.1.2. Nepřímá diskriminace	15
1.3.2. Pozitivní diskriminace	15
1.3.3. Další pojmy související s diskriminací	16
1.3.3.1. Obtěžování a sexuální obtěžování	16
1.3.3.2. Pronásledování	16
1.3.3.3. Pokyn a navádění k diskriminaci	16
1.3.4. Vícenásobná diskriminace	17
1.3.5. Věková diskriminace (ageismus)	18
2. Právní úprava zákazu věkové diskriminace	21
2.1. Zákaz věkové diskriminace v mezinárodním právu	21
2.1.1. Organizace spojených národů	21
2.1.2. Mezinárodní organizace práce	22
2.1.3. Rada Evropy	23
2.2. Zákaz věkové diskriminace v právu Evropské unie	25

2.2.1.	Zákaz věkové diskriminace v primárním právu Evropské unie	25
2.2.2.	Zákaz věkové diskriminace v sekundárním právu Evropské unie	26
2.3.	Zákaz věkové diskriminace v České republice	29
2.3.1.	Zákaz věkové diskriminace na ústavní úrovni	29
2.3.2.	Zákonná úprava zákazu věkové diskriminace	30
2.3.2.1.	Zákoník práce	30
2.3.2.2.	Antidiskriminační zákon	31
2.3.2.3.	Zákon o zaměstnanosti	34
2.3.2.4.	Zákon o vojácích z povolání	35
2.3.2.5.	Zákon o službě příslušníků bezpečnostních sborů	36
2.3.3.	Právní prostředky ochrany před diskriminací v České republice	36
3.	Judikatura Soudního dvora Evropské unie v oblasti věkové diskriminace	40
3.1.	Právní rámec	42
3.2.	Působnost Směrnice 2000/78/ES	44
3.2.1.	Osobní působnost	45
3.2.2.	Věcná působnost	47
3.3.	Rozdílné zacházení na základě věku	49
3.3.1.	Přímá a nepřímá věková diskriminace	49
3.3.2.	Vícenásobná diskriminace v judikatuře Soudního dvora Evropské unie	50
3.4.	Výjimky ze zákazu rozdílného zacházení na základě věku	54
3.4.1.	Výjimka ze zákazu věkové diskriminace dle článku 2 odstavce 5 Směrnice	54
3.4.2.	Výjimka ze zákazu věkové diskriminace dle článku 4 odstavce 1 Směrnice	55
3.4.3.	Výjimka ze zákazu věkové diskriminace dle článku 6 odstavce 1 Směrnice	56
4.	Judikatura českých soudů v oblasti věkové diskriminace	61
4.1.	Judikatura Ústavního soudu v oblasti věkové diskriminace	61

4.2. Judikatura obecných soudů v oblasti věkové diskriminace	63
4.2.1. Judikatura Nejvyššího soudu	63
4.2.2. Judikatura nižších soudů	65
Závěr	67
Seznam použitých zdrojů.....	70
Příloha – Seznam rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie věnujících se věkové diskriminaci v oblasti pracovního práva	77
Věková diskriminace v pracovním právu, abstrakt v českém jazyce a 3 klíčová slova v českém jazyce.....	79
Age Discrimination in Labour Law, abstrakt v anglickém jazyce a 3 klíčová slova v anglickém jazyce	80

Úvod

Právní úprava věkové diskriminace v pracovním právu je relativně novou oblastí právní úpravy, tato novost a aktuálnost ji přitom činí tématem velmi zajímavým. S ohledem na měnící se demografické složení globální i evropské populace, jež nepochybně značně ovlivní také strukturu pracovního trhu,¹ lze očekávat, že význam právní úpravy zákazu diskriminace z důvodu věku v pracovním právu v budoucnu dále poroste.

Diskriminace z důvodu věku se od jiných diskriminačních důvodů odlišuje specifikem, že příslušnost k jednotlivým skupinám se mění s ohledem na plynutí času. Z osoby diskriminující se tak na základě stejného diskriminačního důvodu časem může stát osoba diskriminovaná. Naproti tomu pohlaví či rasa jsou v absolutní většině případů neměnnými identitami, jež člověka provází po celý život. Stárnutí a dosahování vysokého věku se navíc díky pokrokům technologie a medicíny dotýká čím dál tím většího počtu lidí. I přesto se však stále vyskytují předsudky, stereotypy a diskriminační jednání vůči určitým věkovým skupinám, zejména vůči osobám starším. V politických debatách, médiích i v akademické literatuře je tak věnována pozornost zejména otázce stárnoucí populace a ochraně starších zaměstnanců. Je však potřeba nezapomínat, že s věkovou diskriminací se na pracovním trhu mohou setkat také například čerství absolventi a mladí lidé obecně. Diskriminační vůči osobám nižšího věku může být třeba stanovení věkových hranic pro zvýšení pracovní odměny. Věkovou diskriminací tak nelze rozumět pouze diskriminaci, s níž se setkávají starší zaměstnanci či starší uchazeči o zaměstnání.

Téma věkové diskriminace v pracovním právu je značně široké a jeho jednotlivé aspekty by mohly být samostatným předmětem diplomové práce. Rozhodla jsem se proto zaměřit zejména na rozhodovací praxi Soudního dvora Evropské unie (dále jen „Soudní dvůr EU“), neboť rozhodnutí Soudního dvora EU mají zásadní význam pro aplikaci evropského práva i práva národního v jednotlivých členských státech.

Cílem této práce je zmapovat právní úpravu zákazu věkové diskriminace v pracovním právu a analyzovat promítnutí zákazu diskriminace z důvodu věku v pracovním právu v rozhodovací praxi Soudního dvora EU. Jak se vyvíjelo rozhodování Soudního dvora EU o této problematice v průběhu času? Lze v judikatuře rozpoznat určitý převládající trend? Bere Soudní dvůr EU v potaz intersekcí diskriminace z důvodu věku s jinými diskriminačními důvody? Následně se také

¹ DORON, Israel a Nena GEORGANTZI. *Ageing, ageism and the law: European perspectives on the rights of older persons*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing, 2018. Elgar studies in law and society. 206 s. ISBN 978-1-78897-210-9. S. 2.

pro úplnost podívám na rozhodovací praxi českých soudů a pokusím se zhodnotit, zda poskytují obětem věkové diskriminace potřebnou ochranu.

Rozhodovací praxe soudů hraje v případech věkové diskriminace klíčovou roli, neboť právní úprava sama o sobě nemusí nutně zajišťovat účinnou ochranu obětí diskriminace. V praxi jsou to právě soudy, jež uvádí zákonnou úpravu v život. Antidiskriminační právo je odvětvím práva, v němž soudům náleží nesnadná úloha rozpoznat v konkrétním případě relevantní diskriminační důvod, popřípadě důvody, neboť diskriminační důvody se často prolínají, a dále posoudit, zda měl žalovaný úmysl diskriminovat. Toto vnitřní, subjektivní kritérium, je již ze své podstaty ve značném množství případů obtížně prokazatelné, a to i při uplatnění institutu sdíleného důkazního břemene.

Tato diplomová práce je členěna do čtyř částí, které se pro přehlednost dále dělí na kapitoly a podkapitoly, případně na body.

V první části této práce se zaměřím na definici relevantních pojmů a institutů, jejichž vymezení je zásadní pro následný rozbor dané problematiky. Mezi tyto pojmy patří pojem pracovní právo, rovnost, rovné zacházení, diskriminace (přímá a nepřímá), vícenásobná diskriminace, věková diskriminace a ageismus.

V druhé části se pokusím stručně shrnout platnou právní úpravu zákazu diskriminace z důvodu věku v pracovním právu. V této části se budu věnovat mezinárodním standardům, evropské úpravě i platnému právu v České republice. Účelem této části není vyčerpávajícím způsobem popsat platnou právní úpravu, ale spíše obecně zmapovat současné právní prostředí, z něž bude vycházet následná analýza rozhodnutí.

Ve třetí části se budu následně věnovat analýze relevantních rozhodnutí Soudního dvora EU. Mým cílem bude zejména zhodnotit vývoj v judikatuře v průběhu času a identifikovat klíčová rozhodnutí a otázky, jež mají v oblasti věkové diskriminace v pracovním právu zásadní význam.

Čtvrtá a poslední část bude věnována judikatuře českých soudů v oblasti diskriminace z důvodu věku v pracovním právu. Cílem této části není rozhodovací praxi českých soudů podrobně analyzovat, ale spíše po hlubším rozboru evropské judikatury také nastínit, jak se k tématu věkové diskriminace v pracovním právu staví judikatura česká.

V závěru se pak pokusím svá zjištění shrnout a zhodnotit a odpovědět na otázky, které byly v tomto úvodu položeny.

1. Základní pojmy

Tato část je věnována identifikaci a vymezení relevantních pojmů, s nimiž bude dále pracováno napříč touto diplomovou prací. Vzhledem ke skutečnosti, že i v odborné literatuře se lze setkat s různou definicí či zaměřováním některých z níže uvedených pojmů a také proto, že jde o pojmy, jež se s postupem doby vyvíjí, je jejich vymezení zde důležité z důvodu sjednocení terminologie a zajištění pojmové jednotnosti práce.

1.1. Pracovní právo

Pracovní právo lze definovat jako právní odvětví, respektive soubor právních norem, jenž upravuje vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Tyto vztahy se nazývají vztahy pracovněprávními.

Účelem pracovního práva je zejména vyrovnávání nerovnosti v postavení zaměstnance a zaměstnavatele, kdy zaměstnanec je převážně v pracovněprávním vztahu stranou ve slabším postavení, což vyplývá ze skutečnosti, že zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonává závislou práci a je mu organizačně podřízen.² Pracovní právo tedy plní takzvanou ochrannou funkci. Pracovní právo však plní také funkci organizační, neboť dává zaměstnavateli k dispozici nástroje, pomocí nichž organizuje a řídí výkon práce svých zaměstnanců.³

Pracovní právo můžeme rozdělit do tří oblastí, jimiž jsou individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a oblast zaměstnanosti.

Pokud jde o postavení pracovního práva v právním řádu obecně, jedná se o postavení značně specifické. Lze v něm najít množství veřejnoprávních prvků, dle teorie je však i přes svou ochrannou funkci, jež výrazně omezuje autonomii vůle a smluvní volnost stran, řazeno do práva soukromého. Výjimkou je úprava v oblasti zaměstnanosti, která je upravena normami veřejného práva.⁴

Právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací je v České republice zakotveno na ústavní úrovni, v článku 26 odstavci 3 Listiny základních práv a svobod.

Základním právním předpisem individuálního pracovního práva je v českém právním řádu zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění (dále jen „zákoník práce“). Je nutné

² Definice závislé práce v § 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

³ HŮRKA, Petr, *Pracovní právo*. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice. 575 s. ISBN 978-80-7380-540-1. S. 19.

⁴ Tamtéž, s. 25.

zmínit vztah zákoníku práce a zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „občanský zákoník“). Tento vztah je zakotven v § 4 zákoníku práce, jenž stanoví, že nelze-li použít zákoník práce, použije se občanský zákoník, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů. Jde tedy o vztah subsidiarity. Ustanovení § 4 zákoníku práce původně zakotvovalo princip delegace, což ale dle Ústavního soudu odporovalo zásadám právního státu, a Ústavní soud proto § 4 zákoníku práce v roce 2008 svým nálezením zrušil.⁵

Základním pramenem práva v oblasti kolektivního pracovního práva je zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění.

Pokud jde o oblast zaměstnanosti, je těžištěm právní úpravy zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

1.2. Rovnost a rovné zacházení

Rovnost a rovné zacházení lze zařadit mezi základní právní zásady, což jsou normativní pravidla či principy, ze kterých právní řád vychází a na nichž je postaven. Funkce základních zásad je jak interpretační, tak aplikační a mají také velký význam při tvorbě právních předpisů.

1.2.1. Rovnost

Rovnost je jednou ze základních hodnot, která proniká právním řádem jako celkem i jeho jednotlivými odvětvími.

Filozofické a morální úvahy o rovnosti nalezneme již v antickém Řecku. V moderní evropské historii se pak s rovností jako vůdčí ideou v právu setkáváme poprvé v 18. století ve Francii. Velký význam mělo její výslovné zachycení v článku 1 Deklarace práv člověka a občana z roku 1789. Šlo o první zakotvení principu, dle kterého se všichni lidé již ze své podstaty rodí rovní v právech, což bylo zásadním krokem k odmítnutí otroctví a poddanství.⁶

Pokud bychom se pokusili rovnost definovat, zjistíme, že se jedná o hodnotu velmi abstraktní, jejíž pojetí se s vývojem společnosti mění a na niž lze pohlížet z různých úhlů pohledu. Jedním z možných dělení je dělení na rovnost formální, rovnost materiální, rovnost příležitostí a rovnost výsledků.⁷

⁵ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. 3. 2008, č. 116/2008 Sb.

⁶ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. 230 s. ISBN 978-80-7380-277-6. S. 41-42.

⁷ BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN. *Rovnost a diskriminace*. Praha: Beck, 2007. Beckova edice ABC. XLVIII, 471 s. ISBN 978-80-7179-584-1. S. 10.

Formální rovností, respektive rovností ve formálním smyslu, lze rozumět situaci, kdy je stejně zacházeno „*s formálně stejnými subjekty ve formálně stejných situacích*“.⁸ Zásadní tedy je, jaká je situace dle práva (de iure), dopady aplikace práva v praxi se formální rovnost nezabývá. Zjednodušeně tedy jde o princip „všem stejně“, bez ohledu na osobní poměry jednotlivce. Jedná se o z historického hlediska nejstarší pojetí rovnosti.

Materiální rovnost se od rovnosti formální odlišuje tím, že nejde pouze o rovnost de iure, ale zabývá se i de facto dopady práva na konkrétní situaci. Může jít například o dopady sociální, ekonomické nebo zdravotní. Materiální rovnost bere v potaz skutečnost, že striktní uplatňování rovného zacházení de iure bez zohlednění specifík konkrétního případu může vést k vytvoření faktické nerovnosti a tím pádem situace v rozporu s požadavkem spravedlnosti.

Třetí kategorií je rovnost příležitostí, jež je někdy také nazývána rovností přístupu. Pojetí rovnosti ve smyslu rovnosti příležitostí vychází z teze, že rovnosti nelze dosáhnout bez určitého aktivního vyrovnávání fakticky nerovných podmínek, v nichž se různí jednotlivci ve společnosti nachází. Podstatou je odstraňování překážek, které nespravedlivě znevýhodňují určité skupiny osob.

Rovnost výsledků klade důraz, jak plyne již z jejího názvu, na dosahování rovných výsledků. Hlavním kritériem tedy není rovné zacházení, ale spravedlivé rozdělování statků a konečných výhod mezi jednotlivce či skupiny. Rovnost výsledků je často spjata s uplatněním pozitivních opatření, znevýhodnění však mohou být za účelem dosažení rovných výsledku napravena i jinak.

1.2.2. Rovné zacházení

Zásada rovného zacházení je úzce spjata se zásadou rovnosti a lze ji charakterizovat jako „*pozitivní vyjádření zákazu diskriminace*“.⁹

V pracovním právu je jednou ze základních zásad. Podstatou zásady rovného zacházení je povinnost zaměstnavatele zacházet stejně se všemi zaměstnanci, jakož i s uchazeči o zaměstnání. Uplatní se jak v individuálních, tak kolektivních pracovněprávních vztazích.

⁸ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. 230 s. ISBN 978-80-7380-277-6. S. 42.

⁹ Tamtéž, s. 47.

Pracovní právo v určitých situacích připouští výjimky ze zásady rovného zacházení. Musí však jít o případy zákonem přímo dovolené, či situace, kdy je odlišné zacházení ospravedlnitelné existencí věcného důvodu, jenž spočívá v povaze předmětné práce.¹⁰

Význam zásady reflektuje jak mezinárodní a evropské právo, tak i právní řád České republiky. V rámci práva Evropské unie (dále jen „EU“) je považována za základní zásadu EU a základní právo občanů EU.¹¹ V České republice je v pracovním právu výslovně zakotvena v části IV zákoníku práce, nazvané „Rovné zacházení a zákaz diskriminace“. Rovnému zacházení se pak konkrétně věnuje § 16 odst. 1 zákoníku práce.¹² Zásada rovnosti v odměňování je také samostatně upravena v § 110 zákoníku práce. Právní úpravě zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace z důvodu věku v pracovním právu se bude podrobněji věnovat část druhá této práce.

1.3. Diskriminace

Lidská společnost se již ze své podstaty vyznačuje rozmanitostí. To je způsobeno individualitou každého jednotlivce i specifickostí jednotlivých skupin, v nichž se osoby ve společnosti shromažďují, například z důvodů geografických, biologických, ekonomických nebo sociálních. Tato rozmanitost však může být zdrojem znevýhodňování určitých osob či skupin, aniž by pro to byl legitimní důvod.

Stejně jako pojem rovnost podléhá i pojetí pojmu diskriminace v průběhu historie značnému vývoji. V minulosti pojem diskriminace, jenž pochází z latinského slova *discriminare*,¹³ tedy rozlišovat, neměl nutně negativní konotace, jako je tomu dnes.

Přestože ani pojem diskriminace nemá jednu univerzálně uznávanou definici, v současnosti převládá názor, že ne každé rozlišování nutně naplňuje znaky diskriminace. Pojmem diskriminace se rozumí *“rozlišování nějakým způsobem negativní, rozlišení zatěžující určitou*

¹⁰ HŮRKA, Petr, *Pracovní právo*. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice. 575 s. ISBN 978-80-7380-540-1. S. 36.

¹¹ PETRÍKOVÁ, Lucia. *Zákaz diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch z dôvodu veku*. Praha: Leges, 2018. 119 s. ISBN 978-80-7502-305-6. S. 37.

¹² „Zaměstnavatelé jsou 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.“ § 16 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

¹³ VRÁNEK, Čestmír. *Latinsko-český slovník*. 2., dopl. vyd. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1957. 483 s. Střední slovníky jednostranné. S. 143.

*skupinu osob, ať již s ohledem na zakázané kritérium nebo s ohledem na způsob, jakým je tohoto rozlišování dosahováno nebo jak je v praxi realizováno”.*¹⁴

V užití definici zmíněná zakázaná kritéria jsou také označována jako diskriminační znaky či diskriminační důvody. Jde o určité charakteristické znaky, na jejichž základě může docházet k rozdílnému, znevýhodňujícímu zacházení a jež jsou jako důvod pro odlišné zacházení obecně zakázané. Výčet těchto zakázaných kritérií v právních instrumentech bývá zpravidla demonstrativní a jedná se zejména o rasu, barvu pleti, etnický původ, pohlaví, jazyk, náboženství, politické názory, národnost, příslušnost k určité sociální skupině, majetkové poměry, sociální původ a (pro tuto práci klíčový) věk.

Vyjádření zákazu diskriminace nalezneme na mezinárodní úrovni v celé řadě globálních i regionálních lidskoprávních dokumentů, jako je například Všeobecná deklarace lidských práv, Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, Africká charta lidských práv a práv národů a Arabská charta lidských práv. Na základě toho lze říct, že se jedná o princip skutečně univerzální. Můžeme se přitom setkat s odlišnými přístupy. Zatímco některé mezinárodní dokumenty obsahují obecný zákaz diskriminace, jiné se omezují jen na zákaz diskriminace z konkrétních diskriminačních důvodů nebo jen na zákaz diskriminace v rozsahu nutném pro zajištění rovného přístupu k základním právům a svobodám.¹⁵

Přestože diskriminace je v současnosti obecně chápána jako jev negativní, můžeme se setkat s dělením diskriminace na diskriminaci negativní a diskriminaci pozitivní. Negativní diskriminaci je pak možno dále rozdělit na diskriminaci přímou a nepřímou.¹⁶

1.3.1. Negativní diskriminace

Negativní diskriminace je jev, kdy s osobami či skupinami osob ve srovnatelném postavení je nakládáno odlišně, a to bez spravedlivého důvodu. Dochází tedy k bezdůvodnému znevýhodňování diskriminované skupiny či osoby. Jedná se o jev společensky nežádoucí, který

¹⁴ BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN. *Rovnost a diskriminace*. Praha: Beck, 2007. Beckova edice ABC. XLVIII, 471 s. ISBN 978-80-7179-584-1. S. 38.

¹⁵ SMITH, Rhona K. M. *Textbook on international human rights*. Seventh edition. Oxford, United Kingdom: Oxford University Press, 2016. XXIX, 416 s. ISBN 978-0-19-874621-8. S. 192.

¹⁶ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. 230 s. ISBN 978-80-7380-277-6. S. 49. K třídění diskriminace taktéž BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN. *Rovnost a diskriminace*. Praha: Beck, 2007. Beckova edice ABC. XLVIII, 471 s. ISBN 978-80-7179-584-1. S. 43 a násl.

je proto právem zakázán. Může jít buď o znevýhodnění nepřiměřené okolnostem nebo o znevýhodňování zcela bez rozumného a ospravedlnitelného důvodu.

1.3.1.1. Přímá diskriminace

Přímou diskriminací se rozumí situace, kdy je s konkrétní osobou zacházeno způsobem, jež je méně příznivý, než kdyby na jejím místě byla jiná osoba ve srovnatelném postavení, a to na základě určitého zakázaného kritéria.

Definici nalezneme v českém právním řádu v ustanovení § 2 odst. 3 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (dále jen „antidiskriminační zákon“ nebo „AntiDZ“), v platném znění, který přímou diskriminací rozumí *„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“*. Je nutno také podotknout, že diskriminační důvod nemusí být skutečně naplněn, ale postačí, pokud se ten, kdo se diskriminačního jednání dopustil, domnívá, že byl naplněn.¹⁷

Aby bylo možné určit, zda se jedná o přímou diskriminaci, je nezbytné nejprve stanovit, zda se jedná o osoby nebo skupiny ve srovnatelném postavení. K tomu je třeba zvolit vhodný komparátor, tedy určit, s čím je třeba konkrétní případ porovnávat.¹⁸ Mohou přitom nastat situace, kdy komparátor nalézt nelze nebo jich naopak existuje větší množství. Vypořádání se s problémem srovnatelnosti tak může být úkolem značně obtížným.

¹⁷ Viz ustanovení § 2 odst. 5 antidiskriminačního zákona, v platném znění.

¹⁸ BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN. *Rovnost a diskriminace*. Praha: Beck, 2007. Beckova edice ABC. XLVIII, 471 s. ISBN 978-80-7179-584-1. S. 12 a násl.

1.3.1.2 Nepřímá diskriminace

Zaměříme-li se nyní na definování nepřímé diskriminace, je nutné konstatovat, že v porovnání s diskriminací přímou jde o formu podstatně obtížněji rozpoznatelnou. Koncepce nepřímé diskriminace je založena na myšlence, že určitá na první pohled nediskriminační právní úprava v důsledku své aplikace v praxi vyvolává diskriminační následky a tyto následky jsou způsobeny právě formulací předmětné normy.

Definici v České republice opět nalezneme v antidiskriminačním zákoně, tentokrát v ustanovení § 3 odst. 1, jenž stanoví: „*Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 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.*”

Z výše uvedené definice vyplývá, že právo připouští u nepřímé diskriminace ze zákazu určité výjimky a stanovuje podmínky, za jejichž dodržení se o diskriminaci nejedná, i když dojde k vyvolání nerovnosti. Konkrétně musí být vyvolané znevýhodnění odůvodněno sledováním legitimního cíle a zároveň musí být prostředky zvolené k dosažení tohoto cíle přiměřené (proporcionální) a nezbytné (cíle nelze dosáhnout jinak). Aby se nejednalo o nepřímou diskriminaci, je tedy nutné splnit všechny tyto podmínky kumulativně.

1.3.2 Pozitivní diskriminace

Pozitivní diskriminace označuje situaci, kdy je s jednotlivcem či skupinou zacházeno rozdílně, nedochází však ke zhoršení, ale naopak ke zlepšení jejich postavení. V českém prostředí je možné se setkat také s označením pozitivní opatření.

Jde tedy o poskytování výhod konkrétním skupinám osob nebo jednotlivcům, které často mohou mít povahu kvót, ale může jít i o opatření spočívající v jiném zvýhodnění. Hlavním účelem bývá zajistit participaci znevýhodněných částí společnosti na daných společenských procesech.¹⁹

Pozitivní diskriminace, vycházející z principu materiální rovnosti, se vyznačuje dočasností použitých opatření, jež mají být užívána pouze po dobu nezbytnou pro vyrovnání nerovností ve společnosti, která byla důvodem pro jejich zavedení.

¹⁹ BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN. *Rovnost a diskriminace*. Praha: Beck, 2007. Beckova edice ABC. XLVIII, 471 s. ISBN 978-80-7179-584-1. S. 23.

1.3.3. Další pojmy související s diskriminací

V této podkapitole jsou pro úplnost stručně definovány některé další pojmy, jež souvisí s diskriminací a s nimiž se lze v legislativě i judikatuře pravidelně setkat.

1.3.3.1. Obtěžování a sexuální obtěžování

Obtěžování je chování spojené s určitým zakázaným kritériem, cílem nebo důsledkem kterého dojde ke snížení důstojnosti člověka. Záměrem nebo důsledkem obtěžování může být i vytvoření ponižujícího, pokořujícího či nepřátelského pracovního prostředí. Může jít také o chování, jež je poškozeným oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.²⁰ Jde proto ve společnosti o jev nežádoucí.

Sexuálním obtěžováním se pak rozumí obtěžování, jež má sexuální povahu.²¹ Vyskytnout se může jak mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, tak mezi zaměstnanci navzájem.

1.3.3.2. Pronásledování

Pojem pronásledování označuje situaci, kdy je osoba znevýhodněna nebo je s ní zacházeno méně příznivě v důsledku toho, že uplatnila právo na ochranu před diskriminací.²² Účelem ochrany před pronásledováním je zajistit přístup ke spravedlnosti bez obavy z negativních důsledků.

1.3.3.3. Pokyn a navádění k pronásledování

Pokyn k pronásledování je dle § 4 odst. 4 antidiskriminačního zákona „*chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby*“. Jde tedy o situaci, kdy diskriminační záměr má nadřízená osoba, která se jej pokusí naplnit prostřednictvím třetí, sobě podřízené osoby, tím, že jí udělí závazný pokyn.

Naproti tomu navádění k pronásledování není podmíněno vztahem nadřízenosti a podřízenosti. Navádějící osoba svým chováním jiného přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje

²⁰ Definice obtěžování v ustanovení § 4 odst. 1 antidiskriminačního zákona, v platném znění.

²¹ Viz ustanovení § 4 odst. 2 antidiskriminačního zákona, v platném znění.

²² Viz ustanovení § 4 odst. 3 antidiskriminačního zákona, v platném znění.

k diskriminaci třetí osoby,²³ bez nutnosti přítomnosti hierarchické struktury. Stejně jako u pokynu k pronásledování jde o diskriminaci zprostředkovanou, může k ní ale dojít mezi osobami navzájem nepodřízenými, například mezi dvěma zaměstnanci.

1.3.4. Vícenásobná diskriminace

Vícenásobnou diskriminaci lze označit také jako kumulovanou diskriminaci nebo jako intersekcí diskriminačních důvodů. Tento pojem definuje stav, kdy u konkrétní osoby dochází k jejímu znevýhodňování na základě více zakázaných kritérií. Může se jednat například o intersekcí náboženství a pohlaví, rasy a pohlaví a podobně. S ohledem na téma této práce si pak lze zejména představit vícenásobnou diskriminaci v podobě protínání věku a zdravotního stavu, věku a pohlaví nebo věku a etnicity.

V oblasti věkové diskriminace je otázka vícenásobné diskriminace velmi relevantní, neboť různé věkové skupiny netvoří homogenní celky. Osoby diskriminované na základě jiných diskriminačních důvodů se v průběhu času stávají členy znevýhodňovaných věkových kategorií, což může jejich postavení ještě ztížit. Roseberry například upozorňuje na úzký vztah věkové diskriminace a diskriminace z důvodu zdravotního postižení a zdravotního stavu, jež často jdou ruku v ruce z důvodu, že moderní západní společnost spojuje v souvislosti se zaměstnáním na základě stereotypů vyšší věk se zdravotní nezpůsobilostí.²⁴ Toto dokládají také data české Veřejné ochránkyně práv. Dle Výroční zprávy o ochraně před diskriminací za rok 2018 obdržela Kancelář Veřejné ochránkyně práv v roce 2018 celkem 20 stížností na vícenásobnou diskriminaci, z nichž ve čtyřech případech šlo o diskriminaci z důvodu věku a zdravotního postižení a ve třech případech o kombinaci diskriminačních důvodů věku a pohlaví.²⁵

Vícenásobná diskriminace má původ v konceptu intersekcionality, jež vzešel z feministické teorie v 80. letech 20. století. Pojem byl použit v roce 1989 americkou právní teoretičkou Kimberlé Crenshaw a jeho účelem bylo upozornit na specifickou situaci afroamerických žen, jež jsou diskriminovány současně jak z důvodu svého pohlaví, tak i rasy.²⁶

²³ Viz ustanovení § 4 odst. 5 antidiskriminačního zákona, v platném znění.

²⁴ ROSEBERRY Lyn v SARGEANT, Malcolm. *Age discrimination and diversity: multiple discrimination from an age perspective*. Cambridge: Cambridge University Press, 2011. X, 211 s. ISBN 978-1-107-00377-4. S. 25.

²⁵ *Výroční zpráva o ochraně před diskriminací 2018*, Kancelář Veřejného ochránce práv [online], 2019 [cit. 29. 10. 2019]. S. 12. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Vyrocní_zpravy/2018-DIS-vyrocní-zprava.pdf.

²⁶ ROSEBERRY Lyn v SARGEANT, Malcolm. *Age discrimination and diversity: multiple discrimination from an age perspective*. Cambridge: Cambridge University Press, 2011. X, 211 s. ISBN 978-1-107-00377-4. S. 19 a násl.

Pojem vícenásobná diskriminace je v současnosti používán i v pramenech práva EU. Konkrétně v oblasti pracovního práva jej nalezneme v preambuli Směrnice Rady č. 2000/78/ES, jež stanoví, že „je potřeba usilovat o odstranění nerovností a podporovat rovné zacházení pro muže a ženy, zejména z toho důvodu, že ženy jsou často obětí vícenásobné diskriminace“.²⁷

V současnosti se lze setkat s dělením vícenásobné diskriminace na průsečíkovou a složenou.²⁸ Průsečíková diskriminace je taková diskriminace, při které v důsledku přítomnosti více diskriminačních důvodů vznikne nová, jedinečná forma diskriminace. Naproti tomu složenou diskriminací rozumíme situaci, kdy dochází ke kumulaci diskriminačních důvodů, což však nemá za následek vznik samostatné formy diskriminace.

Problematika vícenásobné diskriminace vyvolává několik zajímavých otázek. Zejména jde o otázku, zda má vůbec smysl kumulaci diskriminačních důvodů posuzovat odlišně než případy diskriminace pouze s jedním diskriminačním kritériem. Dále jde pak například o to, zda je vícenásobná diskriminace závažnější než diskriminace „jednoduchá“, a zda by za ni měl tedy být přísnější postih nebo zda existuje určitá hierarchie diskriminačních důvodů, kdy některým bude v případech vícenásobné diskriminace připisován větší význam. Bude nepochybně zajímavé vidět, zda a jak se k vícenásobné diskriminaci v souvislosti s věkovou diskriminací staví Soudní dvůr EU.

1.3.5. Věková diskriminace (ageismus)

Pojmy věková diskriminace a ageismus bývají užívány jako synonyma, v teorii se však lze setkat i s názorem, že věková diskriminace je projevem ageismu. Z toho vyplývá, že v takových případech je ageismus považován za pojem samostatný, jehož obsah je širší než pojem věková diskriminace.²⁹ V této práci s uvedenými pojmy bude pracováno jako s pojmy významově shodnými a zaměnitelnými, neboť takto jsou používány v české odborné literatuře.³⁰

²⁷ Směrnice Rady č. 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, preambule, bod 3. In: EUR-lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 11. 10. 2019].

²⁸ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. XV, 240 s. ISBN 978-80-7400-343-1. S. 18 a násl.

²⁹ Srovnej SARGEANT, Malcolm. *Age discrimination and diversity: multiple discrimination from an age perspective*. Cambridge: Cambridge University Press, 2011. X, 211 s. ISBN 978-1-107-00377-4. S. 1 a násl. Dále také GHOSHEH, Naj. *Age Discrimination and Older Workers: Theory and Legislation in Comparative Context*. Conditions of Work and Employment Series No. 20 [online], 2008 [cit. 11. 10. 2019]. 61 s. ISBN 978-92-2-121248-5. S. 3 a násl. Dostupné z: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2932184.

³⁰ Například VIDOVICOVÁ, Lucie a Ladislav RABUŠIC. *Věková diskriminace - ageismus: úvod do teorie a výskyt diskriminačních přístupů ve vybraných oblastech s důrazem na pracovní trh*. Praha, Brno: VÚPSV, 2005. 54 s. Výzkumné zprávy. S. 6.

Pojem ageismus představil v roce 1968 ředitel amerického Národního institutu pro stárnutí Robert Butler.³¹ Podobně jako pojem vícenásobná diskriminace se tedy jedná o termín relativně nový. Jelikož se jedná o koncept velmi komplexní, není lehké jej definovat a ani mezi odborníky neexistuje jediná všeobecně uznávaná formulace. Zjednodušeně lze říct, že se jedná o přejímání negativních stereotypů a diskriminaci určitých věkových skupin či jejich příslušníků.

V České republice je možné zmínit například definici vytvořenou Lucií Vidovičovou: „Ageismus je ideologie založená na sdíleném přesvědčení o kvalitativní nerovnosti jednotlivých fází lidského životního cyklu manifestovaná skrze proces systematické, symbolické i reálné stereotypizace a diskriminace osob a skupin na základě jejich chronologického věku a/nebo na jejich příslušnosti k určité generaci.”³²

Mezi nejrozšířenější předsudky a stereotypy v souvislosti s věkem a zaměstnáním patří spojování vyššího věku s nižší produktivitou, menší flexibilitou, neschopností pracovat s moderní technikou a nechutí učit se novým věcem. Mladým lidem bývá naopak připisována nespolehlivost, zbrkllost a nedostatek zkušeností.

Jak uvádí Sargeant, stereotypy jsou již ze své podstaty nepravdivé, jelikož připisují určité vlastnosti, které spojují s danou skupinou, všem příslušníkům (či domělym příslušníkům) této skupiny.³³ Je například možné, že v porovnání s mladšími zaměstnanci je mezi staršími zaměstnanci větší počet těch, kteří neumí zacházet s informační technikou. Nelze však a priori předpokládat, že daný zaměstnanec vyššího věku neumí s počítačem zacházet jen na základě jeho věku.

Z dat sociologických výzkumů postojů ve společnosti vyplývá, že věková diskriminace je v očích značné části populace rozšířeným fenoménem. V EU byl v roce 2015 vydán Speciální Eurobarometr 437 nazvaný *Discrimination in the EU in 2015*, z nějž vyplývá, že 42 % respondentů považuje věkovou diskriminaci osob nad 55 let věku za rozšířenou a 19 % respondentů se domnívá, že je rozšířená diskriminace osob pod 30 let.³⁴ V České republice ji pak v případě osob nad 55 let za rozšířenou považuje dokonce 58 % dotázaných. Na druhou stranu

³¹ Tamtéž, s. 4.

³² Tamtéž, s. 6.

³³ SARGEANT, Malcolm. *Age discrimination and diversity: multiple discrimination from an age perspective*. Cambridge: Cambridge University Press, 2011. X, 211 s. ISBN 978-1-107-00377-4. S. 3.

³⁴ *Special Eurobarometer 437 „Discrimination in the EU in 2015“ Summary* [online], 2015 [cit. 11. 10. 2019]. S. 6. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/COMMFrontOffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/surveyKy/2077>.

jen 15 % Čechů se domnívá, že je rozšířená diskriminace osob mladších 30 let.³⁵ Studie upozorňuje, že nárůst oproti dřívějším studiím ve vnímání diskriminace jako rozšířené může být způsobem osvětovou činností a větším povědomím o problematice diskriminace v evropské společnosti. To však nic nemění na skutečnosti, že se nepochybně jedná o podstatný problém. Obdobné výsledky výzkumu postojů ve společnosti obsahují také data české Veřejné ochránčyně práv. Podle výzkumu zveřejněného v roce 2015 vnímá věkovou diskriminaci osob nad 55 let jako rozšířenou 50 % dotázaných osob v ČR (16 % jako velmi rozšířenou, 34 % jako spíše rozšířenou).³⁶

Rozšířenost problému věkové diskriminace v České republice potvrdila česká Veřejná ochránčyně práv Anna Šabatová také v roce 2019, když uvedla, že právě věk je v oblasti práce a zaměstnání nejčastějším diskriminačním důvodem.³⁷ Dle Kanceláře Veřejné ochránčyně práv je věková diskriminace dokonce tak závažným problémem, že byla práce Kanceláře Veřejné ochránčyně práv v roce 2018 zaměřena na zvyšování povědomí o diskriminaci z důvodu věku a věková diskriminace byla vyhlášena tématem roku 2018.³⁸ Věk byl v roce 2018 třetím nejčastěji namítaným diskriminačním důvodem ve stížnostech zaslaných Veřejné ochránčyni práv (věk jako diskriminační důvod byl namítán ve 47 stížnostech).³⁹

Věková diskriminace má negativní dopady jak na diskriminovanou osobu, tak i na pracovní trh a společnost obecně, neboť vytváří překážky, které brání plné a efektivní participaci v práci a využití dostupného lidského kapitálu na trhu práce. Je proto důležité přijímat politická a legislativní opatření a zajistit účinnou právní ochranu, aby se společnost posunula od užívání věku jako proxy pro výkonnost, pracovní nasazení či zdravotní způsobilost k posuzování jednotlivých osob na základě jejich individuálních schopností.

³⁵ *Special Eurobarometer 437 „Discrimination in the EU in 2015“ Factsheet for the Czech Republic* [online], 2015 [cit. 11. 10. 2019]. S. 1. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/COMMFrontOffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/surveyKy/2077>.

³⁶ *Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti*, Kancelář Veřejného ochránce práv [online], 2015 [cit. 29. 10. 2019]. S. 7. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/ESO/CZ_Diskriminace_v_CR_vyzkum_01.pdf.

³⁷ ŠABATOVÁ Anna, *10 let antidiskriminačního zákona v České republice* [online], 2019 [cit. 10. 10. 2019]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/spravni-pravo/10-let-antidiskriminacniho-zakona-v-ceske-republice>.

³⁸ *Výroční zpráva o ochraně před diskriminací 2018*, Kancelář Veřejného ochránce práv [online], 2019 [cit. 29. 10. 2019]. S. 7. ISBN 978-80-87949-95-5. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Vyrocní_zpravy/2018-DIS-vyrocní-zprava.pdf.

³⁹ Tamtéž, s. 13.

2. Právní úprava zákazu věkové diskriminace

Druhá část této práce je věnována přehledu právní úpravy, jejímž předmětem je zákaz věkové diskriminace, se zaměřením na úpravu zákazu diskriminace v pracovním právu. Stručně bude nejprve popsána úprava na úrovni mezinárodní. Poté se bude práce věnovat úpravě na evropské úrovni, která je velmi důležitá pro třetí část této práce, neboť se jejím výkladem a aplikací ve své judikatuře zabývá Soudní dvůr EU. Nakonec bude pozornost věnována současné úpravě zákazu diskriminace z důvodu věku v pracovním právu v České republice.

2.1. Zákaz věkové diskriminace v mezinárodním právu

Jak již bylo uvedeno výše, zákaz diskriminace je v mezinárodním právu zakotven v celé řadě globálních i regionálních mezinárodních dokumentů. Jde o dokumenty různé povahy, nástroje právně závazné (mezinárodní úmluvy) i nezávazné (doporučení a standardy). Zaměříme-li se však na výslovnou úpravu zákazu diskriminace z důvodu věku, případně pak na úpravu této problematiky v oblasti pracovního práva, zbyde nám výrazně menší počet relevantních mezinárodních instrumentů.

2.1.1. Organizace spojených národů

V základních mezinárodních lidskoprávních úmluvách Organizace spojených národů (dále jen „OSN“), jimiž jsou Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, výslovné zakotvení věku jako zakázaného diskriminačního kritéria nalézt nelze. Obě úmluvy byly přijaty v roce 1966 a v obou je zákaz diskriminace zakotven v čl. 2, jenž obsahuje demonstrativní výčet zakázaných kritérií a zbytkovou klauzuli ve formě zákazu diskriminace na základě „jiného postavení“.⁴⁰ Pod tuto klauzuli lze zařadit také zákaz diskriminace z důvodu věku.

OSN se začalo zabývat problematikou stárnoucí populace v roce 1982, kdy byl přijat Mezinárodní akční plán pro problematiku stárnutí. V roce 1991 pak byly přijaty Zásady OSN pro seniory, na které následně navázal Madridský mezinárodní akční plán pro problematiku stárnutí. Akční plány mají povahu politických deklarácí, nejsou tedy právně závazné. Jejich význam však spočívá v tom, že na mezinárodní scénu uvedly problematiku věkové diskriminace a artikulovaly

⁴⁰ Viz čl. 2 Mezinárodního paktu o občanských a politických právech a čl. 2 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech.

některé důležité principy. Madridský akční plán například stanovil, že zúčastněné státy by měly přijmout opatření k odstranění věkové diskriminace v zaměstnání.⁴¹

2.1.2. Mezinárodní organizace práce

V oblasti pracovního práva jsou klíčové dokumenty Mezinárodní organizace práce (dále také „MOP“). Mezinárodní organizace práce vznikla v roce 1919 pod záštitou Společnosti národů a od roku 1946 funguje v rámci systému OSN jako jedna z jejích specializovaných agentur. V současnosti má Mezinárodní organizace práce 187 členů⁴² a jedná se o jednu z nejdůležitějších mezinárodních organizací vůbec. Normy vznikající na její platformě lze označit za „základní pramen mezinárodního pracovního práva“.⁴³

Mezinárodní organizace práce vydává úmluvy a doporučení a zaměřuje se zejména na oblast ochrany základních lidských práv (zde spadá i zákaz diskriminace), oblast sociální politiky, úpravu pracovních podmínek, oblast zaměstnanosti, problematiku specifických skupin zaměstnanců (děti a mladiství, ženy, migrující pracovníci) a regulaci některých profesních odvětví (rybáři, námořníci, pracovníci v cizí domácnosti a další).

Obecný zákaz diskriminace upravuje úmluva Mezinárodní organizace práce č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání, přijatá v roce 1958. Cílem právní úpravy je zajistit rovné zacházení a rovnost příležitostí v oblasti zaměstnání.⁴⁴ Státům, které jsou stranami úmluvy, zakládá povinnost zajistit naplnění zásady rovného zacházení a odstranění všech forem diskriminace v této oblasti. Pojem diskriminace je pro účely úmluvy vymezen v čl. 1 odst. 1 dokumentu. Stejně jako v mezinárodních lidskoprávních paktech OSN uvedených výše, ani zde není věk výslovně uveden jako diskriminační důvod. V čl. 1 odst. 2 je pak zakotvena výjimka ze zásady rovného zacházení: *“Jakékoli rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti založené na kvalifikaci vyžadované pro určité zaměstnání se nebude považovat za diskriminaci.”*⁴⁵ Pojmy

⁴¹ GHOSHEH, Naj. *Age Discrimination and Older Workers: Theory and Legislation in Comparative Context*. Conditions of Work and Employment Series No. 20 [online], 2008 [cit. 11. 10. 2019]. 61 s. ISBN 978-92-2-121248-5. S. 13 a násl. Dostupné z: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2932184.

⁴² Seznam členů Mezinárodní organizace práce [online], [cit. 13. 10. 2019]. Dostupné z: <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/country.htm>.

⁴³ PETŘÍKOVÁ, Lucia. *Zákaz diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch z dôvodu veku*. Praha: Leges, 2018. 119 s. ISBN 978-80-7502-305-6. S. 60.

⁴⁴ Tamtéž, s. 62.

⁴⁵ Ustanovení čl. 1 odst. 2 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání) [online], 1958 [cit. 14. 10. 2019]. Dostupné z: <https://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/04/ILO-11-diskriminace.pdf>.

“zaměstnání” a “povolání” rozumí úmluva dle čl. 1 odst. 3 jak přístup k zaměstnání a k různým povoláním, tak i podmínky zaměstnání a přístup k odbornému výcviku.

Kritérium věku je v úmluvě MOP č. 111 výslovně užito v čl. 5 odst. 2, který stanoví: *“Každý členský stát může po projednání s reprezentativními organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, pokud takové organizace existují, stanovit, že se nebudou pokládat za diskriminaci jiná zvláštní opatření, jež přihlížejí ke zvláštním potřebám osob, které se z důvodů jako pohlaví, věk, invalidita, povinnosti vůči rodině nebo sociální či kulturní statut, obecně považují za osoby vyžadující zvláštní ochranu nebo podporu.”*⁴⁶ Úmluva tedy umožňuje státům přijmout, po projednání s organizacemi zaměstnavatelů a zaměstnanců, pozitivní opatření ve prospěch znevýhodněných osob, a to výslovně včetně osob znevýhodněných z důvodu věku.

Velmi relevantním dokumentem MOP v oblasti věkové diskriminace je doporučení č. 162 o starších pracovnících, které MOP přijala v roce 1980. Doporučení MOP nejsou na rozdíl od úmluv právně závazná a nemusí být ratifikována členskými státy.⁴⁷ Účelem doporučení je podrobněji stanovit a upravit standardy týkající se dané problematiky, případně poskytnout návrhy vhodné vnitrostátní legislativní úpravy k jejich provedení. Doporučení MOP č. 162 o starších pracovnících nedefinuje pojem „starší pracovník“, ale ponechává možnost jej definovat jednotlivým státům.⁴⁸ Dle doporučení mají státy dbát na vyvážený přístup k problémům starších pracovníků a věnovat pozornost všem věkovým skupinám pracovníků, aby nedocházelo k přesouvání problémů z jedné skupiny na druhou. Dále doporučení státy nabádá k zajišťování rovnosti příležitostí a předcházení věkové diskriminaci v zaměstnání a povolání.

2.1.3. Rada Evropy

Rada Evropy, založená v roce 1949 a sídlící ve Štrasburku, je mezinárodní organizace se 47 členy, jejímž hlavním úkolem je ochrana lidských práv a svobod a rozvoj demokracie a právního státu v Evropě.⁴⁹

⁴⁶ Ustanovení čl. 5 odst. 2 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání) [online], 1958 [cit. 14. 10. 2019]. Dostupné z: <https://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/04/ILO-11-diskriminace.pdf>.

⁴⁷ GHOSHEH, Naj. *Age Discrimination and Older Workers: Theory and Legislation in Comparative Context*. Conditions of Work and Employment Series No. 20 [online], 2008 [cit. 11. 10. 2019]. 61 s. ISBN 978-92-2-121248-5. S. 14. Dostupné z: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2932184.

⁴⁸ Čl. 1 doporučení MOP č. 162 o starších pracovnících [online], 1980 [cit. 14. 10. 2019]. Dostupné z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R162.

⁴⁹ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. 230 s. ISBN 978-80-7380-277-6. S. 77.

Nejznámějším dokumentem Rady Evropy je Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (dále jen „EÚLP“), přijatá v roce 1950. Tato úmluva neupravuje všechna základní práva a svobody, ale zaměřuje se pouze na práva občanská a politická. Zákaz diskriminace je upraven v čl. 14, vztahuje se však pouze na zákaz rozlišování při užívání práv přiznaných EÚLP, tedy o akcesorický zákaz diskriminace vázaný na jiné právo. Obecný (neakcesorický) zákaz diskriminace byl proto následně v roce 2000 stanoven Protokolem č. 12 k EÚLP, který vstoupil v platnost v roce 2005.⁵⁰ Ani zde však není výslovně zmíněn věk jako zakázané kritérium. Orgánem, který kontroluje naplňování EÚLP a jejích protokolů je Evropský soud pro lidská práva, který má stejně jako Rada Evropy sídlo ve Štrasburku.

Pro oblast antidiskriminačního práva a pracovního práva je pak z dokumentů Rady Evropy významná zejména Evropská sociální charta z roku 1961, která zakotvuje celou řadu práv zaměstnanců, jako je právo na spravedlivé pracovní podmínky, právo na bezpečné pracovní prostředí, právo na spravedlivou odměnu, právo na zvláštní ochranu dětí a mladistvých a právo na vhodnou odbornou přípravu. Tato práva následně o další 4 rozšířil Dodatkový protokol k Evropské sociální chartě, přijatý v roce 1988. Zejména stanovil právo zaměstnanců na rovné příležitosti a rovné zacházení bez ohledu na pohlaví a práva starších osob na sociální ochranu.⁵¹ V roce 1996 pak došlo na půdě Rady Evropy k revizi Evropské sociální charty z roku 1961. V této Revidované chartě došlo k zakotvení dalších sociálních práv. Všechna práva obsažená v Revidované Evropské sociální chartě se zaručují všem bez rozdílu, tedy i bez rozlišování na základě věku.⁵²

V výše uvedených mezinárodních právních dokumentů si lze všimnout určité neochoty smluvních stran výslovně zakotvit věk v právně závazných dokumentech jako zakázané diskriminační kritérium. To do určité míry reflektuje přetrvávající vnímání věkové diskriminace jako méně závažné či obecně přípustnější než diskriminace z jiných diskriminačních důvodů. O to průlomovější je úprava věkové diskriminace v právu Evropské unie, jíž se věnuje následující kapitola.

⁵⁰ DIJK, Pieter van, Fried van HOOFF, Arjen van RIJN a Leo ZWAAK. *Theory and practice of the European Convention on Human Rights*. Fifth edition. Cambridge, United Kingdom: Intersentia, 2006. XV, 1190 s. ISBN 978-1-78068-494-9. S. 989.

⁵¹ PETŘÍKOVÁ, Lucia. *Zákaz diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch z dôvodu veku*. Praha: Leges, 2018. 119 s. ISBN 978-80-7502-305-6. S. 65 a násl.

⁵² Viz část V, čl. E Revidované Evropské sociální charty [online], 1996 [cit. 16. 10. 2019]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/372805/esch_1996.pdf/d290107b-407d-927b-ae39-1322e94e8b29.

2.2. Zákaz věkové diskriminace v právu Evropské unie

Evropská unie je mezinárodní organizací s regionálním působením, která má v současné době 28 členů. Právo EU, někdy také nazývané právem evropským, má specifické postavení, jelikož obsahuje jak prvky práva mezinárodního, tak i vnitrostátního.⁵³

Právo EU můžeme rozdělit na právo primární, jenž je tvořeno mezinárodními smlouvami podepsanými a ratifikovanými členskými státy nebo uzavřenými EU se třetími státy, a právo sekundární, tvořené zvláštními právními akty, které z primárního právu EU vychází a musí s ním být v souladu. Sekundární právo je tvořeno zejména nařízeními, směrnicemi a rozhodnutími. Nařízení je právním aktem přímo aplikovatelným, má takzvaný přímý účinek a není potřeba jej transformovat do vnitrostátního právního předpisu. Naproti tomu směrnice je právním aktem užívaným k harmonizaci právních řádů jednotlivých členských států a je potřeba ji do vnitrostátního práva transformovat. Směrnice členským státům závazně stanovuje výsledek, jehož je potřeba dosáhnout, prostředky dosažení však ponechává na volbě jednotlivých států. Pokud ji však členský stát vázaný směrnicí ve stanovené lhůtě do svého právního řádu nepromítne, mohou se jeho občané svých práv daných směrnicí dovolat přímo. Dalšími formami právních aktů EU jsou doporučení a stanoviska, která nejsou právně závazná.

2.2.1. Zákaz věkové diskriminace v primárním právu EU

Jak již bylo uvedeno v první části této práce, principy rovného zacházení a zákazu diskriminace jsou základními principy práva EU. Evropská unie se již déle věnuje problematice diskriminace v pracovním právu, tradičně se však úprava soustředila zejména na diskriminaci z důvodu státní příslušnosti a pohlaví. Změna přišla v roce 1997 s přijetím Amsterodamské smlouvy, která vstoupila v platnost v roce 1999, a která zásadně pozměnila zakládací smlouvy Evropských společenství (dále jen "ES") a EU. V článku 13 Smlouvy o ES byla stanovena pravomoc institucí EU bojovat s diskriminací přijetím vhodných opatření z dalších diskriminačních důvodů, a to včetně výslovně uvedeného kritéria věku.⁵⁴ Čl. 13 je možné považovat za základ antidiskriminační právní úpravy v oblasti věkové diskriminace v EU.

V současnosti je úprava věkové diskriminace v primárním právu EU obsažena v čl. 10 Smlouvy o fungování EU (dále jen „SFEU“). Ten stanoví zásadu, že EU se při vymezování a provádění politik zaměří na boj s diskriminací na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu,

⁵³ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. 230 s. ISBN 978-80-7380-277-6. S. 85 a násl.

⁵⁴ Tamtéž, s. 99.

náboženského vyznání, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.⁵⁵ Výše uvedený čl. 13 Smlouvy o ES je pak dnes převtělen do čl. 19 SFEU, dle kterého může Rada zvláštním legislativním postupem se souhlasem Evropského parlamentu jednomyslně přijmout vhodná opatření k boji s diskriminací z daných diskriminačních důvodů včetně věku.

Dalším dokumentem primárního práva EU, obsahujícím zákaz diskriminace, je Listina základních práv EU (dále jen „Listina“). Listina měla po svém vyhlášení v roce 2000 původně nezávazný charakter, šlo o pouhou politickou deklaraci. Po přijetí Lisabonské smlouvy je ale od roku 2009 Listina součástí primárního práva EU a je právně závazná. Zákaz diskriminace z důvodu věku (mimo jiné důvody) je obsažen v čl. 21 Listiny.⁵⁶

2.2.2 Zákaz věkové diskriminace v sekundárním právu Evropské unie

V rámci EU jsou nejdůležitějším harmonizačním nástrojem antidiskriminačního práva a pracovního práva směrnice. Harmonizací rozumíme sblížování právních řádů států.

Zcela zásadní pro oblast zákazu věkové diskriminace v pracovním právu je Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (dále jen „Směrnice Rady 2000/78/ES“ nebo „Směrnice“). Přijetím této směrnice byl vytvořen obecný legislativní rámec úpravy zákazu diskriminace v pracovním právu, jenž je pro členské státy EU závazný a k jehož provedení jsou státy povinny ve svém vnitrostátním právu. Účelem Směrnice je vytvořit obecný rámec pro boj s diskriminací v zaměstnání a povolání, a dosáhnout tak v EU naplnění zásady rovného zacházení. Směrnice zakazuje diskriminaci na základě náboženského vyznání a víry, zdravotního postižení, věku a sexuální orientace.⁵⁷

Směrnice nedefinuje pojem věk, jí poskytovaná ochrana se vztahuje na všechny věkové skupiny. Diskriminační tak na základě Směrnice může být jak znevýhodňování starších osob (například ukončení pracovního poměru pro nadbytečnost z důvodu věku), tak i osob mladších (například stanovení věkové hranice pro přijetí do zaměstnání). Tímto se úprava obsažená ve Směrnici odlišuje například od právní úpravy ochrany zaměstnanců před věkovou diskriminací

⁵⁵ Čl. 10 Smlouvy o fungování Evropské unie. In: EUR-lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 15. 10. 2019].

⁵⁶ CARLSSON, Laura, Örjan EDSTRÖM a Birgitta NYSTRÖM. *Globalisation, fragmentation, labour and employment law*. Iustus, 2016. 284 s. ISBN 978-91-7678-941-4. S. 115.

⁵⁷ Viz čl. 1 Směrnice Rady č. 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. In: EUR-lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 11. 10. 2019].

ve Spojených státech amerických, kde právní řád omezuje poskytování ochrany pouze na osoby starší 40 let.⁵⁸

Pojmem diskriminace se zabývá článek 2 Směrnice Rady 2000/78/ES. Směrnice zakazuje jak přímou, tak nepřímou diskriminaci.⁵⁹ Zakázáno je také obtěžování a navádění k diskriminaci. Dle Směrnice je však přípustné přijímat pozitivní opatření pro zajištění plné rovnosti v profesním životě (čl. 7 Směrnice). Tyto pojmy zde nebudou blíže definovány, neboť je jim věnována pozornost v části první této práce.

Článek 3 Směrnice vymezuje oblast její působnosti, která je značně široká. Doslovné znění článku 3 odstavce 1 je:

„V rámci pravomocí svěřených Společenství se tato směrnice vztahuje na všechny osoby ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejných subjektů, pokud jde o

a) podmínky přístupu k zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti nebo k povolání, včetně kritérií výběru a podmínek nábory bez ohledu na obor činnosti a na všech úrovních profesní hierarchie včetně získávání praktických zkušeností;

b) přístup ke všem typům a úrovním poradenství pro volbu povolání, odborného vzdělávání, dalšího odborného vzdělávání a rekvalifikace včetně pracovní praxe;

c) podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění a odměňování;

d) členství a činnost v organizaci zaměstnanců nebo zaměstnavatelů nebo v jakékoli organizaci, jejíž členové vykonávají určité povolání, včetně výhod poskytovaných těmito organizacemi.“⁶⁰

Směrnice pak v článku 3 odstavci 4 umožňuje státům stanovit, že Směrnice se nevztahuje na jejich ozbrojené síly, jde-li o ustanovení Směrnice, týkající se diskriminačních důvodů věku a zdravotního postižení.

⁵⁸ NUMHAUSER-HENNING, Ann a Mia RÖNNMAR. *Age discrimination and labour law: comparative and conceptual perspectives in the EU and beyond*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2015. Studies in employment and social policy. XXIX, 482 s. ISBN 978-90-411-4979-4. S. 7 a násl.

⁵⁹ Čl. 2 odst. 2 písm. a) Směrnice Rady č. 2000/78/ES: „*Přímou diskriminací*“ rozumí, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě jednoho z důvodů uvedených v článku 1. “ Čl. 2 odst. 2 písm. b) „*nepřímou diskriminací*“ rozumí, pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byla osoba určitého náboženského vyznání nebo víry, určitého zdravotního postižení, určitého věku nebo určité sexuální orientace v porovnání s jinými osobami znevýhodněna“. Čl. 2 odst. 2 písm. b) dále obsahuje dvě výjimky, a to ospravedlnění legitimním cílem a odstranění znevýhodnění osob se zdravotním postižením.

⁶⁰ Ustanovení čl. 3 odst. 1 Směrnice Rady č. 2000/78/ES.

Směrnice obsahuje dvě obecné klauzule, které připouštějí výjimky ze zákazu diskriminace a principu rovného zacházení v daných případech. První z těchto klauzulí je zakotvena v článku 2 odstavci 5 a umožňuje státům přijmout opatření nutná pro zajištění veřejné bezpečnosti, veřejného pořádku, předcházení trestných činů, ochranu zdraví a ochranu práv a svobod druhých. Státy jsou omezeny podmínkou, že se musí jednat o opatření v demokratické společnosti nutná. I tak jde ale o velmi široce formulovanou výjimku ze zásady diskriminace, měla by proto být vykládána restriktivně.⁶¹

Druhá z klauzulí je upravena v článku 4, ve kterém je stanoven princip takzvaného “podstatného a určujícího profesního požadavku”, na základě kterého je možné dělat rozdíly mezi osobami, pokud z povahy předmětné práce či podmínek jejího výkonu vyplývá, že vlastnost související se zakázaným kritériem je právě takovým podstatným a určujícím profesním požadavkem. Daný profesní požadavek však musí být přiměřený a cíl, jenž má být rozlišováním dosažen, musí být legitimní.

Vedle dvou výše uvedených obecných výjimek obsahuje Směrnice navíc ustanovení článku 6 nazvané „Opodstatněnost rozdílů v zacházení na základě věku“. Jeho podstatou je umožnění státům rozhodnout o tom, že určité rozlišování na základě věku není diskriminací, pokud je účelem rozlišování snaha dosáhnout legitimního cíle a zvolené prostředky jsou přiměřené a nezbytné. Může jít zejména o stanovení zvláštních podmínek pro přístup k zaměstnání, stanovení minimálních podmínek věku nebo odborné praxe pro přístup k zaměstnání, či stanovení maximální věkové hranice pro přijetí do zaměstnání.⁶² Členské státy mohou také na základě článku 6 Směrnice zavést právní úpravu, která stanoví věkové hranice pro přijetí nebo nárok na důchod či dávky v invaliditě v systémech sociálního zabezpečení v zaměstnání a které nejsou diskriminací, pokud nepovedou k diskriminaci z důvodu pohlaví.⁶³ Zahrnutí článku 6 do Směrnice je v teorii vykládáno jako vyjádření přetrvávajícího vnímání diskriminace na základě věku jako diskriminace vyžadující odlišnou úpravu než ostatní diskriminační důvody, což do určité míry reflektuje také 25. bod preambule Směrnice Rady 2000/78/ES,⁶⁴ jenž uvádí, že rozdílné zacházení v souvislosti s věkem může být za určitých okolností oprávněné a vyžaduje proto speciální ustanovení.

⁶¹ GYULAVARI, Tamás. *Age discrimination: Recent case law of the European Court of Justice*. ERA Forum 14. 377-389 [online], 2013 [cit. 16. 10. 2018]. DOI: 10.1007/s12027-013-0310-3. S. 5. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/271392119_Age_discrimination_Recent_case_law_of_the_European_Court_of_Justice.

⁶² Viz čl. 6 odst. 1 Směrnice Rady 2000/78/ES.

⁶³ Vic čl. 6 odst. 2 Směrnice Rady 2000/78/ES.

⁶⁴ MEENAN, Helen. *Equality law in an enlarged European union: understanding the Article 13 directives*. Cambridge: Cambridge University Press, 2007. XXV, 370 s. ISBN 978-0-521-86530-2. S. 294.

Jak lze vidět, evropská právní úprava zákazu diskriminace v důvodu věku používá mnoho širokých pojmů (například „legitimní cíl“, „přiměřený požadavek“), a navíc často neposkytuje jejich definici. Členskými státy je tak ponechána značná volnost v přijímání opatření k boji proti věkové diskriminaci a vnitrostátní soudy mají prostor k uvážení, co je jejich náplní v daném případě. Je zde proto třeba zdůraznit roli Soudního dvora EU, pokud jde o zákaz diskriminace. Právní úprava Evropské unie je vykládána a doplňována rozhodovací činností Soudního dvora EU, který hraje klíčovou roli při výkladu právních pojmů a sjednocování aplikace právní úpravy v členských státech EU. Rozhodovací praxi v oblasti věkové diskriminace se bude proto podrobně věnovat část třetí této diplomové práce.

2.3. Zákaz věkové diskriminace v České republice

Česká republika je demokratickým právním státem, jenž je vázán svými závazky z mezinárodního i evropského práva a také zásadami zakotvenými ve svém ústavním pořádku. Základní zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace reflektuje její právní řád.

2.3.1. Zákaz věkové diskriminace na ústavní úrovni

Zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace nalezneme v českém právním řádu upraveny na ústavní úrovni.

Preambule Ústavy ČR (Ústavní zákon ČNR č. 1/1993 Sb.) stanoví, že občané České republiky jsou rovnoprávní a svobodní. Ustanovení čl. 1 Listiny základních práv a svobod (Ústavní zákon č. 2/1993 Sb.) prohlašuje, že lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti a v právech. Obecný zákaz diskriminace s výčtem zakázaných kritérií pak nalezneme v Listině základních práv a svobod v čl. 3 odst. 1. Ustanovení čl. 3 odst. 1 zákaz diskriminace na základě věku výslovně nezmiňuje, je jej proto nutno podřadit pod pojem „jiné postavení“. Relevantní je také čl. 4 odst. 3 Listiny základních práv a svobod, který stanoví, že zákonná omezení základních práv a svobod musí platit stejně pro všechny případy, jenž splňují dané podmínky. Zákaz diskriminace a právo na rovné zacházení jsou tedy pojímány jako ústavně zaručené základní lidské právo.

Je však potřeba si uvědomit, že ústavně zaručená základní práva lze přímo aplikovat pouze na vztahy mezi jednotlivcem a státem, nazývané vztahy vertikálními. Na horizontální vztahy, tedy na vztahy mezi subjekty soukromoprávních vztahů, ústavní zákaz diskriminace přímo

nedopadá. Je-li tedy například zaměstnanec diskriminován svým zaměstnavatelem na základě věku, nemůže se dovolávat přímo ustanovení Listiny základních práv a svobod. Pro zajištění rovného zacházení a ochranu před diskriminací na horizontální úrovni je zásadní zákonná úprava (konkrétně antidiskriminační zákon), na základě které má osoba žalobní legitimaci vůči jiné soukromoprávní osobě.⁶⁵

2.3.2. Zákonná úprava zákazu věkové diskriminace

Nejdůležitějšími zákony, které v České republice v oblasti pracovního práva zajišťují právo na rovné zacházení a ochranu před diskriminací, jsou zákoník práce a antidiskriminační zákon.

2.3.2.1. Zákoník práce

Jak již bylo uvedeno v první části této práce, zákoník práce obsahuje část IV, nazvanou „Rovné zacházení a zákaz diskriminace“.

Rovné zacházení je konkrétně upraveno v § 16 odst. 1 zákoníku práce, dle něž je zaměstnavatel povinen zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci. Zásada rovnosti v odměňování je dále vyjádřena v § 110 zákoníku práce. Zákaz diskriminace upravuje § 16 odst. 2, který stanoví, že v pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace, včetně diskriminace na základě věku. Ustanovení § 16 odst. 4 zákoníku práce pak obsahuje výjimku ze zákazu diskriminace, dle které se o diskriminaci nejedná, pokud z povahy pracovní činnosti vyplývá, že rozdílné zacházení je podstatným požadavkem, jenž je nezbytný pro výkon předmětné práce. Dále pak také § 16 odst. 4 zákoníku práce připouští zavedení pozitivních opatření k odstranění nerovností.

Ustanovení §16 odst. 3 a § 17 zákoníku práce odkazují na antidiskriminační zákon, když stanoví, že antidiskriminační zákon upraví definice pojmů souvisejících s diskriminací a právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích.

⁶⁵ BOUČKOVÁ, Pavla, Barbara HAVELKOVÁ, Kristina KOLDINSKÁ, Zdeněk KÜHN, Eva KÜHNOVÁ a Markéta WHELANOVÁ. *Antidiskriminační zákon: komentář*. 2. vydání. V Praze: C.H.Beck, 2016. Beckovy komentáře. XVIII, 521 s. ISBN 978-80-7400-618-0. S. 24.

2.3.2.2. Antidiskriminační zákon

V důsledku přijetí Směrnice Rady 2000/78/ES a dalších antidiskriminačních směrnic⁶⁶ vznikla České republice povinnost zajišťovat právo na rovné zacházení a ochranu před diskriminací v souladu s těmito sekundárními právními akty EU. Práce na návrhu antidiskriminačního zákona začaly již v roce 2000. První návrh antidiskriminačního zákona byl však Poslanecké sněmovně vládou předložen až v roce 2005. Zejména bylo potřeba vymezit relevantní pojmy (přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování) a upravit nástroje, kterými bude ochrana zajišťována.⁶⁷ Tento první návrh antidiskriminačního zákona však nebyl přijat. Druhý návrh byl podán v roce 2007 a schválen Poslaneckou sněmovnou a Senátem v roce 2008. Prezident tento návrh vetoval, následně byl však přehlasován Poslaneckou sněmovnou a zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů vstoupil v účinnost 1. 9. 2009.⁶⁸

Přijetí právní úpravy trvalo skoro deset let a jak lze vidět, nebyl to vůbec jednoduchý proces. Česká republika se navíc ocitla ve výrazném prodlení, neboť většina antidiskriminačních směrnic měla být transponována již ke dni jejího vstupu do EU (do 1.5. 2004)⁶⁹ a Směrnice Rady 2000/78/ES měla být transponována do konce roku 2006. Česká republika proto musela čelit hned několika řízením o porušení primárního práva dle čl. 258 SFEU z důvodu nesprávného či nedostatečného provedení, případně vůbec neprovedení předmětných směrnic.⁷⁰

Vymezení předmětu úpravy antidiskriminačního zákona je upraveno v § 1 a je stanoveno velmi široce. Zejména se vztahuje na zákaz diskriminace ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, ve věcech pracovních a služebních poměrů a jiné závislé činnosti, odměňování, sociálního zabezpečení, přístupu ke zdravotní péči, ale i přístupu ke vzdělání a ke zboží a službám. Porovnáme-li rozsah působnosti antidiskriminačního zákona s působností Směrnice Rady 2000/78/ES, zjistíme, že § 1 antidiskriminačního zákona pokrývá i oblasti, na

⁶⁶ Například Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky; Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ a další.

⁶⁷ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. 230 s. ISBN 978-80-7380-277-6. S. 166.

⁶⁸ Tamtéž, s. 168 a násl.

⁶⁹ BOUČKOVÁ, Pavla, Barbara HAVELKOVÁ, Kristina KOLDINSKÁ, Zdeněk KÜHN, Eva KÜHNOVÁ a Markéta WHELANOVÁ. *Antidiskriminační zákon: komentář*. 2. vydání. V Praze: C.H.Beck, 2016. Beckovy komentáře. XVIII, 521 s. ISBN 978-80-7400-618-0. S. 3.

⁷⁰ Tamtéž, s. 34.

kteře se ustanovení Směrnice nevztahují, neboť Směrnice se vztahuje pouze na oblast zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti a povolání.

Ustanovení § 2 až § 5 antidiskriminačního zákona obsahují vymezení základních pojmů, zejména rovné zacházení (§ 2 odst. 1), přímá diskriminace (§ 2 odst. 3), nepřímá diskriminace (§ 3), obtěžování (§ 4 odst. 1), sexuální obtěžování (§ 4 odst. 2), pronásledování (§ 4 odst. 3), pokyn k diskriminaci (§ 4 odst. 4), navádění k diskriminaci (§ 4 odst. 5), zajišťování rovného zacházení (§ 5 odst. 2) a další.

Pro oblast věkové diskriminace jsou velmi důležitá ustanovení § 6 a § 7, která upravují přípustné formy rozdílného zacházení a výjimky ze zákazu diskriminace. Jde o případy, kde existuje ospravedlnitelný důvod pro porušení zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace.

Do § 6 odst. 1 antidiskriminačního zákona je promítnuto ustanovení čl. 6 odst. 1 Směrnice Rady 2000/78/ES. Za diskriminaci není považováno rozlišování na základě věku, pokud jde o přístup k povolání nebo zaměstnání, jestliže je buď *„vyžadována podmínka minimálního věku, odborné praxe nebo doby zaměstnání, která je pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání nebo pro přístup k určitým právům a povinnostem spojeným se zaměstnáním nebo povoláním nezbytná“* [§ 6 odst. 1 písm. a) AntiDZ] nebo *„pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání potřebné odborné vzdělávání, které je nepřiměřeně dlouhé vzhledem k datu, ke kterému osoba ucházející se o zaměstnání nebo povolání dosáhne důchodového věku“* [§6 odst. 1 písm. b) AntiDZ].

Ustanovení § 6 odst. 2 antidiskriminačního zákona následně obsahuje výjimku, dle které je možné přistoupit k rozdílnému zacházení v souvislosti s rozdílným stanovením důchodového věku pro muže a ženy.

V § 6 odst. 3 nalezneme promítnutí výjimky na základě principu „podstatného a určujícího profesního požadavku“, zakotveného v čl. 4 Směrnice. V české právní úpravě však byla použita jiná terminologie, když evropskou formulaci „podstatného a určujícího požadavku“ nahradil v zákoně pojem „věcný důvod“. Antidiskriminační zákon navíc vypustil možnost, kdy dle Směrnice může profesní požadavek spočívat jak v povaze pracovní činnosti, tak i v podmínkách výkonu práce. Dle zákona může věcný důvod spočívat pouze v povaze vykonávané práce nebo činnosti.⁷¹

Na rozdíl od § 6 antidiskriminačního zákona se § 7 věnuje výjimkám ze zákazu diskriminace a rovného zacházení, které se vztahují na část české právní úpravy, jež jde nad rámec působnosti

⁷¹ Viz ustanovení § 6 odst. 3 antidiskriminačního zákona, v platném znění.

Směrnice Rady 2000/78/ES.⁷² Ustanovení § 7 odst. 1 stanoví, že diskriminací není rozdílné zacházení na základě vyjmenovaných kritérií, v případě, že je objektivně odůvodněno legitimním cílem a zvolené prostředky jsou přiměřené a nezbytné. Na základě §7 odst. 2 je možné zavádět opatření pro pozitivní diskriminaci, s cílem zajistit rovnost příležitostí. Pokud však jde o pozitivní opatření v oblasti přístupu k zaměstnání nebo povolání, nesmí dle § 7 odst. 3 antidiskriminačního zákona vést k upřednostňování osoby, „jejíž kvality nejsou vyšší pro výkon zaměstnání nebo povolání“⁷³ než kvality ostatních posuzovaných osob.

Antidiskriminační zákon byl zatím třikrát novelizován, a to v letech 2012 (s účinností od 1. 1. 2014), 2014 (s účinností od 1. 7. 2015) a 2017 (s účinností od 1. 1. 2018). V současné době je v Poslanecké sněmovně Parlamentu České republiky v prvním čtení návrh čtvrté novely antidiskriminačního zákona. Novela se týká § 11 antidiskriminačního zákona a měla by zejména umožnit neziskovým organizacím, které se zaměřují na pomoc obětem diskriminace, podat takzvanou veřejnou žalobu (*actio popularis*).⁷⁴ Právnícké osoby (neziskové organizace) by tedy získaly žalobní legitimaci zastupovat společenský zájem na ochraně před diskriminací jako takový, aniž by muselo být zasaženo do jejich práv. Návrh důvodové zprávy to odůvodňuje tím, že diskriminace je často problémem systémovým, nikoliv pouze selháním jednotlivce a je s ním proto potřeba bojovat systémově a ne pouze v individuálních případech. Obětí diskriminace jsou navíc často osoby, které se samy nejsou schopny domáhat svých práv a potřebují pomoc těchto specializovaných institucí. Další důležitou změnou je návrh změny zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu (dále jen „občanský soudní řád“ nebo „OSŘ“), dle které by mělo dojít k rozšíření případů, v nichž se uplatní institut sdíleného důkazního břemene na všechny spory dle antidiskriminačního zákona, čímž má být zajištěno rovné procesní postavení všech obětí diskriminace před soudem.⁷⁵ V současnosti se sdílené důkazní břemeno uplatní jen na případy, na které dopadá evropská úprava. V případech upravených pouze antidiskriminačním zákonem se dle platné právní úpravy sdílené důkazní břemeno neuplatní. Konkrétně v případech diskriminace z důvodu věku se již nyní sdílené důkazní břemeno uplatní při diskriminaci v oblasti povolání a zaměstnání, neuplatní se však na případy diskriminace v poskytování

⁷² BOUČKOVÁ, Pavla, BARBARA HAVELKOVÁ, KRISTINA KOLDINSKÁ, ZDENĚK KÜHN, EVA KÜHNOVÁ a MARKÉTA WHELANOVÁ. *Antidiskriminační zákon: komentář*. 2. vydání. V Praze: C.H.Beck, 2016. Beckovy komentáře. XVIII, 521 s. ISBN 978-80-7400-618-0. S. 316 a násl.

⁷³ Ustanovení § 7 odst. 3 antidiskriminačního zákona, v platném znění.

⁷⁴ Sněmovní tisk 424/0, část č. ¼. Novela z. – antidiskriminační zákon. Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů, včetně návrhu důvodové zprávy [online], 2019 [cit. 18. 10. 2019]. S. 10–11. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=8&CT=424&CT1=0>.

⁷⁵ Tamtéž, s. 11.

zdravotní a sociální péče, přístup ke vzdělávání, přístup ke zboží a službám a na účast ve spolcích a v jiných sdruženích. Novela by tedy rozšířila institut sdíleného důkazního břemene i na tyto oblasti. Bude-li návrh novely přijat, půjde o významný posun v oblasti českého antidiskriminačního práva.

2.3.2.3. Zákon o zaměstnanosti

Dalším právním předpisem v oblasti pracovního práva, ve kterém lze nalézt úpravu zákazu diskriminace a zásady rovného zacházení je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „zákon o zaměstnanosti“). Zákon o zaměstnanosti prošel od svého přijetí celou řadou změn a byl mnohokrát novelizován, zejména v reakci na přijímání směrnic EU v oblasti zaměstnanosti.⁷⁶

Zákon o zaměstnanosti transponuje sekundární právní akty Evropské unie a jeho cílem je regulace státní politiky zaměstnanosti, za účelem ochrany před nezaměstnaností a dosažení plné zaměstnanosti.⁷⁷

Státní politiku zaměstnanosti upravuje ustanovení § 2 zákona o zaměstnanosti. Pro naplňování principu rovného zacházení a zákazu diskriminace je relevantní zejména § 2 odst. 1 písm. j) a k), který stanoví, že státní politika zaměstnanosti zahrnuje také opatření pro zajištění rovného zacházení s muži a ženami, se všemi osobami neohledně na jejich rasový či etnický původ, osobami se zdravotním postižením i jinými skupinami, jejichž postavení na trhu práce je ztíženo ve vztahu k přístupu k zaměstnání, přípravu na práci a rekvalifikaci, a také opatření pro zaměstnávání zdravotně postižených osob a jiných osob se ztíženým postavením na trhu práce.

Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání jsou následně samostatně upraveny v § 4 zákona o zaměstnanosti. Ten stanoví, že stát, zaměstnavatelé a další subjekty jsou povinny zajišťovat rovné zacházení, jakákoliv diskriminace je zakázána a právo na zaměstnání nemůže být občanovi odepřeno pro některý z vyjmenovaných diskriminačních důvodů, mezi nimiž je výslovně uveden i věk.

⁷⁶ Například Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání; Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2005/36/ES ze dne 6. července 2005 o uznávání odborných kvalifikací; Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2010/41/EU ze dne 7. července 2010 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné a o zrušení směrnice Rady 86/613/EHS.

⁷⁷ Viz § 1 zákona o zaměstnanosti, v platném znění.

Dále je pak zákaz diskriminace zmíněn v § 12 zákona o zaměstnanosti, dle kterého je zakázáno činit nabídky zaměstnání diskriminačního charakteru a při výběru zaměstnanců je potřeba zaručit všem uchazečům rovné příležitosti bez jakékoliv diskriminace.

V ustanovení § 33 odst. 1 zákona o zaměstnanosti je upravena možnost určitého zvýhodnění uchazečů o zaměstnání z důvodu věku. V tomto ustanovení je stanoveno, že Úřad práce je při zprostředkování zaměstnání povinen věnovat zvýšenou péči těm uchazečům, kteří ji potřebují z důvodu svého zdravotního stavu, věku, péče o dítě nebo jiného vážného důvodu.

2.3.2.4. Zákon o vojácích z povolání

Pokud jde o zákaz diskriminace v oblasti pracovního práva, zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání (dále jen „zákon o vojácích z povolání“) obsahuje zvláštní ustanovení v rámci právní úpravy služebních poměrů vojáků z povolání. Právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace jsou zakotveny v § 2 odst. 3 zákona o vojácích z povolání, podle kterého mají služební orgány povinnost zajišťovat rovný přístup a rovné zacházení se všemi uchazeči a se všemi vojáky při vytváření podmínek výkonu služby, zejména pokud jde o odbornou přípravu a dosažení služebního postupu, odměňování a jiná peněžitá plnění. Zákon taxativně zakazuje diskriminaci z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry, náboženství, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu, těhotenství nebo mateřství anebo proto, že vojákyně kojí.⁷⁸ Ustanovení § 2 odst. 3 také stanoví, že o diskriminaci nejde v případě, že je pro odlišné zacházení věcný důvod, který spočívá v povaze služby, a který je pro výkon služby nezbytný.

Výčet zakázaných diskriminačních důvodů je v § 2 odst. 3 zákona o vojácích z povolání velmi široký, není mezi nimi však uveden věk. Nezakotvení věku mezi diskriminačními důvody ve vnitrostátním právu týkajícím se vojáků z povolání umožňuje Směrnice Rady 2000/78/ES, která v bodě 19 preambule umožňuje členským státům zvolit, že se neuplatní ustanovení Směrnice, která se týká věku nebo zdravotního postižení, u části nebo u všech ozbrojených sil členského státu. Účelem je zabezpečit bojovou schopnost ozbrojených sil. Tato výjimka je dále zakotvena také v článku 3 odstavci 4 Směrnice Rady 2000/78/ES.

⁷⁸ Viz ustanovení § 2 odst. 3 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, v platném znění.

2.3.2.5. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

Podobně jako zákon o vojácích z povolání obsahuje i zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů úpravu zákazu diskriminace a zásady rovného zacházení. Tento zákon se vztahuje na příslušníky Policie ČR, Hasičský záchranný sbor ČR, Celní správu ČR, Vězeňskou službu ČR, Generální inspekci bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační službu a Úřad pro zahraniční styky a informace.

V souvislosti s přijímáním do služebního poměru je zákaz diskriminace zakotven v § 16 odst. 4 zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, dle kterého nelze přijetí odepřít z důvodu věku, rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry a náboženství, politického smýšlení, národnosti, etnického původu, sociálního původu, majetku, rodu, manželského či rodinného stavu nebo členství v odborových nebo jiných organizacích/sdruženích. Výjimku z tohoto zákazu může stanovit zákon nebo zvláštní právní předpis.

Dále je pak zákaz diskriminace upraven v § 77 zákona, nazvaném Povinnosti v oblasti péče o příslušníky. Podle § 77 odst. 2 je zakázaná přímá i nepřímá diskriminace z vyjmenovaných důvodů, mezi nimiž je uveden i věk. Ustanovení § 77 odst. 7 pak obsahuje výjimku ze zákazu diskriminace, podle níž se za diskriminaci nepovažuje postup, kdy bezpečnostní sbor prokáže věcný důvod spočívající v nezbytných požadavcích nebo předpokladech na výkon služby nebo zvláštní povaze služby. Požadavek přitom musí být přeměřený a sledovaný cíl oprávněný. Povinnost rovného zacházení při vytváření podmínek výkonu služby je zakotvena v § 77 odst. 8 zákona.

2.3.3. Právní prostředky ochrany před diskriminací v České republice

Aby bylo možné ustanovení právního řádu uvádět v život a zajišťovat právo na rovné zacházení a ochranu před diskriminací v praxi, je potřeba, aby právní řád upravil také prostředky, pomocí nichž se oběť diskriminace může diskriminačnímu zacházení bránit, neboť pouhé vznesení stížnosti (například zaměstnancem u zaměstnavatele) často nemusí být dostačující.

Právo na soudní a jinou právní ochranu je základním lidským právem, zakotveným v hlavě páté Listiny základních práv a svobod. Zvláště důležité je ustanovení čl. 36 odst. 1, které stanoví, že každý má právo se stanoveným postupem domáhat svých práv u nestranného a nezávislého soudu a ve stanovených případech u jiného orgánu. Listina základních práv a svobod tedy

upřednostňuje soudy jako obecné orgány poskytující ochranu, umožňuje však také v některých případech poskytování právní ochrany jinými než soudními orgány.

V oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace jsou pak prostředky ochrany upraveny zejména v antidiskriminačním zákoně, a to v části první, hlavě druhé, ustanovení § 10 a § 11. V § 10 odst. 1 antidiskriminačního zákona je stanoveno, že v případě porušení práv, která vyplývají z práva na rovné zacházení nebo diskriminace, má dotčená osoba zejména právo domáhat se u soudu upuštění od této diskriminace, odstanění následků a poskytnutí přiměřeného zadostiučinění. Přiměřené zadostiučinění může mít například formu morální satisfakce (omluvy).⁷⁹ V případě, že by náprava podle odst. 1 nebyla dostačující, zejména pokud byla značně snížena důstojnost, vážnost či dobrá pověst oběti diskriminace, může se navíc podle § 10 odst. 2 antidiskriminačního zákona dotčená osoba domáhat peněžité náhrady nemajetkové újmy, jejíž výši podle § 10 odst. 3 určí soud, který přihlédne jak k závažnosti vzniklé újmy, tak i k okolnostem případu.

Civilní soudní řízení ve věcech diskriminace se vyznačuje značnou obtížností, pokud jde o dokazování dané diskriminace. Občanský soudní řád proto v souladu s antidiskriminačními směrnicemi sekundárního práva EU obsahuje výše zmíněný institut sdíleného důkazního břemene, někdy také nazývaný obrácené důkazní břemeno či přenesené důkazní břemeno. Tento institut nalezneme v § 133a občanského soudního řádu a jeho podstatou je, že pokud žalobce před soudem uvede skutečnosti, ze kterých je možné dovodit, že se žalovaný dopustil přímé nebo nepřímé diskriminace na základě některého ze zakázaných kritérií, je následně na žalovaném, aby prokázal, že k porušení zásady rovného zacházení nedošlo. Vzhledem k tomu, že k zakázané diskriminaci často dochází ve vztazích hierarchie, v pracovním právu je diskriminovanou osobou většinou zaměstnanec či uchazeč o zaměstnání a diskriminující osobou zaměstnavatel či nadřízený, a také z důvodu obtížné prokazatelnosti diskriminace, má sdílení důkazního břemene pomoci vyrovnat nerovnosti mezi těmito subjekty. Jak již bylo zmíněno v části této práce pojednávající o připravované novele antidiskriminačního zákona, vztahuje se v současnosti ale sdílení důkazního břemene pouze na diskriminační případy upravené směrnicemi práva EU, a ne na ty upravené pouze právem českým. Tím vzniká faktická nerovnost v ochraně poskytované různým obětem diskriminace. Zejména se jedná o případy diskriminace v poskytování zdravotní a sociální péče, přístupu ke vzdělání, zboží a službám a účasti ve spolcích a jiných sdruženích, kdy se sdílené důkazní břemeno uplatní v případech diskriminace na základě rasy nebo etnického

⁷⁹ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. 230 s. ISBN 978-80-7380-277-6. S. 176.

původu⁸⁰, ale ne z jiných diskriminačních důvodů, například právě diskriminace z důvodu věku. Pro toto rozlišení v současné české právní úpravě si přitom těžko představit rozumný a legitimní důvod a jeho odstranění by přispělo naplnění zásady rovného zacházení a rovného přístupu k právní ochraně pro všechny oběti diskriminace. Pokud však jde o pracovní právo a ochranu před diskriminací v zaměstnání a přístupu k zaměstnání, včetně věkové diskriminace, uplatní se sdílené důkazní břemeno již dnes.

Soudní ochrana ale není jediným prostředkem ochrany, který mají znevýhodněné osoby k dispozici. Další možností je obrátit se na úřad Veřejného ochránce práv. Část druhá antidiskriminačního zákona obsahuje změnu zákona č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv (dále jen „zákon o Veřejném ochránci práv“ nebo „zákon o VOP“). Do ustanovení § 1 zákona o VOP byl vložen odst. 5, dle kterého Veřejný ochránce práv vykonává působnost ve věcech rovného zacházení a ochrany před diskriminací. Dále pak byl do zákona o VOP nově vložen § 21b, jenž ukládá Veřejnému ochránci práv přispívat k prosazování práva na rovné zacházení bez ohledu na rasu, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženství, víru či světový názor. Veřejný ochránce práv má obětem diskriminace poskytovat metodickou pomoc při zahajování řízení ve věcech diskriminace, provádět výzkum, zveřejňovat zprávy, vydávat doporučení a zajišťovat výměnu informací s jinými evropskými subjekty v oblasti diskriminace.⁸¹ Veřejný ochránce práv není vybaven zákonnými prostředky, kterými by mohl sám přímo vynucovat odstranění diskriminačního jednání. Může pouze úřady a instituce uvedené v zákoně vyzývat k nápravě pochybení a navrhopvat a požadovat přijetí nápravných opatření.⁸² Pokud tato nejsou přijata, může se případně obrátit na nadřízený úřad, eventuálně i na vládu České republiky.

Vedle soudů a Veřejného ochránce práv hrají při poskytování ochrany před diskriminací roli také právnické osoby založené za účelem ochrany práv obětí diskriminace nebo pro něž je tato ochrana náplní jejich činnosti. Dle § 11 odst. 1 antidiskriminačního zákona mohou tyto právnické osoby poskytovat informace o právní pomoci a pomáhat při sepsování podání ve věcech ochrany před diskriminací. Na základě § 11 odst. 2 mohou tyto právnické osoby také podávat podněty správním úřadům (k provedení kontroly či zahájení řízení) ve věcech zajištění práva na rovné zacházení. Jedná se o organizace, předmětem jejichž činnosti je pomáhat obětem

⁸⁰ Neboť to ukládá Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.

⁸¹ Viz § 21b zákona č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, v platném znění.

⁸² Ustanovení § 18 a § 19 zákona o Veřejném ochránci práv, v platném znění.

diskriminace a které často poskytují nejen pomoc právní, ale také například pomoc sociologickou a psychologickou.⁸³

Nakonec lze zmínit také právo zaměstnance nebo uchazeče o zaměstnání podat podnět k oblastnímu inspektorátu práce, domnívá-li se, že se zaměstnavatel dopustil přestupku na úseku rovného zacházení. Úpravu těchto přestupků obsahují § 11 a § 24 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Inspektorát může, zjistí-li při kontrole pochybení, uložit zaměstnavateli pokutu nebo uložit odstranění zjištěných nedostatků.⁸⁴ Oběť diskriminace se však u něj nemůže domáhat náhrady újmy.

⁸³ DREXLEROVÁ, Jana. *Průvodce antidiskriminačním zákonem z hlediska pracovněprávních vztahů*. Praha: BMSS-Start, 2009. Průvodce extra. 79 s. ISBN 978-80-86140-57-5. S. 64.

⁸⁴ Viz § 5 odst. 1 písm b), § 11 odst. 2, § 24 odst. 2 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, v platném znění.

3. Judikatura Soudního dvora Evropské unie v oblasti věkové diskriminace

V Evropské unii náleží výkon soudní moci orgánu nazvanému Soudní dvůr Evropské unie, dříve nazývanému Evropský soudní dvůr. Tento název zaštiťuje v současnosti dva soudní orgány: Soudní dvůr a Tribunál. Do roku 2016 byl součástí Soudního dvora EU také třetí orgán, nazvaný Soud pro veřejnou službu, od září 2016 je však jeho činnost ukončena a jeho pravomoci byly přeneseny na Tribunál. Soudní dvůr EU sídlí v Lucemburku.

Hlavním úkolem Soudního dvora EU je vykládat unijní právo, zajišťovat jeho jednotnou aplikaci v členských státech, přezkoumávat legalitu právních aktů přijímaných na půdě Evropské unie a kontrolovat, zda členské státy dodržují povinnosti, které jim ukládá unijní právo.

Cílem této části diplomové práce je blíže se podívat na rozhodovací činnost Soudního dvora EU v oblasti věkové diskriminace, a to v odvětví pracovního práva. Předmětem analýzy budou především případy, kdy se Soudní dvůr EU zabýval výkladem a aplikací Směrnice Rady 2000/78/ES. Jde o poměrně rozsáhlou a stále rostoucí skupinu rozhodnutí Soudního dvora EU v oblasti diskriminace, zejména v porovnání s judikaturou věnující se jiným diskriminačním důvodům upravených ve Směrnici 2000/78/ES a Směrnici 2000/43/ES,⁸⁵ z čehož vyplývá aktuálnost daného tématu.⁸⁶ Soudní dvůr EU musí v případech věkové diskriminace posuzovat na jedné straně individuální právo jednotlivce na ochranu před diskriminací a na rovné zacházení a na straně druhé často legitimní ekonomické zájmy a potřeby pracovního trhu a zaměstnavatelů. Najít rovnováhu mezi těmito zájmy není často jednoduché.

Soudní dvůr EU se na věk jako diskriminační důvod zaměřil po přijetí Směrnice Rady 2000/78/ES. Hned první rozhodnutí Soudního dvora EU ve věci *Mangold*, kterému bude blíže věnována pozornost níže, bylo rozhodnutím značně kontroverzním a vyvolalo poměrně ostrou kritiku ze strany akademiků i některých generálních advokátů Soudního dvora EU.⁸⁷ Od tohoto rozhodnutí se Soudní dvůr EU věnoval věkové diskriminaci v souvislosti se Směrnicí Rady 2000/78/ES ve více než 40 rozhodnutích.

Vzhledem k velkému množství rozhodnutí se nelze v této práci věnovat všem, pozornost proto bude věnována těm nejdůležitějším a nejzajímavějším, které se tato část diplomové práce

⁸⁵ Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.

⁸⁶ NUMHAUSER-HENNING, Ann a Mia RÖNNMAR. *Age discrimination and labour law: comparative and conceptual perspectives in the EU and beyond*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2015. Studies in employment and social policy. XXIX, 482 s. ISBN 978-90-411-4979-4. S. 95 a násl.

⁸⁷ Přístup Soudního dvora EU k dovození zásady zákazu diskriminace z důvodu věku z primárního práva ve věci *Mangold* kritizoval například generální advokát Mazák ve svém stanovisku ve věci C-411/05 *Palacios de la Villa* vyhlášeném dne 15. 2. 2007.

pokusí systematizovat a poukázat na otázky, kterými se Soudní dvůr EU v souvislosti s věkovou diskriminací v pracovním právu zabývá. Seznam rozhodnutí, v nichž se Soudní dvůr EU věkovou diskriminací a výkladem Směrnice Rady 2000/78/ES v souvislosti s věkem do roku 2019 zabýval a ze kterého je v této části diplomové práce vycházeno, je uveden v příloze k této práci, nazvané Seznam rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie věnujících se věkové diskriminaci v oblasti pracovního práva. Tento seznam byl vytvořen pomocí vyhledávání v elektronické Sbírce rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie⁸⁸ a následně porovnán s dostupnou odbornou literaturou.⁸⁹ Pro úplnost je potřeba uvést, že věkovou diskriminací se zabývají také další rozhodnutí Soudního dvora EU, která nesouvisí se Směrnicí 2000/78/ES nebo se nedotýkají pracovního práva.⁹⁰ Tato rozhodnutí nejsou do diplomové práce zahrnuta, jelikož to nedovoluje její rozsah.

Soudní dvůr Evropské unie ve svých rozhodnutích týkajících se věkové diskriminace v pracovním právu pravidelně dodržuje určitou strukturu. Nejprve je potřeba určit, jaké právní normy na daný případ dopadají, tedy vymezit právní rámec případu. Poté, co je právní rámec vymezen, hledá Soudní dvůr EU odpověď na tři otázky. Zaprvé je třeba určit, zda případ spadá do působnosti Směrnice Rady 2000/78/ES. Zadruhé je potřeba odpovědět na otázku, zda došlo k porušení zásady rovnosti či k diskriminaci z důvodu věku, případně zda jde o diskriminaci přímou nebo nepřímou. Zatřetí musí Soudní dvůr EU zjistit, zda se na případ nevztahuje některá z výjimek uvedených ve Směrnici, která by způsobila, že se i přes odlišné zacházení o porušení Směrnice nejedná. Tento systematický postup Soudního dvora EU je základem pro systematiku této části diplomové práce.

Otázka výkladu a aplikace výjimek je v oblasti věkové diskriminace zvláště zajímavá, jelikož jak již bylo řečeno v části věnující se evropské právní úpravě, věk jako diskriminační důvod je v porovnání s jinými diskriminačními důvody vnímán jako důvod odlišný, ospravedlňující zvláštní úpravu a větší množství výjimek ze zákazu diskriminace. Tyto výjimky jsou formulovány velmi široce a je na Soudním dvoru EU, aby určil jejich hranice. Soudní dvůr EU

⁸⁸ Dostupná z: <http://curia.europa.eu/juris/recherche.jsf?language=cs>.

⁸⁹ Konkrétně NUMHAUSER-HENNING, Ann a Mia RÖNNMAR. *Age discrimination and labour law: comparative and conceptual perspectives in the EU and beyond*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2015. Studies in employment and social policy. XXIX, 482 s. ISBN 978-90-411-4979-4. S. 95 a 96. Dále pak GYULAVARI, Tamás. *Age discrimination: Recent case law of the European Court of Justice*. ERA Forum 14. 377-389 [online], 2013. DOI: 10.1007/s12027-013-0310-3. S. 2. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/271392119_Age_discrimination_Recent_case_law_of_the_European_Court_of_Justice.

⁹⁰ Například Rozhodnutí Soudního dvora EU C-540/03 *Parlament v. Rada* ze dne 27. 6. 2006 nebo Rozhodnutí Soudního dvora EU C-401/11 *Soukupová* ze dne 11. 4. 2013.

však při jejich výkladu a aplikaci ve své rozhodovací praxi nepostupuje vždy předvídatelně, jak bude ilustrováno níže.

3.1. Právní rámec

Soudní dvůr EU musí nejprve v každém případě vymezit právní rámec a relevantní ustanovení, jenž na případ dopadají. Identifikace relevantních norem primárního a sekundárního práva Evropské unie je zásadní pro následné správné posouzení věci. V rozhodovací praxi Soudního dvora EU v oblasti věkové diskriminace lze nalézt velmi důležité rozhodnutí, v němž Soudní dvůr EU deklaroval zakotvení zákazu věkové diskriminace v primárním právu EU a které vyvolalo velké množství kritiky.

Tímto klíčovým a kontroverzním rozhodnutím v oblasti věkové diskriminace v pracovním právu je rozhodnutí Soudního dvora EU ve věci C-144/04 *Mangold* ze dne 22. 11. 2005. Předmětem případu bylo tvrzení 56letého německého občana Wenera Mangolda, jenž byl zaměstnán na dobu určitou u zaměstnavatele Rudigera Helma, že německé právo poskytuje starším pracovníkům menší ochranu než pracovníkům mladším a je proto diskriminační. Konkrétně se jednalo o to, že německé právo k usnadnění zaměstnávání starších pracovníků (limit stanoven na 58 let, následně snížen na 52 let), umožňovalo zaměstnavatelům se staršími zaměstnanci opakovaně uzavírat smlouvy na dobu určitou v podstatě bez omezení, zatímco s mladšími zaměstnanci zaměstnavatelé tyto smlouvy uzavírat nemohli.

Dle názoru Soudního dvora EU ustanovení německého právního řádu skutečně byla diskriminační, a navíc nebyla objektivně ospravedlnitelná snahou zvýšit zaměstnatelnost starších zaměstnanců a nespadá proto pod výjimku stanovenou v článku 6 Směrnice.

Zásadní otázkou, na kterou se Soudní dvůr EU musel pokusit odpovědět při vytyčování právního rámce dopadajícího na případ *Mangold* (první případ věkové diskriminace v pracovním právu v souvislosti se Směrnicí Rady 2000/78/ES, kterým se Soudní dvůr EU zabýval), byla otázka, zda je zákaz diskriminace z důvodu věku zakotven na úrovni primárního práva Evropské unie, či pouze na úrovni práva sekundárního.

V tomto rozhodnutí Soudní dvůr EU vyslovil právní názor, že Směrnice Rady 2000/78/ES nezakotvuje zásadu rovného zacházení v zaměstnání a povolání, nýbrž ji pouze konkretizuje. Dle Soudního dvora EU je zákaz diskriminace na základě věku obecnou zásadou práva Evropské

unie, zakotvenou na úrovni primárního práva EU.⁹¹ K tomuto závěru došel Soudní dvůr EU na základě toho, že „podle jejího článku 1 je totiž jediným cílem této směrnice ‚stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace‘, přičemž zdrojem samotné zásady zákazu těchto forem diskriminace jsou, jak vyplývá z prvního a čtvrtého bodu odůvodnění uvedené směrnice, různé mezinárodně právní instrumenty a ústavní tradice společné členským státům“.⁹² Soudní dvůr EU se tím pokusil vyřešit situaci, kdy dosud neuplynula lhůta stanovená členským státům k provedení Směrnice Rady 2000/78/ES a zároveň vyřešit otázku zákazu věkové diskriminace v horizontálních vztazích, neboť se jednalo o spor mezi soukromými osobami, Mangoldem a Holmem.

Soudní dvůr EU tímto výkladem podstatně rozšířil výklad zásady rovného zacházení zakotvené v primárním právu EU, jelikož dovedl, že je na primární úrovni zakotven nejen obecný zákaz diskriminace, ale konkrétně také zákaz diskriminace z důvodu věku. V důsledku toho pak došel k závěru, že zákaz diskriminace na základě věku má přímý účinek, jednotlivci se této zásady mohou přímo domáhat i v případě, že Směrnice nebyla dosud provedena a pokud je národní právní předpis v rozporu s tímto základním principem evropského práva, národní soudy by právní předpis neměly aplikovat a měly by zajistit ochranu před diskriminací, i v případě, že ještě neuplynula doba k provedení Směrnice.⁹³

V odůvodnění rozhodnutí se Soudní dvůr EU již blíže nevyjádřil k tomu, ze kterých konkrétních mezinárodních právních instrumentů zákaz diskriminace z důvodu věku dovedl. Řada členských států EU se navíc ohradila, že v jejich ústavních tradicích tuto zásadu nalézt nelze. Příliš široký výklad a v podstatě vytváření nových základních zásad evropského práva Soudnímu dvoru EU vyčítala celá řada akademické literatury. Generální advokát Jan Mazák dokonce ve stanovisku ve věci *Palacios de la Villa* konstatoval, že se Soudní dvůr EU svým přístupem a způsobem jeho uplatnění ve věci *Mangold* dostal „na velmi šikmou plochu“.⁹⁴

I přes velké množství kritiky Soudní dvůr EU dovození zakotvení zásady zákazu diskriminace z důvodu věku v primárním právu následně opakovaně potvrdil. Důležité bylo

⁹¹ Rozhodnutí Soudního dvora EU C-144/04 *Mangold* ze dne 22. 11. 2005, bod 74 a 75.

⁹² Tamtéž, bod 74 [online], [cit. 1. 11. 2019]. Dostupný z: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=56134&pageIndex=0&doclang=CS&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=9208245>.

⁹³ Tamtéž, bod 76 až 78.

⁹⁴ Stanovisko generálního advokáta Soudního dvora EU ve věci C-411/05 *Palacios de la Villa* ze dne 15. 2. 2007, bod 133 [online], [cit. 4. 11. 2019]. Dostupné z: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=63630&pageIndex=0&doclang=CS&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=9444082>.

potvrzení v rozhodnutí z roku 2010 ve věci C-555/07 *Kücükdeveci*, kde se Soudní dvůr výslovně dovolává svého dovození základní zásady zákazu diskriminace na základě věku v rozhodnutí ve věci *Mangold* a odkazuje na článek 21 Listiny základních práv EU jako její zdroj na úrovni primárního práva. Dále byla obecná zásada zákazu diskriminace na základě věku Soudním dvorem EU potvrzena například ve spojené věci C-297/10 a C-298/10 *Mai & Hennigs*, v rozhodnutí C-447/09 *Prigge* nebo ve věci C-476/11 *Kristensen*. Z novějších rozhodnutí lze zmínit například případ C-441/14 *Dansk Industri* z roku 2016, které odkazuje jak na rozhodnutí *Mangold*, tak i na *Kücükdeveci*.

Z výše uvedeného lze dovodit, že zásada zákazu diskriminace z důvodu věku je v současnosti i přes své kontroverzní počátky již dlouhodobě ustálenou rozhodovací praxí Soudního dvora EU pevně zakotvena jako jedna z obecných právních zásad evropského práva, vyplývajících z primárního práva Evropské unie.

Je zajímavé, že Soudní dvůr EU ve svých rozhodnutích následně nezvolil stejnou argumentaci a nedovodil obdobné základní zásady, pokud jde o jiné diskriminační důvody uvedené ve Směrnici Rady 2000/78/ES, jak se obávali někteří kritici rozhodnutí Soudního dvora EU ve věci *Mangold*, kteří mu vyčítali právě to, že může otevřít dveře tvorbě základních zásad evropského práva Soudním dvorem EU. Soudní dvůr EU navíc následně v rozhodnutí ve věci C-13/05 *Chacón Navas* z roku 2006 uvedl, že v evropském právu sice existuje obecná právní zásada zákazu diskriminace, to ovšem neznamená, že by bylo možné *per analogiam* rozšiřovat působnost Směrnice Rady 2000/78/ES na případy diskriminace z jiných důvodů než těch ve Směrnici taxativně vymezených.⁹⁵ Tento restriktivnější přístup Soudního dvora EU v případě *Chacón Navas* je do značné míry v kontrastu s o poznání extenzivnějším a kreativnějším přístupem ve věci *Mangold*.

3.2. Působnost Směrnice 2000/78/ES

Soudní dvůr EU musí předtím, než se začne věnovat posuzování samotné existence věkové diskriminace v konkrétním případě, posoudit, zda daná věc spadá do oblasti působnosti Směrnice Rady 2000/78/ES. Při výkladu působnosti Směrnice Soudní dvůr EU postupuje v podstatě jednotně a předvídatelně a jeho rozhodnutí nevyvolávají větší kontroverze.

⁹⁵ Rozhodnutí Soudního dvora EU C-13/05 *Chacón Navas* ze dne 11. 7. 2006, bod 56.

3.2.1. Osobní působnost

Pokud jde o osobní působnost, vztahuje se Směrnice na osoby jakéhokoliv věku. Věk není ve Směrnici definován a působnost Směrnice není omezena pouze na určitou věkovou skupinu. Soudní dvůr ve své judikatuře posuzuje jak případy věkové diskriminace starších zaměstnanců či uchazečů o zaměstnání, tak i věkovou diskriminaci a znevýhodňování mladších zaměstnanců, i když těchto případů lze nalézt v rozhodovací praxi Soudního dvora EU podstatně méně. Tuto nerovnováhu mezi případy týkajícími se mladších a starších osob však nelze připisovat jednostrannosti právní úpravy ani nevoli Soudního dvora EU poskytovat ochranu před věkovou diskriminací mladším zaměstnancům. V případech, které se před Soudní dvůr EU dostaly a které se týkaly diskriminace mladších osob, Soudní dvůr několikrát nízký věk jako důvod diskriminace vyslovil.

Diskriminací z důvodu nižšího věku se Soudní dvůr EU zabýval například v rozhodnutí ve věci C-555/07 *Kücükdeveci* ze dne 19. 1. 2010 předmětem jehož byla otázka, zda německá právní úprava, která při výpočtu délky výpovědní doby podle délky zaměstnání nezohledňuje dobu odpracovanou před dovršením 25 let věku zaměstnance, je či není diskriminační. Výpovědní doba 28leté zaměstnankyně Sede Kücükdeveci byla na základě této právní úpravy vypočítána, jako by v zaměstnání pracovala pouze tři roky, i když ve skutečnosti v něm pracovala již deset let. Soudní dvůr EU zde došel k závěru, že německá právní úprava znevýhodňuje mladší zaměstnance oproti starším zaměstnancům, toto rozlišení není přiměřené sledovanému cíli a je proto diskriminační.⁹⁶

Dalším případem, v němž Soudní dvůr EU posuzoval potencionální diskriminaci mladších zaměstnanců, byla věc C-143/16 *Abercrombie & Fitch Italia* ze dne 19. 7. 2017. V tomto případě italské právo dovolovalo uzavřít smlouvu o příležitostné pracovní činnosti s osobou mladší 25 let, přičemž tato smlouva byla automaticky skončena ve chvíli, kdy osoba dosáhla 25 let. V tomto případě Soudní dvůr EU vyslovil, že se jedná o rozdílné zacházení na základě věku, které zde znevýhodňuje mladšího zaměstnance, konstatoval však, italská právní úprava sleduje legitimní cíl (podpora zaměstnávání mladých pracovníků zvýšením flexibility řízení lidských zdrojů) a není proto v rozporu se Směrnicí 2000/78/ES.⁹⁷

⁹⁶ Rozhodnutí Soudního dvora EU C-555/07 *Kücükdeveci* ze dne 19. 1. 2010, bod 30.

⁹⁷ Rozhodnutí Soudního dvora EU C-143/16 *Abercrombie & Fitch Italia* ze dne 19. 7. 2017, body 38 až 41.

Ustanovení článku 3 Směrnice Rady 2000/78/ES stanoví, že se Směrnice vztahuje „na všechny osoby ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejných subjektů“.⁹⁸ Většinu případů týkajících se otázky věkové diskriminace v pracovním právu projednává Soudní dvůr EU v rámci řízení o předběžné otázce vznesené národním soudem členského státu. Pokud jde o stěžovatele před národními soudy, jsou jimi nejčastěji jednotlivci (například *Mangold*, *Parris*, *Leitner*), případně může jít o odborovou organizaci (například *Kristensen*, *Toftgaard*, *Österreichischer Gewerkschaftsbund*) nebo neziskovou organizaci (*Age Concern England*). Na druhé straně sporu stojí většinou zaměstnavatel (*Mangold*, *Palacios de la Villa*), může však jít i o ministerstvo členského státu (*Horgan & Keegan*), národního zákonodárce (*Age Concern England*) nebo například o správní orgán v oblasti důchodového pojištění (*Bowman*).

Do současnosti se před Soudní dvůr EU dostal jeden případ v oblasti věkové diskriminace v pracovním právu jinak než na základě podání předběžné otázky. Šlo o věc C-286/12 *Komise v Maďarsko*, rozhodnutí Soudního dvora EU ze dne 6. 12. 2012, která byla Soudním dvorem EU projednána na základě žaloby Komise pro nesplnění povinnosti na základě článku 258 Smlouvy o fungování Evropské unie. Evropská komise se svou žalobou domáhala určení, že Maďarsko nesplnilo své povinnosti vyplývající mu ze Směrnice Rady 2000/78/ES, jelikož přijalo vnitrostátní právní úpravu, která stanovila, že služební poměry soudců, státních zástupců a notářů povinně zanikají při dosažení věku 62 let, což vede k rozdílnému zacházení na základě věku, které není odůvodněno sledováním legitimních cílů a které navíc není nezbytné a přiměřené ve vztahu ke sledovaným cílům.⁹⁹ Soudní dvůr EU dal Komisi za pravdu, shledal, že Maďarsko porušilo svou povinnost, jelikož rozdílné zacházení není přiměřené sledovanému cíli a žalobě vyhověl.

Soudní dvůr EU ve své judikatuře také posuzoval, zda ustanovení Směrnice Rady 2000/78/ES dopadají na sociální partnery při tvorbě kolektivních smluv. Podle Soudního dvora EU musí být právo na kolektivní vyjednávání, které je zakotvené v primárním právu v článku 28 Listiny základních práv EU, vykonáváno v rámci působnosti evropského práva v souladu s tímto právem, jak Soudní dvůr EU vyjádřil v rozhodnutí C-447/09 *Prigge*.¹⁰⁰ Z toho Soudní dvůr EU dovodil, že „sociální partneři tedy musí při přijímání opatření v oblasti působnosti směrnice 2000/78, která konkretizuje v oblasti zaměstnání a povolání zásadu zákazu diskriminace na

⁹⁸ Čl. 3 odst. 1 Směrnice Rady č. 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. In: EUR-lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 5. 11. 2019].

⁹⁹ Rozhodnutí Soudního dvora EU C-286/12 *Komise v Maďarsko* ze dne 6. 12. 2012, bod 1.

¹⁰⁰ Rozhodnutí Soudního dvora EU C-447/09 *Prigge* ze dne 13. 9. 2011, bod 47.

základě věku, jednat v souladu s touto směrnicí".¹⁰¹ V rozhodnutí ve věci *Rosenbladt* vyslovil Soudní dvůr EU názor, že členské státy mají na základě článku 16 Směrnice povinnost přijmout opatření, umožňující, aby byla nebo mohla být ustanovení pracovních nebo kolektivních smluv odporující zásadě rovného zacházení prohlášena za neplatná od samého počátku nebo aby byla změněna.¹⁰² Dále lze zmínit rozhodnutí ve spojené věci C-297/10 a C-298/10 *Mai & Hennigs* z roku 2011 a souladem obsahu kolektivní smlouvy se Směrnicí 2000/78/ES v oblasti věkové diskriminace se Soudní dvůr EU zabýval také v rozhodnutí C-539/15 *Bowman* z roku 2016. Působnost Směrnice tak nepochybně dopadá i na kolektivní smlouvy a sociální partnery při jejich tvorbě.

3.2.2. Věcná působnost

Vymezení věcné působnosti Směrnice Rady 2000/78/ES lze nalézt v článku 3 Směrnice a její formulace je velmi široká.¹⁰³

Judikatura Soudního dvora EU se v důsledku této široké formulace věcné působnosti věnuje celé řadě témat a oblastí věkové diskriminace v povolání a zaměstnání. Nejčastěji se jedná o otázku skončení pracovního poměru z důvodu dosažení důchodového věku (*Palacios de la Villa, Age Concern England, Petersen, Rosenbladt, Georgiev, Fuchs & Köhler, Prigge, Hörnfeldt, Komise v Maďarsko*), nezapočítání odborné praxe před dosažením určitého věku pro účely kariérního postupu, odměňování nebo pro výpočet důchodu (*Hütter, Schmitzer, Felber, Starjakob, Lesar, Stollwitzer, Österreichischer Gewerkschaftsbund, Leitner*), jinou věkovou diskriminaci v odměňování (*Mai & Hennigs, Tyrolean Airways, Pohl, Specht, Unland, Bowman, Escribano Vindel, Horgan & Keegan*), stanovení maximálního věku pro přijetí do zaměstnání (*Wolf, Vital Pérez, Salaberria Sorondo*), věkovou diskriminaci v inzerní práci (*Bulicke, Meister*), nerovné zacházení z důvodu věku v sousislosti s pracovními smlouvami na dobu určitou (*Mangold, Georgiev, O v Bio Philippe Auguste SARL*) a diskriminaci v oblasti odstupného (*Andersen, Odar, Landin, O v Bio Philippe Auguste SARL, Dansk Industri*). Dále se Soudní dvůr EU zabýval například omezením přístupu k odbornému vzdělávání z důvodu věku (*de Lange*), výpočtem délky výpovědní doby na základě odpracovaných let (*Kücükdeveci*), odstupňováním výše příspěvků na penzijní připojištění podle věku (*Kristensen*), vyloučením nároku na důchod ve prospěch pozůstalé manželky, která je o více než patnáct let mladší než zesnulý bývalý

¹⁰¹ Tamtéž, bod 48 [online], [cit. 6. 11. 2019]. Dostupné z: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=109381&pageIndex=0&doclang=CS&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=368353>.

¹⁰² Rozhodnutí Soudního dvora EU C-45/09 *Rosenbladt* ze dne 12. 10. 2010, bod 52.

¹⁰³ Blíže viz část 2. této práce, podkapitola 2.2.2. Zákaz věkové diskriminace v sekundárním právu Evropské unie.

zaměstnanec (*Bartsch*) a vyplácením pozůstalostní dávky registrovanému partnerovi s podmínkou uzavření registrovaného partnerství před dosažením 60 let věku účastníka systému oborového zaopatření (*Parris*).

I přes značně rozsáhlé vymezení věcné působnosti Směrnice Rady 2000/78/ES nedopadá na systémy sociálního zabezpečení a sociální ochrany a dávky poskytované v jejich rámci nejsou považovány za odměnu ve smyslu článku 157 SFEU, čímž se odlišuje od antidiskriminačních směrnic upravujících diskriminaci na základě pohlaví a diskriminaci z důvodu rasy nebo etnického původu.¹⁰⁴ Definicí toho, co je a není odměnou ve smyslu čl. 157 SFEU a jaké platby jsou součástí systému sociálního zabezpečení se Soudní dvůr EU zabýval ve věci C-546/11 *Toftgaard*. Dánskému vedoucímu krajské správy Eriku Toftgaardovi, propuštěnému v 65 letech z důvodu zrušení pracovního místa, nebyl přiznán plat po propuštění (podle dánské právní úpravy měl úředník propuštěný z organizačních důvodů nárok pobírat svůj dosavadní plat po dobu následujících tří let, s výjimkou případů, kdy již dosáhl věku 65 let), neboť mu dosažením věku 65 let vznikl nárok na důchod úředníka. Věková hranice pro povinný odchod do důchodu však byla stanovena na 70 let. Toftgaard nižší věkovou hranici pro odepření platu po propuštění (65 let) oproti hranici pro povinný odchod do důchodu (70 let) považoval za diskriminaci z důvodu věku a obrátil se na dánský soud, který podal předběžnou otázku Soudnímu dvoru EU. Soudní dvůr EU dal Toftgaardovi za pravdu, když uznal, že plat po propuštění je odměnou ve smyslu čl. 157 SFEU a věc spadá do působnosti Směrnice Rady 2000/78/ES. Soudní dvůr EU navíc shledal, že rozdílné věkové hranice pro vyplácení platu po propuštění a povinný odchod do důchodu představují rozdílné zacházení z důvodu věku, které navíc není odůvodněné na základě čl. 6 odst. 1 Směrnice, neboť „*právní úprava dotčená v původním řízení, která automaticky vylučuje z nároku na plat po propuštění úředníky, kteří mají nárok na důchod, přesahuje meze toho, co je pro dosažení sledovaných cílů nezbytné*“.¹⁰⁵ Soudní dvůr EU proto rozhodl, že dánská právní úprava není v souladu s evropským právem.

¹⁰⁴ Srovnej čl. 3 odst. 4 Směrnice Rady č. 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000 a čl. 3 odst. 1 písm. e) Směrnice Rady č. 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.

¹⁰⁵ Rozhodnutí Soudního dvora EU C-546/11 *Toftgaard* ze dne 26. 9. 2013, bod 72 [online], [cit. 6. 11. 2019]. Dostupné z: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=142201&pageIndex=0&doclang=cs&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=398246>.

3.3. Rozdílné zacházení na základě věku

Jakmile Soudní dvůr EU dojde k závěru, že daný případ spadá do působnosti Směrnice Rady 2000/78/ES, dalším krokem je odpovědět na druhou otázku, tedy zda došlo k rozdílnému zacházení z důvodu věku. Soudní dvůr EU nejprve zjišťuje, zda tvrzené rozdílné zacházení naplňuje znaky přímé diskriminace, případně pak nepřímé diskriminace. V některých případech Soudní dvůr EU také posuzuje, zda-li nedošlo k diskriminaci vícenásobné.

3.3.1. Přímá a nepřímá věková diskriminace

Vymezení pojmů přímá a nepřímá diskriminace, které Soudní dvůr EU při posuzování, zda došlo k rozdílnému zacházení na základě věku vykládá a aplikuje, je zakotveno v článku 2 Směrnice Rady 2000/78/ES.

Absolutní většina případů tvrzené věkové diskriminace, jež spadaly do oblasti působnosti Směrnice Rady 2000/78/ES a jimiž se Soudní dvůr EU doposud zabýval, se týkaly diskriminace přímé, tedy situací, kdy je s konkrétní osobou zacházeno méně příznivým způsobem než s jinou osobou ve srovnatelném postavení. Z případů, ve kterých se Soudní dvůr EU zabýval potencionální nepřímou věkovou diskriminací, tedy takovou situací, kdy zdálnivě neutrální opatření ve svém důsledku znevýhodňuje určitou osobu oproti ostatním, a to z důvodu jejího věku, lze uvést rozhodnutí ve věci C-132/11 *Tyrolean Airways* z roku 2012, C-539/15 *Bowman* z roku 2016, C-49/18 *Escribano Vindel* a C-154/18 *Horgan & Keegan*, oba z roku 2019. V žádném z těchto případů však Soudní dvůr EU neshledal, že by k nepřímé diskriminaci z důvodu věku skutečně došlo.

Jak lze vidět, Soudnímu dvoru EU trvalo poměrně dlouhou dobu, než se nepřímou diskriminací z důvodu věku ve své rozhodovací praxi zabýval poprvé. Učinil tak až ve věci *Tyrolean Airways* v roce 2012. Předmětem sporu byla v tomto případě doložka kolektivní smlouvy společnosti Tyrolean Airways, která stanovila, že přeřazení ze zaměstnanecké kategorie A do kategorie B je podmíněno odpracováním tří let u této společnosti. Příslušnost k určité kategorii měla vliv na výši mzdy zaměstnance. Do těchto tří let však nebyla započítávána doba odpracovaná ve srovnatelné zaměstnanecké skupině u některé z jiných společností, které byly součástí skupiny společností Tyrolean Airways. Soudní dvůr EU ve svém rozhodnutí ve věci uvedl, že rozdílné zacházení, závisající na datu přijetí do zaměstnání, není rozdílným zacházením založeným na věku ani na události spojené s věkem, a to ani nepřímo, neboť praxe u jiné

společnosti se nezapočítává žádnému zaměstnanci bez ohledu na jeho věk.¹⁰⁶ Nejedná se proto o přímou ani nepřímou diskriminaci.

Jedním z důvodů malého počtu případů, v nichž Soudní dvůr EU posuzuje existenci nepřímé diskriminace na základě věku, může být způsob, kterým Soudní dvůr EU k věkové diskriminaci přistupuje, respektive zaměření Soudního dvora na určitý aspekt některých případů. V několika případech, které se před Soudní dvůr EU v této oblasti dostaly, by bylo možné rozdílné zacházení považovat za nepřímou diskriminaci (*Hütter, Küçükdeveci, Starjakob*) a v některých potenciální nepřímou diskriminaci v předběžné otázce také vnesl dotazující soud členského státu (například *Andersen, Starjakob*).¹⁰⁷ Ve věci C-88/08 *Hütter* byla například podle dánské právní úpravy odměna za práci závislá na délce odborné praxe, pro účely výpočtu odměny však nebyla dle právní úpravy započítávána odborná praxe absolvovaná v rámci vzdělávání před dosažením 18 let věku. Na problematiku lze pohlížet skrze požadavek určité délky odborné praxe při výpočtu odměny, který může nepřímo znevýhodňovat určité osoby v závislosti na jejich věku. Soudní dvůr EU se však zaměřil na věkový limit 18 let, rozdílné zacházení v tomto a obdobných případech (například *Starjakob*, v němž se Soudní dvůr EU opírá právě o rozhodnutí *Hütter*) posoudil jako diskriminaci přímou a nepřímou diskriminací se nezabýval.

Z výše zmíněných případů si lze (i přes jejich malý počet) ovšem v posledních letech povšimnout nárůstu v počtu případů, v nichž se Soudní dvůr EU nepřímou diskriminací zabýval, i když ve všech došel k závěru, že se o nepřímou diskriminaci z důvodu věku nejedná. Mapování dalšího vývoje v této oblasti si nepochybně zaslouží pozornost a bude zajímavé sledovat argumentaci Soudního dvora EU, až v některém případě nepřímou diskriminaci na základě věku v oblasti zaměstnání a povolání skutečně shledá.

3.3.2. Vícenásobná diskriminace v judikatuře Soudního dvora Evropské unie

Jedna z otázek položených v úvodu této diplomové práce byla otázka, zda Soudní dvůr EU ve své rozhodovací praxi bere v potaz vzájemnou interakci různých diskriminačních důvodů a jak se staví k problematice vícenásobné diskriminace v případech, kdy jedním z důvodů tvrzené diskriminace je věk.

¹⁰⁶ Rozhodnutí Soudního dvora EU C-132/11 *Tyrolean Airways* ze dne 7. 6. 2012, body 28 a 29.

¹⁰⁷ NUMHAUSER-HENNING, Ann a Mia RÖNNMAR. *Age discrimination and labour law: comparative and conceptual perspectives in the EU and beyond*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2015. Studies in employment and social policy. XXIX, 482 s. ISBN 978-90-411-4979-4. S. 102.

Vícenásobná diskriminace je fenomén, kterému bylo před přijetím Směrnice Rady 2000/78/ES a dalších antidiskriminačních směrnic, které na začátku 21. století rozšířily v rámci Evropské unie předmět zájmu antidiskriminačního práva o další diskriminační důvody vedle pohlaví a státní příslušnosti, věnováno velmi málo pozornosti, a to jak v rámci Evropské unie, tak i ve většině členských států. Dnes je však pojem vícenásobná diskriminace použit v preambuli Směrnice Rady 2000/78/ES a je také možné nalézt několik rozhodnutí Soudního dvora EU, které se problematiky vícenásobné diskriminace dotýkají.

Vznesením více diskriminačních důvodů v oblasti zaměstnání, z nichž jedním byl věk, se Soudní dvůr EU poprvé zabýval ve věci C-227/04 *Lindorfer* v roce 2007. V tomto případě šlo o kritéria pro započítání let služby pro výpočet důchodu a jako diskriminační důvody byly uvedeny věk, pohlaví a národnost. Směrnice Rady 2000/78/ES však při vznesení předběžné otázky ještě nebyla účinná a Soudní dvůr EU se proto diskriminačním důvodem věku v této věci odmítl zabývat.

Dalším případem, v němž byla před Soudním dvorem EU vznesena vícenásobná diskriminace, byla věc C-415/10 *Meister* z roku 2012. Šlo zde o diskriminaci v inzerci práce, kdy ruská uchazečka o zaměstnání v Německu tvrdila, že byla diskriminována z důvodu svého pohlaví, etnického původu a věku, neboť splňovala podmínky inzerátu práce, a přesto nebyla do zaměstnání přijata. Soudní dvůr EU zde posuzoval, zda má potencionální zaměstnavatel povinnost sdělit informace o důvodu odmítnutí uchazeče a v rozhodnutí ze dne 19. 4. 2012 došel k závěru, že takovou povinnost zaměstnavatel nemá.¹⁰⁸ Odmítnutá uchazečka z toho důvodu neunesla důkazní břemeno, neboť neměla jak prokázat, zda k diskriminačnímu jednání došlo.

Velmi zajímavým případem, jehož předmětem byla vícenásobná diskriminace, bylo rozhodnutí Soudního dvora EU ve věci C-152/11 *Odar* ze dne 6. 12. 2012. Johannu Odarovi bylo sníženo odstupné při odchodu ze zaměstnání, jelikož mu v roce 2010 vznikl nárok na důchod z důvodu těžkého zdravotního postižení a v roce 2015 mu měl vzniknout také nárok na řádný starobní důchod, což dle vnitrostátního práva umožňovalo použít při výpočtu odstupného zvláštní formuli, v jejímž důsledku bylo odstupné nižší než dle formule obecné. Odstupné vypočítané dle zvláštní formule bylo v případě Odara o polovinu nižší, než by bylo při užití obecné formule. Odar toto považoval za diskriminační jak z důvodu zdravotního postižení, tak z důvodu věku. Soudní dvůr EU v tomto případě rozhodl, že se jedná o nepřímou diskriminaci z důvodu zdravotního postižení, jelikož rozdílné zacházení při výpočtu odstupného, kdy je nárok na důchod stanoven na nižší věk pro osoby se zdravotním postižením, nesleduje objektivně

¹⁰⁸ Rozhodnutí Soudního dvora EU C-415/10 *Meister* ze dne 19. 4. 2012, bod 46.

odůvodněný legitimní cíl. Soudní dvůr EU ale dospěl k závěru, že se nejedná o diskriminaci na základě věku, neboť cíl sledovaný sociálním plánem (cílem zabránit tomu, aby bylo odstupné v případě propuštění vyplaceno osobám, které nehledají nové zaměstnání, ale budou mít příjem ve formě starobního důchodu) je v tomto případě potřeba považovat za legitimní.¹⁰⁹

V roce 2016 vydal Soudní dvůr EU rozhodnutí ve věci C-443/15 *Parris*, které ilustruje jeden z problémů, jež brání aplikaci skutečně intersekcionalního přístupu k vícenásobné diskriminaci v rámci působnosti Směrnice Rady 2000/78/ES. Vysokoškolský učitel, zaměstnán na Trinity College Dublin, David Parris žil se svým partnerem stejného pohlaví více než 30 let. V důsledku svého zaměstnání se stal členem systému oborového zaopatření. Dle pravidel důchodového systému má pozůstalý registrovaný partner nárok na vyplácení pozůstalostního důchodu, ale pouze tehdy, pokud registrované partnerství partneri uzavřeli před dovršením věku 60 let. Parris, držitel irského občanství i občanství Spojeného království, uzavřel s partnerem registrované partnerství v roce 2009 ve Spojeném království, kdy mu bylo 63 let. Irsko v té době neumožňovalo registrované partnerství uzavřít ani neuznávalo svazek uzavřený v jiném státě. Irsko umožnilo registrované partnerství uzavřít až v roce 2010, kdy Parris podal u Trinity College Dublin žádost, aby byl v případě jeho smrti přiznán jeho registrovanému partnerovi pozůstalostní důchod. Tato žádost byla zamítnuta z důvodu, že registrované partnerství Parris uzavřel po dosažení 60 let, i přes to, že to v té době irské právo neumožňovalo. Parris se proto obrátil na soud s tím, že se jedná o diskriminaci na základě věku a sexuální orientace. Soudní dvůr EU případ posuzoval na základě předběžné otázky podané irským pracovním soudem a došel k závěru, že vnitrostátní ustanovení právního řádu nejsou diskriminační na základě věku ani na základě sexuální orientace. Klíčově pak Soudní dvůr EU konstatoval, že *“diskriminace může být sice založena na více důvodech uvedených v článku 1 směrnice 2000/78, avšak neexistuje žádná nová kategorie diskriminace plynoucí z kombinace více těchto důvodů, jako je sexuální orientace a věk, kterou by bylo možné konstatovat, pokud by nebyla zjištěna diskriminace na základě uvedených důvodů posuzovaných samostatně. Vnitrostátní ustanovení, které nezakládá diskriminaci na základě sexuální orientace ani na základě věku nemůže tedy zakládat diskriminaci založenou na kombinaci obou těchto hledisek.”*¹¹⁰ Soudní dvůr EU tak jednoznačně odmítl tezi takzvané průsečíkové diskriminace, kdy kumulace více diskriminačních důvodů vytváří jedinečnou, samostatnou formu diskriminace. Soudní dvůr EU se zcela odmítnul

¹⁰⁹ Rozhodnutí Soudního dvora EU C-152/11 *Odar* ze dne 6. 12. 2012, body 44 a 45.

¹¹⁰ Rozhodnutí Soudního dvora EU C-443/15 *Parris* ze dne 24. 11. 2016, body 80 a 81 [online], [cit. 9. 11. 2019]. Dostupné z: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=185565&pageIndex=0&doclang=cs&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=1000413>.

zabývat tím, že souběh diskriminačních důvodů by mohl způsobit nepřijatelné rozdílné zacházení v případě, kdy samostatně posuzované dílčí diskriminační důvody zakázanou diskriminaci v daném případě nezakládají. Analýza případu pohledem intersekcionality a vícenásobné diskriminace by přitom mohla pomoci odhalit systematická znevýhodnění, se kterými příslušníci některých zranitelných skupin musí bojovat na více frontách. Lidé totiž nejsou definováni pouze jedním aspektem své identity (věk, pohlaví, rasa, národnost, náboženství, sexuální orientace a pobodně), jejich identita naopak bývá často velmi komplexní a negativní stereotypy a diskriminační jednání související s jednotlivými diskriminačními kritérii se mohou vzájemně prolínat a umocňovat. Kategorické odmítnutí Soudního dvora EU vzít tuto komplexnost v potaz dle mého názoru negativně ovlivňuje schopnost Soudního dvora EU důsledně aplikovat zákaz diskriminace v případech, kdy je diskriminačních důvodů více. Koncept vícenásobné diskriminace není bez limitací, zejména pokud jde o nebezpečí nekonečného vytváření dalších a dalších subkategorií obětí diskriminace,¹¹¹ jeho vhodná aplikace však může nepochybně přispět k lepšímu pochopení vzájemné interakce diskriminačních důvodů.

Přestože je pozitivní, že Soudní dvůr EU začal problematice vícenásobné diskriminace věnovat pozornost, problémem zůstává, že v případech, v nichž je vícenásobná diskriminace tvrzená, jsou i nadále jednotlivé diskriminační důvody zpravidla posuzovány odděleně a pozornost není věnována jejich vzájemné interakci a skutečnosti, že ve svém souhrnu někdy vytváří zcela osobitou situaci. Vzhledem k širokému okruhu výjimek, jež v rámci Směrnice Rady 2000/78/ES dopadají na věk jako důvod diskriminace navíc při vznesení vícenásobné diskriminace, kdy jedním z tvrzených důvodů je věk, může hrozit, že legitimita cíle sledovaného vnitrostátní právní úpravou a proporcionalita použitých opatření budou posuzovány podle méně přísných standardů, než by tomu bylo v případě, že by byla vznesena například pouze diskriminace na základě pohlaví.¹¹²

¹¹¹ ROSEBERRY Lyn v SARGEANT, Malcolm. *Age discrimination and diversity: multiple discrimination from an age perspective*. Cambridge: Cambridge University Press, 2011. X, 211 s. ISBN 978-1-107-00377-4. S. 27.

¹¹² Obdobně viz FUDGE Judy a Ania ZBYSZEWSKA v NUMHAUSER-HENNING, Ann a Mia RÖNNMAR. *Age discrimination and labour law: comparative and conceptual perspectives in the EU and beyond*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2015. Studies in employment and social policy. XXIX, 482 s. ISBN 978-90-411-4979-4. S. 151 a násl.

3.4. Výjimky ze zákazu rozdílného zacházení na základě věku

Směrnice Rady 2000/78/ES obsahuje tři výjimky ze zásady rovného zacházení, které umožňují ve stanovených případech zacházet s osobami rozdílně bez toho, aby se jednalo o zakázanou věkovou diskriminaci. Tyto výjimky jsou obsaženy v článku 2 odstavci 5, článku 4 odstavci 1 a v článku 6 Směrnice. Ve chvíli, kdy Soudní dvůr EU shledá, že došlo k rozdílnému zacházení na základě zakázaného kritéria, je následně pro výsledek případu zcela zásadní, jak Soudní dvůr EU v daném případě vyloží a aplikuje výše uvedené výjimky.

3.4.1. Výjimka ze zákazu věkové diskriminace dle článku 2 odstavce 5 Směrnice

Podle ustanovení článku 2 odstavce 5 Směrnice Rady 2000/78/ES je možno vnitrostátními právními předpisy zavést opatření, která jsou v demokratické společnosti nezbytná pro veřejnou bezpečnost, udržování veřejného pořádku a předcházení trestným činům, ochranu zdraví a práv a svobod ostatních lidí. Směrnice Rady 2000/78/ES nedopadá na opatření splňující tyto požadavky a rozdílné zacházení takovým opatřením založené není se Směrnicí v rozporu. V dosavadní rozhodovací praxi Soudního dvora EU byl v této souvislosti klíčový výklad toho, jaké opatření je možné považovat za nezbytné. Jak je ilustrováno níže, Soudní dvůr EU pojem „nezbytné opatření“ ve smyslu článku 2 odstavce 5 Směrnice doposud vykládal restriktivně, čímž vymezil určité limity této velmi obecně formulované výjimky. Pro účely posouzení nezbytnosti opatření je potřeba nejprve identifikovat cíl, který právní úprava sleduje.

Soudní dvůr EU se výkladem této široce definované výjimky podle článku 2 odstavce 5 Směrnice v souvislosti s věkovou diskriminací nejprve zabýval v rozhodnutí ve věci C-341/08 *Petersen* v roce 2010. Předmětem řízení byla německá vnitrostátní právní úprava, která stanovila horní věkovou hranici pro výkon povolání smluvního zubního lékaře na 68 let. Soudní dvůr EU zde posuzoval, jak vyložit pojem „opatření nezbytné pro ochranu zdraví“, jelikož tvrzeným cílem vnitrostátní právní úpravy, tedy stanovení maximální věkové hranice pro výkon povolání zubaře, byla právě ochrana zdraví pacientů. U zubních lékařů překračujících tuto věkovou hranici podle Německa vzniká riziko, že nebudou schopni poskytovat kvalitní zdravotní péči. Soudní dvůr EU dospěl k závěru, že cíl zajišťování vysoké úrovně zdravotní péče je cílem legitimním,¹¹³ zároveň ale konstatoval, že vzhledem k široké formulaci výjimky je třeba ji vykládat restriktivně a je potřeba říci, že v tomto případě není možné považovat věkové omezení uložené smluvním zubním lékařům za nezbytné pro ochranu lidského zdraví ve smyslu článku 2

¹¹³ Rozhodnutí Soudního dvora EU C-341/08 *Petersen* ze dne 12. 1. 2010, bod 45.

odstavce 5 Směrnice Rady 2000/78/ES, neboť podle Soudního dvora EU takové opatření nevede ke zvýšení ochrany zdraví pacientů.¹¹⁴

Druhým případem, v němž Soudní dvůr EU posuzoval aplikaci článku 2 odstavce 5 Směrnice, byl případ C-447/09 *Prigge* rozhodnutý Soudním dvorem EU v roce 2011. V tomto případě šlo o ustanovení kolektivní smlouvy, která zakotvovala automatické skončení pracovní smlouvy ve chvíli, kdy pilot dosáhl věku 60 let. Vnitrostátní právní úprava přitom stanovovala povinný odchod do důchodu ve věku 65 let. Cílem ustanovení kolektivní smlouvy měla být ochrana veřejné bezpečnosti a veřejného zdraví, protože u pilotů starších 60 let se údajně mělo zvyšovat nebezpečí nehod v důsledku zhoršujícího se zdravotního stavu. Soudní dvůr EU snahu omezit výskyt nehod způsobených lidským faktorem a zvýšení bezpečnosti cestujících uznal za legitimní cíl, řekl ale, že podle vnitrostátní a mezinárodní právní úpravy není nutné činnost pilotů starších 60 let zakázat, ale stačí ji pouze omezit. Absolutní zákaz pilotovat po dosažení 60 let obsažený v kolektivní smlouvě proto nelze považovat za opatření nezbytné.¹¹⁵

3.4.2. Výjimka ze zákazu věkové diskriminace dle článku 4 odstavce 1 Směrnice

Druhá výjimka ze zákazu rozdílného zacházení se týká takzvaného podstatného a určujícího profesního požadavku. Ustanovení článku 4 odstavce 1 Směrnice Rady 2000/78/ES stanoví, že rozdíl v zacházení na základě určitých vlastností, které souvisí s některým zakázaným kritériem, není diskriminací, jestliže z povahy pracovní činnosti či z podmínek výkonu práce vyplývá, že takové vlastnosti představují podstatný a určující profesní požadavek. Tento požadavek musí být přiměřený a sledovaný cíl musí být možné považovat za legitimní. Předmětné ustanovení Směrnice tedy umožňuje členským státům vymezit ve svých právních řádech konkrétní výjimky ze zákazu věkové diskriminace v případech, kdy to povaha povolání vyžaduje.

Interpretaci článku 4 odstavce 1 Směrnice Soudním dvorem EU lze nalézt v rozhodnutí ve věci C-229/08 *Wolf*. Německý právní řád obsahoval ustanovení, které stanovilo maximální věkovou hranici pro přijímání úředníků na pozici hasičů. Tato hranice byla stanovena na 30 let věku. Žádostí o přijetí do zaměstnání Colina Wolfa, podanou v roce 2006, kdy uchazeči bylo 30 let, se zaměstnavatel odmítnul zabývat s tím, že další výběrové řízení se má konat v roce 2007, kdy uchazeč již přesáhl věkovou hranici 30 let. Důvodem stanovení věkové hranice byla skutečnost, že některé zásahy hasičů vyžadují velmi vysokou fyzickou zdatnost, kterou mají jen nejmladší úředníci. Předběžná otázka soudu členského státu směřovala na aplikaci článku 6

¹¹⁴ Tamtéž, body 60 až 62.

¹¹⁵ Rozhodnutí Soudního dvora EU C-447/09 *Prigge* ze dne 13. 9. 2011, body 62 a 63.

odstavce 1 Směrnice, Soudní dvůr EU však pojal otázku jako spadající pod článek 4 odstavce 1 Směrnice a posuzoval, zda je fyzická zdatnost vlastností související s věkem a zda v tomto případě představuje podstatný a určující profesní požadavek, zda je požadavek přiměřený a dále také zda právní úprava sleduje legitimní cíl. Potřebu zabezpečit řádné a efektivní fungování hasičského sboru Soudní dvůr EU považoval za legitimní cíl ve smyslu článku 4 odstavce 1 Směrnice. Z argumentace německé vlády pak Soudní dvůr EU dovedl, že mimořádně vysoké fyzické schopnosti při výkonu hasičského povolání souvisí s věkem a mohou být vzhledem k povaze hasičského povolání považovány za podstatný a určující profesní požadavek. Věková hranice stanovená na 30 let věku se pak jeví v tomto případě jako přiměřená stanovenému cíli, neboť je potřeba zajistit dostatek mladých hasičů, kteří budou schopni dostatečně dlouhou dobu plnit aktivní službu.¹¹⁶

Soudní dvůr EU se výkladem výjimky podle článku 4 odstavce 1 Směrnice zabýval také ve výše popsaném případě ve věci C-447/09 *Prigge*, týkajícím se věkového limitu 60 let pro výkon povolání pilota, obsaženého v kolektivní smlouvě. Zde Soudní dvůr EU došel k závěru, že ustanovení článku 4 odstavce 1 je potřeba vykládat restriktivně. Absolutní zákaz pilotovat ve věku 60 let zakotvený sociálními partnery v kolektivní smlouvě, když věk ve vnitrostátní a mezinárodní úpravě pro zákaz pilotování je 65 let, proto Soudní dvůr EU považoval za nepřiměřený požadavek ve smyslu článku 4 odstavce 1 Směrnice.¹¹⁷

Jak lze vidět, Soudní dvůr EU si je vědom vágnosti formulace obou obecných výjimek obsažených ve Směrnici 2000/78/ES a širokosti prostoru, kterým tak Směrnice členským státům poskytuje možnost ve vnitrostátní právní úpravě zakotvit celou řadu výjimek ze zákazu diskriminace. Je pozitivní, že Soudní dvůr EU ve své dosavadní rozhodovací praxi v zájmu ochrany před diskriminací stanovil určité meze volnosti, kterou členským státům úprava výjimek ze zákazu rozdílného zacházení umožňuje.

3.4.3. Výjimka ze zákazu věkové diskriminace dle článku 6 odstavce 1 Směrnice

Ustanovení článku 6 odstavce 1 Směrnice Rady 2000/78/ES umožňuje členským státům stanovit rozdíly v zacházení z důvodu věku, které nejsou diskriminací, pokud jsou objektivně a rozumně odůvodněny legitimním cílem a zvolené prostředky jsou pro dosažení cílů přiměřené a nezbytné. Ustanovení následně uvádí, v čem mohou tyto rozdíly „zejména“ spočívat. Může jít zejména o legitimní cíle politiky zaměstnanosti, odborného vzdělávání a pracovního trhu.

¹¹⁶ Rozhodnutí Soudního dvora EU C-229/08 *Wolf* ze dne 12. 1. 2010, body 36, 39 až 41, 43 a 44.

¹¹⁷ Rozhodnutí Soudního dvora EU C-447/09 *Prigge* ze dne 13. 9. 2011, body 72 a 75.

Z použití slova „zejména“ vyplývá, že se jedná o výčet demonstrativní, nikoliv taxativní, jak také judikoval Soudní dvůr EU, který ve věci C-388/07 *Age Concern England* došel k závěru, že objektivní cíle a rozdílné zacházení uvedené ve Směrnici 2000/78/ES mají pouze indikativní charakter a členské státy nemají povinnost ve vnitrostátní právní úpravě upřesnit cíle, které odůvodňovaly zavedení konkrétního opatření přijatého na základě článku 6 odstavce 1 Směrnice.¹¹⁸ Cíle není nutné výslovně uvést, ale důležité je to, aby z okolností a kontextu opatření bylo možné legitimní cíl určit a soudně přezkoumat.¹¹⁹ Přestože je výčet legitimních cílů demonstrativní, musí jít ale o cíle stanovené členskými státy ve veřejném zájmu v oblasti sociální politiky, nikoliv cíle stanovené ve prospěch individuálních zájmů zaměstnavatelů (například snižování nákladů nebo zvyšování konkurenceschopnosti).¹²⁰

Výjimka zakotvená v článku 6 odstavci 1 Směrnice se na rozdíl od předchozích dvou obecných výjimek týká pouze diskriminace z důvodu věku. Jedná se zároveň o zdaleka nejčastěji užívanou výjimku v oblasti věkové diskriminace, které se Soudní dvůr EU věnoval v celé řadě rozhodnutí. Obdobně jako obecné výjimky jde i v případě výjimky podle článku 6 o široce formulované ustanovení, jelikož členské státy (případně sociální partneři) mají rozsáhlý prostor pro diskreci, jaká opatření pro realizaci sebou vytyčených cílů zvolí.¹²¹ Aplikace a výklad výjimky proto opět velmi závisí na uvážení Soudního dvora EU, který musí zajistit, aby zákaz věkové diskriminace nebyl extenzivním užíváním výjimky ve své podstatě negován.

Soudní dvůr EU při posuzování, zda je aplikace výjimky podle článku 6 odstavce 1 Směrnice Rady 2000/78/ES ve vnitrostátním právním řádu v souladu s evropskou právní úpravou, postupuje ve dvou fázích. Nejprve je potřeba zjistit, zda existuje legitimní cíl, který objektivně a rozumně odůvodňuje vnitrostátní ustanovení a následně zodpovědět na otázku, jestli jsou opatření zvolená pro dosažení tohoto cíle přeměřená a nezbytná.

Pokud jde o otázku legitimního cíle, jak již bylo uvedeno výše, Soudní dvůr EU opakovaně vyslovil názor, že výslovné neupřesnění sledovaného cíle ve vnitrostátním právu nevylučuje, že takovýto legitimní cíl existuje a že přijatá opatření mohou být na jeho základě ospravedlnitelná. V takových případech ale musí být možné existenci legitimního cíle dovodit z kontextu.¹²² Legitimní cíl může být v daném případě jeden nebo jich může existovat i více. Z dosavadní

¹¹⁸ Rozhodnutí Soudního dvora EU C-388/07 *Age Concern England* ze dne 5. 3. 2009, body 43 a 44.

¹¹⁹ Rozhodnutí Soudního dvora EU C-411/05 *Palacios de la Villa* ze dne 16. 10. 2007, bod 57.

¹²⁰ Rozhodnutí Soudního dvora EU C-388/07 *Age Concern England* ze dne 5. 3. 2009, bod 46.

¹²¹ Rozhodnutí Soudního dvora EU C-144/04 *Mangold* ze dne 22. 11. 2005, bod 63.

¹²² Vedle rozhodnutí ve věci *Age Concern England* k tomuto závěru Soudní dvůr EU došel například i v rozhodnutí ve věci C-141/11 *Hörnfeldt* ze dne 5. 7. 2012, bod 24; v rozhodnutí C-159/10 a C-160/10 *Fuchs & Köhler* ze dne 12. 6. 2011, bod 39 a v rozhodnutí C-45/09 *Rosenbladt* ze dne 12. 10. 2010, bod 58.

rozhodovací praxe Soudního dvora EU vyplývá, že Soudní dvůr EU je při identifikaci legitimního cíle velmi flexibilní a otevřený argumentaci členských států. V dosavadní judikatuře najdeme takovýchto cílů, které Soudní dvůr EU považoval za přijatelné, celou řadu. Pro ilustraci je možno uvést například cíl zvýšení flexibility řízení lidských zdrojů za účelem zvýšení zaměstnanosti mladých lidí,¹²³ rozložení pracovních příležitostí mezi generace,¹²⁴ odměna odborných zkušeností,¹²⁵ ochrana práv nabytých určitou skupinou osob,¹²⁶ snaha vyhnout se propouštění zaměstnanců v pokročilém věku, kteří již nejsou schopni vykonávat svou práci, jelikož by pro ně takové propouštění mohlo být ponižující¹²⁷ a snaha přizpůsobit se demografickému vývoji a předcházet nedostatku pracovních sil.¹²⁸ Naopak případů, kdy Soudní dvůr EU stanovený cíl nepovažoval za legitimní je velmi málo. Jedním takovým případem je rozhodnutí ve věci C-447/09 *Prigge*, kdy Soudní dvůr EU konstatoval, že cíl bezpečnosti letového provozu nespadá do cílů uvedených v článku 6 odstavci 1 Směrnice, neboť nejde o cíl spadající do sociální politiky.¹²⁹ Vstřícnost Soudního dvora EU při hledání legitimního cíle někdy téměř vyvolává dojem, že Soudní dvůr EU by nějaký cíl našel i bez toho, že by si takový cíl vytyčil členský stát při tvorbě dané vnitrostátní právní úpravy. O to důležitější je proto důsledná aplikace testu proporcionality při posuzování přiměřenosti a nezbytnosti zvolených opatření.

Přístup Soudního dvora EU k posuzování, zda jsou opatření zvolená pro naplnění stanoveného cíle přiměřená a nezbytná ve smyslu článku 6 odstavce 1 Směrnice Rady 2000/78/ES, je, pokud jde o případy věkové diskriminace, asi nejkontroverznější oblastí výkladu výjimek zakotvených ve Směrnici. Je to právě při aplikaci testu proporcionality, kdy se Soudní dvůr EU setkává s největší kritikou.¹³⁰ Zejména je Soudnímu dvoru EU vytýkána značná nepředvídatelnost rozhodnutí v této oblasti. Je si však potřeba uvědomit, že je často obtížné najít kompromis mezi individuálním právem na ochranu před diskriminací a potřebami pracovního trhu a výsledek každého konkrétního případu závisí na mnoha faktorech, což do značné míry vysvětluje obtížnost předvídání výsledku řízení v těchto případech. Soudní dvůr EU musí určit, zda jsou zvolená vnitrostátní opatření schopna dosáhnout vytyčeného cíle a zda zároveň nejdu

¹²³ Rozhodnutí Soudního dvora EU C-555/07 *Kücükdeveci* ze dne 19. 1. 2010, body 35 a 36.

¹²⁴ Rozhodnutí Soudního dvora EU C-341/08 *Petersen* ze dne 12. 1. 2010, bod 65.

¹²⁵ Rozhodnutí Soudního dvora EU C-297/10 a C-298/10 *Mai & Hennigs* ze dne 8. 9. 2011, bod 72 a rozhodnutí C-482/16 *Stollwitzer* ze dne 14. 3. 2018, bod 39.

¹²⁶ Rozhodnutí Soudního dvora EU C-501/12 až C-506/12, C-540/12 a C-541/12 *Specht* ze dne 19. 6. 2014, bod 64.

¹²⁷ Rozhodnutí Soudního dvora EU C-45/09 *Rosenbladt* ze dne 12. 10. 2010, bod 43.

¹²⁸ Rozhodnutí Soudního dvora EU C-141/11 *Hörnfeldt* ze dne 5. 7. 2012, bod 33.

¹²⁹ Rozhodnutí Soudního dvora EU C-447/09 *Prigge* ze dne 13. 9. 2011, body 81 a 82.

¹³⁰ Viz například SCHIEK, Dagmar. *Age Discrimination before the ECJ - Conceptual and Theoretical issues*. Common Market Law Review, 48 (3), 777-799 [online], 2011 [cit. 13. 11. 2019], S. 798. Dostupné z: <http://eprints.whiterose.ac.uk/76331/25/Schiekoffprint.pdf>.

nad rámec toho, co je nezbytné pro jeho dosažení.¹³¹ Toto balancování protichůdných zájmů vyjádřil Soudní dvůr EU například v rozhodnutí ve věci C-286/12 *Komise v Maďarsko*, když stanovil: „K přezkoumání, zda dotčená ustanovení nepřekračují meze toho, co je nezbytné k dosažení uvedeného cíle, a zda nadměrně nezasahují do zájmů dotčených osob, je přitom třeba na tato ustanovení nahlížet v legislativním kontextu, do kterého spadají, a zohlednit jak újmu, kterou mohou způsobit osobám, na něž se vztahují, tak prospěch, jež mohou přinést společnosti obecně i jednotlivcům, kteří ji tvoří.“¹³²

Co se však zdá být problémem, je rozdílná aplikace požadavku přiměřenosti s ohledem na předmět případu. Zejména jde o to, že Soudní dvůr EU posuzuje méně striktně opatření přijatá v případech týkající se automatického skončení pracovního poměru v případě dosažení důchodového věku než v jiných případech. Ve věci C-45/09 *Rosenbladt* tak například Soudní dvůr EU stanovil, že mechanismus automatického skončení pracovního poměru osob, které dosáhly důchodového věku, je rozšířen v mnoha členských státech a jeho účelem je zajistit rovnováhu mezi politickými, hospodářskými, sociálními, demografickými a rozpočtovými úvahami, což je potřeba považovat za legitimní cíl. Takový mechanismus je pak dle Soudního dvora EU potřeba mít za opatření přiměřené a nezbytné k dosažení cíle.¹³³ K obdobným závěrům došel Soudní dvůr i v dalších případech týkajících se automatického skončení pracovního poměru.¹³⁴ Naproti tomu například v případech nezapočítání odborné praxe dosažené před stanoveným věkovým limitem Soudní dvůr EU zvolil značně striktnější přístup, když takováto opatření opakovaně považoval za nepřiměřená a protichůdná.¹³⁵ Pokud jde o automatické skončení pracovního poměru v případě dosažení důchodového věku, snaha Soudního dvora EU najít rovnováhu mezi ochranou jednotlivce a potřebami pracovního trhu a společnosti je do značné míry pochopitelná a lze si také nepochybně představit legitimní potřebu stanovit horní věkový limit pro výkon povolání v určitých sektorech. Soudní dvůr EU by však měl každý případ posuzovat individuálně a vyhnout se vytvoření jakéhosi dvoukolejného systému, ve kterém jsou případy týkající se automatického skončení pracovního poměru z důvodu věku při posuzování přiměřenosti opatření plošně posuzovány méně striktně než ostatní případy.

¹³¹ Rozhodnutí Soudního dvora EU C-229/08 *Wolf* ze dne 12. 1. 2010, bod 42.

¹³² Rozhodnutí Soudního dvora EU C-286/12 *Komise v Maďarsko* ze dne 6. 12. 2012, bod 66[online], [cit. 13. 11. 2019]. Dostupné z: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=129324&pageIndex=0&doclang=cs&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=1672011>.

¹³³ Rozhodnutí Soudního dvora EU C-45/09 *Rosenbladt* ze dne 12. 10. 2010, body 44, 46 až 51.

¹³⁴ Například v rozhodnutí Soudního dvora EU ve věci C-411/05 *Palacios de la Villa* ze dne 16. 10. 2007, bod 69.

¹³⁵ Rozhodnutí Soudního dvora EU C-88/08 *Hütter* ze dne 18. 6. 2009, bod 46 a rozhodnutí C-555/07 *Küçükdeveci* ze dne 19. 1. 2010, bod 40.

V určitých případech Soudní dvůr EU navíc ve svém odůvodnění používá tak vágní jazyk, že v podstatě neumožňuje poznat, kde se hranice přiměřenosti dle Soudního dvora EU nachází. Jde o formulace typu: „*Je tedy třeba mít za to, že taková vnitrostátní právní úprava, jaká je dotčená v původním řízení, není zjevně nevhodná k dosažení legitimních cílů [...]*.“¹³⁶ Výklad pojmu „není zjevně nevhodná“ bohužel Soudní dvůr EU v rozhodnutí neposkytuje. Z tohoto hlediska pak lze skutečně do určité míry vnímat rozhodovací praxi Soudního dvora EU v souvislosti s článkem 6 odstavcem 1 Směrnice Rady 2000/78/ES za nepředvídatelnou a nekonzistentní.

Jak je ilustrováno výše, Soudní dvůr EU se k aplikaci Směrnice Rady 2000/78/ES v oblasti věkové diskriminace postavil aktivně a ve svých rozhodnutích se pokusil sjednotit výklad některých pojmů a překlenout problémy, které při aplikaci vyvstaly, někdy i řešením značně kreativním. Přesto však v rozhodovací praxi Soudního dvora EU přetrvávají některé nedostatky, zejména v oblasti, které se věnovala tato kapitola, tedy v oblasti aplikace výjimek ze zákazu věkové diskriminace.

¹³⁶ Rozhodnutí Soudního dvora EU C-546/11 *Toftgaard* ze dne 26. 9. 2013, bod 58 [online], [cit. 13. 11. 2019]. Dostupné z: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=142201&pageIndex=0&doclang=cs&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=1670659>.

4. Judikatura českých soudů v oblasti věkové diskriminace

Poslední část této diplomové práce se bude pro úplnost věnovat rozhodovací praxi českých soudů, pokud jde o případy věkové diskriminace v pracovním právu. Na rozdíl od předchozí části se nejedná o hlubší analýzu, ale spíše o obecný přehled, jak české soudy v této oblasti rozhodují, případně o zmínění některých zajímavých případů z této oblasti. Přestože český právní řád není součástí angloamerického právního systému a soudní rozhodnutí nejsou precedenty, hrají i tak české soudy svou rozhodovací činností zásadní roli při zajišťování efektivní ochrany před věkovou diskriminací.

Jak již bylo popsáno výše, ze sociologických výzkumů v České republice vyplývá, že věková diskriminace v zaměstnání a povolání je zde poměrně rozšířená, přestože je právem zakázána. Stále se hojně vyskytují předsudky a negativní stereotypy spojené s věkem zaměstnanců, které mohou vést až k diskriminačnímu jednání. O to důležitější je efektivní poskytování ochrany před diskriminací soudní soustavou.

Jedním z problémů v České republice je skutečnost, že velká většina případů diskriminace zůstává neohlášena.¹³⁷ Důvodem může být strach oběti z případných důsledků ohlášení, pocit bezmoci, nedostatek znalostí a informací o prostředcích ochrany, sociální stigma s diskriminací spojené a podobně. Dalším důvodem může být ale také skutečnost, že většina případů, které se přece jen dostanou před soud, končí neúspěchem.¹³⁸

4.1. Judikatura Ústavního soudu v oblasti věkové diskriminace

V rozhodovací praxi Ústavního soudu lze nalézt jedno důležité rozhodnutí, týkající se věkové diskriminace v pracovním právu. Jedná se o nález Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 1609/08 ze dne 30. 4. 2009. V tomto nálezu se Ústavní soud zabýval otázkou věkové diskriminace při ukončení pracovního poměru výpovědí pro nadbytečnost.

Jádrem případu bylo tvrzení stěžovatele, jenž zastával pozici na Úřadu vlády České republiky, že bylo porušeno jeho právo nebýt diskriminován z důvodu věku, když mu byla dána výpověď pro nadbytečnost z důvodu organizační změny z rozhodnutí vedoucího Úřadu vlády

¹³⁷ *Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti*, Kancelář Veřejného ochránce práv [online], 2015 [cit. 14. 11. 2019], s. 43. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/ESO/CZ_Diskriminace_v_CR_vyzkum_01.pdf.

¹³⁸ ŠTEFKO, Martin. *Notice for reasons of redundancy as a measure for discrimination on grounds of age*. Central European Journal of Labour Law and Personnel Management, 1 (1), 61-73 [online], 2019 [cit. 14. 11. 2019], s. 62. DOI: 10.33382/cejllpm. Dostupné z: <https://llajournal.com/wp-content/uploads/2019/07/Stefko.pdf>.

České republiky. Stěžovatel měl za to, že organizační změny spočívaly pouze ve změně názvů útvarů, ale pracovní úkoly, jež byly náplní jeho práce, zrušeny nebyly. Věková diskriminace spočívala podle stěžovatele v tom, že byli propuštěni zaměstnanci starší 50 let (včetně něj) a následně přijati noví zaměstnanci mladší 30 let, čímž byli znevýhodněni starší pracovníci oproti mladším. Tuto skutečnost stěžovatel doložil statistickými údaji.

Ústavní soud se v tomto nálezu zabýval interpretací § 133a odst. 1 OSŘ a vyslovil názor, že *„osoba, která o sobě tvrdí, že byla diskriminována, musí v soudním řízení tvrdit a prokázat, že s ní nebylo zacházeno obvyklým, tedy znevýhodňujícím 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.“*¹³⁹ Ústavní soud v této souvislosti vyslovil, že má zásadní výhrady k aplikaci sdíleného důkazního břemene obecnými soudy v předchozím řízení.

Ústavní soud následně konstatoval, že je zejména na volbě zaměstnavatele, jak a jakými pracovníky zajistí plnění pracovních úkolů. Na druhou stranu tato svoboda zaměstnavatele není neomezená a zaměstnavatel musí dodržovat zákaz diskriminace ze zakázaných diskriminačních důvodů, včetně věku. V tomto případě měl Ústavní soud za to, že obecné soudy měly v důsledku důkazů předložených stěžovatelem povinnost přezkoumat, zda zaměstnavatel při výběru nadbytečných zaměstnanců neporušil zákaz diskriminace. Obecné soudy vycházely ze statistik zahrnující celý Úřad vlády, z nichž věková diskriminace nevyplývala. Dle Ústavního soudu se však měly podrobně zabývat také statistikou předloženou stěžovatelem, která obsahovala údaje konkrétně o jeho útvaru. Následně pak měl obecný soud povinnost při posuzování důkazu opaku posoudit, jestli nové požadavky pro výkon práce na dané pozici, z níž je zaměstnanci dávána výpověď, nebyly účelově vytvořeny, aby nedocházelo k vyprazdňování obsahu antidiskriminačních právních ustanovení a tím v podstatě k jejich negaci. Obecné soudy podle nálezu neprovedly ve věci řádně dokazování, čímž nepřipustně zasáhly do stěžovatelova práva na spravedlivý proces podle článku 36 Listiny základních práv a svobod a neposkytly dostatečnou ochranu jeho právu na rovné zacházení. Ústavní stížnosti stěžovatele bylo v tomto případě nálezem Ústavního soudu vyhověno.

¹³⁹ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 30. 4. 2009 sp. zn. II. ÚS 1609/08.

4.2. Judikatura obecných soudů v oblasti věkové diskriminace

Tato kapitola se blíže věnuje rozhodovací činnosti obecných soudů v oblasti věkové diskriminace v pracovním právu.

4.2.1. Judikatura Nejvyššího soudu

Z judikatury Nejvyššího soudu relevantní pro téma této diplomové práce je možné zmínit například rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 5763/2015 ze dne 18. 1. 2017.

Předmětem případu byl spor o způsob výpočtu odstupného při výpovědi pracovní smlouvy. Šlo zde o to, že pracovní místo zaměstnankyně bylo z organizačních důvodů zrušeno a její pracovní poměr byl po 36 letech práce u zaměstnavatele ukončen výpovědí. Podle kolektivní smlouvy měla mít zaměstnankyně v této situaci, kdy byl pracovní poměr ukončen z organizačních důvodů a zaměstnanec odpracoval více než 30 let, nárok na odstupné ve výši 14tinásobku průměrného měsíčního výdělku. Zaměstnavatel však zaměstnankyni vyplatil pouze trojnásobek průměrného výdělku s tím, že kolektivní smlouva stanoví, že odstupné ve výši 14tinásobku průměrného výdělku náleží pouze zaměstnancům, kterým v době ukončení pracovního poměru nevznikl nárok na starobní důchod. Jelikož zaměstnankyni již nárok na starobní důchod vznikl, odmítl zaměstnavatel vyšší odstupné doplatit. Zaměstnankyně toto považovala za diskriminaci z důvodu věku v rozporu s ustanoveními antidiskriminačního zákona a obrátila se na soud.

Nejvyšší soud ve svém rozsudku vyslovil názor, že odstupné plní funkci jednorázového odškodnění za nezaviněnou ztrátu zaměstnání a pro jeho výpočet, respektive pro vznik práva na něj, není rozhodné, zda zaměstnanci již vznikl nárok na požívání starobního důchodu nebo zda si zaměstnanec třeba již našel zaměstnání nové. Odstupné sjednané v kolektivní smlouvě má podle Nejvyššího soudu navíc představovat určitou formu odměny za dlouholetou práci pro zaměstnavatele. Jeho nepřiznání v plné výši jen proto, že zaměstnanec požívá starobní důchod postrádá logiku, neboť v této kategorii osob, které odpracovaly více než 30 let a mají tak mít nárok na odstupné ve výši 14tinásobku odměny, bude přirozeně zejména starší zaměstnanci.

Nejvyšší soud shledal, že rozlišování a znevýhodňování určité skupiny zaměstnanců, jejíž členové mají nárok na starobní důchod, oproti zaměstnancům, kterým tento nárok nevznikl, představuje diskriminaci z důvodu věku a žalobě zaměstnankyně vyhověl. Zde lze vidět zajímavý kontrast v přístupu českého Nejvyššího soudu a Soudního dvora EU v rozhodnutí ve věci *Odar*, v němž Soudní dvůr EU rozhodl, že snížení odstupného z důvodu pobírání starobního

důchodu nepředstavuje zakázanou věkovou diskriminaci. Soudní dvůr EU v odůvodnění uvedl, že je legitimní snaha zabránit tomu, aby bylo v případě propuštění odstupné vypláceno v plné výši osobám, jež jsou ekonomicky zajištěny starobním důchodem a nehledají novou práci. Zaměstnavatel má totiž k dispozici jen omezené množství financí a je zejména potřeba ulehčit obtížnou ekonomickou situaci mladších osob, které po propuštění hledají práci novou a nemají nárok na starobní důchod.¹⁴⁰ Snížení výše odstupného v případě osob, jimž nárok na důchod vznikl, je proto nutno dle Soudního dvora EU považovat za přijatelné. Z pohledu věkové diskriminace působí dle mého názoru přesvědčivěji argumentace Nejvyššího soudu. Na odstupné je potřeba nahlížet spíše jako na odškodnění za nezaviněnou ztrátu zaměstnání než pouze jako na přechodné ekonomické zajištění při hledání nového povolání. Navíc tvrzení, že starší zaměstnanci, jenž mají nárok na dávky starobního důchodu, jsou obecně lépe ekonomicky zajištěni než mladší zaměstnanci a nemají proto nárok na odstupné v plné výši, představuje nepodložené stereotypní zobecnění, jenž starší osoby nedůvodně znevýhodňuje. Problematický aspekt zde spočívá v tom, že předmětná vnitrostátní úprava umožňovala snížení odstupného starších osob, jimž vznikl nárok na starobní důchod, nedívala se však na celkovou ekonomickou situaci propuštěného zaměstnance ani na to, zda má například propuštěná osoba příjem z jiného pracovního poměru, zda má ekonomické příjmy z pronájmu nemovitostí nebo zda již byla přijata do nového zaměstnání. Jediným rozlišovacím kritériem zde bylo, zda osoba dosáhla dostatečně vysokého věku na to, aby jí vznikl nárok na starobní důchod. Toto plošné znevýhodnění starších osob snížením odstupného pouze z důvodu jejich věku je proto nutné považovat za diskriminační, jak také vyslovil Nejvyšší soud.

Nejvyšší soud se věkovou diskriminací zabýval také v rozsudku ze dne 28. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2754/2014. Zde se podobně jako ve výše popsaném případě posuzovaném Ústavním soudem ve věci sp. zn. II. ÚS 1609/08 jednalo o tvrzenou věkovou diskriminaci při ukončení pracovního poměru výpovědí pro nadbytečnost z organizačních důvodů. Na rozdíl od nálezu Ústavního soudu však Nejvyšší soud v tomto případě dovolání žalobce zamítl, jelikož měl za to, že odvolací soud rozhodl na základě posuzovaných statistik o počtu a věku propuštěných zaměstnanců správně a o věkovou diskriminaci se zde nejedná.

¹⁴⁰ Rozhodnutí Soudního dvora EU C-152/11 *Odar* ze dne 6. 12. 2012, body 40 až 44.

4.2.2. Judikatura nižších soudů

Z judikatury si lze všimnout, že výpověď pro nadbytečnost představuje jednu z nejpálčivějších otázek, pokud jde o věkovou diskriminaci v zaměstnání. České pracovní právo umožňuje zaměstnavatelům ukončit pracovní poměr se zaměstnanci pouze z omezeného počtu taxativních důvodů, zaměstnavatelé proto někdy hledají kreativní cesty, jak se s nežádoucími zaměstnanci rozloučit. Výpověď pro nadbytečnost podle § 52 písmene c) zákoníku práce¹⁴¹ může sloužit jako záminka pro ukončení pracovního poměru a být poměrně účinným nástrojem pro zaměstnavatele, jak se i přes zákaz věkové diskriminace zbavit zaměstnance, který se zaměstnavateli zdá být příliš starý pro setrvání v pracovním poměru. Při výpovědi pro nadbytečnost musí pouze dojít k organizační změně a zaměstnanec se musí v důsledku této změny stát nadbytečným. Výběr nadbytečného zaměstnance je přitom zcela na uvážení zaměstnavatele.¹⁴² I zde však platí zákaz diskriminace, včetně diskriminace z důvodu věku, jak potvrdil Ústavní soud.¹⁴³ Často je v těchto případech ale obtížné diskriminační úmysl zaměstnavatele dokázat. Kancelář Veřejné ochránkyně práv vydala v roce 2018 dokument nazvaný Věková diskriminace v zaměstnání - vybraná judikatura českých soudů, v němž se pět z deseti popisovaných případů týká právě ukončení pracovního poměru výpovědí z důvodu nadbytečnosti. Štefko ve svém článku Notice for redundancy as a discriminatory measure on grounds of age z první poloviny roku 2019 identifikoval v rozhodovací praxi českých soudů celkem 9 případů, které se týkají výpovědi pro nadbytečnost z organizačních důvodů, v nichž byla tvrzena věková diskriminace. Pouze ve dvou případech byl žalobce úspěšný.¹⁴⁴ Lze vidět, že české soudy se poněkud zdráhají věkovou diskriminaci v případech výpovědi z organizačních důvodů vyslovit.

Kromě věkové diskriminace v případech výpovědi pro nadbytečnost se české soudy zabývaly dále například věkovou diskriminací uchazeče o zaměstnání při nepřijetí na pracovní

¹⁴¹ Ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, které obsahuje taxativní výčet výpovědních důvodů: „Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z těchto důvodů: [...] c) stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách“.

¹⁴² TOMŠEJ, Jakub. *Výpověď pro nadbytečnost a kritéria výběru: komparativní srovnání*. Acta Universitatis Carolinae – Iuridica 1/2019, s. 141-147 [online], 2019 [cit. 21. 11. 2019]. ISSN: 2336-6478. S 143. Dostupné z: https://www.prf.cuni.cz/sites/default/files/soubory/2019-09/Iurid_1_2019.pdf.

¹⁴³ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 30. 4. 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08.

¹⁴⁴ ŠTEFKO, Martin. *Notice for reasons of redundancy as a measure for discrimination on grounds of age*. Central European Journal of Labour Law and Personnel Management, 1 (1), s. 61-73 [online], 2019 [cit. 14. 11. 2019]. DOI: 10.33382/cejllpm. S. 67. Dostupné z: <https://llajournal.com/wp-content/uploads/2019/07/Stefko.pdf>.

pozici,¹⁴⁵ diskriminací na základě věku v odměňování starších zaměstnanců¹⁴⁶ nebo obtěžováním starších zaměstnanců v práci.¹⁴⁷

Malá úspěšnost žalob v oblasti věkové diskriminace v pracovněprávních vztazích a obtížnost dokazování v těchto případech vyžadují inovativní přístup pro zlepšení postavení obětí diskriminace. Jednou z možností může být například užívání moderních technologií, jako je pořízení a použití audionahrávky jako důkazního prostředku v řízení. K přípustnosti použití takovéto nahrávky se vyjádřil Ústavní soud v nálezu sp. zn. II. ÚS 1774/14 ze dne 9. 12. 2014. Ústavní soud zde rozhodl, že audionahrávka rozhovoru je přípustným důkazem v občanském soudním řízení. Může jít třeba o nahrávku přijímacího pohovoru nebo o pracovní rozhovor, při kterém je zaměstnanci sdělen důvod výpovědi. Tento typ záznamu může být jedním ze způsobů, jak v konkrétním případě prokázat diskriminační úmysl zaměstnavatele.

Ke zvýšení efektivity antidiskriminační právní úpravy v oblasti věkové diskriminace by také mohlo přispět zavedení veřejné žaloby, jak navrhuje předložená novela antidiskriminačního zákona, jež je blíže popsána na straně 33 této práce. Je totiž zřejmé, že věková diskriminace je skutečně systémovým problémem a pouze individuální prostředky ochrany, které v současnosti zakotvuje český právní řád, nejsou dostatečné pro boj s tímto nežádoucím fenoménem, což se projevuje nízkým počtem nahlášených případů diskriminace i malou úspěšností žalob v této oblasti.

¹⁴⁵ Rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 10. 8. 2011, sp. zn. 30 C 165/2008.

¹⁴⁶ Rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 16. 5. 2012, sp. zn. 18 C 128/2008.

¹⁴⁷ Rozsudek Okresního soudu v Ostravě ze dne 8. 3. 2018, sp. zn. 85 C 60/2016.

Závěr

Věková diskriminace je globálním problémem, s nímž se potýká mezinárodní společenství jako celek i jednotlivé národní státy po celém světě. Evropská unie a Česká republika v tomto nejsou výjimkou. Vnímání věkové diskriminace ve společnosti, její právní úprava i přístup soudů k ní jsou přitom ovlivněny zvláštním postavením mezi diskriminačními důvody, jímž se věk jako zakázané diskriminační kritérium vyznačuje.

Zejména v oblasti zaměstnání je rozlišování mezi jednotlivci na základě věku často zdůvodňováno ekonomickými potřebami a tento argument je do určité míry založen na racionálních úvahách, nikoliv nezbytně na osobních antipatiích zaměstnavatelů vůči určité věkové skupině zaměstnanců či potenciálních zaměstnanců. I přesto je ovšem problematičtější, pokud je věk používán jako proxy, jako záminka pro spojování určitých nežádoucích (ze subjektivního pohledu zaměstnavatele) vlastností s určitou věkovou skupinou a následně s konkrétním jednotlivým příslušníkem této skupiny. Ochrana základních lidských práv a naplnění zásady rovnosti vyžadují, aby byl každý případ a každá osoba posuzována v kontextu daného případu a vlastností, které tato osoba skutečně má, nikoliv které jí byly přisouzeny na základě stereotypů a předpokladů. Hlavním cílem právní úpravy i politických opatření by pak mělo být zajištění lidské důstojnosti všech osob, bez ohledu na jejich věk. Balancování potřeby zajistit důstojnost všem zaměstnancům a širších distribučních potřeb ve společnosti, jež úzce souvisí s mezigenerační solidaritou, představuje dle mého názoru centrální problém úpravy zákazu věkové diskriminace v pracovním právu.

Cílem této diplomové práce bylo zmapovat právní úpravu zákazu věkové diskriminace v pracovním právu na mezinárodní, evropské i národní úrovni a následně analyzovat soudní rozhodnutí Soudního dvora EU v této oblasti a částečně také relevantní českou judikaturu.

Právní úpravou zákazu diskriminace se zabývá celá řada mezinárodních globálních i regionálních právních instrumentů. Konkrétně diskriminaci na základě věku se věnuje podstatně méně dokumentů, což nejspíše svědčí o stále poněkud nejistém vnímání věku jako zakázaného kritéria na mezinárodní scéně. V této oblasti je potřeba vyzdvihnout zejména dokumenty Mezinárodní organizace práce, v nichž najdeme nejpodrobnější úpravu zákazu věkové diskriminace v souvislosti s pracovním právem.

Směrnice Rady 2000/78/ES byla bezesporu zásadním právním dokumentem, pokud jde o zákaz věkové diskriminace v pracovním právu. I přesto je však i v tomto dokumentu sekundárního práva Evropské unie vidět odlišení kritéria věku od jiných diskriminačních důvodů

upravených Směrnicí. Generální advokát Jacobs ve svém stanovisku ve věci C-227/04 *Lindorfer* vyjádřil rozdíl mezi věkem a jiným diskriminačním důvodem (zde pohlavím) následovně: „Pohlaví je binární kritérium, zatímco věk je bod na stupnici. Diskriminace na základě pohlaví založená na pojistně matematických tabulkách je tudíž krajně příkrou formou diskriminace, která zahrnuje velmi hrubá zevšeobecnění, zatímco diskriminace na základě věku může být odstupňovaná a spočívat na jemnějším zevšeobecnění.“¹⁴⁸ Toto zvláštní postavení bylo v právu EU reflektováno zakotvením řady výjimek ze zákazu věkové diskriminace.

Evropská právní úprava zákazu věkové diskriminace v pracovním právu následně ovlivnila také právní řád České republiky, který musel reflektovat zákaz diskriminace na základě věku. Klíčové jsou v této oblasti zejména ustanovení zákoníku práce a antidiskriminačního zákona. Je však otázkou, jak úspěšně je tento zákaz diskriminace *de iure* promítnut v *de facto* ochraně poskytované obětem věkové diskriminace.

Pokud jde o rozhodovací praxi Soudního dvora EU v této oblasti, jedná se o velmi početnou skupinu judikatury, jejíž počet navíc stále roste. Lze zvažovat, zda velká aktivita Soudního dvora EU v této oblasti nebyla reakcí na spory, které provázely přijímání Směrnice Rady 2000/78/ES, právě pokud jde o zahrnutí věku jako jednoho ze zakázaných kritérií, na něž působnost Směrnice dopadá. Soudní dvůr EU vyvolal hned svým prvním rozhodnutím v této oblasti (*Mangold*) poměrně bouřlivou debatu, když dovedl zákaz diskriminace na základě věku jako základní zásadu práva Evropské unie. Přes kontroverzní povahu tohoto rozhodnutí se však nenaplnily obavy některých kritiků, když Soudní dvůr EU následně nezvolil stejnou argumentaci a nedovodil obdobné základní zásady z jiných diskriminačních důvodů. Soudnímu dvoru EU však je možno vytknout určitou nekonzistentnost při aplikaci výjimek ze zákazu věkové diskriminace obsažených ve Směrnici. Při aplikaci výjimek podle článku 2 odstavce 5 a článku 4 odstavce 1 Směrnice Soudní dvůr opakovaně zvolil restriktivní výklad, což lze považovat za pozitivní, jelikož tím členským státům stanovil hranice těchto ustanovení. Při výkladu článku 6 odstavce 1 Směrnice se však zdá, že Soudní dvůr EU aplikuje jinak přísný test proporcionality v závislosti na předmětu řízení a někdy navíc používá v odůvodnění příliš obecné pojmy bez toho, aby je definoval, což negativně ovlivňuje předvídatelnost jeho rozhodovací činnosti.

V úvodu práce byla položena otázka, jak Soudní dvůr EU přistupuje k problematice vícenásobné diskriminace v případě, že jedním z tvrzených kritérií je věk. V této souvislosti je potřeba říct, že z judikatury lze vidět, že se Soudní dvůr EU této problematice několikrát

¹⁴⁸ Stanovisko generálního advokáta Soudního dvora EU ve věci C-227/04 ze dne 27. 10. 2005, bod 84 [online], [cit. 17. 11. 2019]. Dostupné z: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=58075&pageIndex=0&doclang=cs&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=2354592>.

dotknul, bohužel však odmítnul vzít v úvahu možnost, že při interakci více diskriminačních důvodů může vzniknout zcela specifická situace, jež diskriminovanou osobu negativně ovlivňuje, a to jiným způsobem, než pokud by byla diskriminována jen z jednoho z tvrzených důvodů. Soudní dvůr EU tak jednoznačně odmítnul použití intersekcionalní analýzy při posuzování případů diskriminace. Taková analýza by přitom mohla pomoci odhalit na první pohled neviditelnou interakci různých diskriminačních důvodů a přispět k lepšímu pochopení znevýhodnění, kterému některé osoby čelí na více frontách. Může se přitom jednat o nejzranitelnější členy společnosti, například starší osoby se zdravotním postižením. Rozbor jejich případu pohledem vícenásobné diskriminace by mohl napomoci k uvědomnění si jejich individuality a plné humanity.

V souvislosti s českou právní úpravou a rozhodovací praxí českých soudů je důležité zmínit, že by bylo vhodné odstranit současnou nerovnou ochranu poskytovanou některým obětem diskriminace, pokud jde o institut sdíleného důkazního břemene. Pro situaci, kdy v případech diskriminace, na něž dopadá evropská právní úprava se tento institut uplatní a v případech, na něž dopadá pouze právní úprava česká se neuplatní, je třeba považovat za nežádoucí, neboť pro toto rozlišení dle mého názoru neexistuje legitimní důvod. Je také potřeba zlepšit postavení obětí diskriminace obecně, zejména v oblasti dokazování, které je často kamenem úrazu v řízení. Z dostupných zdrojů totiž vyplývá, že úspěšnost žalob je v souvislosti s věkovou diskriminací velmi malá.

Závěrem je potřeba si uvědomit, že věk jako diskriminační kritérium je v antidiskriminačním právu v porovnání s jinými diskriminačními kritérii, jako například národnost, pohlaví nebo rasa, kritériem poměrně novým a je přirozené, že se jeho postavení v právní úpravě, v judikatuře, ale i v obecném povědomí širší společnosti vyvíjí a že tento vývoj nebude bez problémů a kontroverzí. U věku je tato proměnlivost ještě umocněna, jelikož se nevyvíjí pouze vlivem vývoje antidiskriminačního práva obecně, ale také v důsledku demografických změn ve společnosti a vývojem medicíny a nových technologií. Stárnoucí pracovní síla, lepší fyzická kondice starších osob i prodlužování průměrného věku dožití nepochybně sehrají (a již sehrávají) v tomto vývoji v Evropě roli. Klíčové za těchto okolností bude, jak se společnost k této výzvě postaví a zda bude schopna a ochotna zajistit důstojnou participaci na pracovním trhu, ať už jde o přístup k zaměstnání a povolání, jejich výkon nebo o výstup z pracovního trhu, pro všechny osoby, bez ohledu na jejich věk.

Seznam použitých zdrojů

1. Monografie

BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN. *Rovnost a diskriminace*. Praha: Beck, 2007. Beckova edice ABC. XLVIII, 471 s. ISBN 978-80-7179-584-1.

BOUČKOVÁ, Pavla, Barbara HAVELKOVÁ, Kristina KOLDINSKÁ, Zdeněk KÜHN, Eva KÜHNOVÁ a Markéta WHELANOVÁ. *Antidiskriminační zákon: komentář*. 2. vydání. V Praze: C.H.Beck, 2016. Beckovy komentáře. XVIII, 521 s. ISBN 978-80-7400-618-0.

CARLSSON, Laura, Örjan EDSTRÖM and Birgitta NYSTRÖM. *Globalisation, fragmentation, labour and employment law*. Iustus, 2016. 284 s. ISBN 978-91-7678-941-4.

DIJK, Pieter van, Fried van HOOFF, Arjen van RIJN a Leo ZWAAK. *Theory and practice of the European Convention on Human Rights*. Fifth edition. Cambridge, United Kingdom: Intersentia, 2006. XV, 1190 s. ISBN 978-1-78068-494-9. S. 989.

DORON, Israel a Nena GEORGANTZI. *Ageing, ageism and the law: European perspectives on the rights of older persons*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing, 2018. Elgar studies in law and society. 206 s. ISBN 978-1-78897-210-9.

DREXLEROVÁ, Jana. *Průvodce antidiskriminačním zákonem z hlediska pracovněprávních vztahů*. Praha: BMSS-Start, 2009. Průvodce extra. 79 s. ISBN 978-80-86140-57-5.

HŮRKA, Petr, *Pracovní právo*. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnické učebnice. 575 s. ISBN 978-80-7380-540-1.

KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. XV, 240 s. ISBN 978-80-7400-343-1.

MEENAN, Helen. *Equality law in an enlarged European union: understanding the Article 13 directives*. Cambridge: Cambridge University Press, 2007. XXV, 370 s. ISBN 978-0-521-86530-2.

NUMHAUSER-HENNING, Ann a Mia RÖNNMAR. *Age discrimination and labour law: comparative and conceptual perspectives in the EU and beyond*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2015. Studies in employment and social policy. XXIX, 482 s. ISBN 978-90-411-4979-4.

PETRÍKOVÁ, Lucia. *Zákaz diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch z dôvodu veku*. Praha: Leges, 2018. 119 s. ISBN 978-80-7502-305-6.

SARGEANT, Malcolm. *Age discrimination and diversity: multiple discrimination from an age perspective*. Cambridge: Cambridge University Press, 2011. X, 211 s. ISBN 978-1-107-00377-4.

SMITH, Rhona K. M. *Textbook on international human rights*. Seventh edition. Oxford, United Kingdom: Oxford University Press, 2016. XXIX, 416 s. ISBN 978-0-19-874621-8.

ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. 230 s. ISBN 978-80-7380-277-6.

VIDOVICOVÁ, Lucie a Ladislav RABUŠIC. *Věková diskriminace - ageismus: úvod do teorie a výskyt diskriminačních přístupů ve vybraných oblastech s důrazem na pracovní trh*. Praha, Brno: VÚPSV, 2005. 54 s. Výzkumné zprávy.

VRÁNEK, Čestmír. *Latinsko-český slovník*. 2., dopl. vyd. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1957. 483 s. Střední slovníky jednostranné.

2. Odborné články

GHOSHEH, Naj. *Age Discrimination and Older Workers: Theory and Legislation in Comparative Context*. Conditions of Work and Employment Series No. 20, 2008. 61s. ISBN 978-92-2-121248-5. Dostupné z: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2932184.

GYULAVARI, Tamás. *Age discrimination: Recent case law of the European Court of Justice*. ERA Forum 14. 377-389, 2013. DOI: 10.1007/s12027-013-0310-3. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/271392119_Age_discrimination_Recent_case_law_of_the_European_Court_of_Justice.

SCHIEK, Dagmar. *Age Discrimination before the ECJ - Conceptual and Theoretical issues*. Common Market Law Review, 48 (3), 777-799, 2011. Dostupné z: <http://eprints.whiterose.ac.uk/76331/25/Schiekoffprint.pdf>.

ŠTEFKO, Martin. *Notice for reasons of redundancy as a measure for discrimination on grounds of age*. Central European Journal of Labour Law and Personnel Management, 1 (1), 61-73, 2019. DOI: 10.33382/cejllpm. Dostupné z: <https://llajournal.com/wp-content/uploads/2019/07/Stefko.pdf>.

TOMŠEJ, Jakub. *Výpověď pro nadbytečnost a kritéria výběru: komparativní srovnání*. Acta Universitatis Carolinae – Iuridica 1/2019, s. 141-147 [online], 2019 [cit. 21. 11. 2019]. ISSN: 2336-6478. Dostupné z: https://www.prf.cuni.cz/sites/default/files/soubory/2019-09/Iurid_1_2019.pdf.

3. Internetové zdroje

Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti, Kancelář Veřejného ochránce práv, 2015. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/ESO/CZ_Diskriminace_v_CR_vyzkum_01.pdf.

Seznam členů Mezinárodní organizace práce. Dostupné z: <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/country.htm>

Sněmovní tisk 424/0, část č. ¼, Novela z. – antidiskriminační zákon. Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů, včetně návrhu důvodové zprávy, 2019. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=8&CT=424&CT1=0>.

Special Eurobarometer 437 „Discrimination in the EU in 2015“, 2015. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/COMMFrontOffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/surveyKy/2077>.

ŠABATOVÁ Anna, *10 let antidiskriminačního zákona v České republice*, 2019. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/spravni-pravo/10-let-antidiskriminacniho-zakona-v-ceske-republice>.

Výroční zpráva o ochraně před diskriminací 2018, Kancelář Veřejného ochránce práv, 2019. ISBN 978-80-87949-95-5. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Vyrocní_zpravy/2018-DIS-vyrocní-zprava.pdf.

Věková diskriminace v zaměstnání – vybraná judikatura českých soudů, Kancelář Veřejného ochránce práv, 2018. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/projekt_ESF/00_2018_VA/SEMINARE/11_27_Vekova_diskriminace/9_Vekova_diskriminace_-_ceska_judikatura.pdf.

4. Právní předpisy

a) Mezinárodní právní dokumenty

Všeobecná deklarace lidských práv

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech

Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

Evropská sociální charta

Revidovaná Evropská sociální charta

Africká charta lidských práv a práv národů

Arabská charta lidských práv

Úmluva mezinárodní organizace práce č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání)

Doporučení MOP č. 162 o starších pracovnících

b) Právní předpisy Evropské unie

i) primární právo

Amsterodamská smlouva

Lisabonská smlouva

Smlouva o fungování Evropské unie

Smlouva o Evropském společenství

Listina základních práv Evropské unie

ii) sekundární právo

Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky

Směrnice Rady č. 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání

Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2005/36/ES ze dne 6. července 2005 o uznávání odborných kvalifikací

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2010/41/EU ze dne 7. července 2010 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné a o zrušení směrnice Rady 86/613/EHS

c) Právní předpisy České republiky

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, v platném znění

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod České republiky, v platném znění

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, v platném znění

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění

Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání

Zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, v platném znění

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, v platném znění

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, v platném znění

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, v platném znění

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, v platném znění

5. Judikatura

a) Judikatura Soudního dvora Evropské unie

- Rozhodnutí Soudního dvora EU C-144/04 *Mangold* ze dne 22. 11. 2005
- Rozhodnutí Soudního dvora EU C-13/05 *Chacón Navas* ze dne 11. 7. 2006
- Rozhodnutí Soudního dvora EU C-227/04 *Lindorfer* ze dne 11. 9. 2007
- Rozhodnutí Soudního dvora EU C-411/05 *Palacios de la Villa* ze dne 16. 10. 2007
- Rozhodnutí Soudního dvora EU C-427/06 *Bartsch* ze dne 23. 9. 2008
- Rozhodnutí Soudního dvora EU C-388/07 *Age Concern England* ze dne 5. 3. 2009
- Rozhodnutí Soudního dvora EU C-88/08 *Hütter* ze dne 18. 6. 2009
- Rozhodnutí Soudního dvora EU C-341/08 *Petersen* ze dne 12. 1. 2010
- Rozhodnutí Soudního dvora EU C-229/08 *Wolf* ze dne 12. 1. 2010
- Rozhodnutí Soudního dvora EU C-555/07 *Küçükdeveci* ze dne 19. 1. 2010
- Rozhodnutí Soudního dvora EU C-246/09 *Bulicke* ze dne 8. 7. 2010
- Rozhodnutí Soudního dvora EU C-499/08 *Andersen* ze dne 12. 10. 2010
- Rozhodnutí Soudního dvora EU C-45/09 *Rosenbladt* ze dne 12. 10. 2010
- Rozhodnutí Soudního dvora EU C-250/09 *Georgiev* ze dne 18. 11. 2010
- Rozhodnutí Soudního dvora EU C-159/10 a C-160/10 *Fuchs & Köhler* ze dne 12. 6. 2011
- Rozhodnutí Soudního dvora EU C-297/10 a C-298/10 *Mai & Hennigs* ze dne 8. 9. 2011
- Rozhodnutí Soudního dvora EU C-447/09 *Prigge* ze dne 13. 9. 2011
- Rozhodnutí Soudního dvora EU C-415/10 *Meister* ze dne 19. 4. 2012
- Rozhodnutí Soudního dvora EU C-132/11 *Tyrolean Airways* ze dne 7. 6. 2012
- Rozhodnutí Soudního dvora EU C-141/11 *Hörnfeldt* ze dne 5. 7. 2012
- Rozhodnutí Soudního dvora EU C-152/11 *Odar* ze dne 6. 12. 2012
- Rozhodnutí Soudního dvora EU C-286/12 *Komise v Maďarsko* ze dne 6. 12. 2012
- Rozhodnutí Soudního dvora EU C-124/11 *Dittrich*, C-125/11 *Klinke* a C-143/11 *Müller* ze dne 6. 12. 2012
- Rozhodnutí Soudního dvora EU C-476/11 *Kristensen* ze dne 26. 9. 2013
- Rozhodnutí Soudního dvora EU C-546/11 *Toftgaard* ze dne 26. 9. 2013
- Rozhodnutí Soudního dvora EU C-429/12 *Pohl* ze dne 16. 1. 2014

Rozhodnutí Soudního dvora EU C-501/12 až C-506/12, C-540/12 a C-541/12 *Specht* ze dne 19. 6. 2014

Rozhodnutí Soudního dvora EU C-530/13 *Schmitzer* ze dne 11. 11. 2014

Rozhodnutí Soudního dvora EU C-416/13 *Vital Pérez* ze dne 13. 11. 2014

Rozhodnutí Soudního dvora EU C-529/13 *Felber* ze dne 21. 1. 2015

Rozhodnutí Soudního dvora EU C-417/13 *Starjakob* ze dne 28. 1. 2015

Rozhodnutí Soudního dvora EU C-515/13 *Landin* ze dne 26. 2. 2015

Rozhodnutí Soudního dvora EU C-20/13 *Unland* ze dne 9. 9. 2015

Rozhodnutí Soudního dvora EU C-432/14 *O v Bio Philippe Auguste SARL* ze dne 1. 10. 2015

Rozhodnutí Soudního dvora EU C-441/14 *Dansk Industri* ze dne 19. 4. 2016

Rozhodnutí Soudního dvora EU C-122/15 *C v Veronsaajien oikeudenvallontayksikkö* ze dne 2. 6. 2016

Rozhodnutí Soudního dvora EU C-159/15 *Lesar* ze dne 16. 6. 2016

Rozhodnutí Soudního dvora EU C-548/15 *de Lange* ze dne 10. 11. 2016

Rozhodnutí Soudního dvora EU C-258/15 *Salaberria Sorondo* ze dne 15. 11. 2016

Rozhodnutí Soudního dvora EU C-443/15 *Parris* ze dne 24. 11. 2016

Rozhodnutí Soudního dvora EU C-539/15 *Bowman* ze dne 21. 12. 2016

Rozhodnutí Soudního dvora EU C-143/16 *Abercrombie & Fitch Italia* ze dne 19. 7. 2017

Rozhodnutí Soudního dvora EU C-46/17 *John* ze dne 28. 2. 2018

Rozhodnutí Soudního dvora EU C-482/16 *Stollwitzer* ze dne 14. 3. 2018

Rozhodnutí Soudního dvora EU C-49/18 *Escribano Vindel* ze dne 7. 2. 2019

Rozhodnutí Soudního dvora EU C-154/18 *Horgan & Keegan* ze dne 14. 2. 2019

Rozhodnutí Soudního dvora EU C-24/17 *Österreichischer Gewerkschaftsbund* ze dne 8. 5. 2019

Rozhodnutí Soudního dvora EU C-396/17 *Leitner* ze dne 8. 5. 2019

b) Judikatura českých soudů

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. 3. 2008 č. 116/2008 Sb.

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 30. 4. 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08

Nálezu Ústavního soudu ČR ze dne 9. 12. 2014, sp. zn. II. ÚS 1774/14

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2754/2014

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5763/2015

Rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 10. 8. 2011, sp. zn. 30 C 165/2008

Rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 16. 5. 2012, sp. zn. 18 C 128/2008

Rozsudek Okresního soudu v Ostravě ze dne 8. 3. 2018, sp. zn. 85 C 60/2016

6. Ostatní zdroje

Stanovisko generálního advokáta Soudního dvora EU ve věci C-411/05 *Palacios de la Villa* ze dne 15. 2. 2007

Stanovisko generálního advokáta Soudního dvora EU ve věci C-227/04 ze dne 27. 10. 2005

Seznam rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie věnujících se věkové diskriminaci v oblasti pracovního práva

1. Rozhodnutí C-144/04 *Mangold* ze dne 22. 11. 2005
2. Rozhodnutí C-227/04 *Lindorfer* ze dne 11. 9. 2007
3. Rozhodnutí C-411/05 *Palacios de la Villa* ze dne 16. 10. 2007
4. Rozhodnutí C-427/06 *Bartsch* ze dne 23. 9. 2008
5. Rozhodnutí C-388/07 *Age Concern England* ze dne 5. 3. 2009
6. Rozhodnutí C-88/08 *Hütter* ze dne 18. 6. 2009
7. Rozhodnutí C-341/08 *Petersen* ze dne 12. 1. 2010
8. Rozhodnutí C-229/08 *Wolf* ze dne 12. 1. 2010
9. Rozhodnutí C-555/07 *Küçükdeveci* ze dne 19. 1. 2010
10. Rozhodnutí C-246/09 *Bulicke* ze dne 8. 7. 2010
11. Rozhodnutí C-499/08 *Andersen* ze dne 12. 10. 2010
12. Rozhodnutí C-45/09 *Rosenblatt* ze dne 12. 10. 2010
13. Rozhodnutí C-250/09 *Georgiev* ze dne 18. 11. 2010
14. Rozhodnutí C-159/10 a C-160/10 *Fuchs & Köhler* ze dne 12. 6. 2011
15. Rozhodnutí C-297/10 a C-298/10 *Mai & Hennigs* ze dne 8. 9. 2011
16. Rozhodnutí C-447/09 *Prigge* ze dne 13. 9. 2011
17. Rozhodnutí C-415/10 *Meister* ze dne 19. 4. 2012
18. Rozhodnutí C-132/11 *Tyrolean Airways* ze dne 7. 6. 2012
19. Rozhodnutí C-141/11 *Hörnfeldt* ze dne 5. 7. 2012
20. Rozhodnutí C-152/11 *Odar* ze dne 6. 12. 2012
21. Rozhodnutí C-286/12 *Komise v Maďarsko* ze dne 6. 12. 2012
22. Rozhodnutí C-124/11 *Dittrich*, C-125/11 *Klinke* a C-143/11 *Müller* ze dne 6. 12. 2012
23. Rozhodnutí C-476/11 *Kristensen* ze dne 26. 9. 2013
24. Rozhodnutí C-546/11 *Toftgaard* ze dne 26. 9. 2013
25. Rozhodnutí C-429/12 *Pohl* ze dne 16. 1. 2014
26. Rozhodnutí C-501/12 až C-506/12, C-540/12 a C-541/12 *Specht* ze dne 19. 6. 2014
27. Rozhodnutí C-530/13 *Schmitzer* ze dne 11. 11. 2014
28. Rozhodnutí C-416/13 *Vital Pérez* ze dne 13. 11. 2014
29. Rozhodnutí C-529/13 *Felber* ze dne 21. 1. 2015
30. Rozhodnutí C-417/13 *Starjakob* ze dne 28. 1. 2015
31. Rozhodnutí C-515/13 *Landin* ze dne 26. 2. 2015

32. Rozhodnutí C-20/13 *Unland* ze dne 9. 9. 2015
33. Rozhodnutí C-432/14 *O v Bio Philippe Auguste SARL* ze dne 1. 10. 2015
34. Rozhodnutí C-441/14 *Dansk Industri* ze dne 19. 4. 2016
35. Rozhodnutí C-122/15 *C v Veronsaajien oikeudenvalvontayksikkö* ze dne 2. 6. 2016
36. Rozhodnutí C-159/15 *Lesar* ze dne 16. 6. 2016
37. Rozhodnutí C-548/15 *de Lange* ze dne 10. 11. 2016
38. Rozhodnutí C-258/15 *Salaberria Sorondo* ze dne 15. 11. 2016
39. Rozhodnutí C-443/15 *Parris* ze dne 24. 11. 2016
40. Rozhodnutí C-539/15 *Bowman* ze dne 21. 12. 2016
41. Rozhodnutí C-143/16 *Abercrombie & Fitch Italia* ze dne 19. 7. 2017
42. Rozhodnutí C-46/17 *John* ze dne 28. 2. 2018
43. Rozhodnutí C-482/16 *Stollwitzer* ze dne 14. 3. 2018
44. Rozhodnutí C-49/18 *Escribano Vindel* ze dne 7. 2. 2019
45. Rozhodnutí C-154/18 *Horgan & Keegan* ze dne 14. 2. 2019
46. Rozhodnutí C-24/17 *Österreichischer Gewerkschaftsbund* ze dne 8. 5. 2019
47. Rozhodnutí C-396/17 *Leitner* ze dne 8. 5. 2019

Věková diskriminace v pracovním právu

Abstrakt

Předmětem této práce je diskriminace z důvodu věku v pracovním právu. Věk jako diskriminační kritérium je kritériem velmi specifickým, jelikož příslušnost k určitým věkovým skupinám se v průběhu lidského života s plynutím času mění. Určité rozlišování na základě věku je navíc ve společnosti stále považováno za přijatelné. Stereotypy a předsudky spojované s konkrétní věkovou skupinou jsou pořád velmi rozšířené a oblast zaměstnání a povolání je jedním z míst, kde se tyto negativní postoje mohou projevit ve formě diskriminačního jednání.

Hlavním cílem diplomové práce je zmapovat platnou právní úpravu zákazu věkové diskriminace v pracovním právu mezinárodním, evropském a českém a následně systematicky analyzovat judikaturu Soudního dvora Evropské unie, která se této problematice věnuje. Pro doplnění se nakonec práce krátce věnuje také rozhodovací praxi českých soudů.

Práce je členěna na úvod, čtyři části a závěr. První část diplomové práce se věnuje vymezení relevantních pojmů, které souvisí s tématem práce. Zejména se jedná o pojmy rovnost a rovné zacházení, přímá a nepřímá diskriminace, pozitivní diskriminace, vícenásobná diskriminace a věková diskriminace.

Druhá část je věnována právní úpravě věkové diskriminace na mezinárodní úrovni, v právu Evropské unie, a nakonec v právním řádu České republiky. Identifikace relevantních právních předpisů je zde mimo jiné důležitá pro vymezení právního rámce, z něž vychází judikatura, které se věnují následující dvě části práce.

Ve třetí části se diplomová práce věnuje analýze rozhodnutí Soudního dvora EU v oblasti věkové diskriminace v pracovním právu. Systematika analýzy vychází ze struktury rozsudků Soudního dvora EU a snaží se vymezit nejdůležitější otázky, kterými se Soudní dvůr EU v judikatuře v souvislosti s věkovou diskriminací v pracovním právu zabývá.

Čtvrtá část zmiňuje některá zajímavá soudní rozhodnutí českých soudů, jež se týkají věkové diskriminace v pracovním právu.

Závěr práce je nakonec věnován shrnutí a zhodnocení zjištěných poznatků.

Klíčová slova: věková diskriminace, rovné zacházení, pracovní právo

Age Discrimination in Labour Law

Abstract

The topic of this thesis is discrimination on the grounds of age in labour law. Age as grounds for discrimination is very specific, because belonging to a certain age group changes as a person ages. Making some distinction on the basis of age is also still seen as acceptable in society. Stereotypes and negative bias connected to certain age groups are still prevalent and the work environment is one of the places where these negative attitudes can manifest themselves in the form of discriminatory action.

The main aim of this thesis is to provide an overview of the current legal framework which deals with the prohibition of age discrimination in labour law on the international, European and national level and afterwards to systematically analyze the relevant case law of the Court of Justice of the European Union. Lastly the thesis also touches on the case law of the Czech national courts.

The thesis is divided into an introduction, four main parts and a conclusion. The first part deals with defining the terms relevant to this thesis. Those are in particular terms such as equality and equal treatment, direct and indirect discrimination, positive discrimination, multiple discrimination and age discrimination.

The second part is dedicated to the legal instruments dealing with age discrimination on the international level, in the law of the European Union and finally in the law of the Czech Republic as well. Identifying the relevant legal provisions is especially important for determining the framework on which the case law analyzed in the following parts is based.

The third part of the thesis analyzes the case law of the Court of Justice of the European Union which tackles age discrimination in labour law. The structure of the analysis is based on the structure of the Court's decisions and it tries to identify the most important questions the Court of Justice of the European Union has to deal with when deciding cases related to this topic.

The fourth part mentions some interesting case law of the Czech national courts that deal with age discrimination in labour law.

The conclusion summarizes and assesses the previous findings and evaluates the conclusions reached in the previous parts of the thesis.

Klíčová slova: age discrimination, equal treatment, labour law