UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

David Smolař

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): 1. 1. 2020

Prohlášení autora práce

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracoval 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 145 877 znaků včetně mezer.

V Jesenici dne 1. 1. 2020

David Smolař

Poděkování
Tímto bych rád poděkoval svým rodičům za podporu při studiu i v jiných oblastech života. Rovněž děkuji JUDr. Jakubu Tomšejovi, Ph.D. za jeho ochotu a pomoc při vedení této diplomové práce.

Obsah

Úvod **1**

1 Obecný výklad k zákazu věkové diskriminace v pracovním právu **2**

1.1 Rovnost 2

1.2 Diskriminace a zákaz diskriminace 4

1.3 Věková diskriminace a ageismus 5

1.4 Zákaz diskriminace v pracovním právu 7

2 Právo Evropské unie **9**

2.1 Prameny práva Evropské unie 9

2.2 Rovné zacházení a zákaz věkové diskriminace v právu Evropské unie 12

3 Věková diskriminace dle směrnice 2000/78/ES **14**

3.1 Formy věkové diskriminace dle směrnice 2000/78/ES 16

4 Omezení zákazu věkové diskriminace dle směrnice 2000/78/ES **21**

4.1 Výjimka ze zákazu nepřímé diskriminace 21

4.2 Opatření nutná v demokratické společnosti 22

4.3 Omezení oblasti působnosti 24

4.4 Podstatné a určující profesní požadavky 25

4.5 Opodstatněnost rozdílů v zacházení na základě věku 28

4.5.1 Legitimní cíl 30

4.5.2 Přiměřenost a nezbytnost 31

4.5.3 Přehled rozhodovací praxe Soudního dvora Evropské unie 32

4.6 Pozitivní činnost 46

5 Zhodnocení některých rozhodnutí českých soudů ve věcech věkové diskriminace **48**

5.1 Přehled vybraných rozhodnutí 48

5.2 Zhodnocení 53

Závěr **54**

Seznam zkratek **57**

Seznam použitých zdrojů **58**

Abstrakt **64**

Abstract **65**

Úvod

Rovné zacházení a zákaz jakékoliv diskriminace patří mezi základní zásady pracovněprávních vztahů, přičemž úprava zákazu diskriminace v pracovním právu je nezbytná pro účely realizace práva člověka pracovat a prací získávat prostředky pro své živobytí.

Jedním z častých důvodů diskriminace v zaměstnání je věk, kdy jsou jednotlivcům jen na základě kritéria věku odpírána práva, stejně jako pracovní a jiné příležitosti. V souvislosti s uvedeným dochází též k ochuzení společnosti o užitek, který by práce těchto jednotlivců mohla jinak přinést. Vzhledem k rychlému stárnutí evropské populace lze předpokládat, že právě věková diskriminace se bude čím dál tím více dostávat do popředí zájmu.

Se vstupem České republiky do Evropské unie se součástí českého právního řádu staly i normy práva Evropské unie, kdy právo Evropské unie, stejně jako rozhodovací praxe Soudního dvora Evropské unie mají na úpravu zákazu věkové diskriminace v českém pracovním právu zásadní vliv.

V souvislosti s výše uvedeným se předkládaná práce zaměřuje na současnou právní úpravu zákazu věkové diskriminace v právu Evropské unie, a to zejména na úpravu zákazu věkové diskriminace ve směrnici Rady 2000/78/ES ze dne 27. 11. 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (dále jen „**směrnice 2000/78/ES**“).

Cílem práce je komplexní rozbor úpravy zákazu věkové diskriminace v zaměstnání a povolání dle směrnice 2000/78/ES a identifikace omezení tohoto zákazu za pomoci rozhodovací praxe Soudního dvora. Cílem práce je rovněž vztažení výsledků zkoumání na vybraná rozhodnutí českých soudů ve věcech věkové diskriminace.

Práce je rozdělena na úvod, pět kapitol, které jsou dále rozděleny na podkapitoly a oddíly, a závěr. První kapitola představuje úvod do problematiky rovnosti a věkové diskriminace. Zabývá se též krátce významem zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích a v českém pracovním právu. Druhá kapitola zasazuje zásadu rovnosti a zákaz věkové diskriminace do kontextu práva Evropské unie. Třetí kapitola zkoumá věkovou diskriminaci a její formy ve směrnici 2000/78/ES. Čtvrtá kapitola se věnuje identifikaci a rozboru omezení zákazu věkové diskriminace dle směrnice 2000/78/ES, přičemž na tato omezení je nahlíženo prizmatem rozhodovací praxe Soudního dvora. Pátá kapitola pak obsahuje rozbor vybraných rozhodnutí českých soudů ve světle dosavadních zjištění. V závěru jsou pak stručně shrnuty výsledky zkoumání.

Diplomová práce vychází z právního stavu, který je aktuální ke dni 1. 1. 2020.

1 Obecný výklad k zákazu věkové diskriminace v pracovním právu

Pro účely pojednání o věkové diskriminaci je v první řadě nutné vymezit základní pojmy, kterými jsou rovnost a diskriminace. Přitom je nutné mít na mysli, že rovnost i diskriminace jsou sociálními fenomény, které mohou existovat jen v určitém společenském, historickém a kulturním kontextu[1] – jedná se o pojmy, jimž každá společnost přikládá specifický obsah, přičemž tento obsah není statický, nýbrž se mění s vývojem té oné společnosti.[2] Následně je třeba zhodnotit věk jako specifický důvod diskriminace. Rovněž je nutné osvětlit význam zákazu diskriminace v pracovním právu.

1.1 Rovnost

Určitá představa o pojmu rovnosti je vlastní snad každému člověku a každé společnosti. Konkrétní představy o obsahu tohoto pojmu se však značně různí.

O rovnosti v oblasti společenských vztahů lze hovořit buď v rovině deskriptivní, nebo v rovině normativní. Podstatou rovnosti v rovině deskriptivní je porovnávání situací dvou či více osob ve vztahu k distribuci určitých společenských statků. V rovině normativní je rovnost určitým ideálem, který nás vede ke spravedlivé alokaci těchto společenských statků. Cílem lidského snažení je pak dosažení tohoto ideálu, tedy odstranění rozporů mezi světem, jaký je (světem bytí), a světem, jaký by měl být (světem mětí). Jedním ze společenských projevů tohoto snažení je právní regulace.

Právní teorie v této souvislosti tradičně rozlišuje mezi pojetím rovnosti ve smyslu formálním a rovnosti ve smyslu materiálním.

Rovnost ve formálním smyslu spočívá v zacházení se stejnými stejně a s rozdílnými rozdílně. Rovnost ve formálním smyslu je tak ve své podstatě vyjádřením zásady rovného zacházení, přičemž toto pojetí rovnosti rezonuje s instinktivním přesvědčením, že rovnost vyžaduje určitou konzistenci v zacházení se stejnými případy.[3] S takovým pojetím rovnosti však vyvstává celá řada obtíží.

Rovnost ve formálním smyslu je postavena na rovném uplatňování určitého pravidla vůči všem jednotlivcům, kdy každému z nich je tak měřeno stejně. Irelevantní jsou přitom individuální vlastnosti, schopnosti či situace konkrétních jednotlivců, stejně jako skutečné dopady rovného

[1] CRAIG, Ronald L. *Systemic discrimination in employment and the promotion of ethnic equality*. Boston: Martinus Nijhoff, c2007. ISBN 9789004154629, s. 135.
[2] BOUČKOVÁ, Pavla, HAVELKOVÁ, Barbara, KOLDINSKÁ, Kristina, KÜHN, Zdeněk, KÜHNOVÁ, Eva, WHELANOVÁ, Markéta. *Antidiskriminační zákon*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2016. ISBN 9788074006180, s. 3–4.
[3] FREDMAN, Sandra. *Discrimination law*. 2nd ed. New York: Oxford University Press, 2011. ISBN 9780199584437, s. 8.

uplatňování takového pravidla.[4] Existují-li nějaké předchozí nerovnosti mezi jednotlivci, rovné uplatňování určitého pravidla často nejenže nepovede k realizaci rovnosti, nýbrž naopak k prohloubení těchto již existujících nerovností.

Vyvstává též otázka, jaká kvalita a míra souměřitelnosti se pro uplatnění určitého pravidla vyžaduje. Není zřejmé, nakolik musí být jednotlivci rozdílní, aby s nimi mohlo být zacházeno rozdílně, stejně jako není zřejmé, nakolik musí být jednotlivci stejní, aby s nimi mohlo být zacházeno stejně.

Rovnost ve formálním smyslu je dále striktně relativním konceptem – pokud bylo se dvěma stejnými jednotlivci zacházeno stejně, bylo rovnosti ve formálním smyslu učiněno zadost. Už je však bez významu, zda s těmito jednotlivci bylo zacházeno stejně příznivě nebo stejně nepříznivě[5] – rovnost ve formálním smyslu může být i rovností bídy. Směřování k rovnosti by mělo vždy být založeno na určitých hodnotových standardech. V tomto ohledu lze zmínit, že ochrana rovnosti je často spojována s ochranou lidské důstojnosti a osobní autonomie, stejně jako i s ochranou jiných celospolečenských a individuálních hodnot.[6]

Jak je uvedeno výše, rovné uplatňování určitého pravidla v souladu se zásadou rovnosti ve formálním smyslu může vést k založení či prohloubení materiálních nerovností. Do opozice k rovnosti ve formálním smyslu se tak staví **rovnost ve smyslu materiálním**. Rovnost ve smyslu materiálním nespočívá ve slepém uplatňování určitého pravidla rovně vůči (domněle) rovným jednotlivcům, nýbrž zohledňuje individuální vlastnosti, schopnosti či situace těchto jednotlivců, přičemž má vést k nastolení skutečné (materiální) rovnosti. Rovnost v materiálním smyslu je tedy postavena na formálně nerovném zacházení s materiálně nerovnými jednotlivci, přičemž má směřovat ke kompenzaci této materiální nerovnosti.[7] Jako subkategorie rovnosti v materiálním smyslu se někdy uvádějí rovnost příležitostí a rovnost výsledků.

I vůči koncepci rovnosti v materiálním smyslu je vznášena celá řada výhrad. Zůstává problém nutnosti identifikace vhodných referenčních bodů pro účely srovnání. V určitém ohledu se pojetí rovnosti v materiálním smyslu dostává do střetu s představou spravedlnosti, tj. nakolik je spravedlivé požadovat např. rovnost výsledků. Otázky vyvstávají i ohledně účinnosti tohoto přístupu v boji s nerovností v praxi.

---

[4] BOUČKOVÁ, Pavla, HAVELKOVÁ, Barbara, KOLDINSKÁ, Kristina, KÜHN, Zdeněk, KÜHNOVÁ, Eva, WHELANOVÁ, Markéta. *Antidiskriminační zákon*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2016. ISBN 9788074006180, s. 7.

[5] FREDMAN, Sandra, SPENCER, Sarah et al. *Age as an equality issue*. Portland, Or.: Hart, 2003. ISBN 1841134058, s. 39.

[6] BOUČKOVÁ, Pavla, HAVELKOVÁ, Barbara, KOLDINSKÁ, Kristina, KÜHN, Zdeněk, KÜHNOVÁ, Eva, WHELANOVÁ, Markéta. *Antidiskriminační zákon*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2016. ISBN 9788074006180, s. 4.

[7] Nález Ústavního soudu ČR ze dne 6. 6. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 42/04.

Obě uvedená pojetí rovnosti mají v právu bezpochyby určitou hodnotu, kdy umožňují alespoň částečné uchopení jen stěží uchopitelného pojmu. Při vytváření právních norem upravujících rovné zacházení a zákaz diskriminace se většinou oba dva přístupy prolínají, kdy rovnost ve formálním smyslu slouží vždy jako určitý základ (např. v podobě zákazu tzv. přímé diskriminace), zatímco rovnost v materiálním smyslu představuje korektiv rovnosti ve formálním smyslu (např. v podobě zákazu tzv. nepřímé diskriminace nebo ve formě tzv. pozitivní činnosti).

Rozdělením rovnosti na rovnost ve formálním a materiálním smyslu se pojem rovnosti nevyčerpává. Dané rozdělení má sloužit jako úvod do problematiky právní úpravy zákazu diskriminace, se kterou je pojem rovnosti úzce spjat.

Pro úplnost je třeba podotknout, že rovnost není absolutní hodnotou, přičemž bez dalšího nepřevažuje nad jinými celospolečenskými či individuálními zájmy či hodnotami.

1.2 Diskriminace a zákaz diskriminace

S pojmem rovnosti pak úzce souvisí pojem diskriminace. Diskriminace není pojmem *a priori* negativním, kdy svůj původ odvozuje od latinského slova *diskriminare*, což znamená rozlišovat či rozeznávat.[8] Negativního zabarvení však slovo diskriminace nabývá v souvislosti s nerespektováním zásady rovnosti a práva na rovné zacházení ve společenských vztazích, dochází-li k nedůvodnému rozlišování a znevýhodňování jednotlivců či jejich skupin v různých oblastech života. V takovém případě je diskriminace považována za společensky nežádoucí jev, v souvislosti se kterým vyvstává potřeba právní regulace společenských vztahů a zakotvení zákazu diskriminace. Lze tak říci, že rovnost se v rovině pozitivního práva realizuje prostřednictvím zákazu diskriminace.[9]

Podstatou diskriminace je vždy nerovné zacházení. Nerovné zacházení však není bez dalšího vždy diskriminací – diskriminací se nerovné zacházení stává až tehdy, pokud není nijak objektivně a rozumně odůvodněno. Obecně lze říci, že pokud nerovné zacházení sleduje určitý legitimní cíl (v podobě právem uznaného nebo chráněného zájmu) a pokud hodnota takového legitimního cíle za daných okolností převáží nad zájmem ochrany rovnosti, nemůže být naplněna definice diskriminace. Prostředky použité pro účely dosažení uvedeného legitimního cíle zároveň nesmí překročit meze toho, co je přiměřené a nezbytné za daných okolností (ve vztahu ke sledovanému cíli a následkům nerovného zacházení).[10]

---

[8] ŠENKOVÁ, Silva. *Latinsko-český, česko-latinský slovník*. 2. opr. vyd. Olomouc: Nakladatelství Olomouc, 1999, s. 37.
[9] Nález Ústavního soudu ČR ze dne 6. 6. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 42/04.
[10] Srov. např antidiskriminační zákon, směrnice 2000/78/ES, směrnice 2000/43/ES, směrnice 2006/54/ES a další.

K porušování zásady rovnosti pak může docházet z různých důvodů, kdy smyslem zákazu diskriminace je zamezit rozlišování a znevýhodňování jednotlivců na základě kritérií, která nejsou za daných okolností relevantní. Právní úprava zákazu diskriminace tedy typicky pracuje s určitým výčtem zakázaných rozlišovacích kritérií – s výčtem tzv. diskriminačních důvodů. Selekce zakázaných diskriminačních důvodů je pak věcí vývoje a stavu společnosti. Mezi diskriminační důvody lze v dnešní době řadit zejména rasu, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení či náboženské vyznání, kdy právě s těmito jsou ve společnosti nejčastěji stereotypně spojovány určité představy o vlastnostech a schopnostech nositelů těchto znaků. Tyto představy jsou následně bez rozdílu vztahovány na všechny jednotlivce, kteří jsou nositeli příslušného diskriminačního důvodu, a to bez ohledu na skutečné individuální vlastnosti a schopnosti těchto jednotlivců.

Úprava zákazu diskriminace však nutně nevyžaduje taxativní výčet diskriminačních důvodů. Absence taxativního výčtu diskriminačních důvodů umožňuje postihovat jako diskriminační i jednání, kde sice není přítomen žádný z tradičních diskriminačních důvodů, ale kde i přesto dochází k porušení principu rovnosti a ke znevýhodnění jednotlivce nebo skupiny jednotlivců, které je nedůvodné nebo založené na za daných okolností irelevantních kritériích. Takové řešení se obecně jeví jako vhodnější.

Pro účely této práce se nicméně diskriminací rozumí určité rozlišování či znevýhodňování, jehož důsledkem je porušení rovnosti, pokud k takovému rozlišování či znevýhodňování došlo na základě některého z právem stanovených diskriminačních důvodů a pokud toto nebylo nijak objektivně a rozumně odůvodněno.

1.3 Věková diskriminace a ageismus

Ačkoliv stárnutí je vysoce individualizovaným a komplexním procesem, ve společnosti v souvislosti s ním dochází k vytváření předsudků o různých věkových skupinách. V důsledku toho mohou být jednotlivci určitého věku vnímáni spíše jako příslušníci stereotypizovaných věkových skupin než jako jednotlivci s unikátními vlastnostmi a schopnostmi. V souvislosti s uvedeným se hovoří o tzv. ageismu.

Ageismem se rozumí *„ideologie založená na sdíleném přesvědčení o kvalitativní nerovnosti jednotlivých fází lidského životního cyklu. Projevuje se 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".[11]

Věkovou diskriminaci pak lze chápat jako ageismem motivované jednání, jehož podstatou je znevýhodnění určité věkové skupiny nebo jednotlivce pro jeho skutečnou či domnělou příslušnost k určité věkové skupině, tj. znevýhodnění v souvislosti s chronologickým věkem. Věková diskriminace je v zásadě myslitelná ve vztahu ke všem věkovým skupinám.

Věk jako diskriminační důvod je do jisté míry specifický. Výše zmíněný proces stárnutí se nevyhnutelně dotýká každého z nás – nikdo nezůstane mlád navěky a každý si (s trochou štěstí) projde celou řadou životních fází.[12]

Věk představuje připsaný status, který nelze ovlivnit vlastním přičiněním. Stárnutí je biologicky podmíněno a probíhá samovolně v čase. Proto i nerovnost založená na věku je předmětem vývoje. Neexistuje tak trvalé sepjetí s jednou věkovou skupinou a postavení jednotlivce se může v čase měnit z diskriminovaného na diskriminujícího a *vice versa*.[13]

Diskriminace je dále obecně založena na opozici vůči skupině „jiných", tj. zpravidla na mentalitě „my a ti druzí". Fredman správně uvádí, že tyto prvky jsou v případě věkové diskriminace méně výrazné, neboť ohrožené a chráněné věkové skupiny nejsou jasně vymezeny vůči ostatním. Jednotlivé věkové skupiny nejsou vnitřně ani navenek homogenní a nemají jasné společné znaky. Naopak může docházet k situacím, kdy jsou ohrožené skupiny postaveny do opozice – např. v případech generační obměny na pracovišti.[14]

Nerovné zacházení na základě věku může být ve srovnání s nerovným zacházením z jiných důvodů považováno za méně závažné či dokonce za zcela normální. Je nutné připustit, že v některých oblastech života může být rozdílné zacházení na základě věku pochopitelné a empiricky odůvodněné – např. možnost požívat alkohol či získat řidičské oprávnění od 18 let nebo zvláštní přístup při poskytování zdravotních služeb po dosažení určitého věku (např. pojišťovnou hrazený screening rakoviny tlustého střeva a konečníku ve vyšším věku). Nicméně normalizace a podceňování věkové diskriminace, která představuje rozšířený společenský problém, může být ve svých důsledcích potenciálně krajně nebezpečné.

---

[11] VIDOVIĆOVÁ, Lucie. *Věková diskriminace – ageismus: úvod do teorie a výskyt diskriminačních přístupů ve vybraných oblastech s důrazem na pracovní trh*. [online] Praha, Brno: VÚPSV, 2005 [cit. 2019-12-22], s. 6. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_158.pdf.

[12] SARGEANT, *Malcolm. Age discrimination and diversity: multiple discrimination from an age perspective*. New York: Cambridge University Press, 2011. ISBN 9781107003774, s. 7.

[13] VIDOVIČOVÁ 2005 op. cit. s. 7.

[14] FREDMAN, Sandra. *Discrimination law*. 2nd ed. New York: Oxford University Press, 2011. ISBN 9780199584437, s. 101.

Nelze říci, že by boj s věkovou diskriminací byl motivován pouze touhou po elementární spravedlnosti a rovnosti. Je motivován též ekonomickými faktory, a to zejména rychle stárnoucí populací a nižší zaměstnaností určitých (zejména starších) skupin obyvatel.[15] Z demografických projekcí z roku 2018 vyplývá, že celková populace Evropské unie vzroste z 511 milionů obyvatel v roce 2016 na 520 milionů obyvatel v roce 2070, přičemž však počet obyvatel v produktivním věku (15-64 let) se zmenší z 333 milionů v roce 2016 na 292 milionů v roce 2070. [16]

1.4 Zákaz diskriminace v pracovním právu

Zákaz diskriminace (včetně té věkové) nabývá zásadního významu především v kontextu pracovního práva, a to vzhledem k povaze vztahů, které pracovní právo upravuje.

Pracovní právo tvoří soubor právních norem, které upravují právní vztahy vznikající v souvislosti s výkonem závislé práce. Bělina přitom v rámci českého pracovního práva vymezuje tři oblasti, tj. individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a úpravu zaměstnanosti.[17]

Závislou prací rozumíme námezdní práci, kterou zaměstnanec vykonává pro svého zaměstnavatele na základě smlouvy s ním. Jedná se tedy o smluvní právní vztah, kdy v rámci tohoto vztahu zaměstnavatel kupuje od zaměstnance pracovní sílu, který mu ji za mzdu prodává, a to zpravidla proto, aby si opatřil prostředky pro účely uspokojení svých životních potřeb. K prodeji pracovní síly zaměstnance často nutí ekonomická nezbytnost, přičemž zaměstnanec je tak většinou při obstarávání svého živobytí závislý na zaměstnavateli. Závislá práce je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, kdy zaměstnanec nemá kontrolu nad pracovními ani souvisejícími procesy, nýbrž svou práci vykonává za smluvených podmínek podle pokynů zaměstnavatele (v určitém zákonném rámci). Zaměstnavatel a zaměstnanec jsou tak vůči sobě navzájem v nerovném postavení. Závislá práce je vykonávána zaměstnancem osobně a jménem zaměstnavatele, za mzdu (nebo plat či odměnu), na náklady a odpovědnost zaměstnavatele a v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele (popř. na jiném dohodnutém místě).[18]

Vzhledem k povaze vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, kdy zaměstnanec je obecně považován za slabší smluvní stranu, se zaměstnanci poskytuje zvýšená právní ochrana. Jedním z projevů této zvláštní právní ochrany je i zakotvení zákonné povinnosti rovného zacházení

---

[15] FREDMAN 2011 op. cit. s. 103.
[16] *The 2018 Ageing Report* [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018 [cit. 2019-12-20]. ISSN 24438014, s. 3. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/economy-finance/ip079_en.pdf.
[17] BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. ISBN 978807400283, s. 3.
[18] Srov. § 2 zákoníku práce.

se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace v pracovněprávních vztazích. Rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace patří ostatně dle ustanovení § 1a odst. 1 písm. e) zákoníku práce mezi základní zásady pracovněprávních vztahů. Tyto zásady vyjadřují hodnoty chránící veřejný pořádek.

Podle ustanovení § 16 odst. 1 zákoníku práce jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se zaměstnanci. Podle ustanovení § 16 odst. 2 zákoníku práce se zakazuje jakákoliv diskriminace v pracovněprávních vztazích, přičemž tento zákaz dále rozvádí zvláštní právní předpis, tj. antidiskriminační zákon. Diskriminací v pracovněprávních vztazích se rozumí *„jednání (v komisivní nebo omisivní podobě) zaměstnavatele, které směřuje přímo nebo nepřímo (prostřednictvím zdánlivě neutrálních úkonů) ke znevýhodnění jednoho nebo i více zaměstnanců ve srovnání s jinými (ostatními) zaměstnanci téhož zaměstnavatele, jehož pohnutkou (motivem) jsou (zákonem stanovené) diskriminační důvody“*.[19]

V pracovněprávních vztazích je pak zakázána jakákoliv diskriminace v souvislosti s věkem, přičemž smyslem tohoto zákazu je zabránit tomu, aby se věk uplatňoval jako kritérium při jednání zaměstnavatele vůči zaměstnancům. Věk může být rozhodným kritériem v pracovněprávních vztazích jen tehdy, vyžaduje-li to ochrana zaměstnance či třetích osob.[20]

Vzhledem k tomu, že vstupem České republiky do Evropské unie se součástí českého právního řádu a pracovního práva staly i normy práva Evropské unie, rozhodl se autor zaměřit tuto práci na zkoumání úpravy zákazu věkové diskriminace v zaměstnání v právu Evropské unie. Pozornost bude dále věnována především směrnici 2000/78/ES a v příslušném rozsahu též rozhodovací praxi Soudního dvora Evropské unie.

[19] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2754/2014.
[20] Usnesení Ústavního soudu ze dne 30. 4. 2009, sp. zn II. ÚS 1609/08.

2 Právo Evropské unie

Evropská unie je nadstátní mezinárodní organizace, na kterou členské státy převádějí část své suverenity a s ní i část svých pravomocí. V rozsahu takto přenesených pravomocí je Evropská unie subjektem mezinárodního práva s vlastní právní subjektivitou.

Vztah Evropské unie a jednotlivých členských států má charakter subordinační, nikoliv koordinační, přičemž vyvstává nutnost regulace oblasti výkonu přenesených pravomocí, a to prostřednictvím autonomního právního řádu.[21] Evropská unie tak vytváří svůj vlastní soubor právních norem, tj. právo Evropské unie.

Ve vztahu k vnitrostátním právním řádům členských států se uplatní zásada přednosti práva Evropské unie, kterou ve své rozhodovací praxi dovodil a rozvíjel Soudní dvůr, a to zejména ve věcech *Costa proti E.N.E.L.*[22], *Van Gend en Loos*[23], *Simmenthal*[24] či *Komise proti Francii*[25]. Normy práva Evropské unie tak mají aplikační přednost před normami vnitrostátního práva členských států. Současně se uplatňuje doktrína tzv. přímé použitelnosti, kdy normy práva Evropské unie jsou nedílnou součástí vnitrostátních právních řádů členských států.

Normy práva Evropské unie mohou mít za určitých podmínek přímý účinek, přičemž pak působí nezprostředkovaně vůči soukromým osobám a musí být přímo aplikovány vnitrostátními orgány. Přímý účinek byl rovněž dovozen v rozhodovací praxi Soudního dvora.[26]

Dále mohou mít normy práva Evropské unie i nepřímý účinek, kdy vnitrostátní právo musí být vnitrostátními orgány vykládáno konformně s těmito normami. Nepřímý účinek taktéž poprvé formuloval Soudní dvůr, a to ve svém rozhodnutí ve věci *Von Colson a Kamann.*[27]

2.1 Prameny práva Evropské unie

Právo Evropské unie je strukturováno hierarchicky a sestává z relativně komplikovaného systému pramenů práva. Pro účely této práce je nezbytné alespoň některé z těchto pramenů identifikovat.

Na vrcholu hierarchie pramenů práva Evropské unie stojí **primární právo**. Primární právo je právním základem Evropské unie a jejího fungování, přičemž jej tvoří především akty členských států, tj. zejména zakládající smlouvy a smlouvy o přistoupení jednotlivých členských států.

[21] TOMÁŠEK, Michal, TÝČ, Vladimír a kol. *Právo Evropské unie*. Praha: Leges, 2013. ISBN 9788087576533, s. 55.
[22] Rozsudek Soudního dvora ze dne 15. 7. 1964, *Costa proti E.N.E.L.*, C-6/64, EU:C:1964:66.
[23] Rozsudek Soudního dvora ze dne 5. 2. 1963, *Van Gend en Loos*, C-26/62, EU:C:1963:1.
[24] Rozsudek Soudního dvora ze dne 9. 3. 1978, *Simmenthal*, C-106/77, EU:C:1978:49.
[25] Rozsudek Soudního dvora ze dne 7. 3. 1996, *Komise proti Francii*, C-334/94, EU:C:1996:90.
[26] Srov. např. rozsudek Soudního dvora ze dne 5. 2. 1963, *Van Gend en Loos*, C-26/62, EU:C:1963:1.
[27] Rozsudek Soudního dvora ze dne 10. 4. 1984, *Von Colson a Kamann*, C-14/83, EU:C:1984:153.

Zakládajícími smlouvami Evropské unie po vstoupení v platnost Lisabonské smlouvy jsou Smlouva o Evropské unii (dále jen „**SEU**“) a Smlouva o fungování Evropské unie (dále jen „**SFEU**“). Součástí primárního práva Evropské unie je i Listina základních práv Evropské unie, která má dle ustanovení čl. 6 odst. 1 SEU *„stejnou právní sílu jako Smlouvy [tj. SEU a SFEU]“*.

Obecné zásady práva Evropské unie jsou sice nepsaným, avšak plnoprávným pramenem práva Evropské unie. Obecné zásady jsou z hlediska hierarchie stavěny hned za primární právo, příp. někdy dokonce na roveň primárního práva, přičemž jsou vždy nadřazeny právu sekundárnímu. Jedná se o relativně abstraktní pravidla, která formuluje a aplikuje Soudní dvůr Evropské unie. Při formulaci těchto pravidel čerpá Soudní dvůr z celé řady různých zdrojů, a to zejména ze zdrojů následujících[28]:

- obecné zásady právní a zásady mezinárodního práva veřejného;
- základní zásady vnitrostátních právní řádů členských států;
- primární právo Evropské unie;
- mezinárodní smlouvy o lidských právech.

Účelem obecných zásad je zaplňování mezer existujících v právu Evropské unie, stejně jako zajišťování vnitřní soudržnosti a konzistence práva Evropské unie.

Sekundární právo Evropské unie je tvořeno orgány Evropské unie na základě zmocnění v právu primárním, a to v rozsahu přenesených pravomocí. Normy sekundárního práva nesmí být v rozporu s normami práva primárního. Sekundární právo pak dle čl. 288 SFEU tvoří nařízení, směrnice, rozhodnutí, doporučení a stanoviska. Vzhledem k tomu, že se tato práce zaměřuje především na směrnici 2000/78/ES, je třeba věnovat směrnicím bližší pozornost.

Směrnice je závazným právním aktem, přičemž se jedná o nástroj harmonizace, tedy sbližování právních řádů členských států. Ustanovení čl. 288 SFEU uvádí, že směrnice *„je závazná pro každý stát, kterému je určena, pokud jde o výsledek, jehož má být dosaženo, přičemž volba formy a prostředků se ponechává vnitrostátním orgánům“*. Směrnice tak na rozdíl od nařízení nemají obecnou působnost, nýbrž se uplatní jen pro stát, kterému jsou adresovány. Členský stát a vnitrostátní orgány mají povinnost směrnici provést tak, aby bylo dosaženo žádaného výsledku. Přitom disponují určitou měrou volného uvážení při výběru formy a prostředků při provádění směrnice.

Ačkoliv je směrnice zásadně určena členskému státu, za určitých okolností se jí mohou dovolávat i jednotlivci, kdy v takových případech hovoříme o přímém a nepřímém účinku směrnic.

[28] KACZOROWSKA, Alina. *European Union law*. 4th ed. Milton Park, Abingdon, Oxon: Routledge, 2016. ISBN 9781138845879, s. 121.

Přímý účinek směrnic byl dovozen Soudním dvorem poprvé v rozhodnutí ve věci *Van Duyn*[29]. Směrnice může mít za určitých podmínek přímý účinek, a to především tehdy, pokud nebyla členským státem řádně a včas provedena. Přímý účinek směrnic je vertikálně vzestupný, kdy přímého účinku směrnice se mohou dovolávat pouze jednotlivci vůči členskému státu, nikoliv členský stát vůči jednotlivcům.[30] Směrnice zásadně nemohou mít horizontální přímý účinek a jednotlivci se tak nemohou dovolávat přímého účinku směrnic vůči sobě navzájem. V judikatuře však došlo k určité erozi tohoto zákazu. V tomto ohledu lze zmínit zejména rozhodnutí ve věci *Mangold*[31], ve kterém Soudní dvůr dovodil, že pokud směrnice pouze konkretizuje určitou obecnou zásadu práva Evropské unie, aniž ji sama zakotvuje, může tato směrnice mít (za předpokladu, že jsou splněny ostatní podmínky pro vznik přímého účinku) i přímý účinek horizontální.[32]

Směrnice jsou dále způsobilé mít nepřímý účinek. Ten má zajistit, že vnitrostátní právo bude vykládáno v souladu s cíli, které směrnice sleduje.

Směrnice se jako nástroj harmonizace právních řádů členských států typicky uplatňuje ve vztahu k jednotlivým složkám vnitřního trhu a ve vztahu k některým společným politikám, běžně právě ve vztahu k sociálnímu či pracovnímu právu.[33]

Na interpretaci a aplikaci práva Evropské unie má zásadní vliv též **rozhodovací praxe Soudního dvora Evropské Unie**. Rozhodnutí Soudního dvora nemají precedenční povahu a nejsou obecně závazná, přičemž se tak nejedná o formálně uznávaný pramen práva Evropské unie. Nicméně vzhledem k její povaze a skutečnému významu lze rozhodovací praxi Soudního dvora považovat za pramen práva Evropské unie *sui generis*.[34]

Soudní dvůr právo Evropské unie interpretuje zejména prostřednictvím rozhodování předběžných otázek podle čl. 267 SFEU. Ustanovení čl. 267 SFEU zavádí postup přímé spolupráce mezi Soudním dvorem a vnitrostátními soudy, kdy vnitrostátní soudy směřují k Soudnímu dvoru předběžné otázky ohledně výkladu práva Evropské unie. Rozhodnutím Soudního dvora o předběžné otázce je pak vnitrostátní soud pro účely vyřešení sporu v původním řízení vázán, a to v rozsahu, ve kterém se toto rozhodnutí týká výkladu či platnosti aktů orgánů Evropské unie. Soudní dvůr zásadně rozhoduje ve světle skutečností, jež mu uvedl vnitrostátní soud.[35]

---

[29] Rozsudek Soudního dvora ze dne 4. 12. 1974, *Van Duyn*, C-41/74, EU:C:1974:133.
[30] Srov. např. rozsudek Soudního dvora ze dne 19. 1. 1982, *Becker*, C-8/81, EU:C:1982:7.
[31] Rozsudek Soudního dvora ze dne 22. 11. 2005, *Mangold*, C-144/04, EU:C:2005:709.
[32] KACZOROWSKA 2016 op. cit. s. 317.
[33] TOMÁŠEK a TÝČ 2013 op. cit. s. 110.
[34] KACZOROWSKA 2016 op. cit. s. 151.
[35] Rozsudek Soudního dvora ze dne 16. 6. 2015, *Gauweiler a další*, C-62/14, EU:C:2015:400, body 14 až 16.

Uvedené nepředstavuje vyčerpávající přehled pramenů práva Evropské unie. Zmíněny byly pouze ty prameny práva Evropské unie, které jsou významné z hlediska předmětu zkoumání, tj. pro účely seznámení se s úpravou rovného zacházení a zákazu věkové diskriminace v právu Evropské unie.

2.2 Rovné zacházení a zákaz věkové diskriminace v právu Evropské unie

Zásada rovnosti a rovného zacházení, stejně jako zákaz diskriminace zaujímají v právu Evropské unie významné postavení.

Ustanovení čl. 2 SEU uvádí, že Evropská unie *„je založena na hodnotách úcty k lidské důstojnosti, svobody, demokracie, rovnosti, právního státu a dodržování lidských práv, včetně práv příslušníků menšin. Tyto hodnoty jsou společné členským státům ve společnosti vyznačující se pluralismem, nepřípustností diskriminace, tolerancí, spravedlností, solidaritou a rovností žen a mužů“*.

Dle ustanovení čl. 3 SEU Evropská unie *„bojuje proti sociálnímu vyloučení a diskriminaci, podporuje sociální spravedlnost a ochranu, rovnost žen a mužů, mezigenerační solidaritu a ochranu práv dítěte.“*

Ustanovení čl. 10 SFEU dále uvádí, že Evropská unie se *„zaměřuje na boj proti jakékoliv diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace“*.

Evropská unie dle ustanovení čl. 6 odst. 1 SEU uznává práva, svobody a zásady obsažené v Listině základních práv Evropské unie. Listina je přitom součástí primárního práva a má stejnou právní sílu jako SEU a SFEU.

Listina základních práv Evropské unie uvádí, že rovnost je jednou z nedělitelných a všeobecných hodnot, na kterých se Evropská unie zakládá. V svém ustanovení čl. 20 Listina zakotvuje rovnost všech před zákonem, v ustanovení čl. 21 pak zákaz diskriminace na základě demonstrativně vypočtených diskriminačních důvodů, mj. též na základě věku. Listina dále ve svém čl. 25 zdůrazňuje, že Evropská unie *„uznává a respektuje práva starších osob na to, aby vedly důstojný a nezávislý život a podílely se na společenském a kulturním životě“*.

Současně je však třeba mít na paměti, že Listina základních práv Evropské unie je dle ustanovení čl. 51 odst. 1 určena orgánům, institucím a jiným subjektům Evropské unie, a dále členským státům, výhradně pokud uplatňují právo Evropské unie. Použitelnost základních práv a svobod zaručených Listinou je tak dána pouze tehdy, pokud je dána použitelnost práva Evropské unie.

Zásada rovnosti je dle rozhodovací praxe Soudního dvora obecnou zásadou práva Evropské unie.[36] Ve svém rozhodnutí ve věci *Mangold*[37] Soudní dvůr výslovně za obecnou zásadu práva Evropské unie označil zásadu nediskriminace na základě věku.[38] Podstatou zásady nediskriminace je pak jednak zákaz různého zacházení s podobnými případy a jednak zákaz stejného zacházení s případy odlišnými, ledaže by takové zacházení bylo objektivně odůvodněno.[39]

V případě sporu (i mezi jednotlivci), v němž je dotčena zásada nediskriminace na základě věku, má vnitrostátní soud povinnost v rámci svých pravomocí zajistit právní ochranu, která pro jednotlivce vyplývá z práva Evropské unie, a zaručit plný účinek práva Evropské unie tím, že zajistí konformní výklad vnitrostátních ustanovení nebo případně nepoužije vnitrostátní ustanovení, pokud by byla se zásadou nediskriminace na základě věku v rozporu.[40] Uvedené se uplatní ve vztahu ke všem vnitrostátním ustanovení, která spadají do rozsahu působnosti práva Evropské unie.[41] Zásada nediskriminace na základě věku tak může mít horizontální přímý účinek.

Obecná zásada nediskriminace na základě věku je pak v sekundárním právu Evropské unie konkretizována prostřednictvím zákazu věkové diskriminace v zaměstnání a povolání obsaženého ve směrnici 2000/78/ES, kdy obecná zásada nediskriminace na základě věku může svůj horizontální přímý účinek ustanovením směrnice 2000/78/ES propůjčit. Účelem přijetí směrnice 2000/78/ES bylo vytvořit *"obecný rámec pro boj s diskriminací na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v zaměstnání a povolání, s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení"*.[42] Zákaz diskriminace podle směrnice 2000/78/ES je tak koncipován ve vztahu k taxativně vypočteným diskriminačním důvodům, přičemž další výklad se zaměří výlučně na úpravu zákazu diskriminace na základě věku.

---

[36] Rozsudek Soudního dvora ze dne 16. 10. 1980, *Hochstrass*, 147/79, EU:C:1980:238, bod 7.
[37] Rozsudek Soudního dvora ze dne 22. 11. 2005, *Mangold*, C-144/04, EU:C:2005:709.
[38] Tamtéž, bod 75.
[39] Rozsudek Soudního dvora ze dne 27. 1. 2005, *Europe Chemi-Con (Deutschland) proti Radě*, C-422/02, EU:C:2005:56, bod 33.
[40] Rozsudek Soudního dvora ze dne 19. 1. 2010, *Kücükdeveci*, C-555/07, EU:C:2010:21, bod 51.
[41] Tamtéž, bod 53.
[42] Srov. čl. 1 směrnice 2000/78/ES.

3 Věková diskriminace dle směrnice 2000/78/ES

Účelem směrnice 2000/78/ES je konkretizace a realizace zásady rovného zacházení na základě věku pro oblast zaměstnání a povolání. Zásadou rovného zacházení na základě věku se přitom rozumí neexistence jakékoliv přímé či nepřímé diskriminace na základě věku.[43]

Směrnice 2000/78/ES blíže nespecifikuje, co přesně se rozumí věkem a diskriminací na jeho základě. Nelze tak než dojít k závěru, že ochrana před diskriminací na základě věku se uplatní ve vztahu ke všem věkovým skupinám, tj. nejen vůči starším zaměstnancům. To ostatně plyne i z rozhodovací praxe Soudního dvora Evropské unie – viz. např. rozhodnutí Soudního dvora ve věcech *Hütter*[44], *Kücükdeveci*[45] či *Bordonaro*[46].

Ačkoliv se zákaz diskriminace na základě věku uplatňuje ve vztahu ke všem věkovým skupinám, směrnice 2000/78/ES ve své preambuli zdůrazňuje *„potřebu věnovat zvláštní pozornost pomoci starším pracovníkům za účelem zvýšení jejich podílu mezi výdělečně činným obyvatelstvem“*.[47] Bod 6 preambule směrnice 2000/78/ES zmiňuje potřebu přijímání opatření za účelem ekonomické a sociální integrace starších osob. Lze tak dovodit, že starší pracovníci zaslouží zvýšenou ochranu před věkovou diskriminací, ať už proto, že jsou zvlášť ohroženi trvalým vyřazením z trhu práce, nebo proto, že vzhledem ke stárnutí populace se sociální exkluze a izolace seniorů stává rozšířeným společenským problémem.

Dle stanoviska generální advokátky Sharpston ve věci *Bartsch*[48] směrnice 2000/78/ES zakazuje diskriminaci jak na základě absolutního, tak na základě relativního věku.[49] Diskriminace na základě absolutního věku je nejobvyklejší formou věkové diskriminace, která má zpravidla podobu věkové hranice. Diskriminací na základě relativního věku lze rozumět diskriminaci na základě věkového rozmezí, tj. jednak méně příznivé zacházení s jednou osobou z důvodu, že je o určitý počet let starší (nebo mladší) než osoba druhá, jednak též méně příznivé zacházení s párem osob pojímaných dohromady z důvodu, že věkový rozdíl mezi nimi jakožto páru je větší nebo menší než věkový rozdíl mezi srovnatelnými páry osob.[50]

V bodu 25 preambule směrnice 2000/78/ES je dále uvedeno, že rozdílné zacházení na základě věku může být za určitých okolností oprávněné, kdy je nutné rozlišovat mezi zakázanou

[43] Srov. čl. 2 odst. 1 směrnice 2000/78/ES.
[44] Rozsudek Soudního dvora ze dne 18. 6. 2009, *Hütter*, C-88/08, EU:C:2009:381.
[45] Rozsudek Soudního dvora ze dne 19. 1. 2010, *Kücükdeveci*, C-555/07, EU:C:2010:21.
[46] Rozsudek Soudního dvora ze dne 19. 7. 2017, *Bordonaro*, C-143/16, EU:C:2017:566.
[47] Bod 8 preambule směrnice 2000/78/ES.
[48] Rozsudek Soudního dvora ze dne 23. 9. 2008, *Bartsch*, C-427/06, EU:C:2008:517.
[49] Stanovisko generální advokátky Sharpston z 23. 9. 2008, *Bartsch*, 427/06, EU:C:2008:297, body 96 a 97.
[50] Tamtéž.

diskriminací a ospravedlnitelným rozdílným zacházením, které může být odůvodněno zejména oprávněnými cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání. S ohledem na další ustanovení směrnice 2000/78/ES (zejména její článek 6) je zjevné, že možnosti ospravedlnění nerovného zacházení na základě věku jsou širší než u jiných diskriminačních důvodů. Toto však dle některých názorů *„nelze vykládat v tom smyslu, že diskriminace na základě věku se nachází ve spodní části určité hierarchie důvodů diskriminace podle směrnice [2000/78/ES]. Namísto toho představuje vyjádření podstatných rozdílů mezi těmito důvody a ve způsobu, kterým fungují jako právní kritéria. Nejedná se o otázku hodnoty nebo významu, ale o otázku přiměřeného způsobu stanovení rozsahu zákazu diskriminace“.*[51] Dle jiných názorů je však přiměřenost způsobu stanovení rozsahu zákazu diskriminace na základě věku dle směrnice 2000/78/ES přinejmenším pochybná, kdy často vede k upřednostňování obchodních a ekonomických zájmů nad zájmem na zajištění rovného zacházení na základě věku.[52] Je však třeba též přiznat, že je často obtížné najít racionální a spravedlivou rovnováhu mezi jednotlivými soutěžícími zájmy.

Zákaz diskriminace na základě věku dle směrnice 2000/78/ES však nelze chápat v tom smyslu, že by snad měl vést ke zvýhodňování určitých věkových skupiny bez ohledu na individuální vlastnosti a schopnosti konkrétních jednotlivců. Právě naopak, směrnice 2000/78/ES výslovně stanovuje, že v žádném případě nevyžaduje, *„aby osoba, která není kvalifikovaná, schopná a k dispozici pro výkon podstatných funkcí daného pracovního místa nebo k absolvování daného vzdělávání, byla přijata, povýšena nebo zůstala zaměstnána nebo se účastnila odborného vzdělávání“,*[53] ani *„aby ozbrojené síly, policie, vězeňské nebo záchranné služby přijímaly nebo zaměstnávaly osoby, které nemají požadovanou schopnost vykonávat řadu funkcí, jejichž vykonávání by se od nich mohlo požadovat se zřetelem k oprávněnému cíli zachování operační schopnosti těchto služeb“.*[54] Platí tedy, že rozlišování na základě individuálních vlastností a schopností konkrétních jednotlivců, které jsou relevantní z hlediska výkonu práce (byť mohou souviset s věkem), není bez dalšího nepřípustné – např. je možné zvlášť odměňovat zkušenosti zaměstnance, které mu umožňují lepší plnění pracovních úkolů, a to ačkoliv jsou zkušenosti typicky nabývány s odslouženými léty a s věkem.[55]

Ve vztahu k věkové diskriminaci je třeba vzít v potaz, že ačkoliv směrnice 2000/78/ES v bodě 14 své preambule stanoví, že se nedotýká těch vnitrostátních předpisů, kterými se stanoví věk

[51] Stanovisko generálního advokáta Mazáka z 23. 9. 2008, *Age Concern*, C-388/07, EU:C:2008:518, bod 76.
[52] *Discrimination Law*. Edited by: SARGEANT, Malcolm. Harlow, Essex: Pearson Education Limited, 2004. ISBN 9780582822894, s. 221.
[53] Bod 17 preambule směrnice 2000/78/ES.
[54] Bod 18 preambule směrnice 2000/78/ES.
[55] Rozsudek Soudního dvora ze dne 3. 10. 2006, *Cadman*, C-17/05, EU:C:2006:633, bod 35.

odchodu do důchodu, dotýká se vnitrostátních ustanovení, kterými se stanoví věk povinného odchodu ze zaměstnání či povolání do důchodu (viz dále).

Směrnice 2000/78/ES stanovuje pouze minimální požadavky na ochranu před diskriminací na základě vypočtených diskriminačních důvodů.[56] Jak uvádí Sargeant, tento minimalistický přístup je pak patrný především v souvislosti s úpravou zákazu věkové diskriminace.[57]

3.1 Formy věkové diskriminace dle směrnice 2000/78/ES

O **přímou diskriminací** na základě věku se dle ustanovení čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2000/78/ES jedná tehdy, *„pokud je s jednou osobou zacházeno méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci“*, a to mj. na základě věku.

Pro účely určení, zda v daném případě došlo k přímé diskriminaci, je vždy nezbytné nalézt ve vztahu k osobě, se kterou mělo být zacházeno méně příznivě, relevantně srovnatelnou osobu, tj. tzv. komparátora (ať už skutečného nebo hypotetického). Určení takového komparátora může být zejména u věku problematické, přičemž nalézání vhodného komparátora ztěžuje především skutečnost, že prakticky není možné ostře vymezit jednotlivé věkové kategorie, neboť věk je spíše procesem než fixní kvalitou.[58] Volba různých komparátorů pak může vést k radikálně lišícím se výsledkům srovnání. Vzhledem k úzkému propojení věku s jinými diskriminačními důvody může být dále často obtížné odlišit, zda se v daném případě jedná o věkovou či jinou diskriminaci.

V této souvislosti vyvstává otázka, zda je požadavek nalezení komparátora vůbec vhodný a potřebný. Z judikatury Soudního dvora Evropské unie vyplývá, že v případech diskriminace na základě pohlaví, kdy žena byla zcela zřejmě znevýhodněna na základě svého těhotenství, není nutné hledat mužského komparátora, aby mohl být učiněn závěr, že došlo k diskriminaci.[59] Takový přístup, ačkoliv dle současného znění směrnice 2000/78/ES není možný, by byl použitelný i ve vztahu k věkové diskriminaci, tj. pokud by byla určitá osoba zcela zřejmě znevýhodněna v souvislosti se svým věkem za situace, kdy věk jako takový by byl irelevantní, byla by dána věková diskriminace, a to bez nutnosti hledání relevantního komparátora.

Přímá diskriminace je založena na formálním přístupu k rovnosti, tedy prosazuje rovné zacházení s relevantně srovnatelnými osobami. Přitom již nezohledňuje skutečné (materiální) dopady rovného zacházení na tyto osoby. Pokud je zjištěno rozdílné zacházení s relevantně

---

[56] Srov. bod 28 preambule směrnice 2000/78/ES, stejně jako čl. 8 směrnice 2000/78/ES.

[57] SARGEANT, Malcolm. *Age discrimination in employment*. Burlington, VT: Ashgate, c2006. ISBN 9780566087745, s. 57.

[58] FREDMAN a SPENCER 2003 op. cit. s. 55.

[59] Rozsudek Soudního dvora ze dne 8. 11. 1990, *Dekker*, C-177/88, EU:C:1990:383. Dále též rozsudek Soudního dvora ze dne 14. 7. 1994, *Webb*, C-32/93, EU:C:1994:300.

srovnatelnými osobami založené na kritériu věku (resp. na kritériu s věkem spojeným), jedná se o přímou věkovou diskriminaci.

Přímá diskriminace je dále striktně relativní, kdy nezohledňuje žádný materiální standard – cílem úpravy je, aby s osobami bylo zacházeno za stejné situace stejně, už však nezáleží na tom, zda stejně dobře či stejně špatně.[60]

O **nepřímou diskriminaci** na základě věku se pak dle ustanovení čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78/ES bude jednat tehdy, *„pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byla osoba […] určitého věku […] v porovnání s jinými osobami znevýhodněna“*. Uvedené dle ustanovení čl. 2 odst. 2 písm. b) bodu i) směrnice 2000/78/ES neplatí, *„pokud takové ustanovení, kritérium nebo praxe jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné“*.

Nepřímá diskriminace představuje posun od formálního rovného zacházení (rovného uplatňování určitého pravidla) k dosahování rovnosti výsledků.

Výše uvedená kritika ohledně nutnosti specifikace vhodného komparátora se uplatní i u nepřímé diskriminace na základě věku.

Směrnice 2000/78/ES uvádí, že nepřímá diskriminace může být zjištěna jakýmikoliv vhodnými prostředky, a to včetně statistických dat.[61] Posouzení důkazní hodnoty takových prostředků je pak na vnitrostátních soudech.[62]

Za diskriminaci ve smyslu směrnice 2000/78/ES se dále považuje i obtěžování, přičemž o **obtěžování** na základě věku dle ustanovení čl. 2 odst. 3 směrnice 2000/78/ES se bude jednat tehdy, pokud v souvislosti s věkem dojde *„k nežádoucímu chování […], které má za účel nebo za následek narušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážlivé atmosféry“*. Ačkoliv obtěžování na základě věku je bezpochyby myslitelné, Soudní dvůr prozatím žádný takový případ neřešil.

Za diskriminaci se dle čl. 2 odst. 3 směrnice 2000/78/ES též považuje **chování směřující k navádění k diskriminaci** na základě věku, kdy je postihována snaha o realizaci diskriminačního jednání prostřednictvím třetích osob.

Ze znění směrnice 2000/78/ES, z rozhodovací praxe Soudního dvora Evropské unie i z nauky vyplývá, že oběť diskriminace podle směrnice 2000/78/ES nemusí být sama nositelem příslušného diskriminačního znaku.

---

[60] FREDMAN a SPENCER 2003 op. cit. s. 55.
[61] Bod 15 preambule směrnice 2000/78/ES.
[62] Rozsudek Soudního dvora ze dne 21. 7. 2011, *Fuchs a Köhler*, spojené věci C-159/10 a C-160/10, EU:C:2011:508, bod 82.

O věkovou diskriminaci se tedy bude jednat i tehdy, pokud je s určitou osobou zacházeno méně příznivě proto, že se diskriminující (mylně) domnívá, že tato osoba je určitého věku, ačkoliv ta takového věku ve skutečnosti není. V takovém případě se hovoří o tzv. **domnělé diskriminaci** (*assumed discrimination* nebo *discrimination by perception*). Ve vztahu k diskriminačnímu důvodu v podobě věku se koncept domnělé diskriminace jeví jako obzvláště relevantní, neboť ne každý vypadá na svůj věk.

Diskriminována může být též osoba, která sice není znevýhodněna proto, že by byla (skutečným nebo domnělým) nositelem diskriminačního znaku, nýbrž je znevýhodněna z důvodu svého vztahu k osobě, která je nositelem diskriminačnímu znaku. V takovém případě hovoříme o tzv. **odvozené či zprostředkované diskriminaci** (*discrimination by association*).

Odvozená diskriminace vychází z rozhodovací praxe Soudního dvora Evropské unie v souvislosti s aplikací antidiskriminačních směrnic Evropské unie, a to konkrétně z rozhodnutí ve věci *Coleman*[63] a ve věci *ČEZ*[64].

Ve věci *Coleman* bylo se zaměstnankyní zacházeno méně příznivě v souvislosti se zdravotním postižením jejího syna. Soudní dvůr Evropské unie dovodil, že se zaměstnankyně v daném případě stala obětí přímé diskriminace na základě zdravotního postižení, a to ačkoliv sama nebyla nositelem diskriminačního znaku v podobě zdravotního postižení. Zákaz přímé diskriminace z vypočtených diskriminačních důvodů dle směrnice 2000/78/ES není omezen pouze na osoby, které jsou samy nositeli těchto důvodů.

Obdobně byla dovozena nepřímá diskriminace z důvodu etnického původu ve smyslu směrnice 2000/43/ES[65] v případě *ČEZ*, kdy byla žena bulharského etnického původu znevýhodněna proto, že bydlela v převážně romské čtvrti.

Otázka zprostředkované diskriminace nebyla prozatím řešena před českými soudy. Nedávno se však (poměrně krátkozrace) vyjádřil Ústavní soud ve věci učitele brojícího proti diskriminaci, kterou měl utrpět v důsledku diskriminace jeho těhotné žákyně.[66] Učitel se domáhal určení neplatnosti výpovědi pro nadbytečnost. Předmětem zkoumání před obecnými soudy bylo zejména to, zda u zaměstnavatele (škola) došlo k takovému poklesu počtu vyučovaných hodin, který by výpověď odůvodňoval. Zaměstnanec mj. uvedl, že vzhledem k tomu, že škola diskriminačně z důvodu těhotenství znemožnila pokračování ve studiu žákyni, kterou zaměstnanec vyučoval, byl tímto nepřímo diskriminován i zaměstnanec, neboť byl zdánlivě neutrálním postupem záměrně

[63] Rozsudek Soudního dvora ze dne 17. 7. 2008, *Coleman*, C-303/06, EU:C:2008:415.
[64] Rozsudek Soudního dvora ze dne 16. 7. 2015, *ČEZ*, C-83/14, EU:C:2015:480.
[65] Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. 6. 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.
[66] Usnesení Ústavního soudu ze dne 27. 11. 2018, sp. zn. II.ÚS 3464/18.

znevýhodněn z hlediska počtu vyučovaných hodin, což bylo podkladem pro výpověď z důvodu nadbytečnosti. Obecné soudy se s touto argumentací zaměstnance neztotožnily. Na základě zaměstnancem podané ústavní stížnosti se pak otázkou, zda zaměstnanec byl či nebyl v projednávaném případě zaměstnavatelem nepřímo diskriminován, zabýval Ústavní soud. Ten s názorem zaměstnance, že se snad stal obětí nepřímé diskriminace, taktéž nesouhlasil, přičemž uvedl, že i kdyby snad byla jeho žákyně diskriminována, nelze z toho dovodit diskriminaci samotného učitele, přičemž *„nepřímou diskriminací ve smyslu příslušných právních předpisů opravdu nemůže být shledáno zacházení s jinou osobou, než je osoba tvrzeně diskriminovaná“*.[67] Z tohoto vyjádření se zdá, že odvozenou diskriminaci dle Ústavního soudu český právní řád neuznává. Není zcela zřejmé, proč Ústavní soud zaujal uvedené stanovisko ani jaké budou implikace tohoto závěru do budoucna. Uvedeným rozhodnutím se však Ústavní soud potenciálně dostal do rozporu s rozhodovací praxí Soudního dvora.

Odvozená diskriminace ve výše uvedeném smyslu bude zpravidla vyžadovat určité spojení mezi obětí diskriminačního jednání (která není nositelem příslušného diskriminačního znaku) a nositelem příslušného diskriminačního znaku. Otázkou zůstává, jak úzké toto spojení musí být.

Odvozená (přímá i nepřímá) diskriminace je myslitelná u všech diskriminačních důvodů, tj. i v případech diskriminace na základě věku (např. diskriminace osob, které pečují o staré a nemohoucí rodiče). Nelze tak než dojít k závěru, že směrnice 2000/78/ES zakazuje diskriminaci pro vztah k osobě z důvodu, že tato osoba je určitého věku.

Pro úplnost lze dodat, že k diskriminaci může docházet buď v souvislosti jak s jediným, tak s více diskriminačními důvody. V případech, kdy k nerovnému zacházení dochází v souvislosti se dvěma a více diskriminačními důvody, hovoříme o tzv. **vícenásobné diskriminaci**. Právě v souvislosti s postupujícím věkem pak může docházet k prohlubování nerovností založených na jiných diskriminačních důvodech.[68]

Vícenásobná diskriminace se může vyskytovat ve dvou podobách, a to jako složená diskriminace (*compounded discrimination* nebo *additive discrimination*) nebo průsečíková diskriminace (*intersectional discrimination*).[69] U složené diskriminace se jednotlivé diskriminační důvody přidávají jeden ke druhému, přičemž každý z nich působí samostatně a každý sám o sobě zakládá diskriminaci. Oběť diskriminace je tak diskriminována na základě každého z nich zvlášť. Průsečíkovou diskriminací se naopak rozumí situace, kdy diskriminaci zakládá až několik

[67] Tamtéž.
[68] FREDMAN 2011 op. cit. s. 139.
[69] KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. ISBN 9788074003431, s. 18.

diskriminačních důvodů branných společně, a přitom sám o sobě žádný z nich diskriminaci nezakládá.

V tomto ohledu Soudní dvůr uvedl, že diskriminace může být sice založena na více diskriminačních důvodech zároveň, avšak dodal, že *„neexistuje žádná nová kategorie diskriminace plynoucí z kombinace více těchto důvodů [...], kterou by bylo možné konstatovat, pokud by nebyla zjištěna diskriminace na základě uvedených důvodů posuzovaných samostatně“*.[70] To znamená, že každý z diskriminačních důvodů musí být v daném případě způsobilý založit diskriminaci samostatně. Pokud by byla diskriminace založena až na základě kombinace více diskriminačních důvodů, nejedná se o diskriminaci ve smyslu směrnice 2000/78/ES. Průsečíková diskriminace tak dle výše uvedeného výkladu Soudního dvora patrně není diskriminací ve smyslu směrnice 2000/78/ES. Naproti tomu směrnice 2000/78/ES je obecně kompatibilní s koncepcí složené diskriminace.

[70] Rozsudek Soudního dvora ze dne 24. 11. 2016, *Parris*, C-443/15, EU:C:2016:897, bod 80.

4 Omezení zákazu věkové diskriminace dle směrnice 2000/78/ES

Zákaz přímé a nepřímé diskriminace na základě věku upravený v čl. 2 odst. 2 směrnice 2000/78/ES není neomezený. V první řadě je třeba zmínit, že do působnosti směrnice 2000/78/ES spadají jen oblasti uvedené v jejím čl. 3, a to není-li stanoveno jinak. Směrnice 2000/78/ES dále obsahuje řadu ustanovení, která specifikují, kdy rozdílné zacházení na základě věku není diskriminací.

S ohledem na výše uvedené lze identifikovat následující omezení zákazu věkové diskriminace dle směrnice 2000/78/ES:

- výjimka ze zákazu nepřímé diskriminace dle čl. 2 odst. 2 písm. b) bodu i) směrnice 2000/78/ES;
- opatření nutná v demokratické společnosti dle čl. 2 odst. 5 směrnice 2000/78/ES;
- omezení oblasti působnosti dle čl. 3 směrnice 2000/78/ES;
- podstatné a určující profesní požadavky dle čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78/ES;
- opodstatněnost rozdílů v zacházení na základě věku dle čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78/ES;
- pozitivní činnost dle čl. 7 odst. 1 směrnice 2000/78/ES.

Jednotlivé případy omezení zákazu diskriminace na základě věku dle směrnice 2000/78/ES jsou rozebrány níže, a to ve světle rozhodovací praxe Soudního dvora Evropské unie.

4.1 Výjimka ze zákazu nepřímé diskriminace

Jak již bylo uvedeno výše, o nepřímou diskriminaci na základě věku se dle ustanovení čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78/ES bude jednat tehdy, *„pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byla osoba […] určitého věku […] v porovnání s jinými osobami znevýhodněna“*.

Směrnice ve svém čl. 2 odst. 2 písm. b) bodu i) pak uvádí, že o nepřímou diskriminaci na základě věku se nebude jednat v případě, že *„takové ustanovení, kritérium nebo praxe jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné“*.

Vzhledem k tomu, že ustanovení čl. 2 odst. 2 písm. b) bodu i) představuje výjimku z obecné zásady zákazu diskriminace, je třeba jej vždy vykládat restriktivně.[71]

[71] Rozsudek Soudního dvora ze dne 13. 9. 2011, *Prigge a další*, C-447/09, EU:C:2011:573, body 56 a 72.

Zákaz nepřímé diskriminace dle směrnice 2000/78/ES je méně přísný než zákaz diskriminace přímé. Ve vztahu k většině diskriminačních důvodů ve směrnici 2000/78/ES platí, že výjimku ze zákazu nepřímé diskriminace je možné odůvodnit legitimním cílem, zatímco výjimku ze zákazu přímé diskriminace nikoliv. Uvedené se však neuplatní ve vztahu k věku, kdy čl. 6 odst. 1 umožňuje legitimním cílem odůvodnit nejen výjimku ze zákazu nepřímé věkové diskriminace, ale i výjimku ze zákazu věkové diskriminace přímé. Z tohoto důvodu výjimka ze zákazu nepřímé diskriminace podle čl. 2 odst. 2 písm. b) bodu i) směrnice 2000/78/ES ve vztahu k věkové diskriminaci v podstatě ztrácí jakýkoliv význam. Ani Soudní dvůr se k obsahu čl. 2 odst. 2 písm. b) bodu i) směrnice 2000/78/ES podrobněji nevyjadřoval, přičemž naprostá většina případů rozdílného zacházení na základě věku byla před Soudním dvorem posuzována z hlediska čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78/ES (k tomu viz dále).

4.2 Opatření nutná v demokratické společnosti

Ustanovení článku 2 odst. 5 směrnice 2000/78/ES stanoví že *„tato směrnice se nedotýká opatření stanovených vnitrostátními právními předpisy, která jsou v demokratické společnosti nutná pro veřejnou bezpečnost, udržování veřejného pořádku a předcházení trestním činům, pro ochranu zdraví a ochranu práv a svobod ostatních lidí“*. Účelem tohoto ustanovení je zjevně snaha o nastolení rovnováhy mezi zásadou rovného zacházení a potřebou ochrany hodnot veřejného zájmu a oprávněných zájmů jednotlivců.

Tyto výjimky se jeví jako volně založené na textu Evropské úmluvy o lidských právech, přičemž lze očekávat, že Soudní dvůr se při interpretaci těchto výjimek bude inspirovat právě judikaturou Evropského soudu pro lidská práva.[72]

Vzhledem k relativně úzkému vymezení oblasti působnosti směrnice 2000/78/ES je ustanovení čl. 2 odst. 5 pojato značně široce, přičemž Soudní dvůr tak musí při výkladu tohoto ustanovení postupovat nadmíru opatrně.

Doposud se Soudní dvůr k ustanovení čl. 2 odst. 5 směrnice 2000/78/ES ve své rozhodovací praxi vyjádřil jen v několika málo případech.

Prvním rozhodnutím Soudního dvora, kde byla interpretována výjimka podle ustanovení čl. 2 odst. 5 směrnice 2000/78/ES, bylo rozhodnutí ve věci *Petersen*[73]. Německá vnitrostátní úprava zaváděla věkovou hranici, kdy platnost povolení vykonávat činnost smluvního zubního lékaře v systému veřejného zdravotnictví zanikala uplynutím čtvrtletí, v němž zubní lékař dosáhl

[72] ELLIS, Evelyn, WATSON, Philippa. *EU anti-discrimination law*. 2nd ed. Oxford, United Kingdom: Oxford University Press, 2012. ISBN 9780199698462, s. 402.
[73] Rozsudek Soudního dvora ze dne 12. 1. 2010, *Petersen*, C-341/08, EU:C:2010:4.

věku 68 let. Věková hranice se neuplatnila vůči zubním lékařům, kteří vykonávali svou činnost v nesmluvním režimu, tj. v systému soukromého zdravotnictví. Německá vláda argumentovala, že cílem této úpravy měla být ochrana veřejného zdraví, kdy předmětná právní úprava měla sledovat jednak ochranu zdraví pacientů (s ohledem na klesající způsobilost zubních lékařů od určitého věku), jednak zachování finanční rovnováhy v systému veřejného zdravotnictví (kdy byl omezen celkový počet smluvních zubních lékařů). Soudní dvůr uvedl, že oba tyto důvody mohou být považovány za slučitelné s čl. 2 odst. 5 směrnice 2000/78/ES. Konstatoval však, že při posuzování nezbytnosti určitého opatření ve vztahu ke sledovanému cíli je nutné ověřit, zda výjimky z věkového omezení neporušují koherenci dotyčné právní úpravy tím, že vedou k dosažení opačného výsledku, než který tento cíl sleduje. Uvedl pak, že *„vnitrostátní právní předpisy umožňují zaručit uskutečnění tvrzeného cíle pouze tehdy, pokud opravdu odpovídají snaze jej dosáhnout konzistentním a systematickým způsobem“*.[74] V této souvislost Soudní dvůr uvedl, že výjimka, kdy se opatření v podobě stanovení věkové hranice pro výkon činnosti zubního lékaře nevztahuje na zubní lékaře ve smluvním režimu, zjevně narušuje sledovaný cíl. Opatření, které připouští tak širokou výjimku, nelze považovat za opatření klíčové k ochraně veřejného zdraví. Byla tak porušena zmiňovaná koherence úpravy. Cíl zachování finanční rovnováhy v systému veřejného zdravotnictví nebyl výjimkou narušen a byl tak slučitelný s čl. 2 odst. 5 směrnice 2000/78/ES.

Další řešený případ *Prigge a další*[75] se týkal automatického skončení pracovních poměrů komerčních pilotů po dosažení věku 60 let. Tato úprava byla obsažena v kolektivní smlouvě, přičemž jejím cílem bylo zajištění letové bezpečnosti. Vnitrostátní a mezinárodní právní úprava však stanovila věkovou hranici, od které piloti nemohou vykonávat svou činnost, až na 65 let. Soudním dvůr posuzoval soulad této úpravy mj. s čl. 2 odst. 5 směrnice 2000/78/ES. Soudní dvůr v první řadě zopakoval, že ustanovení čl. 2 odst. 5 směrnice 2000/78/ES zavádí výjimku ze zásady zákazu diskriminace a proto musí být vykládáno restriktivně.[76] Dále uvedl, že opatření směřující k zajištění bezpečnosti letového provozu, resp. k omezení rizik leteckých nehod v důsledku lidských selhání, a to regulací ve vztahu ke způsobilosti a tělesné zdatnosti pilotů, mohou představovat opatření za účelem zajištění veřejné bezpečnost ve smyslu čl. 2 odst. 5 směrnice 2000/78.[77] V projednávaném případě však postačilo výkon činnosti komerčních pilotů pouze omezit (vzhledem k vnitrostátní a mezinárodní úpravě), kdy úplný zákaz výkonu činnosti pilotů

[74] Tamtéž, bod 53.
[75] Rozsudek Soudního dvora ze dne 13. 9. 2011, *Prigge a další*, C-447/09, EU:C:2011:573.
[76] Tamtéž, bod 56.
[77] Tamtéž, bod 58.

už po dosažení věku 60 let byl vzhledem k okolnostem případu Soudním dvorem posouzen jako nepřiměřený, přičemž nebyl ani nezbytný k dosažení sledovaného cíle.[78] Předmětné ustanovení kolektivní smlouvy tak nebylo vyloučeno z působnosti směrnice 2000/78/ES. Nad rámec výše uvedeného Soudní dvůr též uvedl, že „opatřením stanoveným vnitrostátními právními předpisy" ve smyslu čl. 2 odst. 5 směrnice 2000/78/ES je možné rozumět i kolektivní smlouvy přijaté na základě zákonného zmocnění určité kvality (tj. zmocnění musí být dostatečně přesné a určité).[79]

V podstatě stejný případ řešil Soudní dvůr i ve svém rozhodnutí ve věci *Cafaro*[80], ve kterém potvrdil své předchozí závěry ve věci *Prigge a další*.

4.3 Omezení oblasti působnosti

Posouzení, zda určité vnitrostátní opatření spadá do působnosti směrnice 2000/78/ES, je vždy prvním krokem Soudního dvora.

Co se týče osobní působnosti, směrnice 2000/78/ES se dle ustanovení svého čl. 3 odst. 1 vztahuje na všechny osoby ve veřejném i soukromém sektoru, a to včetně veřejných subjektů – vztahuje se tak mj. i na soudce[81] a úředníky ve veřejném sektoru[82].

Směrnice 2000/78/ES se pak dle téhož ustanovení uplatní, pokud jde o:

a) podmínky přístupu k zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti nebo k povolání, včetně kritérií výběru a podmínek náboru 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 jakékoliv organizaci, jejíž členové vykonávají určité povolání, včetně výhod poskytovaných těmito organizacemi.

Směrnice 2000/78/ES se dle čl. 3 odst. 3 v souvislosti s bodem 13 preambule směrnice 2000/78/ES neuplatní ve vztahu k jakýmkoliv platbám poskytovaným státními či podobnými

[78] Tamtéž, bod 63.
[79] Tamtéž, bod 61.
[80] Rozsudek Soudního dvora ze dne 7. 11. 2019, *Cafaro*, C-396/18, EU:C:2019:929.
[81] Rozsudek Soudního dvora ze dne 9. 9. 2015, *Unland*, C-20/13, EU:C:2015:561.
[82] Rozsudek Soudního dvora ze dne 19. 6. 2014, *Specht a další*, spojené věci C-501/12 až C-506/12, C-540/12 a C-541/12, EU:C:2014:2005.

systémy (jejichž účelem by bylo poskytnutí přístupu k zaměstnání nebo zachování zaměstnání), a to včetně systémů státního sociálního zabezpečení a sociální ochrany.

Podle čl. 3 odst. 4 směrnice 2000/78/ES se zákaz diskriminace na základě věku taktéž neuplatní ve vztahu k ozbrojeným silám, stanoví-li tak členské státy. S ustanovením též souvisí body 17, 18 a 19 preambule směrnice 2000/78/ES. Bod 19 preambule směrnice 2000/78/ES uvádí, že *„aby členské státy mohly nadále chránit bojovou účinnost svých ozbrojených sil, mohou si zvolit, že neuplatní ustanovení této směrnice týkající se [...] věku u všech nebo u části svých ozbrojených sil. Členské státy, které se rozhodnou pro tuto volbu, musí vymezit rozsah této výjimky“.* Vzhledem k tomu, že je výjimka podle čl. 3 odst. 4 koncipována velmi široce a vztahuje se bez rozlišení na všechny osoby působící v ozbrojených silách, hrozí, že bude vztahována např. i na osoby pracující v administrativě ozbrojených sil.[83]

4.4 Podstatné a určující profesní požadavky

Další výjimka ze zákazu diskriminace je upravena v čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78/ES, který stanoví, že rozdíl v zacházení na základě vlastností souvisejících s věkem *„nepředstavuje diskriminaci, pokud z povahy dotyčné pracovní činnosti nebo z podmínek jejího výkonu vyplývá, že tyto vlastnosti představují podstatný a určující profesní požadavek, je-li cíl legitimní a požadavek přiměřený“*.

Úprava režimu podle čl. 4 odst. 1 je upřesněna ve vztahu k určitým veřejným službám bodem 18 preambule směrnice 2000/78, který stanoví, že směrnice 2000/78/ES *„nevyžaduje, aby ozbrojené síly, policie, vězeňské nebo záchranné služby přijímaly nebo zaměstnávaly osoby, které nemají požadovanou schopnost vykonávat řadu funkcí, jejichž vykonávání by se od nich mohlo požadovat se zřetelem k oprávněnému cíli zachování operační schopnosti těchto služeb“*.

Podstatný a určující profesní požadavek ve smyslu čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78/ES představuje vlastnost související s věkem, nikoliv věk samotný.[84] Vyžadovaná vlastnost by měla být od kritéria věku vždy oddělena, tj. měla by být vždy vyžadována určitá vlastnost, nikoliv určitý věk, přičemž splnění požadavku určité vlastnosti by následně mělo být zkoumáno ve vztahu ke konkrétním jednotlivcům.[85] Vyžadovaná vlastnost musí být v daném případě relevantní. Ve vztahu k věku se přitom Soudní dvůr vyjadřoval pouze k fyzické zdatnosti.

---

[83] ELLIS a WATSON 2012 op. cit. s. 405.
[84] Rozsudek Soudního dvora ze dne 12. 1. 2010, *Wolf*, C-229/08, EU:C:2010:3, bod 35.
[85] BOUČKOVÁ, Pavla, HAVELKOVÁ, Barbara, KOLDINSKÁ, Kristina, KÜHN, Zdeněk, KÜHNOVÁ, Eva, WHELANOVÁ, Markéta. *Antidiskriminační zákon*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2016. ISBN 9788074006180, s. 300.

Ve své rozhodovací praxi Soudní dvůr spojuje přibývající věk s klesající úrovní fyzické zdatnosti. V tomto ohledu Soudní dvůr připouští určitou míru stereotypizace na základě věku, kdy nemusí být vždy zohledňovány vlastnosti konkrétních jednotlivců v individuálních případech, neboť s věkem se zvyšující riziko lidské chyby může za určitých okolností ospravedlnit zasažení do práv pracovníků, kteří dosáhli určitého věku.[86]

Přípustnost rozdílného zacházení v případech, kdy posuzovaná vlastnost (související s věkem) představuje oprávněný a rozhodující požadavek povolání, se dle bodu 23 preambule směrnice 2000/78/ES uplatní pouze za velmi omezených okolností. Možnost odchýlení se od zásady zákazu diskriminace v režimu čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78/ES tak musí být vykládána restriktivně.[87]

V případě, že je rozdílné zacházení na základě věku odůvodněno v režimu čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78, Soudní dvůr již takové rozdílné zacházení neposuzuje v režimu čl. 6 odst. 1.[88]

V rámci své rozhodovací praxe Soudní dvůr Evropské unie uvedenou výjimku dle čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78/ES ve vztahu k věku uvažoval pouze v několika málo případech.

Ve věci *Wolf*[89] Soudní dvůr posuzoval, zda vnitrostátní právní úprava, která stanovila maximální věkovou hranici pro uchazeče o pracovní místo hasiče, kdy na toto pracovní místo mohla být přijata pouze osoba, která nedosáhla věku 30 let, byla v souladu s čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78/ES. Soudní dvůr uvedl, že fyzická zdatnost může být vlastností, kterou lze považovat za podstatný a určující profesní požadavek ve smyslu čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78/ES. To bezpochyby platilo pro výkon povolání hasiče. Cílem tohoto profesního požadavku pak měla být potřeba zabezpečit operační schopnost a řádné fungování sboru profesionálních hasičů. Tento cíl Soudní dvůr posoudil jako legitimní ve smyslu čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78/ES.[90] Vzhledem k tomu, že vnitrostátní právní úprava stanovila maximální věkovou hranici pro přijetí na pracovní místo hasiče na 30 let, byla tato dle Soudního dvora přiměřená po účely dosažení legitimního cíle, a to zejména s přihlédnutím k tomu, jak dlouho si hasič musí zachovat fyzickou zdatnost a jak rychle se s věkem jeho fyzická zdatnost snižuje.

Předpoklad fyzické zdatnosti byl předmětem hodnocení ze strany Soudního dvora i ve věci *Vital Pérez*[91]. Výběrového řízení k obsazování pracovních míst příslušníků místní policie se mohli účastnit pouze uchazeči mladší 30 let, kteří následně museli uspět i v náročných fyzických zkouškách. Soudní dvůr zopakoval, že požadavek určité úrovně fyzické zdatnosti může být

[86] Srov. rozsudek Soudního dvora ze dne 5. 6. 2017, *Fries*, C-190/16, EU:C:2017:513, bod 55.
[87] Rozsudek Soudního dvora ze dne 13. 9. 2011, *Prigge a další*, C-447/09, EU:C:2011:573, bod 72.
[88] Rozsudek Soudního dvora ze dne 12. 1. 2010, *Wolf*, C-229/08, EU:C:2010:3, bod 45.
[89] Tamtéž.
[90] Tamtéž, bod 39.
[91] Rozsudek Soudního dvora ze dne 13. 11. 2014, *Vital Pérez*, C-416/13, EU:C:2014:2371.

považován za podstatný a určující profesní požadavek ve smyslu čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78/ES, přičemž povaha úkolů policie zpravidla určitou fyzickou zdatnost vyžaduje. Cíl sledující zabezpečení řádného fungování policejního sboru pak dle Soudního dvora může být legitimním cílem dle čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78/ES. Nicméně s ohledem na povahu úkolů příslušníků místní policie v daném případě (které nebyly z hlediska fyzické náročnosti zcela srovnatelné s požadavky na fyzickou zdatnost hasičů v případě *Wolf*) bylo opatření v podobě stanovení maximální věkové hranice 30 let pro přijetí na místo příslušníka místní policie v daném případě nepřiměřené. Dle Soudního dvora postačovalo k dosažení legitimního cíle trvání na požadavku úspěšného absolvování náročných fyzických zkoušek.

Předmětem hodnocení ve věci *Salaberria Sorondo*[92] pak byla obdobná právní úprava. Ta stanovila, že uchazeči o pracovní místa příslušníků policejních sborů musí být mladší 35 let. Úkoly vykonávané příslušníky policie v tomto případě však byly odlišné od těch, které plnili příslušníci místní policie ve věci *Vital Pérez*. Úkoly v případě *Salaberria Sorondo* byly převážně operativní povahy a plnění těchto úkolů mohlo probíhat v obtížných až mimořádně obtížných podmínkách, úkoly příslušníků místní policie v případě *Vital Pérez* byly spíše administrativní povahy s možností občasné potřeby použití fyzické síly za určitých okolností. V podmínkách daných v případu *Salaberria Sorondo* dále hrozilo masivní stárnutí pracovní síly, kdy stanovení uvedené věkové hranice mělo směřovat k postupnému omlazování policejního sboru. S ohledem na uvedené odlišnosti bylo opatření spočívající ve stanovení maximální věkové hranice pro přijetí na místo příslušníka policejního sboru (na rozdíl od případu *Vital Pérez*) přiměřené legitimnímu cíli v podobě nutnosti zajištění operační schopnosti a řádného fungování dotyčné policejní složky.

Ve věci *Prigge a další*[93] Soudní dvůr řešil, zda čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78/ES neodporovala kolektivní smlouva, která spojovala automatický zánik pracovního poměru komerčních pilotů s dosažením věku 60 let. Mezinárodní a vnitrostátní právní úprava umožňovala výkon činnosti pilota (za určitých předpokladů) až do věku 65 let. Při řešení předběžné otázky Soudní dvůr uvedl, že i pro výkon povolání pilota je základním profesním požadavkem fyzická zdatnost, přičemž měl za dané, že tato zdatnost klesá s postupujícím věkem. Cílem stanovení maximální věkové hranice pro výkon povolání pilota (a souvisejícího automatického skončení pracovního poměru v případě dosažení této maximální věkové hranice) pak bylo zaručení bezpečnosti letového provozu, přičemž tento cíl byl dle Soudního dvora legitimním cílem ve smyslu čl. 4. odst. 1 směrnice 2000/78/ES. Nicméně vzhledem k tomu, že vnitrostátní a mezinárodní právní úprava dovolovala

[92] Rozsudek Soudního dvora ze dne 15. 11. 2016, *Salaberria Sorondo*, C-258/15, EU:C:2016:873.
[93] Rozsudek Soudního dvora ze dne 13. 9. 2011, *Prigge a další*, C-447/09, EU:C:2011:573.

výkon povolání pilota (za určitých podmínek) až do věku 65 let, v kolektivní smlouvě stanovená hranice 60 let nenaplňovala požadavek přiměřenosti.[94]

Závěry Soudního dvora ve věci *Prigge a další* byly následně potvrzeny v právně a skutkově obdobném případě *Cafaro*[95].

4.5 Opodstatněnost rozdílů v zacházení na základě věku

Další výjimku ze zákazu diskriminace, tj. opodstatněnost rozdílů v zacházení specificky na základě věku upravuje čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78/ES. Ten stanoví, že členské státy mohou bez ohledu na zákaz (přímé i nepřímé) diskriminace stanovit, že *„rozdíly v zacházení na základě věku nepředstavují diskriminaci, jestliže jsou v souvislosti s vnitrostátními právními předpisy objektivně a rozumně odůvodněny legitimními cíli, zejména legitimními cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání, a jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné“*.

Uvedené doplňuje bod 25 preambule směrnice 2000/78/ES, který stanoví, že rozdílné zacházení v souvislosti s věkem může být za určitých okolností oprávněné, přičemž je důležité rozlišovat mezi zakázanou věkovou diskriminací a rozdílným zacházením v souvislosti s věkem, které je odůvodněné zejména oprávněnými cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání.

Směrnice 2000/78/ES pak dále uvádí výčet možných rozdílů v zacházení, které mohou být opodstatněné v režimu čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78/ES, a to:

a) stanovení zvláštních podmínek pro přístup k zaměstnání a odbornému vzdělávání, pro zaměstnání a povolání včetně podmínek propuštění a odměňování, a to pro mladé pracovníky, starší osoby a osoby s pečovatelskými povinnostmi za účelem podpory jejich pracovního začlenění nebo zajištění jejich ochrany;
b) stanovení minimálních podmínek věku, odborné praxe nebo let služby pro přístup k zaměstnání nebo k určitým výhodám spojeným se zaměstnáním;
c) stanovení maximálního věku pro přijetí, který je založen na požadavcích dotyčného pracovního místa na odbornou přípravu nebo na potřebě přiměřené doby zaměstnání před odchodem do důchodu.

Uvedený výčet je pouze demonstrativní a má tak pouze indikativní povahu. Soudní dvůr v rozhodnutí ve věci *Age Concern*[96] uvedl, že čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78/ES nelze vykládat

[94] Tamtéž, body 65 až 76.
[95] Rozsudek Soudního dvora ze dne 7. 11. 2019, *Cafaro*, C-396/18, EU:C:2019:929.
[96] Rozsudek Soudního dvora ze dne 5. 3. 2009, *Age Concern*, C-388/07, EU:C:2009:128.

tak, že ukládá členským státům sestavit v prováděcích předpisech zvláštní seznam rozdílů v zacházení, které lze odůvodnit legitimním cílem.[97]

Členské státy mohou dle čl. 6 odst. 2 směrnice 2000/78/ES dále stanovit, že *„v systémech sociálního zabezpečení v zaměstnání nepředstavuje stanovení věkových hranic pro přijetí nebo pro nárok na dávky v důchodu nebo invaliditě, včetně stanovení různých věkových hranic pro zaměstnance nebo skupiny či kategorie zaměstnanců v těchto systémech, a používání věkových kritérií při pojistně matematických výpočtech v souvislosti s těmito systémy diskriminaci na základě věku, pokud nepovede k diskriminaci na základě pohlaví“*.

Na první pohled se může zdát, že ustanovení čl. 6 odst.1 směrnice 2000/78/ES je stejné povahy jako již uvedené ustanovení čl. 2 odst. 2 písm. b) bodu i). Ve věci *Age Concern* se Soudní dvůr zabýval vztahem mezi těmito ustanoveními, kdy upozornil, že působnosti čl. 2 odst. 2 písm. b) bodu i) a čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78/ES není stejná.[98] Čl. 2 odst. 2 písm. b) bodu i) představuje možnost výjimky pouze ze zákazu nepřímé diskriminace, přičemž se uplatní u všech diskriminačních důvodů, zatímco čl. 6 odst. 1 představuje možnost výjimky ze zákazu jak nepřímé, tak i přímé diskriminace, přičemž se však uplatní jen ve vztahu k rozdílnému zacházení na základě věku. Znění obou ustanovení se navíc liší tím, že jedna z definic neobsahuje kvalifikující slovo „rozumně“ ve vztahu k odůvodnění rozdílného zacházení. Soudní dvůr nicméně uvedl, že ačkoliv se znění obou ustanovení mírně liší – kdy čl. 2 odst. 2 písm. b) bod i) stanoví, že „ustanovení, kritérium nebo praxe“, které zakládají znevýhodnění na základě některého z diskriminačních důvodů, mohou být „objektivně odůvodněny legitimním cílem“, zatímco čl. 6 odst. 1 stanoví, že rozdíly v zacházení na základě věku nepředstavují diskriminaci, jestliže jsou „objektivně a rozumně odůvodněny legitimními cíli“ – není možné si představit, že by rozdílné zacházení mohlo být odůvodněno legitimním cílem dosaženým přiměřenými a nezbytnými prostředky, pokud by toto odůvodnění nebylo rozumné.[99] Tedy tomu, že jedno z ustanovení postrádá kvalifikující slovo „rozumně“ ve vztahu k odůvodnění rozdílného zacházení, nelze přikládat zvláštní význam.

Zda určité opatření spadá pod některou z výjimek podle čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78/ES se dle rozhodovací praxe Soudního dvora zkoumá až tehdy, pokud se neuplatní režim čl. 4. odst. 1 směrnice 2000/78/ES. Pokud je rozdílné zacházení v souvislosti s věkem odůvodněné s ohledem na čl. 4 odst. 1, není namístě zjišťovat, zda by mohlo být odůvodněné s i ohledem na čl. 6 odst. 1.[100]

---

[97] Tamtéž, bod 44.
[98] Tamtéž, bod 58.
[99] Tamtéž, bod 65.
[100] Rozsudek Soudního dvora ze dne 12. 1. 2010, *Wolf*, C-229/08, EU:C:2010:3, bod 45.

Vzhledem k výše uvedenému nelze než konstatovat, že šíře výjimek, kdy rozdílné zacházení na základě věku může být považováno za opodstatněné a kdy se tak neuplatní zákaz diskriminace, je značná. Ellis a Watson uvádějí, že takto široce koncipovaná výjimka ze zákazu věkové diskriminace efektivně vede k obětování zásady rovného zacházení ve prospěch ekonomických, obchodních a jiných podobných zájmů.[101] Shodně úpravu v ustanovení čl. 6. odst. 1 směrnice 2000/78/ES ostatně hodnotí i Sargeant.[102]

Aby v důsledku uvedeného nedošlo k faktické legalizaci věkové diskriminace, je na Soudním dvoře, aby ve své rozhodovací praxi výjimku dle ustanovení čl. 6. odst. 1 směrnice 2000/78/ES rozumně a spravedlivě vykládal a aplikoval.

V případě, že Soudní dvůr dojde k závěru, že určitý případ spadá do působnosti směrnice 2000/78/ES a že došlo k rozdílnému zacházení v souvislosti s věkem, činí v režimu čl. 6 odst. 1 směrnice dva základní kroky – za prvé zjišťuje, zda existuje legitimní cíl, který objektivně a rozumně odůvodňuje toto rozdílné zacházení, za druhé pak hodnotí, zda jsou prostředky k dosažení uvedeného cíle přiměřené a nezbytné.

4.5.1 Legitimní cíl

Aby bylo určité rozdílné zacházení v souvislosti s věkem opodstatněné podle čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78/ES, musí být dán legitimní cíl, který takové rozdílné zacházení objektivně a rozumně odůvodňuje. Pro účely opodstatněnosti ve smyslu čl. 6 odst. 1 vždy postačí, že je dán alespoň jeden tento legitimní cíl. Soudní dvůr uvedl, že existence několika cílů zároveň nepředstavuje překážku existence legitimního cíle ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78/ES.[103] V případě plurality cílů mohou tyto cíle spolu vzájemně souviset nebo mohou působit každý samostatně.[104]

Pokud vnitrostátní právní úprava výslovně neupřesňuje sledovaný cíl, není automaticky vyloučeno, že tato právní úprava může být odůvodněna na základě čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78/ES, přičemž však vnitrostátní kontext musí umožňovat identifikaci sledovaného cíle pro účely soudního přezkumu.[105] Soudní dvůr konstatoval, že změna vnitrostátního kontextu může vést i ke změně sledovaného cíle, přičemž je možné, aby došlo ke změně kontextu, který činí

[101] ELLIS a WATSON 2012 op. cit. s. 409.
[102] *Discrimination Law*. Edited by: Malcolm SARGEANT. Harlow, Essex: Pearson Education Limited, 2004. ISBN 9780582822894, s. 221.
[103] Rozsudek Soudního dvora ze dne 21. 7. 2011, *Fuchs a Köhler*, spojené věci C-159/10 a C-160/10, EU:C:2011:508, bod 44.
[104] Tamtéž, bod 46.
[105] Rozsudek Soudního dvora ze dne 16. 10. 2007, *Palacios de la Villa*, C-411/05, EU:C:2007:604, body 56 a 57.

irelevantními původní důvody, ale právní úprava zůstala přesto platná z jiných nově vzniklých důvodů.[106] Takto se ostatně vyjádřil i generální advokát Bot ve věci *Petersen*[107], který uvedl, že přezkum odůvodnění rozdílného zacházení v souvislosti s věkem nemusí být vždy omezen na cíle, které vnitrostátní zákonodárce původně sledoval, naopak je možné, že totéž opatření je zachováno, i když sleduje nové cíle, s ohledem na vývoj sociálních, hospodářských, demografických a rozpočtových podmínek.[108]

Ve svém rozhodnutí ve věci *Age Concern* Soudní dvůr uvedl, že za legitimní cíle ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78/ES se považují cíle z oblasti sociální politiky, tj. např. cíle spojené s politikou zaměstnanosti, trhem práce či odborným vzděláváním.[109] Přitom konstatoval, že tyto legitimní cíle z oblasti sociální politiky jsou svou povahou obecného zájmu a je tak nutné je odlišovat od zájmů čistě individuálních (např. zájmů zaměstnavatelů na snížení nákladů či zlepšení konkurenceschopnosti), přičemž však dodal, že není možné vyloučit, že vnitrostátní právo přizná zaměstnavatelům jistý stupeň flexibility za účelem dosažení uvedených legitimních cílů.[110]

4.5.2 Přiměřenost a nezbytnost

Podaří-li se Soudnímu dvoru nalézt legitimní cíl ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78/ES, musí následně zkoumat, zda prostředky uplatněné k dosažení tohoto legitimního cíle byly přiměřené a nezbytné.

Soudní dvůr v tomto ohledu v minulosti vyslovil, že členské státy, jakož i případně sociální partneři na vnitrostátní úrovni mají široký prostor pro uvážení při volbě opatření k dosahování legitimních cílů v oblasti sociální politiky a politiky zaměstnanosti.[111] Mají tak široký prostor pro uvážení nejen ohledně toho, zda legitimní cíl sledovat, ale i ve vymezení opatření k dosažení tohoto cíle.[112]

Tento prostor pro uvážení však nesmí vést k tomu, aby zásada zákazu diskriminace na základě věku byla zbavena své podstaty. Soudní dvůr uvedl, že *„pouhá obecná tvrzení týkající se toho, zda může být určité opatření součástí politiky zaměstnanosti, trhu práce či odborného vzdělávání, nepostačují k prokázání, že cíl tohoto opatření odůvodňuje odchylku od uvedené zásady, ani*

[106] Rozsudek Soudního dvora ze dne 21. 7. 2011, *Fuchs a Köhler*, spojené věci C-159/10 a C-160/10, EU:C:2011:508, body 41 a 42.
[107] Rozsudek Soudního dvora ze dne 12. 1. 2010, *Petersen*, C-341/08, EU:C:2010:4.
[108] Stanovisko generálního advokáta Bota z 3. 9. 2009, *Petersen*, C-341/08, EU:C:2009:513, bod 49.
[109] Rozsudek Soudního dvora ze dne 5. 3. 2009, *Age Concern*, C-388/07, EU:C:2009:128, bod 46.
[110] Tamtéž, bod 64.
[111] Rozsudek Soudního dvora ze dne 22. 11. 2005, *Mangold*, C-144/04, EU:C:2005:709, bod 63.
[112] Rozsudek Soudního dvora ze dne 12. 10. 2010, *Rosenbladt*, C-45/09, EU:C:2010:601, bod 41.

nepředstavují skutečnosti umožňující mít důvodně za to, že zvolené prostředky jsou vhodné k dosažení daného cíle".[113]

Soudní dvůr při posuzování přiměřenosti a nezbytnosti vnitrostátních opatření přijatých k dosažení legitimního cíle vždy vyvažuje individuální práva pracovníků a zásadu rovného zacházení na straně jedné a ekonomické, obchodní či jiné zájmy na straně druhé. Ve věci *Mangold* Soudní dvůr uvedl, že *„dodržování zásady proporcionality totiž znamená, že každá derogace individuálního práva uvádí v nejvyšší možné míře v soulad požadavky zásady rovného zacházení a požadavky sledovaného cíle".*[114] K přezkoumání, zda vnitrostátní opatření nepřekračují meze toho, co je nezbytné k dosažení uvedeného cíle, a zda nadměrně nezasahují do individuálních zájmů dotčených osob, je třeba na tato opatření nahlížet v legislativním kontextu, do kterého spadají, a zohlednit jak újmu, kterou mohou způsobit osobám, na něž se vztahují, tak prospěch, jejž mohou přinést společnosti obecně i jednotlivcům, kteří ji tvoří.[115]

Při posuzování nezbytnosti určitého vnitrostátního opatření ve vztahu ke sledovanému legitimnímu cíli je též nezbytné ověřit, zda nedochází k porušení koherence dotyčné právní úpravy zejména tak, že tato obsahuje výjimky, které vedou k dosažení opačného výsledku, než který daný legitimní cíl sleduje. Vnitrostátní opatření jsou způsobilá dosáhnout legitimního cíle jen tehdy, *„pokud opravdu odpovídají snaze jej dosáhnout konzistentním a systematickým způsobem".*[116]

4.5.3 Přehled rozhodovací praxe Soudního dvora Evropské unie

Jak bylo uvedeno výše, omezení zákazu věkové diskriminace dle čl. 6 odst. 1 je pojato velmi široce. Příslušné ustanovení pak nedefinuje, co konkrétně se rozumí legitimním cílem, ani nestanoví meze toho, co je ještě přiměřené a nezbytné pro účely dosahování sledovaných legitimních cílů. To dává Soudnímu dvoru značnou volnost při interpretaci a aplikaci čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78/ES.

Pro účely poznání konkrétních legitimních cílů a mezí přiměřenosti a nezbytnosti při dosahování těchto cílů je proto vhodné podrobněji se seznámit s rozhodovací praxí Soudního dvora ve vztahu k čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78/ES. Rozdílné zacházení může nabývat (a také nabývá) celé řady různých podob, kdy rozhodovací praxe Soudního dvora je tak velmi pestrá. Jednotlivá rozhodnutí jsou proto pro přehlednost řazena do několika skupin v závislosti na skutkových a právních podobnostech řešených případů.

---

[113] Rozsudek Soudního dvora ze dne 5. 3. 2009, *Age Concern*, C-388/07, EU:C:2009:128, bod 51.
[114] Rozsudek Soudního dvora ze dne 22. 11. 2005, *Mangold*, C-144/04, EU:C:2005:709, bod 65.
[115] Rozsudek Soudního dvora ze dne 12. 10. 2010, *Rosenbladt*, C-45/09, EU:C:2010:601, bod 73.
[116] Rozsudek Soudního dvora ze dne 12. 1. 2010, *Petersen*, C-341/08, EU:C:2010:4, bod 53.

Rozdílné zacházení na základě věku při vstupu do zaměstnání

Rozdílné zacházení na základě věku, které může být odůvodněno v režimu čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78/ES, zahrnuje mj. stanovení zvláštních podmínek pro přístup k zaměstnání v podobě kritéria souvisejícího s věkem.

Co se týče případů rozdílného zacházení na základě věku při přístupu k zaměstnání, tyto Soudní dvůr řešil téměř výhradně v režimu čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78/ES, a to ve vztahu ke stanovení věkových hranic pro přijetí k výkonu práce hasiče nebo policisty (viz výše).

Ve věci *Vital Pérez*[117] posuzoval Soudní dvůr vnitrostátní právní úpravu, která stanovila, že výběrového řízení k obsazování pracovních míst příslušníků místní policie se mohli účastnit pouze uchazeči mladší 30 let, kteří dále museli složit příslušné zkoušky. Soudní dvůr dovodil, že předmětná vnitrostátní úprava byla *„založena na požadavku odborné přípravy vyžadované pro dotčené pracovní místo a na nezbytnosti přiměřené doby zaměstnání před odchodem do důchodu nebo přechodem na jinou činnost“*, [118] přičemž toto bylo způsobilým legitimním cílem ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78/ES. V daném případě však vnitrostátní úprava věkové hranice nebyla opatřením přiměřeným a nezbytným ve vztahu ke sledovaném legitimnímu cíli.

Ve věci *Bulicke*[119] měl Soudní dvůr řešit inzeráty, ve kterých společnost poptávající zaměstnance uvedla, že do mladého kolektivu hledá zájemce mezi 18 a 35 lety. Soudní dvůr se nakonec bohužel nezabýval tím, zda se jednalo o věkovou diskriminaci.

Neomezeně opakovatelné uzavírání pracovních smluv na dobu určitou

Ve věci *Mangold* se Soudní dvůr zabýval vnitrostátní právní úpravou, která stanovila, že v rámci maximálně dvou let může být pracovní smlouva na dobu určitou obnovena nejvýše třikrát, přičemž tato omezení se neuplatnila, pokud zaměstnanec dosáhl věku 52 let. Cílem úpravy měla být podpora pracovního začlenění starších nezaměstnaných pracovníků, kteří se měli potýkat s obtížemi při hledání nového zaměstnání. Dle Soudního dvora uvedené představovalo legitimními cíl ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78/ES.[120] Prostředky k dosažení tohoto legitimního cíle však nebyly přiměřené a nezbytné, kdy Soudní dvůr konstatoval, že *„takové právní předpisy, pokud berou věk dotyčného pracovníka jako jediné kritérium pro použití pracovní smlouvy na dobu určitou, aniž by bylo prokázáno, že stanovení věkového prahu jako takového, bez ohledu na jakékoli další úvahy spojené se strukturou dotčeného trhu práce a osobní situací dotyčné osoby,*

[117] Rozsudek Soudního dvora ze dne 13. 11. 2014, *Vital Pérez*, C-416/13, EU:C:2014:2371.
[118] Tamtéž, bod 64.
[119] Rozsudek Soudního dvora ze dne 8. 7. 2010, *Bulicke*, C-246/09, EU:C:2010:418.
[120] Rozsudek Soudního dvora ze dne 22. 11. 2005, *Mangold*, C-144/04, EU:C:2005:709, bod 60.

je objektivně nezbytné k dosažení cíle profesního začlenění starších nezaměstnaných pracovníků, musejí být považovány za předpisy, jež jdou nad rámec toho, co je vhodné a nezbytné pro dosažení sledovaného cíle. Dodržování zásady proporcionality totiž znamená, že každá derogace individuálního práva uvádí v nejvyšší možné míře v soulad požadavky zásady rovného zacházení a požadavky sledovaného cíle.“[121]

Nezapočítání doby zaměstnání, praxe či vzdělání při výpočtu pracovněprávních nároků

Soudní dvůr se též při několika příležitostech vyjádřil k otázce započítávání různých druhů předchozí praxe pro účely zařazování do platových tříd a pro účely výpočtu nároku na starobní důchod či délky výpovědní doby.

V rozsudku ve věci *Hütter*[122] se Soudní dvůr zabýval rakouskou právní úpravou, která pro účely zařazování zaměstnanců do platové třídy v závislosti na době absolvované odborné praxe nezohledňovala odbornou praxi před dovršením věku 18 let. Vyloučení započitatelnosti dob odborné praxe před dosažením věku 18 let mělo sledovat cíl zvýhodnění osob, které absolvovaly obecné střední vzdělání (studenty obecných středních škol), oproti osobám, které vycházeli z odborného vzdělávání (učňům), jelikož učňové měli obecně možnost absolvovat odbornou praxi před dosažením věku 18 let (na rozdíl od studentů obecných středních škol). Soudní dvůr konstatoval, že podpora začleňování určité skupiny mladých pracovníků (v tomto případě studentů středních obecných škol) byla legitimním cílem ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78/ES.[123] Vnitrostátní úprava však nebyla vhodná k dosažení tohoto cíle, přičemž Soudní dvůr uvedl, že by bylo vhodnější užití přímo kritéria absolvovaného studia, na rozdíl od kritéria věku, neboť daná právní úprava mohla založit nedůvodné rozdíly i mezi dvěma osobami, které absolvovaly obecné střední vzdělání, a to pouze v závislosti na jejich věku v době absolvování odborné praxe.[124]

V rozhodnutí ve věci *Kücükdeveci*[125] se Soudní dvůr věnoval německé vnitrostátní právní úpravě, která stanovila výpovědní doby, jejichž délka byla odstupňována v závislosti na době trvání pracovního poměru zaměstnance u zaměstnavatele (tj. dvouměsíční výpovědní doba při trvání pracovního poměru po dobu alespoň 5 let, tříměsíční výpovědní doba při trvání pracovního poměru po dobu alespoň 8 let atd.). Pro účely určení délky trvání pracovního poměru se nepřihlíželo k době zaměstnání před dovršením věku 25 let. Soudní dvůr došel k závěru, že předmětná právní úprava zavádí rozdílné zacházení se zaměstnanci na základě kritéria věku, kdy

[121] Tamtéž, bod 65.
[122] Rozsudek Soudního dvora ze dne 18. 6. 2009, *Hütter*, C-88/08, EU:C:2009:381.
[123] Tamtéž, bod 42.
[124] Tamtéž, bod 48.
[125] Rozsudek Soudního dvora ze dne 19. 1. 2010, *Kücükdeveci*, C-555/07, EU:C:2010:21.

znevýhodňuje zaměstnance, kteří nastoupili k zaměstnavateli do pracovního poměru po 25. roce života. Dovodil, že cílem vnitrostátní právní úpravy je poskytnout zaměstnavateli vyšší flexibilitu řízení lidských zdrojů snížením jeho povinností v případě propuštění vůči mladým pracovníkům, od nichž lze rozumně vyžadovat zvýšenou osobní a profesní mobilitu.[126] Ačkoliv konstatoval, že dané cíle představují legitimní cíle ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice 2006/78/ES, uvedl, že právní úprava není přiměřená pro naplnění daného legitimního cíle, neboť se vztahuje na všechny zaměstnance, kteří vstoupili do pracovního poměru u zaměstnavatele před dovršením věku 25 let, bez ohledu na jejich věk v okamžiku propuštění.[127]

Případ *Felber*[128] se týkal vnitrostátní právní úpravy, která pro účely výpočtu nároku na důchod úředníků nezohledňovala dobu školní docházky dosažené před dovršením věku 18 let. Cílem vnitrostátní právní úpravy bylo sjednocení okamžiku zahájení odvodu příspěvků do důchodového systému a zachování věkové hranice pro odchod do důchodu, a to tak, aby nedocházelo v souvislosti se získáním nároku na důchod ke znevýhodňování těch úředníků, kteří ukončili vyšší odbornou přípravu před nástupem do veřejné služby, vůči úředníkům, jejichž přijetí do zaměstnání nepodléhá žádné podmínce zvláštní odborné přípravy a kteří v důsledku toho mohli do veřejné služby nastoupit již od 18 let. Takový cíl byl dle Soudního dvora legitimním cílem ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78/ES.[129]

Obdobně Soudní dvůr rozhodl i ve věci *Lesar*[130] ve vztahu k čl. 6 odst. 2 směrnice 2000/78/ES. V tomto případě vnitrostátní právní úprava shodně stanovila, že pro účely přiznání nároku na důchod a jeho výpočtu příslušný výpočet nezohledňoval doby učňovského vzdělávání a odpracované doby před dosažením věku 18 let, a to s cílem sjednocení věkové hranice pro vstup do důchodového systému.[131]

Zohledňování věku zaměstnance při určení jeho mzdy či platy

Z rozhodovací praxe Soudního dvora dále plyne, že věk není obecně vhodný jako kritérium při určování výše zaměstnancovy mzdy či platu.

Ve věci *Hennigs a Mai*[132] se Soudní dvůr zabýval úpravou odměňování zaměstnanců ve veřejné službě, která stanovila platové stupně zaměstnanců ve veřejné službě na základě věku při nástupu do zaměstnání. Cílem této vnitrostátní úpravy mělo být zavedení systému odměňování

[126] Tamtéž, bod 39.
[127] Tamtéž, bod 40.
[128] Rozsudek Soudního dvora ze dne 21. 1. 2015, *Felber*, C-529/13, EU:C:2015:20.
[129] Tamtéž, body 31 a 32.
[130] Rozsudek Soudního dvora ze dne 16. 6. 2016, *Lesar*, C-159/15, EU:C:2016:451.
[131] Tamtéž, bod 32.
[132] Rozsudek Soudního dvora ze dne 8. 9. 2011, *Hennigs a Mai*, spojené věci C-297/10 a C-298/10, EU:C:2011:560.

zaměstnanců ve veřejné službě, který měl zohledňovat jejich odbornou praxi. Soudní dvůr uvedl, že uvedený cíl je legitimní ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78/ES.[133] Ačkoliv Soudní dvůr uznal, že obecně použití kritéria odpracovaných let je k dosažení tohoto legitimního cíle obecně přiměřené, jelikož odpracovaná léta jdou ruku v ruce s odbornou praxí, v daném případě vnitrostátní úprava překračuje meze toho, co je nezbytné a přiměřené, neboť je spíše než odborná praxe zohledňován věk. Stanovení kritéria spočívajícího na počtu let služby či nabyté odborné praxi bez odkazu na věk se považoval Soudní dvůr za vhodnější.[134]

Stejně Soudní dvůr rozhodl i ve věci *Specht a ostatní*[135], která se týkala obdobné vnitrostátní úpravy, i ve věci *Unland*[136], která se týkala právní úpravy, jež stanovovala základní plat soudce v závislosti na jeho věku při jeho nástupu do služebního poměru. Jako legitimní cíl Soudní dvůr uznal snahu o zatraktivnění funkce soudce v případě *Unland*, kdy vnitrostátní právní úprava přiznávala soudcům od určitého platového stupně rychlejší platový růst.[137]

Uvedené lze shrnout tak, že stanovení zaměstnancovy mzdy nebo platu výlučně na základě věku je v rozporu s čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78/ES. Vhodnější je zvolit kritérium bez přímého odkazu na věk.

Ve věci *Kristensen*[138] se Soudní dvůr zabýval dánskou právní úpravou, která zaváděla odstupňování výše příspěvků zaměstnanců do systému zaměstnaneckého penzijního připojištění na základě věku. Příspěvky se strhávaly zaměstnancům ze mzdy. Vyšší sazby se uplatňovaly u starších zaměstnanců, nižší u mladších zaměstnanců. Soudní dvůr dospěl k závěru, že předmětná vnitrostátní úprava sledovala legitimní cíl dle čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78/ES. Cílem vnitrostátní úpravy bylo umožnit starším zaměstnancům, kteří začnou pracovat v pozdější fázi své kariéry, uspořit dostatečnou částku na penzijním připojištění během relativně krátkého období. Stejně tak bylo cílem vnitrostátní úpravy brzké začlenění mladších zaměstnanců do téhož systému penzijního připojištění, a to tak, aby mladší zaměstnanci měli možnost disponovat větší částí své mzdy. Legitimním cílem byla i nezbytnost poměrně pokrýt rizika úmrtí, nezpůsobilosti a vážné nemoci, jejichž náklady rostou s věkem.[139]

---

[133] Tamtéž, bod 72.
[134] Tamtéž, bod 77.
[135] Rozsudek Soudního dvora ze dne 19. 6. 2014, *Specht a další*, spojené věci C-501/12 až C-506/12, C-540/12 a C-541/12, EU:C:2014:2005.
[136] Rozsudek Soudního dvora ze dne 9. 9. 2015, *Unland*, C-20/13, EU:C:2015:561.
[137] Tamtéž, body 50 až 66.
[138] Rozsudek Soudního dvora ze dne 26. 9. 2013, *Kristensen*, C-476/11, EU:C:2013:590.
[139] Tamtéž, body 58 a 59.

Střet zájmu na odstranění diskriminace a zájmu na ochraně nabytých práv

Celá řada rozhodnutí Soudního dvora se dále týkala systémů odměňování a kariérního postupu, kdy členské státy přijaly novou právní úpravu za účelem nahrazení dosavadní právní úpravy, která vedla k rozdílnému zacházení na základě věku.

V případech, kdy byla nahrazována věkově diskriminační právní úprava novou právní úpravou, která s cílem zachování určitých nabytých práv zaměstnanců zachovávala (po omezenou dobu) též určité diskriminační účinky původní úpravy, Soudní dvůr dovodil, že legitimním cílem ve smyslu ustanovení čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78/ES může být též ochrana práv nabytých určitou kategorií osob.[140] Tento cíl však nemůže odůvodnit takovou vnitrostátní úpravu, která věkovou diskriminaci plynoucí z dřívější úpravy s konečnou platností zachovává (byť ve vztahu jen k některým zaměstnancům), resp. která nevede k postupnému a konečnému vymizení nerovného zacházení.[141] Soudní dvůr též uvedl, že změna platné právní úpravy za účelem splnění povinnosti odstraňovat věkovou diskriminaci členskými státy nepozbývá nediskriminační povahu jen proto, že nová právní úprava nepřináší všem zaměstnancům výhody.[142] Vždy přitom musí být nastolena vhodná rovnováha mezi zájmem na odstranění věkové diskriminace a zájmem na zachování nabytých práv.

Pokud byla v daných případech zjištěna věková diskriminace, osobám znevýhodněným dřívějším systémem odměňování a služebního postupu musí být vnitrostátním soudem přiznány stejné výhody, jako byly výhody, které plynuly osobám zvýhodněným takovým systémem, a to pokud jde o zohlednění období služby dosažených před dovršením věku 18 let, stejně jako o postup v platových stupních. Znevýhodněným osobám musí být též přiznána náhrada rozdílu mezi výší odměny, kterou měly obdržet, pokud by nebyly diskriminovány, a výší odměny, kterou skutečně obdržely.[143]

Daňová zvýhodnění pro mladší zaměstnance

Ve věci *de Lange*[144] se Soudní dvůr zabýval daňovým režimem, jenž umožňoval osobám mladším 30 odečíst si od daně z příjmů náklady na odborné vzdělávání. Tato výhoda neplatila pro

---

[140] Rozsudek Soudního dvora ze dne 8. 9. 2011, *Hennigs a Mai*, spojené věci C-297/10 a C-298/10, EU:C:2011:560, bod 99. Dále též rozsudek Soudního dvora ze dne 19. 6. 2014, *Specht a další*, spojené věci C-501/12 až C-506/12, C-540/12 a C-541/12, EU:C:2014:2005, bod 86.

[141] Rozsudek Soudního dvora ze dne 11. 11. 2014, *Schmitzer*, C-530/13, EU:C:2014:2359, bod 44. Dále též rozsudek Soudního dvora ze dne 28. 1. 2015, *Starjakob*, C-417/13, EU:C:2015:38, body 39 a 40. Stejně tak rozsudek Soudního dvora ze dne 8. 5. 2019, *Österreichischer Gewerkschaftsbund*, C-24/17, EU:C:2019:373, bod 50.

[142] Rozsudek Soudního dvora ze dne 14. 3. 2018, *Stollwitzer*, C-482/16, EU:C:2018:180, bod 44.

[143] Rozsudek Soudního dvora ze dne 8. 5. 2019, *Leitner*, C-396/17, EU:C:2019:375, bod 79. K tomu též rozsudek Soudního dvora ze dne 8. 5. 2019, *Österreichischer Gewerkschaftsbund*, C-24/17, EU:C:2019:373, bod 65.

[144] Rozsudek Soudního dvora ze dne 10. 11. 2016, *de Lange*, C-548/15, EU:C:2016:850.

osoby starší 30 let. Soudní dvůr dovodil, že taková úprava usnadňovala situaci mladých pracovníků na pracovním trhu za účelem podpory jejich pracovního začlenění nebo zajištění jejich ochrany, přičemž tak sledovala legitimní cíl ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78.[145] Ověření přiměřenosti a nezbytnosti úpravy ponechal Soudní dvůr na vnitrostátních soudech.

Odstupné a jiná plnění při splnění podmínek pro přiznání starobního důchodu

Věk má zásadní význam v případech, kdy je přiznání odstupného nebo jiného peněžitého plnění poskytovaného při skončení pracovního poměru navázáno na podmínku, že zaměstnanci nevznikla možnost pobírat starobní důchod.

V případě *Andersen*[146] stanovila dánská vnitrostátní úprava podmínky poskytování zvláštního odstupného zaměstnancům, jejichž pracovní poměr u zaměstnavatele trval po stanovenou dobu. Výše odstupného se odvíjela od doby trvání pracovního poměru zaměstnance u zaměstnavatele, kdy při zrušení pracovního poměru zaměstnance, který byl u zaměstnavatele nepřetržitě zaměstnán po dobu 12, 15 nebo 18 let, byl zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplatit odstupné ve výši jednoho, dvou nebo tří měsíčních výdělků. Na vyplacení zvláštního odstupného neměli nárok zaměstnanci, kterým k okamžiku skončení pracovního poměru vznikl nárok na starobní důchod v rámci důchodového systému, do něhož přispíval zaměstnavatel. Soudní dvůr došel k závěru, že předmětná právní úprava zaváděla rozdílné zacházení v souvislosti s věkem. Soudní dvůr dále uvedl, že v daném případě byl dán legitimní cíl ve smyslu ustanovení čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78/ES, kterým byla ochrana zaměstnanců, kteří byli v podniku zaměstnáni dlouhou dobu, a podpora jejich opětovného začlenění do pracovního procesu.[147] Konstatoval však, že vnitrostátní úprava překročila meze toho, co bylo nezbytné k dosažení tohoto legitimního cíle, neboť ztěžovala zaměstnancům, kterým vznikl nárok na důchod a kteří chtěli dále pracovat, návrat na trh práce. Hrozilo též riziko, že zaměstnanec by byl nucen přijmout starobní důchod ve snížené částce, což by pro něj z dlouhodobého hlediska znamenalo významnou ztrátu příjmu.[148]

Ve věci *Toftgaard*[149] se Soudní dvůr zabýval dánskou vnitrostátní úpravou, která stanovila, že úředníkům v případě zrušení jeho pracovního místa z důvodu reorganizace veřejné správy náleží tzv. plat po propuštění po dobu dalších tří let. Po dobu pobírání platu po propuštění měli úředníci povinnost být zaměstnavateli k dispozici pro případný opětovný výkon služby. Plat po propuštění však nebyl poskytován úředníkům, kterým vznikl nárok na důchod. Právo odejít do důchodu měli

[145] Tamtéž, bod 27.
[146] Rozsudek Soudního dvora ze dne 12. 10. 2010, *Andersen*, C-499/08, EU:C:2010:600.
[147] Tamtéž, bod 29.
[148] Tamtéž, body 44 až 47.
[149] Rozsudek Soudního dvora ze dne 26. 9. 2013, *Toftgaard*, C-546/11, EU:C:2013:603.

úředníci po dosažení věku 65 let, neměli však povinnost tak učinit. Soudní dvůr uvedl, že cíl spočívající v zajištění disponibility úředníků a v zajištění jejich ochrany v případě zrušení jejich pracovního místa je legitimním cílem politiky zaměstnanosti a trhu práce ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78/ES.[150] Stejně tak byla legitimním cílem snaha vyhnout se tomu, aby plat po propuštění zvýhodňoval úředníky, kteří nechtějí obsadit nové pracovní místo, ale budou mít náhradní příjem ve formě důchodu.[151] To však vedlo k tomu, že plat po propuštění byl odepřen úředníkům, kteří si přáli zůstat na trhu práce, pouze z toho důvodu, že by mohli vzhledem ke svému věku takový důchod pobírat. Úředníci tak v důsledku toho mohli být nuceni, aby přijali důchod ve výši snížené ve srovnání s důchodem, který by jinak mohli získat, kdyby zůstali aktivními až do vyššího věku, přičemž toto nepřiměřeně zasahovalo do legitimních zájmů zaměstnanců. Z tohoto důvodu vnitrostátní úprava dle Soudního dvora přesáhla meze toho, co bylo nezbytné k dosažení sledovaného legitimního cíle.

Podobnou situaci řešil Soudní dvůr ve věci *Landin*[152]. V tomto případ však, oproti případům *Andersen* a *Toftgaard*, vnitrostátní úprava obstála v testu dle čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78/ES, neboť částku starobního důchodu mohl zaměstnanec následně zvyšovat tím, že pokračoval v práci po uplatnění nároku na starobní důchod, přičemž tak nebylo nepřiměřeně zasaženo do jeho legitimních zájmů.[153]

Uvedené lze shrnout tak, že neposkytnutí odstupného nebo jiného peněžitého plnění zaměstnanci z toho důvodu, že mu vznikla možnost pobírat starobní důchod, je věkovou diskriminací jen tehdy, pokud je takovým opatřením neúměrně zasaženo do individuálních zájmů zaměstnance, tj. zejména tehdy, pokud bude zaměstnanec nucen přijmout důchod ve snížené výši jen proto, aby nedošlo k výpadku jeho finančních příjmů, a současně nebude moci výši starobního důchodu další prací navyšovat.

V rozhodnutí ve věci *Odar*[154] řešil Soudní dvůr případ, kdy zaměstnancům bylo v rámci podnikového systému sociálního zabezpečení poskytováno odstupné v případech výpovědi z provozních důvodů, a to ve výši určené podle stanoveného výpočtu. U zaměstnanců, kteří dosáhli věku 54 let, byla výše odstupného vypočítávána na základě zvláštního výpočtu, kdy docházelo k postupnému snižování výše odstupného s blížícím se důchodovým věkem. Soudní dvůr pak řešil, zda se v uvedeném případě jednalo o zakázanou věkovou diskriminaci, kdy došel k závěru, že sice bylo dáno rozdílné zacházení založené přímo na věku, nikoliv však diskriminace na základě věku.

[150] Tamtéž, bod 51.
[151] Tamtéž, bod 67.
[152] Rozsudek Soudního dvora ze dne 26. 2. 2015, *Landin*, C-515/13, EU:C:2015:115.
[153] Tamtéž, bod 43 a 44.
[154] Rozsudek Soudního dvora ze dne 6. 12. 2012, *Odar*, C-152/11, EU:C:2012:772.

Legitimním cílem ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78/ES v daném případě byla ochrana nejmladších zaměstnanců a zajištění jejich opětovného pracovního začlenění s tím, že bylo nutné zohlednit nutnost spravedlivého rozdělení omezených finančních prostředků v rámci sociálního plánu.[155] Prostředky k dosažení legitimního cíle byly přiměřené a nezbytné, přičemž Soudní dvůr přihlédl k tomu, že předmětný způsob výpočtu odstupného byl výsledkem kolektivního vyjednávání. Soudní dvůr též uvedl, že *„snížení výše odstupného přiznaného při propuštění zaměstnancům, kteří jsou k datu propuštění ekonomicky zajištěni, se nejeví jako nepřiměřené s ohledem na účel takových sociálních plánů spočívající v rozsáhlejší ochraně zaměstnanců, u nichž je přechod do nového zaměstnání složitý z důvodu jejich omezených finančních prostředků“*.[156]

Automatické skončení pracovního poměru při dosažení určitého věku

Jedním z nejtypičtějších případů věkové diskriminace v zaměstnání je nucený odchod do důchodu po dosažení určitého věku. Někteří považují nucený odchod do důchodu za věkovou diskriminaci „par excellence“.[157] Nucený odchod do důchodu je možné považovat za diskriminační sociální proces, který vede k úplnému (masovému) vyloučení určité věkové skupiny z pracovního života a z trhu práce.[158] K nucenému odchodu do důchodu a automatickému skončení pracovního poměru z důvodu věku se Soudní dvůr v souvislosti s čl. 6 odst. 1 směrnice ve své rozhodovací praxi vyjádřil opakovaně.

Ve věci *Palacios de la Villa*[159] se Soudní dvůr zabýval kolektivní smlouvou, která stanovila věkovou hranici pro nucený odchod do důchodu. Kolektivní smlouva umožňovala automatické skončení pracovního poměru zaměstnanců, kteří dosáhli věku 65 let a kteří zároveň dovršili dobu pojištění vyžadovanou pro získání nároku na starobní důchod. Soudní dvůr došel k závěru, že taková vnitrostátní úprava zavádí rozdílné zacházení přímo na základě věku ve smyslu směrnice 2000/78/ES. Současně však konstatoval, že v daném případě vnitrostátní úprava sledovala legitimní cíl v podobě regulace vnitrostátního trhu práce, a to zejména za účelem omezení nezaměstnanosti a začlenění určitých kategorií pracovníků (zejména těch mladších) do aktivního života.[160] Vzhledem k tomu, že vnitrostátní úprava podmiňovala automatické skončení pracovního poměru tím, že zaměstnanec měl při dosažení věku 65 let nárok na finanční kompenzaci v podobě

[155] Tamtéž, bod 42.
[156] Tamtéž, bod 48.
[157] FREDMAN a SPENCER 2003 op. cit. s. 192.
[158] *Age: The Unrecognized Discrimination*. Edited by: MCEWEN, Evelyn. London: Age Concern, 1990. ISBN 9780862420949, s. 59.
[159] Rozsudek Soudního dvora ze dne 16. 10. 2007, *Palacios de la Villa*, C-411/05, EU:C:2007:604.
[160] Tamtéž, body 62 až 64.

starobního důchodu v přiměřené výši, nezasahovala nadměrně do legitimních zájmů pracovníků a byla tak opodstatněna ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78.[161]

V již zmiňovaném rozhodnutí ve věci *Petersen*[162] se Soudní dvůr zabýval vnitrostátní úpravou, která stanovila maximální věkovou hranici pro výkon činnosti smluvního zubního lékaře. Soudní dvůr uvedl, že legitimním cílem ve smyslu směrnice 2000/78/ES může být snaha o podporu přístupu mladých lékařů k výkonu povolání zubního lékaře, tj. rozdělení pracovních příležitostí mezi generace.[163] To však platí za předpokladu, že daná právní úprava je na příslušném trhu práce přiměřená a nezbytná k dosažení tohoto cíle.[164]

Skončení pracovního poměru v souvislosti s věkem řešil Soudní dvůr i ve věci *Rosenbladt*[165]. Německá vnitrostátní úprava umožňovala individuálně či kolektivně sjednat automatické skončení pracovního poměru při dosažení určitého věku (popř. dosažení určité doby služby v podniku). Tato právní úprava měla smluvní povahu a nezaváděla tak povinný systém nuceného odchodu do důchodu. Na tomto zákonném základě byla uzavřena kolektivní smlouva, která stanovila, že pracovní smlouva zaměstnance končí uplynutím kalendářního měsíce, ve kterém zaměstnanec dosáhl nároku na starobní důchod, nejpozději pak končí dosažením věku 65 let. Německá vláda přitom uváděla, že taková úprava je odrazem německého politického a sociálního konsenzu založeného na myšlence dělby práce mezi generacemi. Soudní dvůr došel k závěru, že v takovém případě je dán legitimní cíl ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78/ES. Vnitrostátní úprava směřuje k usnadnění pracovního začlenění mladých pracovníků, přičemž jsou odpovídajícím způsobem chráněna práva pracovníků starších, kterým důchod zajistí náhradní finanční příjem. Soudní dvůr též uvedl, že *„automatické skončení pracovního poměru s sebou nese rovněž tu výhodu, že zaměstnavatelé nejsou nuceni propouštět zaměstnance z důvodu, že již nejsou nadále schopni práci vykonávat, což by mohlo být pro pracovníky v pokročilém věku ponižující“*.[166]

S nuceným odchodem do důchodu se musel Soudní dvůr vypořádat i ve věci *Georgiev*[167]. Bulharské právo umožňovalo univerzitám skončit pracovní poměr s profesory, docenty a jinými akademickými pracovníky, kteří dosáhli věku 65 let a kteří získali nárok na starobní důchod. Tito následně mohli být zaměstnávání pouze na základě pracovních smluv na dobu určitou uzavřených na dobu jednoho roku, které bylo možné prodloužit maximálně dvakrát, tj. do věku 68 let. Soudní dvůr došel k závěru, že rozdílné zacházení na základě věku v tomto případě může být odůvodněno

[161] Tamtéž, body 73 až 77.
[162] Rozsudek Soudního dvora ze dne 12. 1. 2010, *Petersen*, C-341/08, EU:C:2010:4.
[163] Tamtéž, bod 77.
[164] Tamtéž, bod 78.
[165] Rozsudek Soudního dvora ze dne 12. 10. 2010, *Rosenbladt*, C-45/09, EU:C:2010:601.
[166] Tamtéž, bod 43.
[167] Rozsudek Soudního dvora ze dne 18. 11. 2010, *Georgiev*, C-250/09, EU:C:2010:699.

legitimním cílem v podobě podpory zaměstnávání mladších pracovníků. Konstatoval, že snaha o rozložení profesorských míst rovnoměrně mezi vícero generací (v tomto případě prostřednictvím podpory zaměstnávání mladších profesorů) může představovat legitimní cíl sociální politiky nebo politiky zaměstnanosti ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78/ES[168], přičemž *„soužití různých generací vyučujících a vědců napomáhá výměně zkušeností a inovaci, a tím tedy zlepšování kvality výuky a výzkumu na půdě univerzit“.*[169] Soudní dvůr tak došel k závěru, že vnitrostátní úprava sledovala v daném případě legitimní cíl, přičemž nešla nad rámec toho, co bylo přiměřené a nezbytné, když mj. umožňovala výkon práce na základě pracovních smluv na dobu určitou po dobu dalších tří let po dosažení stanovené věkové hranice. Soudní dvůr považoval za nutné odlišil věc *Georgiev* od věci *Mangold.* Uvedl, že ve věci *Georgiev*, na rozdíl od věci *Mangold*, nebylo opakované uzavírání pracovních smluv na dobu určitou podmíněno jen dosažením určitého věku, nýbrž i získáním nároku na starobní důchod. Markantní rozdíl byl i ve skutečnosti, že znevýhodnění starších pracovníků se v projednávané věci uplatňuje až od věku 65 let, zatímco ve věci *Mangold* se znevýhodnění uplatňovalo již od věku 52 let. Pracovní smlouvy ve věci *Georgiev* navíc nebylo možné prodlužovat neomezeně, ale maximálně dvakrát, a to na dobu jednoho roku.[170]

Případ *Prigge a další*[171] se týkal automatického skončení pracovních poměrů komerčních pilotů po dosažení věku 60 let s cílem zaručení bezpečnosti letového provozu. Soudní dvůr konstatoval, že bezpečnost letového provozu není legitimním cílem ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78, neboť nesouvisí s politikou zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání.[172] Toto však nebránilo tomu, aby dané opatření bylo vyňato z působnosti směrnice 2000/78/ES jako opatření nezbytné k zajištění veřejné bezpečnosti a ochrany zdraví ve smyslu čl. 2 odst. 5 směrnice 2000/78/ES.

Případ *Fuchs a Köhler*[173] se týkal automatického skončení služebních poměrů státních zástupců ve spolkové zemi Hesensko v Německu s dosažením věku 65 let. Na žádost mohly být jejich služební poměry prodlouženy nanejvýš třikrát na dobu určitou jednoho roku, tj. až do věku 68 let, a to bylo-li to v zájmu služby. Důvodem pro takové opatření měla být jednak snaha o rozpočtové úspory, jednak snaha o nastolení vhodné věkové skladby a rovnováhy mezi generacemi. Soudní dvůr v tomto ohledu uvedl, že rozpočtové důvody samy o sobě nemohou představovat legitimní cíl ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78/ES.[174] Současně však Soudní

[168] Tamtéž, bod 45.
[169] Tamtéž, bod 46.
[170] Tamtéž, body 60 až 63.
[171] Rozsudek Soudního dvora ze dne 13. 9. 2011, *Prigge a další*, C-447/09, EU:C:2011:573.
[172] Tamtéž, bod 82.
[173] Rozsudek Soudního dvora ze dne 21. 7. 2011, *Fuchs a Köhler*, spojené věci C-159/10 a C-160/10, EU:C:2011:508.
[174] Tamtéž, bod 74.

dvůr konstatoval, že nastolení vyvážené věkové skladby *„za účelem podpory přijímání nových pracovníků a povyšování mladých pracovníků, optimalizovat řízení zaměstnanců, a tím předcházet případným sporům týkajícím se schopnosti zaměstnance vykonávat pracovní činnost po překročení určitého věku“* je legitimním cílem ve smyslu čl. 6. odst. 1 směrnice 2000/78/ES.[175] Vzhledem k tomu, že automatické skončení služebního poměru se uplatnilo jen pokud státnímu zástupci vznikl nárok na nesnížený důchod, že státní zástupci mohli pracovat ještě tři roky, pokud o to požádali a bylo to v zájmu služby, a dále vzhledem k tomu, že vnitrostátní právo nebránilo těmto osobám v tom, aby vykonávaly jinou pracovní činnost, a to bez věkového omezení, nepřekračovalo opatření v dané věci to, co bylo přiměřené a nezbytné k dosažení legitimního cíle.[176]

Ve věci *Hörnfeldt*[177] byl předmětem řízení před Soudním dvorem švédský zákon, který umožňoval zaměstnavateli se zaměstnancem skončit pracovního poměru při dosažení věku 67 let. Tento zákon přitom nezohledňoval výši starobního důchodu, který bude zaměstnanec, s nímž je pracovní poměr ukončován, následně pobírat. Zákon současně zakotvoval bezpodmínečné právo každého zaměstnance pracovat až do věku 67 let. Švédská vláda argumentovala, že cílem švédského zákona bylo podněcovat starší zaměstnance k další práci, podporovat plynulý přechod z aktivního života do důchodu, stejně jako předjímat riziko nedostatku pracovních sil a usnadnit tak vstup mladé generace na trh práce. Cílem bylo i zabránit tomu, aby pracovní poměr byl ukončen z důvodu pokročilého věku za podmínek, které by byly pro zaměstnance ponižující. Soudní dvůr konstatoval, že takové cíle lze považovat za legitimní ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78/ES.[178] Pracovníci, kteří neměli nárok na starobní důchod nebo pobírali nízký důchod, mohli pobírat dávky za účelem zajištění základních potřeb ve formě minimálního důchodu, příspěvku na bydlení nebo příspěvku ve stáří. Švédský zákon nezaváděl ze zákona povinný odchod do důchodu, nýbrž pouze možnost zaměstnavatele odchýlit od zásady zákazu diskriminace na základě věku a ukončit pracovní smlouvu zaměstnance z důvodu, že tento zaměstnanec dosáhl věku 67 let, přičemž zaměstnanec tak nebyl definitivně vyloučen z trhu práce. Za takové situace Soudní dvůr dovodil, že zákon nepřekročil to, co bylo přiměřené a nezbytné k dosažení legitimního cíle.[179]

Ve věci *Komise proti Maďarsku*[180] byla předmětem řízení vnitrostátní úprava, která snížila věkovou hranici pro skončení služebních poměrů a pro povinný odchod do důchodu soudců,

[175] Tamtéž, bod 75.
[176] Tamtéž.
[177] Rozsudek Soudního dvora ze dne 5. 7. 2012, *Hörnfeldt*, C-141/11, EU:C:2012:421.
[178] Tamtéž, bod 30.
[179] Tamtéž, bod 47.
[180] Rozsudek Soudního dvora ze dne 6. 11. 2012, *Komise proti Maďarsku*, C-286/12, EU:C:2012:687.

státních zástupců a notářů z 70 na 62 let. Cílem této vnitrostátní úpravy bylo sjednocení věkové hranice pro povinné ukončení služebního poměru (za účelem zajištění dodržování zásady rovného zacházení), stejně jako zavedení vyváženější věkové skladby za účelem usnadnění přístupu mladých právníků k jednotlivým povoláním. Soudní dvůr shledal oba tyto cíle legitimními ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78/ES.[181] Způsob dosažení těchto cílů však dle Soudního dvora překročil rámec toho, co bylo za daných okolností přiměřené a nezbytné. Především nebylo dostatečně chráněno legitimní očekávání dotčených osob, které před účinností zákona měly mít možnost zůstat ve funkci až do věku 70 let, přičemž tyto osoby byly nuceny opustit trh práce poměrně náhle a s konečnou platností, aniž by měly dostatek času přijmout potřebná opatření hospodářské a finanční povahy. Vyváženosti věkové skladby by pak bylo dosaženo pouze krátkodobě, nikoliv už však ze střednědobého a dlouhodobého hlediska.[182]

Automatické skončení pracovního poměru v souvislosti s dosažením určité věkové hranice se však netýká pouze zaměstnanců v důchodovém věku.

Ve věci *Bordonaro*[183] se Soudní dvůr zabýval italskou vnitrostátní právní úpravou, která zaváděla pružné smlouvy o příležitostné pracovní činnosti, které mohly být uzavírány zásadně pouze s pracovníky mladšími 25 let nebo staršími 45 let. Smlouvy uzavřené s pracovníky mladšími 25 let končily automaticky poté, co tito pracovníci dosáhli věku 25 let. Soudní dvůr shledal, že daná vnitrostátní úprava zavádí rozdílné zacházení na základě věku. Italská vláda uvedla, že hlavním cílem úpravy byla podpora vstupu mladých pracovníků na trh práce, podpora mobility pracovníků, zvýšení přizpůsobitelnosti zaměstnanců trhu práce, usnadnění přístupu na tento trh osobám ohroženým sociálním vyloučením (zejména mladých pracovníků) a odstranění nezákonných forem práce. Cílem nebylo zaručit mladým pracovníkům stabilní přístup na trh práce, ale poskytnout jim pouze první příležitost ke vstupu na uvedený trh (za účelem získání zkušeností a zvýšení jejich konkurenceschopnosti). Soudní dvůr uvedl, že podpora vstupu mladých pracovníků na trh práce je legitimním cílem ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78/ES.[184] Zhodnocení přiměřenosti a nezbytnosti právní úpravy v kontextu daného trhu práce nechal Soudní dvůr na vnitrostátních soudech.

S ohledem na výše uvedené lze uzavřít, že Soudní dvůr nepovažuje právní úpravu, která zavádí automatické skončení pracovního poměru po dosažení určitého věku, bez dalšího za nepřípustnou. Naopak, individuální práva a zájmy pracovníků poměrně často ustupují do pozadí před

[181] Tamtéž, body 60 až 62.
[182] Tamtéž, body 65 až 81.
[183] Rozsudek Soudního dvora ze dne 19. 7. 2017, *Bordonaro*, C-143/16, EU:C:2017:566.
[184] Tamtéž, bod 39.

ekonomickými a obchodními zájmy. Automatické a nucené skončení pracovního poměru v souvislosti s věkem nicméně nesmí do individuálních práv a zájmů pracovníků zasahovat nepřiměřeně. Zejména u automatického skončení pracovního poměru z důvodu dosažení důchodového věku musí mít zaměstnanec, jehož pracovní poměr má být skončen, právo na určité základní zabezpečení (v podobě nároku na důchod v dostatečné výši či nároku na sociální dávky) – nutno poznamenat, že pro případy automatického skončení pracovních poměrů mladších pracovníků Soudní dvůr tuto podmínku neformuloval. Soudní dvůr naopak uvedl, že od mladších pracovníků lze rozumně vyžadovat zvýšenou osobní a profesní mobilitu.[185]

Nicméně i přes uvedené dochází k závažnému zásahu do práva pracovat (viz ustanovení čl. 15 Listiny základních práv Evropské unie), kdy zaměstnanec je v souvislosti s dosažením určitého věku zbaven pracovněprávní ochrany, přičemž jeho pracovní poměr může být skončen proti jeho vůli, a to bez ohledu na jeho individuální vlastnosti a schopnosti, stejně jako bez ohledu životní situaci, ve které s nachází. I pokud by propuštěnému pracovníkovi byl zachován nárok na základní zabezpečení, automatické skončení pracovního poměru stejně může vést k trvalému vyřazení z trhu práce, stejně jako i k vyřazení z aktivního života, kdy propuštěný pracovník bude v takovém případě zcela odkázán na státní pomoc. Státní pomoc pak nemusí vždy zajišťovat důstojný standard žití, resp. standard žití odpovídající představám toho kterého jednotlivce.

Soudní dvůr často ospravedlňuje uvedenou úpravu automatického skončení pracovního poměru na základě věku potřebou mezigenerační spravedlnosti. Podstatou mezigenerační spravedlnosti je pak spravedlivá alokace pracovních příležitostí mezi různými věkovými skupinami (generacemi).[186] Věk je tedy v tomto smyslu chápán jako alokační kritérium. Sargeant v této souvislosti zmiňuje tzv. klam fixního množství práce (*lump of labour fallacy*), tj. předpoklad, že množství pracovních příležitostí v ekonomice je pevně dané (fixní). Z tohoto předpokladu pak v podstatě vychází i Soudní dvůr. Ten ve své rozhodovací praxi považuje za dané, že zavedení povinného odchodu do důchodu povede k vyšší zaměstnanosti mladších pracovníků. Přitom žádná spojitost mezi zaměstnaností starších pracovníků a nezaměstnaností mladších pracovníků (či *vice versa*) nebyla prokázána.[187] Nadto, jak ostatně uvádí i Soudní dvůr, ze soužití různých generací bezpochyby plyne určitý užitek.

---

[185] Srov. rozsudek Soudního dvora ze dne 19. 1. 2010, *Kücükdeveci*, C-555/07, EU:C:2010:21.

[186] MACNICOL, John. *Age discrimination: an historical and contemporary analysis*. Cambridge: Cambridge University, 2006. ISBN 9780521847773, s. 48.

[187] SARGEANT, Malcolm. *Employer Justified Retirement Ages* [online]. 2012 [cit. 2019-12-22], s. 7. Dostupné z: http://www.era-comm.eu/oldoku/Adiskri/08_Age/2012_Sargeant_2_EN.pdf.

To, v jaké míře dosahuje automatické skončení pracovního poměru se zaměstnanci v důchodovém věku legitimního cíle v podobě vyhnutí se ponížení těchto zaměstnanců (srov. *Rosenbladt* a *Hörnfeld*), nechává autor práce na posouzení každého ze čtenářů.

4.6 Pozitivní činnost

Na závěr je nutné zmínit ustanovení čl. 7 odst. 1 směrnice 2000/78/ES, které upravuje možnost členských států vykonávat tzv. pozitivní činnost (*positive action*). Ustanovení uvádí, že za účelem zajištění plné rovnosti v profesním životě nebrání zásada rovného zacházení přijímání zvláštních opatření pro předcházení nevýhodám souvisejícím s věkem.

Uvedená úprava pozitivní činnosti obecně může sledovat vyrovnání či odstranění objektivně existujícího (materiálního) znevýhodnění určitých věkových skupin v zaměstnání nebo povolání. Pozitivní činnost tak směřuje k podpoře rovnosti v materiálním slova smyslu, popř. k ochraně důstojnosti určitých věkových skupin.

Blíže pozitivní činnost vymezila rozhodovací praxe Soudního dvora Evropské unie. Ačkoliv se dosavadní rozhodnutí týkala jiných diskriminačních důvodů, a ačkoliv se týkala čl. 2 odst. 4 směrnice 76/207/EHS[188], jejich závěry lze analogicky použít i ve vztahu k věku.

V případu *Kalanke*[189] Soudní dvůr posuzoval pravidlo, které stanovilo, že v případech, kdy bude mít muž a žena stejnou úroveň kvalifikace, dostane při přijetí do zaměstnání nebo kariérním postupu v oblastech činnosti s nízkým zastoupením žen automaticky přednost žena. Soudní dvůr v tomto případě shledal, že automatická a absolutní přednost je v rozporu s právem Evropské unie. Uvedl přitom, že dané pravidlo překračuje přípustné meze podpory rovných příležitostí.[190]

V případu *Badeck a další*[191] šlo o obdobnou situaci. Pravidlo o upřednostnění ženy se však neuplatňovalo automaticky, nýbrž jen tehdy, pokud tomu nebránily jiné důvody vyšší právní důležitosti. Soudní dvůr konstatoval, že takové pravidlo je v souladu s právem Evropské unie za předpokladu, že situace uchazečů o zaměstnání budou objektivně posouzeny s ohledem na všechna relevantní kritéria.

Ve věci *Marschall*[192] se řešila další obdobná situace, přičemž se však pravidlo o upřednostnění ženy nepoužilo v případě, kdy nějaký zvláštní důvod svědčil ve prospěch muže. Zde Soudní dvůr taktéž konstatoval soulad úpravy s právem Evropské unie.

---

[188] Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. 2. 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.
[189] Rozsudek Soudního dvora ze dne 17. 10. 1995, *Kalanke*, C-450/93, EU:C:1995:322.
[190] Tamtéž, body 22 a 23.
[191] Rozsudek Soudního dvora ze dne 28. 3. 2000, *Badeck a další*, C-158/97, EU:C:2000:163.
[192] Rozsudek Soudního dvora ze dne 11. 11. 1997, *Marschall*, C-409/95, EU:C:1997:533.

Sargeant uvádí, že pozitivní činnost není pozitivní diskriminací.[193] V případech *Badeck a další* a *Marschall* mohla být dána priorita ženě oproti stejně kvalifikovanému muži za účelem vyrovnání nízkého zastoupení žen v určitém odvětví. Pozitivní diskriminace by oproti tomu mohla vést k nedůvodnému zvýhodnění méně kvalifikované ženy oproti kvalifikovanějšímu muži, což je nežádoucí.

Uvedená pravidla se mohou uplatnit i ve vztahu k věku a zvýhodnění určité věkové skupiny tak může být (alespoň za určitých okolnosti) v souladu s cíli směrnice 2000/78/ES. Ostatně tomuto názoru svědčí i již výše rozebrané ustanovení čl. 6 odst. 1. písm. a) směrnice 2000/78/ES, které stanoví, že *„rozdíly v zacházení na základě věku nepředstavují diskriminaci, jestliže jsou v souvislosti s vnitrostátními právními předpisy objektivně a rozumně odůvodněny legitimními cíli, zejména legitimními cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání, a jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné*“. Tyto rozdíly v zacházení na základě věku pak mohou zahrnovat zejména *„stanovení zvláštních podmínek pro přístup k zaměstnání a odbornému vzdělávání, pro zaměstnání a povolání včetně podmínek propuštění a odměňování, a to pro mladé pracovníky, starší osoby a osoby s pečovatelskými povinnostmi za účelem podpory jejich pracovního začlenění nebo zajištění jejich ochrany“*.

Sargeant dále podotýká, že v souvislosti s věkem pozitivní opatření často povede spíše k pozitivní diskriminaci, nikoliv k podpoře rovných příležitostí, tj. častěji spíše povede ke zlepšení postavení jedné chráněné věkové skupiny na úkor druhé (mladých na úkor starých či *vice versa*), nikoliv k vyrovnání postavení a příležitostí věkových skupin.[194]

Ačkoliv tedy určité pozitivní činnosti za účelem podpory materiální rovnosti některé věkové skupiny lze považovat za přípustné, je třeba mít na vždy na mysli specifika věku jako diskriminačního důvodu. Při jakékoliv pozitivní činnosti ve prospěch určité věkové skupiny musí být pečlivě zohledněny i zájmy jiných věkových skupiny, přičemž mezi nimi musí být nastolena spravedlivá rovnováha. K tomu lze uvést, že pakliže lze znevýhodnění určité věkové skupiny snadněji než u jiných diskriminačních důvodů ospravedlnit legitimním cílem, stejně tak by mělo být možné snadnější ospravedlnění zvýhodnění určité věkové skupiny pozitivní činností.

[193] SARGEANT 2006 op. cit. s. 71.
[194] SARGEANT 2006 op. cit. s. 72.

5 Zhodnocení některých rozhodnutí českých soudů ve věcech věkové diskriminace

Na závěr je třeba nahlédnout do judikatury českých ústředních soudů (tj. Nejvyššího soudu České republiky a Ústavního soudu České republiky) ve věcech věkové diskriminace a zhodnotit, do jaké míry jejich rozhodnutí vychází z rozhodovací praxe Soudního dvora a zda jsou s ní v souladu, resp. zda standard ochrany poskytovaný uvedenými českými soudy odpovídá standardu uplatňovanému Soudním dvorem.

Následující přehled má spíše představovat letmé nahlédnutí do významnějších vnitrostátních soudních rozhodnutí, přičemž si v žádném případě neklade za cíl komplexní a systematické zkoumání rozhodovací praxe českých soudů.

5.1 Přehled vybraných rozhodnutí

Usnesení Ústavního soudu ze dne 3. 9. 2003, sp. zn. II. ÚS 635/01

Ústavní soud v rámci své rozhodovací praxe v minulosti posuzoval případ policisty, jehož služební poměr byl ukončen proto, že mu vznikl nárok na starobní důchod.[195] Možnost skončení služebního poměru policisty v souvislosti se splněním podmínky vzniku nároku na starobní důchod byla v té době výslovně upravena zákonem. Obecné soudy v tomto ohledu uvedly, že služební poměr policisty je poměrem veřejnoprávním, v rámci kterého jsou mj. kladeny zvýšené nároky na psychickou a fyzickou zdatnost příslušníků policie, přičemž v tomto ohledu hraje roli i věk. Dále soudy konstatovaly, že jedinou podmínkou pro propuštění policisty ze služebního poměru podle příslušného zákona bylo to, že policista získal nárok na starobní důchod, a to bez ohledu na skutečný zdravotní stav policisty. Ústavní soud došel k závěru, že názor zaujatý obecnými soudy byl ústavně konformní.

Ačkoliv výše uvedený případ pochází z doby před vstupem České republiky do Evropské unie, z hlediska zkoumané matérie je zajímavý. Povaha úkolů policie může skutečně vyžadovat zvláštní fyzickou zdatnost, jelikož selhání při výkonu takových úkolů může mít závažné důsledky pro policisty, pro třetí osoby i pro veřejný pořádek.[196] Fyzická zdatnost tak může být podstatným a určujícím profesním požadavkem ve smyslu čl. 4. odst. 1 směrnice 2000/78/ES, přičemž tato zdatnost zpravidla klesá s rostoucím věkem. Podle rozhodovací praxe Soudního dvora je přitom třeba zjišťovat, zda míra náročnosti plněných úkolů odůvodňovala stanovení věkové hranice pro

[195] Usnesení Ústavního soudu ze dne 3. 9. 2003, sp. zn. II. ÚS 635/01.
[196] Rozsudek Soudního dvora ze dne 15. 11. 2016, *Salaberria Sorondo*, C-258/15, EU:C:2016:873, bod 35.

výkon činnosti policisty. Zajištění řádného fungování policie je pak dle Soudního dvora legitimním cílem ve smyslu čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78/ES.[197] Z uvedeného v podstatě vyšly i české soudy, ačkoliv nezkoumaly náročnost konkrétních úkolů plněných policistou. V daném případě je pouze zvláštní, že nebyla stanovena hranice v podobě věku, nýbrž v podobě okamžiku vzniku nároku na pobírání starobního důchodu. To však není uvedeným závěrům nutně na překážku, neboť vznik nároku na starobní důchod je přímo spojen s dosažením stanoveného věku. K opatřením spočívajícím v ukončení pracovního, resp. služebního poměru z důvodu dosažení nároku na starobní důchod přistupuje Soudní dvůr obecně shovívavě, kdy podobnou praxi zpravidla hodnotí jako opodstatněnou v režimu čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78/ES, pokud je sledován legitimní cíl a pokud je dotčený pracovník alespoň minimálně finančně zabezpečen. Nic nenaznačuje, že by tato kritéria nebyla v daném případě splněna. Nadto, stejně jako ve věci *Hörnfeld*, ze zákona neplynul povinný odchod do důchodu, nýbrž pouze možnost zaměstnavatele ukončit služební poměr policisty poté, co dosáhl nároku na starobní důchod.[198] Soudům v daném případě lze vytknout to, že se nezabývaly konkrétním obsahem úkolů plněných policistou, kdy pouhá skutečnost, že plnění úkolů vyžaduje určitou zdatnost, sama o sobě neodůvodňuje striktní stanovení věkové hranice[199] – pokud by policista vykonával např. jen administrativní činnosti, nebyl by pravděpodobně požadavek zvláštní úrovně fyzické zdatnosti opodstatněný.

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

Ústavní soud se též zabýval sporem vzniklým mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v souvislosti s organizační změnou, kterou měl zaměstnavatel koncipovat diskriminačně, a to tak, že se dotkla převážně starších zaměstnanců.[200] Hlavním kritériem pro výběr nadbytečných zaměstnanců měla být zejména doba jejich působení u zaměstnavatele. Zaměstnanec v řízení doložil statistiku, že v rámci organizační změny byli na úseku, na kterém pracoval, propuštěni převážně zaměstnanci starší 50 let, zatímco na nově vytvořené pracovní pozice byli přijati zaměstnanci, kteří byli z drtivé většiny mladší 28 let. Zaměstnavatel na druhé straně doložil statistiku, která ukazovala, že organizační změna měla v podstatě rovnoměrný účinek na všechny věkové skupiny zaměstnanců v rámci zaměstnavatele. Ústavní soud v souvislosti s uvedenými statistikami konstatoval, že relevantními údaji mohly být v daném případě jen ty, které se týkaly úseku, na němž zaměstnanec pracoval. Tyto údaje pak dle Ústavního soudu podporovaly závěr, že

[197] Tamtéž, bod 38.
[198] Srov. rozsudek Soudního dvora ze dne 5. 7. 2012, *Hörnfeldt*, C-141/11, EU:C:2012:421.
[199] Srov. rozsudek Soudního dvora ze dne 15. 11. 2016, *Salaberria Sorondo*, C-258/15, EU:C:2016:873.
[200] Usnesení Ústavního soudu ze dne 30. 4. 2009, sp. zn II. ÚS 1609/08.

organizační změna na daném úseku sledovala generační obměnu příslušného úseku, kdy tato obměna s velkou pravděpodobností byla založena na zakázaném rozlišovacím kritériu. Definitivní závěr však Ústavní soud neučinil.

Obdobnou situaci řešil i Nejvyšší soud, který s odkazem na diskutované usnesení Ústavního soudu ze dne 30. 4. 2009, sp. zn II. ÚS 1609/08, vyslovil, že závěry Ústavního soudu ohledně relevance údajů týkajících se úseku, na němž zaměstnanec pracoval, v případech organizačních změn probíhajících v rámci celého zaměstnavatele, se uplatní jen za omezených okolností.[201] Nejvyšší soud v daném případě nedovodil, že by došlo k rozdílnému zacházení na základě věku.

Kritérium doby trvání pracovního poměru nezbytně souvisí s věkem. Na základě tohoto kritéria pak mělo dojít ke generační obměně u zaměstnavatele. Generační obměna, resp. spravedlivé rozdělení pracovních příležitostí mezi generace je legitimním cílem ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78/ES.[202] Přiměřenosti a nezbytnosti opatření, která sledují legitimní cíl, je přitom třeba zkoumat v kontextu daného trhu práce.[203] K tomuto zkoumání soudy v dané věci nepřistoupily. To jim však nelze bez dalšího klást k tíži, neboť vůbec nebylo s jistotou zjištěno rozdílné zacházení na základě věku. Nic nenasvědčuje tomu, že by rozhodnutí českých soudů bylo v rozporu s rozhodovací praxí Soudního dvora.

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

Nejvyšší soud v minulosti řešil případ, kdy ustanovení kolektivní smlouvy přiznávalo nárok na zvýšené odstupné při skončení pracovního poměru pouze zaměstnancům, kterým k okamžiku skončení pracovního poměru zatím nevznikl nárok na starobní důchod.[204] Výše zvýšeného odstupného byla stanovována poměrně podle počtu odpracovaných let, např. 14násobek měsíčního výdělku při odpracování 30 a více let u zaměstnavatele. Důvodem takové úpravy mělo dle zaměstnavatele být to, že odstupné je poskytováno jako náhrada za výpadek stálého příjmu, přičemž však u zaměstnanců, kterým vznikl ke dni skončení pracovního poměru nárok na starobní důchod, tento výpadek stálého příjmu nehrozí, neboť mají možnost pobírat dávky důchodového pojištění. Nejvyšší soud konstatoval, že v daném případě došlo k věkové diskriminaci, přičemž uvedl, že odstupné představuje určitou formu odškodnění zaměstnance za nezaviněnou ztrátu zaměstnání a není tak zásadně významné, zda zaměstnanec má při skončení pracovního poměru nárok na starobní důchod či nikoliv. Odstupné dle kolektivní smlouvy navíc patrně mělo být

[201] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 2754/2014.
[202] Srov. např. rozsudek Soudního dvora ze dne 12. 10. 2010, *Rosenbladt*, C-45/09, EU:C:2010:601.
[203] Srov. rozsudek Soudního dvora ze dne 12. 1. 2010, *Petersen*, C-341/08, EU:C:2010:4.
[204] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5763/2015.

odměnou za dlouholetou práci zaměstnance, kdy se dá předpokládat, že podmínka pracovního poměru v délce 30 let bude splněna spíše u starších zaměstnanců. Odměna by tak ztratila svůj smysl, pokud by nebyla těmto zaměstnancům poskytována. Ve svém rozhodnutí Nejvyšší soud neodkazoval na rozhodovací praxi Soudního dvora.

V uvedené věci lze uplatnit závěry Soudního dvora v případech *Andersen*, *Toftgaard*, *Landin* a *Odar*. Zaměstnanci s vyšším počtem odpracovaných let, což je kritérium neodlučně spjaté s věkem, byly ve vztahu k výši odstupného zvýhodněni oproti zaměstnancům s nižším počtem odpracovaných let u zaměstnavatele, kdy účelem takové úpravy byla zřejmě podpora zaměstnanců, kteří pracovali u zaměstnavatele delší dobu, stejně jako podpora jejich znovuuvedení do pracovního procesu. Takový cíl je bezpochyby legitimním cílem ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78/ES. Vyvstává však otázka, zda nebyla porušena koherence dané úpravy, když zaměstnancům, kteří dosáhli důchodového věku, bylo z tohoto důvodu zvýšené odstupné odepřeno – jak správně uvedl Nejvyšší soud, podmínka 30 odpracovaných let bude nejčastěji splněna právě u zaměstnanců v důchodovém či předdůchodovém věku. Na druhé straně je třeba vzít v potaz, že zaměstnanci měli možnost dále pracovat a zvyšovat svůj nárok na starobní důchod, přičemž tak v tomto ohledu nehrozila významná dlouhodobá ztráta příjmů z důvodu předčasného uplatnění nároku na důchod. Ačkoliv jakákoliv výjimka ze zákazu diskriminace musí být vykládána restriktivně, Soudní dvůr přistupoval k rozdílnému zacházení na základě věku v podobných případech značně shovívavě.[205] Lze uzavřít, že v daném případě Nejvyšší soud poskytl zaměstnancům v důchodovém věku standard ochrany (minimálně) srovnatelný se standardem požadovaným Soudním dvorem.

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 22. 10. 2019, sp. zn. 21 Cdo 2662/2019

Za zmínku též stojí spor, který vyvstal v souvislosti s propouštěním pracujících důchodců zaměstnavatelem – zaměstnavatelem byl v daném případě Městský soud v Brně, tj. Česká republika.[206] Zaměstnavatel z důvodu údajného nedostatku finančních prostředků přistoupil k propouštění zaměstnanců, přičemž sám za tímto účelem začal jednat o uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru s pracujícími důchodci. Dvě zaměstnankyně odmítly dohodu uzavřít, kdy jim následně mělo být řečeno, že pokud dohodu neuzavřou, mohou očekávat přeřazování na podřadnější místa, a to dokud nepodlehnou nebo dokud nedostanou výpověď. Zaměstnavatel následně přijal rozhodnutí o organizační změně, na základě kterého byly pro nadbytečnost skončeny pracovní poměry těchto zaměstnankyň. Jedna z nich se pak domáhala

[205] Srov. zejména rozsudek Soudního dvora ze dne 26. 2. 2015, *Landin*, C-515/13, EU:C:2015:115.
[206] Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 22. 10. 2019, sp. zn. 21 Cdo 2662/2019.

určení neplatnosti výpovědi, přičemž tvrdila, že rozhodnutí o organizační změně bylo pouze předstírané a skutečným důvodem výpovědi byla snaha zaměstnavatele dosáhnout ve stavu zaměstnanců generační obměny a zbavit se pracujících důchodců. Zaměstnavatel opakovaně argumentoval tím, že při výběru nadbytečných zaměstnanců na úkor důchodkyň (které mají jiný zdroj příjmů) zvýhodnil matky s dětmi. Soud I. stupně i odvolací soud došly k závěru, že při výběru nadbytečných zaměstnanců bylo uplatněno nepřípustné kritérium věku, tj. zákonem vymezený diskriminační důvod, a v dané věci tak došlo k přímé věkové diskriminaci.[207] Dovolání Nejvyšší soud odmítl.[208] Žádný z uvedených soudů ve svých rozhodnutích nevyšel (ani v náznaku) z rozhodovací praxe Soudního dvora.

K uvedenému případu je nutné v prvé řadě uvést, že rozpočtové důvody (resp. nedostatečné finanční prostředky) samy o sobě nemohou představovat legitimní cíl ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78/ES.[209] Legitimním cílem by v daném případě mohla být generační obměna pracoviště, přičemž by však muselo být zhodnoceno, zda podpora zaměstnanosti mladších pracovníků je opodstatněna v kontextu daného trhu práce. Z tohoto úhlu pohledu však soudy případ neposuzovaly. Pokud jde o zvýhodnění matek s dětmi oproti pracujícím důchodcům, kteří měli kromě platu i jiný zdroj příjmů (z důchodu), mohlo by takové jednání být v obecné rovině považováno za pozitivní činnost ve smyslu čl. 7 odst. 1 směrnice 2000/78/ES. Je však rozdíl mezi pozitivními opatřeními prováděnými státem a zaměstnavatelem (kdy v daném případě stát jednal jako soukromá osoba), přičemž pozitivní činnost prováděná státem musí vyhovět požadavku ústavnosti, kdežto pozitivní opatření prováděná zaměstnavatelem musí vyhovět požadavku zákonnosti.[210] Nadto zvýhodnění určité skupiny zaměstnanců prostřednictvím pozitivní činnosti je zásadně možné pouze tehdy, pokud jsou situace dotčených (zvýhodněných a znevýhodněných) osob objektivně posouzeny s ohledem na veškerá relevantní kritéria.[211] K tomu v projednávaném případě zjevně nedošlo. Zvýhodnění matek s dětmi v daném případě představovalo spíše pozitivní diskriminaci. Nelze tak uzavřít, že by rozhodnutí českých soudů bylo v rozporu s rozhodovací praxí Soudního dvora.

---

[207] Rozsudek Okresního soudu v Blansku ze dne 26. 7. 2017, č. j. 12C 374/2015-196, a rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 13. 3. 2019, č. j. 49 Co 367/2017-397.
[208] Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 22. 10. 2019, sp. zn. 21 Cdo 2662/2019.
[209] Rozsudek Soudního dvora ze dne 21. 7. 2011, *Fuchs a Köhler*, spojené věci C-159/10 a C-160/10, EU:C:2011:508, bod 74.
[210] KVASNICOVÁ, Jana, ŠAMÁNEK, Jiří a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2015. ISBN 9788074788796, s. 248.
[211] Srov. např. rozsudek Soudního dvora ze dne 28. 3. 2000, *Badeck a další*, C-158/97, EU:C:2000:163.

5.2 Zhodnocení

S ohledem na vybraná rozhodnutí lze konstatovat, že ústřední české soudy poskytují ve věcech věkové diskriminace standard ochrany v zásadě srovnatelný se standardem ochrany poskytovaným Soudním dvorem podle směrnice 2000/78/ES. Nelze dovodit, že by soudy ve vybraných případech postupovaly v rozporu s rozhodovací praxí Soudního dvora. V tomto ohledu však nelze zapomenout na usnesení Ústavního soudu, jehož závěry potenciálně kolidují se závěry Soudního dvora ohledně odvozené diskriminace (viz podrobněji výše).[212]

České soudy nicméně v žádném ze zkoumaných případů přímo neodkazovaly na rozhodovací praxi Soudního dvora, přičemž ani implicitně neuplatňovaly hlediska, která Soudní dvůr v minulosti formuloval. Situace se může lišit na úrovni nižších soudů, přičemž toto zaslouží bližší zkoumání.

Nejvyšší české soudy se věkovou diskriminací v zaměstnání doposud zabývaly pouze v několika málo rozhodnutích. V souvislosti se stárnutím české populace lze však očekávat, že počet případů ve věcech věkové diskriminace řešených před vyššími soudy bude růst. Nezbývá tak než vyčkat, co přinese budoucnost.

[212] Usnesení Ústavního soudu ze dne 27. 11. 2018, sp. zn. II.ÚS 3464/18.

Závěr

Zásada rovnosti a rovného zacházení, stejně jako zákaz diskriminace zaujímají v právu Evropské unie významné postavení. Zásada nediskriminace na základě věku je pak obecnou zásadou práva Evropské unie, přičemž jako taková může mít horizontální přímý účinek a lze se jí tak dovolávat i v rámci sporů mezi jednotlivci, a to v rozsahu, ve kterém takový spor spadá do působnosti práva Evropské unie. V sekundárním právu Evropské unie je tato zásada pro oblast zaměstnání a povolání konkretizována prostřednictvím zákazu věkové diskriminace ve směrnici 2000/78/ES, kdy zásada nediskriminace na základě věku může ustanovením směrnice 2000/78/ES týkajícím se zákazu věkové diskriminace propůjčit svůj přímý horizontální účinek.

Směrnice 2000/78/ES zakazuje přímou a nepřímou diskriminaci na základě věku, obtěžování v souvislosti s věkem, stejně jako navádění k věkové diskriminaci. K věkové diskriminaci ve smyslu směrnice 2000/78/ES může dojít i na základě mylné představy o věku určité osoby. O věkovou diskriminaci se dále bude jednat i tehdy, pokud důvodem diskriminace je vztah k osobě určitého věku.

Zákaz diskriminace ve smyslu směrnice 2000/78/ES však není absolutní, nýbrž lze v souvislosti s jeho uplatňováním identifikovat celou řadu omezení. Jakékoliv takové omezení zákazu věkové diskriminace je třeba vykládat restriktivně.

Rozdílné zacházení na základě věku nebude považováno za zakázanou věkovou diskriminaci ve smyslu směrnice 2000/78/ES zejména tehdy, pokud toto rozdílné zacházení bude objektivně a rozumně odůvodněno legitimním cílem. Legitimním cílem lze přitom odůvodnit nejen výjimku ze zákazu nepřímé věkové diskriminace, nýbrž (na rozdíl od ostatních diskriminačních důvodů) i výjimku ze zákazu věkové diskriminace přímé. Směrnice 2000/78/ES nadto nestanovuje taxativní výčet legitimních cílů, kdy Soudní dvůr však specifikoval, že se musí jednat o cíle obecného zájmu. Při volbě sledovaných legitimních cílů i při volbě prostředků k jejich dosažení mají členské státy i sociální partneři široký prostor pro uvážení, kdy legitimních cílů musí být nicméně dosahováno konzistentním a systematickým způsobem, a to za pomoci prostředků, které jsou vzhledem ke sledovanému cíli přiměřené a nezbytné. Posouzení, zda jsou prostředky v kontextu konkrétního trhu práce vhodné a nezbytné k dosažení sledovaných cílů, zpravidla přísluší vnitrostátním soudům. Při dosahování legitimních cílů mohou členské státy či sociální partneři přiznat určitou míru flexibility zaměstnavatelům. Rozdílným zacházením na základě věku nesmí být nadměrně zasahováno do individuálních práv a zájmů jednotlivců.

Výjimky ze zákazu věkové diskriminace dle směrnice 2000/78/ES jsou tak koncipovány značně široce a neurčitě, kdy existuje určité riziko, že dojde k vyprázdnění tohoto zákazu ve

prospěch ekonomických, obchodních či jiných obdobných zájmů. Tomu by měl rozumným a spravedlivým výkladem zákazu věkové diskriminace bránit Soudní dvůr. Ten se věkové diskriminaci věnoval poměrně rozsáhle, kdy však k vyslovení porušení zákazu věkové diskriminace přistupuje spíše zdrženlivě.

Z rozhodovací praxe Soudního dvora plyne, že stanovení věkové hranice pro výkon povolání není nutně věkovou diskriminací, kdy toto může být odůvodněno požadavkem fyzické zdatnosti, která s věkem dle Soudního dvora prokazatelně klesá. Fyzická zdatnost pak může být nezbytná pro výkon určitých povolání, např. pro výkon povolání policisty či hasiče. Zákaz věkové diskriminace se dále neuplatní, pokud je stanovení určité věkové hranice v demokratické společnosti nezbytné ve veřejném zájmu – např. v případech stanovení maximální věkové hranice pro výkon povolání pilota za účelem zajištění letové bezpečnosti nebo pro výkon povolání lékaře za účelem ochrany veřejného zdraví. S věkem se zvyšující riziko lidského pochybení může tak za určitých okolností ospravedlnit zásah do zásady rovnosti a do práv pracovníků, kteří dosáhli určitého věku.

Zákaz věkové diskriminace se nemusí uplatnit ani ve vztahu k ozbrojeným silám – tato výjimka je však koncipována tak široce, že se může vztahovat i na osoby pracující v administrativě ozbrojených sil.

Ani nepřiznání odstupného či jiného plnění z důvodu dosažení nároku na starobní důchod Soudní dvůr bez dalšího nepovažuje za nepřípustné, pokud není nepřiměřeně zasaženo do individuálních práv a zájmů dotčených pracovníků. To samé platí pro automatické skončení pracovního či služebního poměru z důvodu dosažení určitého věku nebo i v jiných případech snížení pracovněprávní ochrany v souvislosti s věkem. Uvedené může být dle Soudního dvora ospravedlněno celou řadou legitimních cílů – potřebou spravedlivé alokace pracovních příležitostí mezi různými věkovými skupinami a podpory zaměstnávání mladších pracovníků počínaje a snahou o vyhnutí se ponížení zaměstnanců konče.

Dle Soudního dvora však není vhodné používat věk při nástupu do zaměstnání jako kritérium pro stanovení výše mzdy nebo platu zaměstnance. I tak je nicméně možné zvlášť odměňovat zkušenosti zaměstnance, a to ačkoliv jsou zkušenosti typicky nabývány s odslouženými léty a s věkem.

Diskriminační však zásadně bude nezohledňování různých druhů předchozí praxe vykonané před dosažením určitého věku pro účely zařazování do platových tříd a pro účely výpočtu různých pracovněprávních nároků.

Lze tak uzavřít, že Soudní dvůr Evropské unie (v duchu minimalistického pojetí zákazu věkové diskriminace ve směrnici 2000/78/ES) poskytuje jen minimální standard ochrany před věkovou

diskriminací, kdy pokud v souvislosti se znevýhodněním na základě věku nedojde ke zcela zjevnému a nedůvodnému excesu, nebude takové znevýhodnění zpravidla Soudním dvorem posouzeno jako věková diskriminace.

Ze zhodnocení vybraných rozhodnutí ústředních českých soudů ve věcech věkové diskriminace vyplynulo, že jimi poskytovaný standard ochrany před věkovou diskriminací v zásadě odpovídá standardu ochrany poskytované Soudním dvorem Evropské unie, a to ačkoliv tyto vnitrostátní soudy z rozhodovací praxe Soudního dvora přímo nevycházejí. Bylo by však vhodné blíže prozkoumat, jak ve věcech věkové diskriminace rozhodují nižší české soudy.

Závěrem lze konstatovat, že cíle diplomové práce formulované v jejím úvodu byly splněny.

Seznam zkratek

SEU	Smlouva o Evropské unii
SFEU	Smlouva o fungování Evropské unie
směrnice 2000/78/ES	směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. 11. 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání
směrnice 2000/43/ES	směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. 6. 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ
směrnice 2006/54/ES	směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. 7. 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání
zákoník práce	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
antidiskriminační zákon	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

Seznam použitých zdrojů

1 Seznam použité literatury

Age: The Unrecognized Discrimination. Edited by: MCEWEN, Evelyn. London: Age Concern, 1990. ISBN 9780862420949.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. ISBN 978807400283.

BOUČKOVÁ, Pavla, HAVELKOVÁ, Barbara, KOLDINSKÁ, Kristina, KÜHN, Zdeněk, KÜHNOVÁ, Eva, WHELANOVÁ, Markéta. *Antidiskriminační zákon*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2016. ISBN 9788074006180.

CRAIG, Ronald L. *Systemic discrimination in employment and the promotion of ethnic equality*. Boston: Martinus Nijhoff, c2007. ISBN 9789004154629.

Discrimination Law. Edited by: SARGEANT, Malcolm. Harlow, Essex: Pearson Education Limited, 2004. ISBN 9780582822894.

ELLIS, Evelyn, WATSON, Philippa. *EU anti-discrimination law*. 2nd ed. Oxford, United Kingdom: Oxford University Press, 2012. ISBN 9780199698462.

FREDMAN, Sandra, SPENCER, Sarah et al. *Age as an equality issue*. Portland, Or.: Hart, 2003. ISBN 1841134058

FREDMAN, Sandra. *Discrimination law*. 2nd ed. New York: Oxford University Press, 2011. ISBN 9780199584437.

HÁJKOVÁ, Michaela. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. V Praze: C.H. Beck, 2019. Beckova edice právní instituty. ISBN 9788074007408.

KACZOROWSKA, Alina. *European Union law*. 4th ed. Milton Park, Abingdon, Oxon: Routledge, 2016. ISBN 9781138845879.

KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. ISBN 9788074003431.

KVASNICOVÁ, Jana, ŠAMÁNEK, Jiří a kol. *Antidiskriminační zákon*. Komentář. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2015. ISBN 9788074788796.

MACNICOL, John. *Age discrimination: an historical and contemporary analysis*. Cambridge: Cambridge University, 2006. ISBN 9780521847773.

SARGEANT, Malcolm. *Age discrimination and diversity: multiple discrimination from an age perspective*. New York: Cambridge University Press, 2011. ISBN 9781107003774.

SARGEANT, Malcolm. *Age discrimination in employment*. Burlington, VT: Ashgate, c2006. ISBN 9780566087745.

ŠAMÁNEK, Jiří, NEHUDKOVÁ, Eva, POLÁK, Petr, URBÁNIKOVÁ, Marína a OBROVSKÁ, Lucie. *Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi*. V Praze: C.H. Beck, 2017. Právní praxe. ISBN 9788074006586.

ŠENKOVÁ, Silva. *Latinsko-český, česko-latinský slovník*. 2. opr. vyd. Olomouc: Nakladatelství Olomouc, 1999.

TOMÁŠEK, Michal, TÝČ, Vladimír a kol. *Právo Evropské unie*. Praha: Leges, 2013. ISBN 9788087576533.

2 Seznam použitých internetových zdrojů

The 2018 Ageing Report [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018 [cit. 2019-12-20]. ISSN 24438014. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/economy-finance/ip079_en.pdf.

SARGEANT, Malcolm. *Employer Justified Retirement Ages*. [online]. 2012 [cit. 2019-12-22]. Dostupné z: http://www.era-comm.eu/oldoku/Adiskri/08_Age/2012_Sargeant_2_EN.pdf.

VIDOVIĆOVÁ, Lucie. *Věková diskriminace – ageismus: úvod do teorie a výskyt diskriminačních přístupů ve vybraných oblastech s důrazem na pracovní trh*. [online] Praha, Brno: VÚPSV, 2005 [cit. 2019-12-22]. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_158.pdf.

3 Seznam použitých právních předpisů

Smlouva o Evropské unii.

Smlouva o fungování Evropské unie.

Listina základních práv Evropské unie.

Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. 11. 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. 6. 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. 7. 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

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

4 Seznam použité judikatury

Judikatura Soudního dvora Evropské unie

Rozsudek Soudního dvora ze dne 10. 11. 2016, *de Lange*, C-548/15, EU:C:2016:850.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 10. 4. 1984, *Von Colson a Kamann*, C-14/83, EU:C:1984:153.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 11. 11. 1997, *Marschall*, C-409/95, EU:C:1997:533.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 11. 11. 2014, *Schmitzer*, C-530/13, EU:C:2014:2359.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 12. 1. 2010, *Petersen*, C-341/08, EU:C:2010:4.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 12. 1. 2010, *Wolf,* C-229/08, EU:C:2010:3.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 12. 10. 2010, *Andersen*, C-499/08, EU:C:2010:600.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 12. 10. 2010, *Rosenbladt*, C-45/09, EU:C:2010:601.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 13. 11. 2014, *Vital Pérez*, C-416/13, EU:C:2014:2371.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 13. 9. 2011, *Prigge a další*, C-447/09, EU:C:2011:573.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 14. 3. 2018, *Stollwitzer*, C-482/16, EU:C:2018:180.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 14. 7. 1994, *Webb*, C-32/93, EU:C:1994:300.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 15. 11. 2016, *Salaberria Sorondo*, C-258/15, EU:C:2016:873.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 15. 7. 1964, *Costa proti E.N.E.L.*, C-6/64, EU:C:1964:66.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 16. 10. 1980, *Hochstrass*, 147/79, EU:C:1980:238.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 16. 10. 2007, *Palacios de la Villa*, C-411/05, EU:C:2007:604.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 16. 6. 2015, *Gauweiler a další*, C-62/14, EU:C:2015:400.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 16. 6. 2016, *Lesar*, C-159/15, EU:C:2016:451.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 16. 7. 2015, *ČEZ*, C-83/14, EU:C:2015:480.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 17. 10. 1995, *Kalanke*, C-450/93, EU:C:1995:322.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 17. 7. 2008, *Coleman*, C-303/06, EU:C:2008:415.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 18. 11. 2010, *Georgiev*, C-250/09, EU:C:2010:699.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 18. 6. 2009, *Hütter*, C-88/08, EU:C:2009:381.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 19. 1. 1982, *Becker*, C-8/81, EU:C:1982:7.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 19. 1. 2010, *Kücükdeveci*, C-555/07, EU:C:2010:21.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 19. 4. 2016, *Dansk Industri*, C-441/14, EU:C:2016:278.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 19. 6. 2014, *Specht a další*, spojené věci C-501/12 až C-506/12, C-540/12 a C-541/12, EU:C:2014:2005.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 19. 7. 2017, *Bordonaro*, C-143/16, EU:C:2017:566.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 21. 1. 2015, *Felber*, C-529/13, EU:C:2015:20.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 21. 7. 2011, *Fuchs a Köhler*, spojené věci C-159/10 a C-160/10, EU:C:2011:508.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 22. 11. 2005, *Mangold*, C-144/04, EU:C:2005:709.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 23. 9. 2008, *Bartsch*, C-427/06, EU:C:2008:517.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 24. 11. 2016, *Parris*, C-443/15, EU:C:2016:897.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 26. 2. 2015, *Landin*, C-515/13, EU:C:2015:115.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 26. 9. 2013, *Kristensen*, C-476/11, EU:C:2013:590.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 26. 9. 2013, *Toftgaard*, C-546/11, EU:C:2013:603.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 27. 1. 2005, *Europe Chemi-Con (Deutschland) proti Radě*, C-422/02, EU:C:2005:56.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 28. 1. 2015, *Starjakob*, C-417/13, EU:C:2015:38

Rozsudek Soudního dvora ze dne 28. 3. 2000, *Badeck a další*, C-158/97, EU:C:2000:163.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 3. 10. 2006, *Cadman*, C-17/05, EU:C:2006:633.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 4. 12. 1974, *Van Duyn*, C-41/74, EU:C:1974:133.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 5. 2. 1963, *Van Gend en Loos*, C-26/62, EU:C:1963:1.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 5. 3. 2009, *Age Concern*, C-388/07, EU:C:2009:128.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 5. 6. 2017, *Fries*, c-190/16, EU:C:2017:513.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 5. 7. 2012, *Hörnfeldt*, C-141/11, EU:C:2012:421.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 6. 11. 2012, *Komise proti Maďarsku*, C-286/12, EU:C:2012:687.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 6. 12. 2012, *Odar*, C-152/11, EU:C:2012:772.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 7. 11. 2019, *Cafaro*, C-396/18, EU:C:2019:929.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 7. 3. 1996, *Komise proti Francii*, C-334/94, EU:C:1996:90.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 8. 11. 1990, *Dekker*, C-177/88, EU:C:1990:383.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 8. 5. 2019, *Leitner*, C-396/17, EU:C:2019:375.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 8. 5. 2019, *Österreichischer Gewerkschaftsbund*, C-24/17, EU:C:2019:373.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 8. 7. 2010, *Bullicke*, C-246/09, EU:C:2010:418.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 8. 9. 2011, *Hennigs a Mai*, spojené věci C-297/10 a C-298/10, EU:C:2011:560

Rozsudek Soudního dvora ze dne 9. 3. 1978, *Simmenthal*, C-106/77, EU:C:1978:49.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 9. 9. 2015, *Unland*, C-20/13, EU:C:2015:561.

Judikatura českých soudů

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 6. 6. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 42/04.

Rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 13. 3. 2019, č. j. 49 Co 367/2017-397.

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

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

Rozsudek Okresního soudu v Blansku ze dne 26. 7. 2017, č. j. 12C 374/2015-196

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 22. 10. 2019, sp. zn. 21 Cdo 2662/2019.

Usnesení Ústavního soudu ze dne 27. 11. 2018, sp. zn. II.ÚS 3464/18.

Usnesení Ústavního soudu ze dne 3. 9. 2003, sp. zn. II. ÚS 635/01.

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

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

5 Seznam ostatních zdrojů

Stanovisko generální advokátky Sharpston z 23. 9. 2008, *Bartsch*, 427/06, EU:C:2008:297.

Stanovisko generálního advokáta Bota z 3. 9. 2009, *Petersen*, C-341/08, EU:C:2009:513.

Stanovisko generálního advokáta Mazáka z 23. 9. 2008, *Age Concern*, C-388/07, EU:C:2008:518.

Věková diskriminace v pracovním právu

Abstrakt

Rovné zacházení a zákaz jakékoliv diskriminace patří mezi základní zásady pracovněprávních vztahů, přičemž úprava zákazu diskriminace v pracovním právu je klíčová pro realizaci práva člověka pracovat a prací získávat prostředky pro své živobytí. Jedním z častých důvodů diskriminace v zaměstnání je přitom věk, kdy pouze na základě kritéria věku dochází k omezování práv a příležitostí jednotlivců a jejich skupin. Na úpravu zákazu věkové diskriminace v českém pracovním právu má pak zásadní vliv právo Evropské unie, stejně jako rozhodovací praxe Soudního dvora Evropské unie.

Vzhledem k uvedenému si předkládaná diplomová práce klade za cíl podrobněji zkoumat zákaz věkové diskriminace v právu Evropské unie, a to se zvláštním zaměřením na úpravu zákazu věkové diskriminace v zaměstnání a povolání ve směrnici 2000/78/ES. Výstupem práce má být vymezení rozsahu zákazu věkové diskriminace dle směrnice 2000/78/ES a identifikace omezení tohoto zákazu, a to za pomoci rozboru relevantních rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie. Výsledky zkoumání jsou pak vztaženy na vybraná rozhodnutí českých soudů ve věcech věkové diskriminace.

Práce se skládá z úvodu, pěti hlavních kapitol, které se dále dělí na podkapitoly a oddíly, a závěru. Kapitola první představuje úvod do problematiky a vymezuje základní pojmy rovnosti a diskriminace. Obecně též zkoumá věk jako specifický diskriminační důvod. Dále se krátce zabývá významem zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích a v českém pracovním právu. Kapitola druhá pak zasazuje zásadu rovnosti a zákaz věkové diskriminace do kontextu práva Evropské unie. Kapitola třetí se zaměřuje na úpravu zákazu věkové diskriminace ve směrnici 2000/78/ES. Kapitola čtvrtá pak vypočítává možnosti omezení zákazu věkové diskriminace dle směrnice 2000/78/ES, přičemž jednotlivými omezeními se následně blíže zabývá, a to především ve světle rozhodovací praxe Soudního dvora Evropské unie. Cílem této kapitoly je především zhodnocení přístupu Soudního dvora k výkladu jednotlivých omezení a shrnutí jeho nejdůležitějších rozhodnutí. Podstatou kapitoly páté je pak vztažení závěrů dosavadního zkoumání na vybraná rozhodnutí českých soudů ve věcech věkové diskriminace. V závěru jsou shrnuty nejpodstatnější výsledky zkoumání.

Klíčová slova: zákaz diskriminace, věk, pracovní právo

Age Discrimination in Labour Law

Abstract

Equal treatment and prohibition of discrimination are the core principles of labour law. They are instrumental in ensuring the full realisation of right to gain living by means of work. Age is one of the most common reasons for discrimination in employment whereby rights and opportunities of persons are limited based on the sole criterion of age. Prohibition of age discrimination in Czech labour law is then to a large degree influenced by the law of the European union, as well as by the case-law of the Court of Justice of the European Union.

With regard to the above, the objective of the diploma thesis presented herein is to examine in detail the prohibition of age discrimination in the law of the European Union, focusing on the regulation of prohibition of age discrimination in employment and occupation according to Directive 2000/78/EC. The thesis aims to determine the different forms of age discrimination and delimit the prohibition of age discrimination according to Directive 2000/78/ES in the light of the case-law of the Court of Justice of the European Union. The thesis also aims to relate the findings to selected decisions of Czech courts.

The thesis consists of an introduction, five chapters divided into subchapters and sections, and a conclusion. The first chapter presents the basic concepts of equality and discrimination, examines age as a specific ground for discrimination, and considers the significance of prohibition of discrimination in employment and in Czech labour law. The second chapter examines the principle of equality and prohibition of age discrimination in the context of law of the European Union. The third chapter focuses on prohibition of age discrimination as set forth in Directive 2000/78/ES. The fourth chapter determines the limits of the prohibition of age discrimination and analyses such limits in the light of the case-law of the Court of Justice of the European Union. The aim of this chapter is to evaluate the approach of the Court of Justice to interpretation of the various limits on prohibition of age discrimination, and to provide summary of the most notable decisions of the Court of Justice. The fifth and final chapter aims to relate findings to selected decisions of Czech courts. Most important findings are summarised in the conclusion.

Keywords: prohibition of discrimination, age, labour law