

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
FAKULTA PRÁVNICKÁ

DIPLOMOVÁ PRÁCE
VĚK JAKO DISKRIMINAČNÍ DŮVOD

ZDENKA MLČÁKOVÁ

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Zdenka MLČÁKOVÁ**
Osobní číslo: **R08M0224P**
Studijní program: **M6805 Právo a právní věda**
Studijní obor: **Právo**
Název tématu: **Věk jako diskriminační důvod**
Zadávací katedra: **Katedra obchodního práva**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

1. Úvod
2. Obecný výklad o diskriminaci
3. Diskriminace z důvodu věku
4. Věková diskriminace v Evropské unii a ČR
5. Závěr



Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

- **VIDOVIČOVÁ, L. Stárnutí, věk a diskriminace - nové souvislosti. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2008.**
- **BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. Rovnost a diskriminace. Praha: C. H. Beck, 2007.**
- **FREDMAN, S. Antidiskriminační právo. Překlad Tereza Kodíčková. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007.**
- **ŠTANGOVÁ, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010.**
- a další literatura knižní a časopisecká.

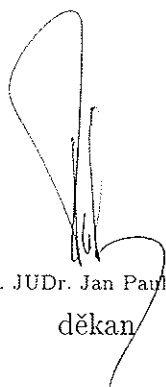
Vedoucí diplomové práce:

JUDr. Anna Outlá

Katedra obchodního práva

Datum zadání diplomové práce: **14. prosince 2011**

Termín odevzdání diplomové práce: **31. března 2013**



Doc. JUDr. Jan Pauly, CSc.

děkan



Prof. JUDr. Přemysl Raban, CSc.

vedoucí katedry

V Plzni dne 28. srpna 2012

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
FAKULTA PRÁVNICKÁ

DIPLOMOVÁ PRÁCE
VĚK JAKO DISKRIMINAČNÍ DŮVOD

ZDENKA MLČÁKOVÁ

Příslušné oborové pracoviště:	Katedra obchodního práva
Název studijního programu:	Právo a právní věda
Název oboru:	Právo
Jméno vedoucího práce:	JUDr. Anna Outlá
Pracoviště vedoucího práce:	Katedra obchodního práva

Prohlášení autora o původnosti práce

Tímto prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Věk jako diskriminační důvod“ zpracovala sama pouze s využitím pramenů v práci uvedených.

Datum:

Podpis:

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala zejména své vedoucí diplomové práce JUDr. Anně Outlé za její podporu, pomoc a odborné konzultace při vedení této diplomové práce.

Dále musím poděkovat svým rodičům a přátelům za neustálou podporu během celého studia.

Obsah

Seznam použitých zkratk.....	1
1. Úvod.....	2
2. Obecný výklad o diskriminaci	5
2.1. Základní pojmy.....	5
2.2. Důvody diskriminace	7
2.3. Prameny antidiskriminačního práva	10
2.3.1. Prameny antidiskriminačního práva na mezinárodní úrovni	10
2.3.2. Právo Evropské unie	12
2.3.3. Prameny vnitrostátního antidiskriminačního práva	15
2.4. Český antidiskriminační zákon	17
2.4.1. Vztah antidiskriminačního zákona k jiným právním předpisům	19
3. Diskriminace z důvodu věku	22
3.1. Úloha věku v české legislativě	22
3.2. Příklady věkové diskriminace	25
3.2.1. Věková diskriminace v oblasti zaměstnávání	27
3.2.2. Věková diskriminace v jiných oblastech.....	39
3.3. Výjimky ze zákazu věkové diskriminace	46
4. Věková diskriminace v Evropské unii a ČR.....	49
4.1. Ochrana před věkovou diskriminací na vnitrostátní úrovni	49
4.1.1. Mimosoudní prostředky ochrany před věkovou diskriminací	50
4.1.2. Soudní ochrana před věkovou diskriminací.....	54
4.2. Srovnání ochrany před věkovou diskriminací v Evropské unii a ČR	57
5. Závěr	61
Seznam použité literatury a pramenů	65
Cizojazyčné resumé	71

Seznam použitých zkratk

ADEA - Age Discrimination in Employment Act 1967, 29 USC 621-34.

ADZ - zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

Deklarace - Všeobecná deklarace lidských práv.

ESLP – Evropský soud pro lidská práva.

EU – Evropská unie.

EVOP – Evropský veřejný ochránce práv.

Charta – Charta OSN.

LZPS - zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů.

OSŘ - zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.

OZ - zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Protokol - Protokol k čl. 6 odst. 2 Smlouvy o Evropské unii o přistoupení Unie k Evropské úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod.

SDEU – Soudní dvůr Evropské unie.

SFEU – Smlouva o fungování Evropské unie.

Směrnice 2000/78 - Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27.11.2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

Úmluva - Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod.

Ústava - zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

1. Úvod

Diskriminace, v současné době velmi moderní a frekventované slovo používané v nejrůznějších souvislostech. Toto slovo slýcháme často jako okamžitou reakci na příkoří, kterého se někdo dopouští a slouží také jako první zastrašení nepřítele, které mu má signalizovat: „Dej si pozor, já vím, jak se bránit!“ Není ale v takových případech přeceňované a používané až moc často bez pádného důvodu a bez toho, aby zde prvky diskriminace opravdu byly?

V každodenním slovníku minulých generací bychom slovo diskriminace hledali stěží a není to tím, že by před pětadvaceti nebo třiceti lety vládla všeobecná rovnost, spravedlnost a nikdo nikoho nediskriminoval. Je to tím, že také vnímání diskriminace souvisí s celkovým vývojem společnosti, stejně jako přichází nové technické vymoženosti, přichází i uvědomění si své osobnosti a potřeba vlastní ochrany před cizími zásahy. Přestože jsou základy českého diskriminačního práva obsaženy v Listině základních práv a svobod¹, troufám si říct, že ten pravý boom diskriminace přišel společně s Evropskou unií (dále jen „EU“) a požadavkem harmonizace právních řádů. V moderním demokratickém státě se takový nástup může zdát opožděný, důvodem by snad mohl být český konzervatismus ve vztahu k zásadním změnám, kdo ví? Jen pro srovnání, ve Spojených státech amerických měli již v roce 1967 právní předpis zaměřující se na věkovou diskriminaci v zaměstnání.²

Vývoji podléhá i samotná diskriminace. Tento vývoj můžeme pozorovat především v aktuálně vyzdvihovaných diskriminačních důvodech, což se odráží i na potřebě chránit čím dál tím širší okruh osob. Zatímco počáteční diskuse pojednávaly především o diskriminaci z důvodu pohlaví, rasy, náboženského vyznání nebo barvy pleti, objevují se postupem času další ohniska diskriminačního chování, kterými jsou například sexuální orientace, zdravotní postižení, narození mimo manželství, profesní postavení nebo právě věk.

Úloha věku ve společnosti je velmi proměnná a závislá na konkrétní situaci kdy je jednou mládí málo zkušené, podruhé je stáří málo flexibilní. Věk je často přeceňován a naše společnost tíhne více k ideálu mládí bez ohledu na jakékoliv

¹ Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „LZPS“).

² Age Discrimination in Employment Act 1967, 29 USC 621-34.

okolnosti. Věk je jako diskriminační důvod specifický tím, že není konstantní na rozdíl od pohlaví, barvy pleti nebo sexuální orientace. Terčem diskriminace na základě věku může být téměř kdokoliv, aniž by vykazoval nějaký jiný zvláštní znak. A když není objektem diskriminace dnes, může jím být zítra nebo za pár let.

Už hodně toho bylo napsáno o diskriminaci žen nebo národnostních menšin, ale věk jako diskriminační důvod byl do této kategorie zařazen relativně nedávno a není tudíž oblastí příliš prozkoumanou a určitě ne vyčerpanou, čemuž nasvědčuje i fakt, že mezi českými odbornými publikacemi těžko hledáme ucelené pojednání o tématu věkové diskriminace z právního pohledu. V průběhu studia jsem navštěvovala povinně volitelný předmět s názvem „Vybrané otázky zákazu diskriminace“, který byl součástí evropského grantu k výuce zákazu diskriminace. V návaznosti na tento předmět jsem byla vybrána jako účastník studijní stáže u Soudního dvora Evropské unie (tehdy ještě Evropského soudního dvora) v Lucemburku, kde nám byl představen systém soudnictví Evropské unie. Zakončením grantu byla mezinárodní konference s názvem „Výuka zákazu diskriminace – módní trend nebo budoucí standard?“, na které jsem vystoupila s poznatky z návštěvy institucí v Lucemburku. Během těchto aktivit jsem měla možnost pozorovat, jaký je přístup české veřejnosti k problémům diskriminace, jaká je reálná obrana jedince, který byl obětí diskriminace a především, zda je otázka diskriminace aktuálním tématem nebo jen nějakou chimérou nám podstrkávanou médií či Evropskou unií.

Především výše zmíněné skutečnosti mě vedly k výběru tématu „Věk jako diskriminační důvod“ za téma mé diplomové práce.

Ve své práci se budu postupně zabývat obecnou teorií, tedy definicemi základních pojmů důležitých pro studium problematiky diskriminace, dále jednotlivými důvody, které vedou k diskriminaci, jak těmi „tradičními“, tak méně známými a prameny antidiskriminačního práva s důrazem na český antidiskriminační zákon³. Další kapitoly již věnuji konkrétně diskriminaci z důvodu věku, především uvedu reálné případy, kdy se můžeme setkat s touto diskriminací, co je jejím původem a s tím souvisí i malý exkurz do odvětví sociologie, nedílnou součástí je ukázka toho, že ochrana před věkovou diskriminací není pojímána absolutně a existují situace, ve kterých je nerovné zacházení na základě věku dovolené. Čtvrtá

³ 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, (dále jen „ADZ“).

kapitola se věkovou diskriminací zabývá z praktického hlediska, v tom smyslu, že pojednává o způsobech ochrany před takovým jednáním. Důležitou částí jsou možnosti ochrany, které český právní řád obětem diskriminace nabízí a samotné řízení před soudem v civilním soudnictví. V této části práce se pokusím o komparaci prostředků ochrany před věkovou diskriminací dle vnitrostátního práva a práva Evropské unie. Samotné téma diplomové práce používám v různých modifikacích, nejen tedy věk jako diskriminační důvod, ale také věková diskriminace, diskriminace z důvodu, na základě věku.

Cílem mé práce je seznámit čtenáře s celkovou problematikou věkové diskriminace s akcentem na některé situace, ve kterých se s diskriminací na základě věku setkáváme. Především chci zodpovědět základní otázku, a sice zda diskriminace na základě věku skutečně existuje a na konkrétních příkladech demonstrovat, jestli představuje reálnou a aktuální hrozbu pro anonymního jedince. Bude-li odpověď kladná, následuje otázka, zda je v České republice spolehlivý způsob ochrany před diskriminací a jaké jsou možnosti kompenzace, kterých se může oběť diskriminace domoci. Žádný systém není stoprocentně bezchybný, a proto bych v závěru práce ráda navrhla možné zlepšení nedostatků.

V neposlední řadě si kladu za neskromný cíl propagaci hodnot, které se mají chránit a které jsou diskriminací narušovány. Protože osvěta v této oblasti není stále dostatečná, budu ráda, když svou prací alespoň částečně přispěji k rozvoji diskusí na toto téma.

Jak jsem již zmínila, věková diskriminace je oblastí dosud nevyčerpanou, o zákazu diskriminace obecně pojednává spousta domácích i zahraničních odborných publikací, ale pro poznání problematiky diskriminace na základě věku je nutné čerpat z praktických příkladů a především z judikatury. Velmi přínosná pro toto téma je vědecká práce Lucie Vidovičové, která se hojně zabývá otázkou stárnutí, postojem společnosti ke starším lidem a tzv. ageismem, její hledisko je sice především sociologické, nikoliv právní, přesto mi byla její práce při zkoumání věkové diskriminace nápomocná.

2. Obecný výklad o diskriminaci

2.1. Základní pojmy

Definice základních pojmů je součástí každé práce, která má tvořit konzistentní celek. V této podkapitole se proto budu věnovat pojmu diskriminace, vztahu diskriminace s rovností a základním druhům diskriminace, jako je diskriminace přímá, nepřímá, vícenásobná a pozitivní.

Samotné slovo diskriminace pochází z latinského *discriminare*, které znamená rozlišovat. Z toho plyne, že původně toto slovo nemělo negativní nádech, jaký je mu přisuzován dnes, a přesto, že máme i takzvanou pozitivní diskriminaci (viz níže), nezbaví se slovo diskriminace svého nepříjemného zvuku, neboť diskriminace znamená rozlišování především v negativním slova smyslu, rozlišování zatěžující určitou osobu nebo skupinu osob.⁴ Dle § 2 odst. 2 ADZ je diskriminací také obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.

Diskriminaci ale nelze zaměňovat nebo dávat do rovnice s rovností. Rovnost je základním principem společnosti, které se ovšem v ideální podobě docílit nedá. Není zkrátka možné, aby si všichni lidé byli ve všem rovní. Je důležité zdůraznit, že nerovnost nutně neznamená diskriminaci, ač tomu tak často bývá.

Mohlo by se zdát, že když už umíme vysvětlit pojem diskriminace, nebude problém jí v konkrétním jednání či opomenutí rozpoznat, to ale bohužel není jednoduché, neboť poznat, zda se o diskriminaci už jedná, nebo ještě nejedná, někdy může činit obtíže. Jistý návod bych převzala z judikatury Evropského soudu pro lidská práva (dále jen „ESLP“), která říká: „*Pro účely čl. 14⁵ je odlišnost v zacházení mezi osobami jsoucími v analogických nebo srovnatelných situacích diskriminační, pokud nemá žádné objektivní a rozumné ospravedlnění, tedy pokud nesleduje legitimní cíl, nebo pokud nejsou použité prostředky sledovanému cíli přiměřené. Diskriminace může nastat také tam, kde státy bez objektivního a rozumného ospravedlnění nezacházejí odlišně s osobami, jejichž situace jsou značně odlišné.*“⁶

⁴ BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. Vyd. 1, V Praze: C.H. Beck, 2007, Beckova edice ABC, s. 38.

⁵ Viz čl. 14 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod.

⁶ Například v rozsudku ESLP ze dne 29.4.2002, ve věci *Pretty proti Spojenému království*, stížnost č. 2346/02.

Přímou diskriminací rozumíme případ, kdy je ve srovnatelné situaci s jednou skupinou osob zacházeno jinak, méně výhodně, než se skupinou jinou, je zde tedy důležité najít komparátora, abychom mohli zhodnotit znevýhodňující dopad určitého jednání nebo opomenutí. O diskriminaci by se nejednalo, pokud by odlišné zacházení mělo ospravedlnění v oprávněném účelu a prostředky dosažení by byly přiměřené a nezbytné, jak ostatně vyplývá i z výše citovaného judikátu ESLP. Základní znaky tedy jsou vyčlenění v porovnání s jinou srovnatelnou osobou nebo skupinou osob, negativní vliv a neospravedlnění.⁷

Nepřímou diskriminaci už je těžší jak definovat, tak především rozpoznat. § 3 ADZ považuje za nepřímou diskriminaci případ, kdy je s někým zacházeno rozdílně (méně výhodně) oproti ostatním na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe. Jde tedy o situaci, kdy na první pohled neškodná formálně bezchybná a „rovná“ norma při své aplikaci znevýhodňuje skupinu osob se specifickými vlastnostmi. Záměrem dané normy není diskriminovat, ale během jejího účinku se ukáže, že na někoho takový negativní dopad má. Důležitou roli při rozpoznání nepřímé diskriminace hraje interpretace dané normy, neméně důležité je zapojení intuice a zkušenosti. Při interpretaci stojí proti sobě na miskách vah obecný zájem se zájmem jedince a často je až na soudu, aby vyřešil, co je prioritou.

Příklad nepřímé diskriminace bychom našli například v judikátu ESLP, který za nepřímou diskriminaci označil vzdělávací systém v České republice ve věci D. H. proti České republice⁸. Toto rozhodnutí je důležité především pro vymezení nepřímé diskriminace a jejího dokazování. Nepřímá diskriminace byla spatřována v zařazování romských dětí do zvláštních škol. Přesto, že romské děti navštěvovaly zvláštní školy se souhlasem svých zákonných zástupců a někdy dokonce na jejich přání, judikoval ESLP, že tento systém vzdělávání, kdy jsou v České republice zvláštní a obecné školy, romské děti znevýhodňuje z hlediska zhoršeného přístupu ke vzdělání na úrovni, které se dostává neromským dětem a také jim to zhoršuje budoucí uplatnění na trhu práce. Vidíme zde tedy zpočátku bezvadnou normu, která se snaží poskytnout všem dětem vzdělání s přihlédnutím k jejich schopnostem, kdy je výsledkem její aplikace znevýhodněné postavení jedné skupiny osob.

O nepřímou diskriminaci by se opět, stejně jako u přímé diskriminace, nejednalo, pokud je ustanovení, kritérium nebo praxe objektivně odůvodněno

⁷ BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. op. cit. sub 4, s. 43.

⁸ Rozsudek ESLP ze dne 13.11.2007, ve věci D.H. a ostatní proti ČR, stížnost č. 57325/00.

legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné. Diskriminační by tedy nebyla například právní norma omezující noční provoz barů, přestože je zřejmé, že by omezovala výrazněji muže než ženy, neboť většina návštěvníků v nočních hodinách je mužského pohlaví.⁹

Pro úplnost ještě zmíním tzv. vícenásobnou diskriminaci, což je, jak evokuje již název, diskriminace na základě více než jednoho diskriminačního důvodu, osoba nebo skupina osob je znevýhodňována zároveň například pro své pohlaví a barvu pleti.

Všechny doposud definované druhy diskriminace měly špatný dopad na danou osobu nebo skupinu osob, jednalo se tedy o diskriminaci negativní, teorie ale zná i diskriminaci pozitivní. Pozitivní diskriminace spočívá v rozdílném zacházení s osobou nebo skupinou osob, které nezhoršuje jejich postavení, ale naopak je v jejich prospěch. Pozitivní diskriminace se realizuje na základě tzv. pozitivních opatření, která mají odstranit rozdíly typicky na základě pohlaví, věku nebo zdravotního postižení, mají úmyslně zvýhodnit osoby s jistými vlastnostmi.¹⁰ Argumenty pro existenci pozitivních opatření jsou náprava předchozích křivd, redistribuce statků, větší reprezentace menšinových skupin, větší sociální soudržnost a snižování společenského napětí.¹¹

2.2. Důvody diskriminace

Důvodem vedoucím k diskriminaci jiného či jiných může být téměř cokoli, co ve výsledku vyvolá nevýhodné postavení jednoho oproti jinému. Od důvodu můžeme odlišit zdroj diskriminace, který je obsáhlejší a jednotlivé důvody pod sebe podřazuje. Zjištění zdroje diskriminace není jednoduchý úkol, protože to není něco tak očividného, pohledem viditelného. Abychom se dobrali zdrojů diskriminace, na které navazují konkrétní důvody, je nutný pohled do minulosti a zapojení kontextu společenských poměrů. Zdroj diskriminace pak nalezneme především v rasismu, sexismu, ageismu, a v předsudcích.¹²

⁹ BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. op. cit. sub 4, s. 52-54.

¹⁰ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 44, 53.

¹¹ BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. op. cit. sub 4, s. 28.

¹² FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. Překlad Tereza Kodíčková. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007, s. 27.

Rasismus, jako nejvýraznější společenský problém s sebou přináší diskriminaci na základě rasy, která je mementem několika předchozích století, přičemž její aktuálnější sestrou je diskriminace etnických menšin. Sexismus se odráží v diskriminaci na základě pohlaví, častěji žen, kdy ještě v minulém století nebylo postavení žen rovnocenné s tím mužským. To samozřejmě nepopírá fakt, že diskriminováni jsou často i muži. Ageismus už dle svého názvu znevýhodňuje starší osoby a vede k diskriminaci na základě věku. Předsudky jsou zdrojem téměř každé diskriminace, příkladmo diskriminace na základě rasy, věku nebo sexuální orientace.

Při určování diskriminačních důvodů lze užít tří modelů. První model se v evropské praxi nepoužívá, jde totiž o situaci, kdy je nastolena otevřená záruka rovnosti při konstatování, že všichni lidé jsou si před zákonem rovni. Konkrétní skupiny tedy v právních předpisech zakotveny nejsou a je ponecháno na uvážení soudu, aby určil, zda je v konkrétním případě rozlišování zakázáno.¹³ Další dva případy už se užívají zcela běžně jak v českých právních předpisech, tak v právu EU. Právní předpis buď uvádí taxativní výčet diskriminačních důvodů, pak se jedná o tzv. uzavřený model, a opakem je logicky otevřený model v případě demonstrativního výčtu diskriminačních důvodů.¹⁴ V mezinárodních smlouvách, kterými je Česká republika vázána se používá otevřený model, což nabízí jedinci možnost ochrany před jakýmkoli jednáním, které by ho mohlo znevýhodňovat, to je vzhledem k účelu těchto smluv nezbytné, jde především o zajištění základních lidských práv a taxativní výčet důvodů diskriminace by pak nepřipouštěl „neobvyklé“ důvody, které mohou v různých životních situacích vznikat a normotvůrce na ně nemusel pamatovat.

V českém právním řádu bychom výčet diskriminačních důvodů hledali především v LZPS a v ADZ. ADZ je relativně nový zákon odrážející požadavky EU na rovné zacházení, diskriminační důvody v něm obsažené tak reflektují aktuální situaci ve společnosti, tedy vymezuje nejdůležitější oblasti, které si žádají ochranu ve formě zákona i vzhledem k vývoji antidiskriminačního práva. Ustanovení § 2 ADZ tedy uvádí rasu, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru a světový názor jako důvod méně příznivého zacházení oproti jiným ve srovnatelné situaci, kdy takové jednání nebo opomenutí

¹³ FREDMAN, Sandra. op. cit. sub 12, s. 66.

¹⁴ DOLEJŠOVÁ KABELOVÁ, Kristýna. *Zákaz diskriminace jako právní problém v judikatuře Evropského soudu pro lidská práva*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2012, s. 96. Totéž uvádí Sandra Fredman a namísto „uzavřeného modelu“ používá tzv. „pevnou kategorii“.

nazývá diskriminací. Dále rozvádí diskriminaci z důvodu pohlaví, za kterou se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace. Výčet těchto důvodů v ADZ je taxativní, což znamená, že domáhat se ochrany s odkazem na ADZ je možné jen za současné přítomnosti některého z vyjmenovaných důvodů diskriminace a jedná se o typický příklad modelu uzavřeného.

Zmíněné důvody diskriminace bychom mohli zařadit mezi ty „klasické“, nalezneme je s drobnými nuancemi i v jiných normách týkajících se antidiskriminačního práva. Odborná literatura takové důvody označuje v návaznosti na judikaturu ESLP za „a priori podezřelá kritéria“¹⁵. ESLP pro odůvodnění diskriminace na základě takových důvodů požaduje „obzvláště závažné argumenty“¹⁶ nebo zde „*musí existovat velmi závažné důvody*“¹⁷. Fakticky se jedná o zvýšenou ochranu osob s vlastnostmi, které jsou historicky znevýhodňované, a diskriminační chování vůči nim je z morálního pohledu zvláště odsouzeníhodné.

A je to opět judikatura ESLP, která nám přináší důkaz, že seznam diskriminačních důvodů nemůže být nikdy úplný a nedá se předpokládat, v jakých dalších životních situacích je možné diskriminační chování zaznamenat. V judikátech se objevují jakési nové druhy diskriminace, v kontextu rozhodnutí ESLP jde o diskriminační důvody mimo výčet článku 14 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod. Jedná se například o diskriminaci z důvodu nemanželského původu dítěte¹⁸, z důvodu profesního postavení¹⁹ nebo vojenské hodnosti²⁰. Jako netradiční bych nazvala případy rozdílného zacházení z důvodu odsouzení za trestný čin²¹, odsouzení ve vazbě a mimo vazbu²², na základě trvalého pobytu²³ či z důvodu nesezdanosti.²⁴

¹⁵ Již dříve tak podobně určil také Nejvyšší soud USA – z BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. op. cit. sub 4, s. 40-41; jedná se tedy o pohlaví, rasu, barvu pleti nebo etnický původ, narození mimo manželství, státní občanství, náboženství, sexuální orientace, zdravotní postižení.

¹⁶ Rozsudek ESLP ze dne 24.7.2003, ve věci Karner proti Rakousku, stížnost č. 40016/98.

¹⁷ Rozsudek ESLP ze dne 12.4.2006, ve věci Stec a další proti Spojenému království, stížnost č. 65731/01 a 65900/01.

¹⁸ Rozsudek ESLP ze dne 28.10.1987, ve věci Inze proti Rakousku, stížnost č. 8695/79.

¹⁹ Rozsudek ESLP ze dne 26.11.2002, ve věci Bucheň proti České republice, stížnost č. 36541/97.

²⁰ Rozsudek ESLP ze dne 8.6.1976, ve věci Engel a další proti Nizozemí, stížnost č. 5100/71.

²¹ Rozsudek ESLP ze dne 8.7.1999, ve věci Gerger proti Turecku, stížnost č. 24919/94.

²² Rozsudek ESLP ze dne 2.3.1987, ve věci Monnell a Morris proti Spojenému království, stížnost č. 9562/81, 9818/82.

²³ Rozsudek ESLP ze dne 4.3.2003, ve věci Jantner proti Slovensku, stížnost č. 39050/97.

²⁴ Rozsudek ESLP ze dne 22.5.2008, ve věci Petrov proti Bulharsku, stížnost č. 15197/02.

2.3. Prameny antidiskriminačního práva

Diskriminace výrazným způsobem zasahuje do hodnot společnosti a demokratického státu, to si zákonodárce uvědomuje a vyplývá z toho také široká škála pramenů antidiskriminačního práva. Diskriminaci se věnují právní předpisy jak na mezinárodní tak vnitrostátní úrovni. I v tomto případě má hlavní slovo hierarchie právních norem, kdy předpis nižší právní síly neodporuje předpisu vyšší právní síly a v případě, že by vnitrostátní předpisy neupravovaly problematiku diskriminace, může se jedinec domáhat ochrany před diskriminačním chováním na základě mezinárodních norem antidiskriminačního práva. Tuto kapitolu pak pro přehlednost pramenů rozdělím na podkapitoly věnující se mezinárodnímu antidiskriminačnímu právu, dále pramenům z dílny EU a pramenům antidiskriminačního práva na vnitrostátní úrovni.

2.3.1. Prameny antidiskriminačního práva na mezinárodní úrovni

Stěžejním dokumentem, z něhož vychází základ pro jiné předpisy nejen mezinárodního práva je bezesporu Charta OSN (dále jen „**Charta**“). Již ve své preambuli vysvětluje účel vzniku takového dokumentu a to především jako reakci na porušování lidských práv během dvou světových válek. Za cíl si klade, aby se už nic podobného neopakovalo, a současně zakotvuje rovnost práv mužů i žen a národů velikých i malých. Text Charty stanoví povinnost zachovávání lidských práv a základních svobod bez rozdílu plemene, pohlaví, jazyka nebo náboženství. Blíže se již problematice diskriminace nevěnuje.

Oproti tomu Všeobecná deklarace lidských práv (dále jen „**Deklarace**“) je již čistě lidskoprávním dokumentem, který na rozdíl od Charty věnuje značný prostor zásadě zákazu diskriminace. V článku 1 nalezneme výčet důvodů, na jejichž základě by mohlo být porušeno právo zaručené Deklarací a oproti Chartě pozorujeme jejich rozšíření. Článek 1 odst. 1 Deklarace stanoví: *„Každý má všechna práva a všechny svobody, stanovené touto deklarací, bez jakéhokoli rozlišování, zejména podle rasy, barvy, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, majetku, rodu nebo jiného postavení.“* V druhém odstavci je dále rozveden jako diskriminační důvod politické, právní nebo mezinárodní postavení země nebo území, k nimž určitá osoba přísluší. Velmi důležitý je článek 7

Deklarace, který zakotvuje ochranu před diskriminací. „*Od doby Všeobecné deklarace lidských práv se nediskriminační ustanovení stala nedílnou součástí mezinárodních smluv a deklarací na ochranu lidských práv, ať jde o práva občanská, politická, hospodářská, sociální nebo kulturní. Pravidelný výskyt nediskriminačních ustanovení v mezinárodních smlouvách odpovídá významu principu rovnosti a nediskriminace v mezinárodněprávní ochraně lidských práv.*“²⁵

V roce 1950 byla Radou Evropy přijata Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (dále jen „**Úmluva**“). Tento dokument opět posunul lidská práva a tedy i zákaz diskriminace do popředí zájmu a potřebu ochrany ještě umocnil. Výjimečnost Úmluvy spočívá především ve zřízení speciálního soudu, kde se mohou jedinci nebo skupiny jedinců domáhat ochrany před porušením práv garantovaných Úmluvou, je jím ESLP. Deklarace sice působila svou politickou silou, Úmluva však přinesla reálný nástroj ochrany lidských práv. Zákaz diskriminace nalezneme v článku 14 Úmluvy, který zní: „*Užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou musí být zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoli důvodu, jako je pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnostní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení.*“ Z dikce ustanovení vyplývá, že jedinec se může bez jakékoliv diskriminace domáhat pouze ochrany práv přiznaných Úmluvou. Ale jelikož cílem Rady Evropy je ochrana lidských práv bez jakýchkoli limitů, byl přijat Protokol č. 12, který je platný od 1.4.2005 a stanoví všeobecný zákaz diskriminace, když říká, že: „*Užívání každého práva přiznaného zákonem musí být zajištěno bez jakékoli diskriminace...*“ Tímto ustanovením se výrazně rozšiřují důvody podání stížnosti k ESLP, kdy jedinec nemusí být diskriminován jen v podobě upření práv zaručených Úmluvou, ale také zákonem. Česká republika zatím tento protokol neratifikovala.

Dalšími z významných dokumentů jsou Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, které také stanoví zákaz diskriminace a co se týče důvodů diskriminace, kopírují Deklaraci. Mezinárodní pakt o občanských a politických právech navíc ponechává prostor pro ochranu i v jiných případech což značí slovo „*např.*“ před výčtem diskriminačních důvodů.

²⁵ BOUČKOVÁ, Pavla. *Antidiskriminační zákon: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 22.

Všechny výše zmíněné mezinárodní smlouvy jsou nejdůležitějšími dokumenty mezinárodního práva, ve kterých bychom hledali úpravu zákazu diskriminace a ochrany před ní. Mezinárodní organizace vydávají dále celou řadu úmluv, které se podrobně věnují jednotlivým a priori podezřelým kritériím. Jsou jimi např. Úmluva o politických právech žen, Úmluva o diskriminaci ve vzdělávání, Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace, Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen nebo Úmluva o lidských právech a biomedicině.

2.3.2. Právo Evropské unie

Česká republika je od vstupu do EU 1.5.2004 vázána primárním i sekundárním právem EU a již v době před vstupem probíhal proces harmonizace českého právního řádu toho času ještě s tzv. komunitárním právem.

V primárním právu EU bychom princip zákazu diskriminace našli především v Listině základních práv Evropské unie, dále ve Smlouvě o Evropské unii a Smlouvě o fungování Evropské unie. V sekundárním právu se regulaci v oblasti zákazu diskriminace věnují hlavně směrnice a rozhodnutí Soudního dvora EU.

Listina základních práv Evropské unie se zákazu diskriminace věnuje v článku 21 odst. 1, který říká: *„Zakazuje se jakákoli diskriminace založená zejména na pohlaví, rase, barvě pleti, etnickém nebo sociálním původu, genetických rysech, jazyku, náboženském vyznání nebo přesvědčení, politických názorech či jakýchkoli jiných názorech, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, narození, zdravotním postižení, věku nebo sexuální orientaci.“* Z výčtu diskriminačních důvodů poznáme jejich rozšíření oproti předpisům mezinárodního práva jmenovaných výše, což je zapříčiněno především dobou přijetí Listiny základních práv Evropské unie, odráží tedy aktuální potřeby společnosti, přičemž ponechává prostor pro další diskriminační důvody, když zakazuje diskriminaci založenou „zejména“ na vyjmenovaných kritériích. Zvláštní pozornost je věnována rovnosti mužů a žen s důrazem na oblast zaměstnání, na práci a odměnu za práci.²⁶

Smlouva o Evropské unii upravuje základní zásady a procesy činnosti EU. Již v úvodu²⁷ zmiňuje nepřipustnost diskriminace jako hodnotu společnou pro všechny

²⁶ Viz čl. 23 Listiny základních práv Evropské unie.

²⁷ Viz čl. 2 Smlouvy o Evropské unii.

členské státy. Za jeden z cílů si dále EU stanoví boj proti sociálnímu vyloučení a diskriminaci.²⁸

Podrobnější úpravu zákazu diskriminace najdeme ve Smlouvě o fungování Evropské unie (dále jen „SFEU“), která se mu věnuje na několika místech. Z článku 10 SFEU lze vycítit velký důraz, který je kladen na zákaz jakékoliv diskriminace, říká, že: „*Při vymezování a provádění svých politik a činností se Unie zaměřuje na boj proti jakékoliv diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.*“ Článek 18 SFEU zakazuje jakoukoli diskriminaci na základě státní příslušnosti v rámci použití smluv²⁹. Významnou pravomoc přiznává SFEU Radě, která může po obdržení souhlasu Evropského parlamentu jednomyslně zvláštním legislativním postupem přijmout vhodná opatření k boji proti diskriminaci na základě jednoho z vyjmenovaných diskriminačních důvodů.³⁰ V textu SFEU ještě několikrát natrefíme na úpravu zákazu diskriminace v různých kontextech, např. u požadavku odstranění jakékoliv diskriminace mezi pracovníky členských států na základě státní příslušnosti³¹, zákazu rozdílných cen a dopravních podmínek při dopravě zboží uvnitř EU.³² Článek 157 SFEU podrobně pojednává o rovnosti odměňování mužů a žen bez diskriminace, pokud vykonávají stejnou práci na stejném místě. Diskriminace nesmí narušit ani volný pohyb zboží a je tedy zakázána změna nebo zavedení celních sazeb na zboží, které by byly příčinou přímé nebo nepřímé diskriminace mezi dovozy z různých členských států.³³

Součástí primárního práva je také Protokol č. 8 k čl. 6 odst. 2 Smlouvy o Evropské unii o přistoupení unie k Evropské úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod (dále jen „**Protokol**“). Samotný akt přistoupení EU k Úmluvě žádné zásadní změny v chápání lidských práv a tedy současně zákazu diskriminace jako jejich součásti nepřinesl. Jedná se spíš o gesto ze strany EU, ale, jak sama uvádí v textu Protokolu, přistoupení nemění postavení členských států ve vztahu k Úmluvě. V budoucnu však může vzniknout problém v příslušnosti ESLP a Soudního dvora EU. V situaci, kdy má občan EU možnost se ochrany svých základních práv domáhat

²⁸ Viz čl. 3 odst. 3 Smlouvy o Evropské unii.

²⁹ Smlouvami jsou zde myšleny Smlouva o Evropské unii a SFEU.

³⁰ Viz čl. 19 SFEU.

³¹ Viz čl. 45 odst. 2 SFEU.

³² Viz čl. 95 odst. 1 SFEU.

³³ Viz čl. 200 odst. 5 SFEU.

jak na základě Listiny základních práv EU, tak na základě Úmluvy není příslušnost toho jakého soudu, věc projednávat, zcela jasná. Vodítkem nám může být pouze judikatura, která se v tomto směru jistě vytvoří.

Největší stopu po sobě v českém antidiskriminačním právu zanechávají předpisy sekundárního práva EU, především směrnice. Nejvíce pozornosti bylo ze začátku věnováno oblasti diskriminace z důvodu pohlaví, což reflektovala i řada směrnic, která byla vydaná v souvislosti s touto problematikou. Pro přehlednost a lepší orientaci byly starší směrnice³⁴ přepracované do jedné společné souhrnné směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Do této přepracované směrnice byla zahrnuta nově i související judikatura Soudního dvora Evropské unie (dále jen „SDEU“) tak, aby výsledek co možná nejvíce odrážel aktuální stav práva EU.³⁵ Mimo oblast zaměstnávání se věnují směrnice upravující rovné postavení mužů a žen také rovnému zacházení v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování³⁶, rovnému zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné³⁷ a rovnému zacházení v oblasti sociálního zabezpečení.³⁸

Zákaz diskriminace z důvodu rasy a etnického původu upravuje směrnice Rady 2000/43/ES³⁹. Obsah této směrnice překračuje rámec zaměstnávání, její rozsah je široký a zahrnuje v sobě také oblast sociální a zdravotní, oblast vzdělávání, oblast přístupu ke zboží a službám včetně jejich poskytování a rovný přístup k bydlení.

³⁴ Směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10.2.1975, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy; 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 (novela 2002/73/ES); směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15.12.1997, o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví; směrnice Rady 86/378/EHS ze dne 24.7.1986, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků (novela 96/97/ES).

³⁵ BOUČKOVÁ, Pavla. op. cit. sub 25, s. 33.

³⁶ Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13.12.2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.

³⁷ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2010/41/EU ze dne 7.7.2010, o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné a o zrušení směrnice Rady 86/613/EHS.

³⁸ Směrnice Rady 79/7/EHS ze dne 19.12.1978, o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení.

³⁹ 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.

Ostatní diskriminační důvody vyjmenované ve výše zmíněném článku 19 SFEU, tedy náboženské vyznání nebo víra, zdravotní postižení, věk a sexuální orientace, upravuje směrnice 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**“).

2.3.3. Prameny vnitrostátního antidiskriminačního práva

Závaznost norem mezinárodního práva a zvláště práva EU se odráží na vnitrostátní úpravě antidiskriminačního práva. V případě výčtu vnitrostátních právních předpisů postupují dle hierarchie právních norem a musím tedy začít LZPS, která je základní zárukou dodržování lidských práv, pomineme-li předpisy mezinárodního práva.

Výslovnou úpravu zákazu diskriminace nalezneme v článku 3 odst. 1 LZPS, který obsahuje příkladný výčet diskriminačních důvodů, kterými podle LZPS jsou pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, víra a náboženství, politické či jiné smýšlení, národní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní nebo etnické menšině, majetek, rod nebo jiné postavení. Důraz na rovné zacházení vyčteme ale i z jiných článků LZPS. Např. hned v článku 1 je zmíněná rovnost pro všechny v důstojnosti a právech, nebo dále v článku 37 odst. 3 LZPS zakotvuje rovnost účastníků v soudním řízení.

V českém právním řádu najdeme řadu zákonů upravující problematiku diskriminace. Tím nejdůležitějším je beze sporu ADZ⁴⁰, ale je také spousta zvláštních zákonů, které zakazují diskriminaci ve vztahu ke speciální úpravě v nich obsažené.

Často zmiňován bývá v souvislosti s diskriminací zákoník práce⁴¹, který je vzhledem k datu počátku své účinnosti moderním zákonem a otázce zákazu diskriminace a rovnému zacházení se věnuje dle mého názoru dostatečně. V § 16 odst. 1 zákoník práce říká: *„Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.“* V odst. 2 pak zakazuje jakoukoli diskriminaci v pracovněprávních vztazích, touto

⁴⁰ Podrobně o ADZ pojednává další kapitola.

⁴¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

formulací se chytře zákonodárce vyhnul výčtu konkrétních diskriminačních důvodů a k dobru poškozených rozšířil jejich okruh. Následně zákoník práce odkazuje, především v případě ochrany před diskriminací a definic pojmů, na ADZ.

Po zákoníku práce naváží zákonem o zaměstnanosti⁴², ten v § 2 stanoví, že státní politika zaměstnanosti zahrnuje mimo jiné „opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob“. V § 4 se stanoví České republice, zaměstnavatelům a fyzickým, právnickým osobám a dalším subjektům, které vykonávají činnost podle zákona o zaměstnanosti, povinnost zajištění rovného zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími své právo na zaměstnání. Také zakazuje jakoukoliv diskriminaci při uplatňování práva na zaměstnání.

Zákon upravující služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů⁴³ věnuje zákazu diskriminace velkou pozornost především v souvislosti s přijetím občana do služebního poměru a péči o příslušníky služebního poměru. Na § 16 odst. 4 zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů demonstrují široký výčet diskriminačních důvodů: „Přijetí občana do služebního poměru nelze odeprít z důvodu věku, rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, jakož i z důvodu členství v odborových organizacích a jiných sdruženích s výjimkou případů, které stanovuje tento zákon nebo zvláštní právní předpis. Tyto výjimky se nepovažují za diskriminaci. Zakazuje se i takové jednání bezpečnostního sboru, které diskriminuje občana nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích. Za takové jednání se považuje i navádění k diskriminaci.“

Zákon o ochraně spotřebitele⁴⁴ zakazuje v § 6 diskriminační chování prodávajícího vůči spotřebiteli při prodeji výrobků nebo poskytování služeb a takové chování dále ve svém textu označuje za správní delikt.

⁴² Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁴³ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁴ Zákon č. 634/1992 Sb., o ochraně spotřebitele, ve znění pozdějších předpisů.

V souvislosti se zadáváním veřejných zakázek upravuje zákaz diskriminace zadavatelem zákon o veřejných zakázkách.⁴⁵

Diskriminaci, která přesahuje jistou míru⁴⁶, bychom hledali v trestním zákoníku, který uvádí jako skutkovou podstatu trestný čin apartheidu a diskriminace skupiny lidí. „*Kdo uplatňuje apartheid nebo rasovou, etnickou, národnostní, náboženskou nebo třídní segregaci nebo jinou podobnou diskriminaci skupiny lidí, bude potrestán odnětím svobody na pět až dvanáct let.*“⁴⁷

Mírnější postih za diskriminaci uvádí zákon o přestupcích⁴⁸, ve kterém je přestupkem proti občanskému soužití chování jedince, kterým působí jinému újmu pro jeho příslušnost k národnostní menšině nebo pro jeho etnický původ, pro jeho rasu, barvu pleti, pohlaví, sexuální orientaci, jazyk, víru nebo náboženství, pro jeho politické nebo jiné smýšlení, členství nebo činnost v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích nebo jiných sdruženích, pro jeho sociální původ, majetek, rod, zdravotní stav anebo pro jeho stav manželský nebo rodinný.

2.4. Český antidiskriminační zákon

Na slovo diskriminace bychom natrefili i v dalších českých právních předpisech, jak hmotněprávních, tak procesních, nejpodrobnější úpravu nám ale bezesporu nabízí ADZ. Tento zákon je ojedinělý tím, že upravuje jedno ze základních lidských práv, které náleželo každé osobě i před jeho účinností, takže by se dalo říct, že nepřináší nic nového. To také mnohé skeptiky vedlo k závěrům, že přijetí ADZ nám EU autoritativně nařizuje bez výraznějšího efektu v okamžiku, kdy nastane jeho účinnost. Význam ADZ ale spočívá především v ucelenosti základních pojmů, diskriminačních důvodů a způsobů ochrany na jednom místě. Je to právní předpis, který odráží úpravu obsaženou jak v mezinárodních smlouvách, kterými je Česká republika vázána, tak právo EU a LZPS. Přijetí ADZ také značí, že Česká republika přestala být hluchá vůči problémům, které se ve společnosti začaly objevovat čím dál častěji, a ochrana před diskriminací získala novou dimenzi.

⁴⁵ Viz ustanovení § 6 odst. 1 zákona č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁶ V případě, že jde o cílenou diskriminaci určité skupiny osob.

⁴⁷ Viz ustanovení § 402 odst. 1 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁸ Viz ustanovení § 49 odst. 1 písm. e) zákona č. 200/1990 Sb., o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů.

Přesto si musíme přiznat, že ADZ vznikl především z důvodu nutnosti implementace směrnic EU. O které směrnice se jedná, se dozvíme v poznámce pod čarou v samotném ADZ. Typově je můžeme rozdělit podle diskriminačních důvodů, kterých se týkají, jde tedy o směrnice nařizující rovné zacházení s muži a ženami, dále o zákaz diskriminace na základě rasy nebo etnického původu a zbylé důvody. Tyto směrnice jsem již výše jmenovala. Je otázkou, zda by český zákonodárce vytvořil takový zákon i bez vnějšího tlaku. Můžeme doufat, že ano, ale jsem si téměř jistá, že bychom se platnosti zákona dočkali o několik let později. Přijetí ADZ provázely jisté peripetie, jejichž výsledkem bylo opožděné⁴⁹ přijetí této právní úpravy a s tím související řízení Komise proti České republice u SDEU⁵⁰ pro porušení primárního práva, neboť členský stát je zavázán k transpozici směrnic, na kterou má určenou přiměřenou dobu.

ADZ je účinný od 1.9.2009 a diskriminaci se věnuje ve 12 paragrafech svého textu, ve zbytku upravuje změnu zákonů, kterých se nový zákon zakazující diskriminaci dotknul. Zákon blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují, členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují, sociálního zabezpečení, přístupu ke vzdělání a jeho poskytování, přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování aj.⁵¹

Vymezuje základní pojmy vztahující se k diskriminaci, jako je přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování a další. Již výše jsem uvedla diskriminační důvody, které ADZ jmenuje a to taxativním výčtem. Opakuji tedy, že ADZ zakazuje méně příznivé zacházení v porovnání s jiným ve srovnatelné situaci na základě rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru. Tento výčet odráží implementované směrnice EU a navíc přidává jako

⁴⁹ Oproti požadovanému meznímu termínu implementace.

⁵⁰ Např. řízení před SDEU ve věci Komise proti České republice pro nedostatečné provedení směrnice Rady 2004/113/ES, C-15/09; řízení před SDEU ve věci Komise proti České republice kvůli neprovedení transpozice směrnice Rady 86/378/EHS a 96/97/ES, C-41/08.

⁵¹ Viz ustanovení § 1 odst. 1 ADZ.

možný důvod diskriminace národnost a světový názor. Důležité jsou § 6 a § 7 ADZ, které stanoví podmínky, za kterých je přípustné rozdílné zacházení, které by jinak mohlo být kvalifikováno jako diskriminační. Zvláštní pozornost je věnována rovnému zacházení mužů a žen v systémech sociálního zabezpečení pracovníků⁵², což poukazuje na potřebu úpravy v této oblasti v době před vydáním ADZ. Ke konci části věnující se pouze problematice diskriminace zákonodárce umístil hlavu II věnující se právním prostředkům ochrany před diskriminací.

2.4.1. Vztah antidiskriminačního zákona k jiným právním předpisům

Porovnáme-li práva zaručená ADZ a LZPS, najdeme rozdíl ve výčtu diskriminačních důvodů. ADZ uvádí navíc oproti LZPS jako diskriminační důvod sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení a světový názor. Důvody uvedené v ADZ jsou ale na rozdíl od výčtu diskriminačních důvodů v LZPS taxativně vymezené, zatímco LZPS vyjmenovává jen možné příčiny diskriminace, nikoli všechny vlastnosti jedince, které jako základní lidskoprávní předpis chrání. Základní práva garantovaná LZPS se však aplikují zásadně ve vztazích vertikálních, tedy ve vztazích, kde proti sobě stojí jednotlivec a stát. Z tohoto výkladu je znát nezbytná potřeba úpravy horizontálních vztahů, vztahů mezi soukromoprávními subjekty. Příkladem horizontálního vztahu, je odmítnutí pronajímatele uzavřít nájemní smlouvu na byt s osobou kvůli barvě její pleti. Tato osoba nemůže žalovat pronajímatele na základě LZPS, protože ta sama o sobě nemůže poskytnout v horizontálních vztazích aktivní žalobní legitimaci, je nutné ji hledat v jiných zákonech. Takové případy se před přijetím ADZ řešily s použitím § 13 občanského zákoníku⁵³ a žaloba byla podána z důvodu porušení práva na ochranu osobnosti⁵⁴.

OZ se svou úpravou ochrany osobnosti⁵⁵ představuje obecnou úpravu a ADZ je tedy vůči OZ ve vztahu speciality. Jedná-li se o neoprávněný zásah do práv jedince ve formě diskriminace, použije se prostředek ochrany dle § 10 ADZ a nikoliv dle § 13 OZ, irrelevantní už zůstává, že tyto dvě úpravy jsou v podstatě totožné.⁵⁶ OZ bychom aplikovali v případech, na které ADZ svou úpravou nedosáhne, především

⁵² Viz ustanovení § 8, § 9 ADZ.

⁵³ Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „OZ“).

⁵⁴ BOUČKOVÁ, Pavla. op. cit. sub 25, s. 30.

⁵⁵ Viz ustanovení § 11 a násl. OZ.

⁵⁶ ČERMÁK, Michal, KVASNICOVÁ, Jana. Několik poznámek k českému antidiskriminačnímu právu. *Bulletin advokacie*. 3/2010, s. 20.

kvůli taxativnímu výčtu diskriminačních důvodů v § 2 odst. 3 ADZ. K celé řadě dalších českých zákonů, které upravují otázku zákazu diskriminace vzhledem k okruhu právních vztahů v nich obsažených, je ADZ *lex generalis*. Nastává tedy opačná situace, než v případě poměru k OZ. Zákonná úprava ADZ se užije v případě, že zvláštní zákon neobsahuje žádnou úpravu nad rámec ADZ.

Zákoník práce ve svém textu výslovně odkazuje na ADZ v souvislosti s vymezením základních pojmů souvisejících se zákazem diskriminace a právními prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích. Nevzniká tu tedy situace duplicitní úpravy ve vymezení nároků a prostředků ochrany poškozeného diskriminačním jednáním. Již výše v textu této práce se lze dočíst, že zákoník práce ponechává volný prostor v souvislosti s důvody diskriminace, když zakazuje jakoukoliv diskriminaci a neodkazuje v tomto ohledu na ADZ a jeho taxativní výčet diskriminačních důvodů.

Na tomto místě je důležité zmínit, že ADZ je svou povahou předpisem soukromoprávním a i povaha prostředků ochrany tomu odpovídá. Zákaz diskriminace upravují i zákony povahou veřejnoprávní, které zde už zazněly a které nabízí veřejnoprávní prostředky ochrany, což je odlišnost daného zvláštního zákona od ADZ.⁵⁷

Jedním z veřejnoprávních předpisů je zákon o zaměstnanosti. Ten, kdo poruší zákaz diskriminace dle tohoto zákona, se dopustí přestupku, spáchá-li ho fyzické osoby a správního deliktu, diskriminuje-li právnická osoba.⁵⁸ Dřívější znění zákona o zaměstnanosti obsahovalo i úpravu soukromoprávních prostředků ochrany proti diskriminaci, tím ale vznikala duplicita s úpravou obsaženou v § 10 ADZ, která byla předmětem kritiky a důvodem změny této úpravy.⁵⁹ Také zákon o zaměstnanosti se neomezuje na vymezení diskriminačních důvodů, když zakazuje jakoukoliv diskriminaci.

V kapitole 2.3.3. cituji zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Úprava tohoto zákona je také speciální vůči ADZ a specialitu nalezneme především ve výčtu diskriminačních důvodů, který navíc zmiňuje politické smýšlení,

⁵⁷ BOUČKOVÁ, Pavla. op. cit. sub 25, s. 120.

⁵⁸ Viz ustanovení § 139, § 140 zákona o zaměstnanosti.

⁵⁹ Ustanovení § 4 zákona o zaměstnanosti obsahovalo úpravu základních pojmů a soukromoprávních prostředků ochrany před diskriminací, tato úprava byla vzhledem k totožné úpravě v ADZ nadbytečná, a proto byla zrušena zákonem č. 367/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Novela je účinná od 1.1.2012.

sociální původ, majetek, rod, manželský a rodinný stav a povinnosti k rodině a členství v odborových organizacích a jiných sdruženích. Zákon obsahuje stejná ustanovení, která jsou v ADZ, což bylo kritizováno a následně derogováno v zákoně o zaměstnanosti. Můžeme tedy odhadovat, že ona duplicita slouží k ochraně diskriminace na základě diskriminačních důvodů jmenovaných nad rámec ADZ. Zároveň ale mohu konstatovat, že v případech shody diskriminačních důvodů uvedených v ADZ, a zákoně o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů je dvojitá právní úprava nadbytečná.

Jako další zákony speciální vůči ADZ již pouze uvedu např. zákon o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělání⁶⁰, zákon o vojácích z povolání⁶¹ či zákon o ochraně spotřebitele.

⁶⁰ Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělání, ve znění pozdějších předpisů.

⁶¹ Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

3. Diskriminace z důvodu věku

3.1. Úloha věku v české legislativě

V současné době se chápání věku člověka sune směrem k ideologii věku. Věk má důležitou funkci především ze sociologického pohledu, kdy ve společnosti vytváří věkově předdefinované skupiny, jako jsou děti, teenageři, osoby středního věku či senioři. Věk hraje roli v obchodních strategiích při hledání cílového zákazníka i ve vzdělávacím systému. Věk nás obklopuje v každodenním životě, usměrňuje nás a je prostředkem vnímání přítomnosti a času celkově, bez tohoto měřítko si už náš život nedokážeme představit.⁶² S ideologií věku přichází ruku v ruce ideologie mládí, v době, kdy je jisté, že naše populace stárne, se setkáváme s novým trendem, který nebylo potřeba dříve řešit. Nastávají situace, kdy úcta k získaným zkušenostem a moudrosti ustupuje tělesným vlastnostem a mladické hbitosti v různých životních situacích. Věk často odsune do pozadí např. dlouholetou praxi, oddanost, spolehlivost, osvědčenost. Populace stárne a osoby nedůchodového věku mají pocit přetížení společnosti seniory. Velký vliv médií mění lidský hodnotový systém a vytváří se tlak na zachování předností mládí, především mladistvého vzhledu a výkonu, přesto všechno, nejde generalizovat, že jen starší lidé jsou objektem nespravedlností spojených s kategorizací dle věku.

Problémem ideologie věku je provázanost se stereotypy a v tomto případě lidí jak mladých tak starých. Staří lidé jsou považováni za častěji nemocné, za nesamostatné, nespolečenské, neflexibilní a neaktivní, zatímco mladí čelí předsudkům o nezkušenosti, neobornosti, neuváženosti nebo nestálosti. Společnost je řízena věkovými normami, které určují na základě lidské zkušenosti, kdy má dítě začít chodit do školky či školy, kdy je vhodné uzavřít manželství nebo kdy se už zkrátka nehodí bydlet s rodiči, Vidovičová hovoří o tzv. „*jízdním řádu životního běhu*“.⁶³

A právě věk je důvodem diskriminace, na který se zaměřuje tato práce. Ten bychom mohli charakterizovat jednoduše jako „*číslnou řadu na přímce života*“⁶⁴ nebo o něco podrobněji ho rozdělit na věk chronologický a biologický. Tyto dva

⁶² VIDOVIČOVÁ, Lucie. *Stárnutí, věk a diskriminace - nové souvislosti*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita Brno, Mezinárodní politologický ústav, 2008, s. 13-14.

⁶³ VIDOVIČOVÁ, Lucie. op. cit. sub 62, s. 87.

⁶⁴ BOUČKOVÁ, Pavla. op. cit. sub 25, s. 76.

pojmy se dají v celku prozaicky charakterizovat, kdy věk chronologický, neboli kalendářní je čas, který uplynul od našeho narození, a věk biologický vypovídá o tom, jak žijeme a jak na sobě pracujeme. Věk biologický je tedy spravedlivější⁶⁵ a odpovídá pořekadlu, že „člověk je starý tak, jak se cítí“.

Právní normy užívající věku jako měřítka pro úpravu právních vztahů v praktickém životě používají věk chronologický, setkáme se s ním tedy častěji, přestože by se zdálo být v určitých situacích příhodnější využití biologického věku. Takové ustanovení by se ale velmi těžko formulovalo, protože biologický věk je individuální a těžko by šel charakterizovat obecně tak, aby sama taková formulace neodporovala zásadě rovnosti.

Také v českém právním řádu nalezneme tzv. formální věkové normy. České zákony užívají věkovou hranici pro stanovení práv a povinností jedince četně, někdy se určení věkové hranice zdá přirozené a snadno odůvodnitelné, někdy by se s takovým milníkem dalo polemizovat. Jak uvidíme dále, zákonná úprava užívá dvou způsobů určení věku, jeden spočívá v přesném určení dnu vzniku práv a povinností, další neváže daný okamžik na konkrétní číslo, ale věkový milník opíše jinak. Uvedme si příklady některých českých právních předpisů, které užívají věk jako vstupní bránu ke konkrétním právům a povinnostem, ať prvním, či druhým způsobem určení.

Jako první bych uvedla OZ, který rozlišuje způsobilost fyzické osoby mít práva a povinnosti, která vzniká narozením⁶⁶ a způsobilost fyzické osoby k právním úkonům, kterou vztahuje k okamžiku dosažení zletilosti, přičemž dále uvádí, že „*Zletilost se nabývá dovršením osmnáctého roku věku.*“⁶⁷ Stejně rozdělení užívá zákoník práce při stanovení způsobilosti zaměstnavatele, fyzické osoby, mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích a způsobilost vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti.⁶⁸ S určením způsobilosti dle OZ se kryje způsobilost být účastníkem řízení či procesní způsobilost v občanském soudním řízení.⁶⁹

⁶⁵ RATHOUSKÝ, Václav. Chronologický a biologický věk. In: *Blog.idnes.cz* [online]. [cit. 2013-03-01]. Dostupné z: <http://rathousky.blog.idnes.cz/c/132083/Chronologicky-a-biologicky-vek.html>.

⁶⁶ Záměrně pomímám právní subjektivitu nascitura, neboť to není vzhledem k tématu této práce relevantní.

⁶⁷ Viz ustanovení § 8 odst. 2 OZ.

⁶⁸ Viz ustanovení § 10 zákoníku práce.

⁶⁹ Viz ustanovení § 19, § 20 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „OSŘ“).

Trestní zákoník určuje hranici trestní odpovědnosti dovršením patnáctého roku: „*Kdo v době spáchání činu nedovrší patnáctý rok svého věku, není trestně odpovědný.*“⁷⁰ Stejnou dikci nalezneme v zákoně o přestupcích, při stanovení odpovědnosti za přestupek. Ke vzniku trestní odpovědnosti (odpovědnosti za přestupek) se zde mimo věku požaduje navíc přičetnost, případně rozumová a mravní vyspělost.

Zákon o rodině říká, že manželství nemůže uzavřít nezletilý, pouze povolí-li soud nezletilému staršímu šestnácti let výjimku z důležitých důvodů.⁷¹ Žádnou výjimku naproti tomu nepřipouští zákon o registrovaném partnerství, když stanoví nemožnost vstupu osob, které nedosáhly věku osmnácti let, do registrovaného partnerství.⁷²

Zákon o rodině nabízí také příklady zákonné úpravy, která vztahuje určitou skutečnost nikoliv ke konkrétnímu věku ale k jiné skutečnosti. Při stanovení doby vyživovací povinnosti rodičů k dětem říká, že „*Vyživovací povinnost rodičů k dětem trvá do té doby, pokud děti nejsou samy schopny se živit.*“⁷³ Jinak tento zákon přistupuje k věku při určení podmínek osvojení, když uvádí, že „*Mezi osvojitelem a osvojencem musí být přiměřený věkový rozdíl.*“⁷⁴ Zákon o rodině v tomto případě upustil od úpravy obsahující konkrétní určení věkového rozdílu jak minimálního, tak maximálního a vsadil na míru přiměřenosti. To sebou ale přináší individuální posuzování případu od případu s ohledem na účel osvojení, při kterém má vzniknout vztah mezi rodičem a dítětem a tedy i věkový rozdíl by tomuto vztahu měl odpovídat.⁷⁵

Dosažení určitého věku je nutné pro získání řidičského oprávnění dle zákona o silničním provozu, stanoví pro jednotlivé skupiny řidičského oprávnění věkovou hranici od patnácti do dvaceti čtyř let.⁷⁶ Tentýž zákon určuje v § 87 odst. 3 povinnost řidičům, podrobit se pravidelným lékařským prohlídkám před dovršením šedesáti, pětadesáti a osmašedesáti let. Jak uvádím dále v kapitole 3.2.2, věková hranice

⁷⁰ Viz ustanovení § 25 trestního zákoníku.

⁷¹ Viz ustanovení § 13 odst. 1 zákona č. 94/1963 Sb., o rodině, ve znění pozdějších předpisů.

⁷² Viz ustanovení § 4 odst. 4 písm. a) zákona č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

⁷³ Viz ustanovení § 85 odst. 1 zákona o rodině.

⁷⁴ Viz ustanovení § 65 odst. 1 zákona o rodině.

⁷⁵ HRUŠÁKOVÁ, Milana. *Zákon o rodině: Zákon o registrovaném partnerství : komentář*. 4. vyd. Praha: C.H. Beck, 2009, s. 319.

⁷⁶ Viz ustanovení § 83 zákona č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích a o změnách některých zákonů (zákon o silničním provozu), ve znění pozdějších předpisů.

šedesáti let byla předmětem stížnosti občana k veřejnému ochránci práv, který zkoumal, zda tato norma nemá diskriminační charakter.

Úprava zákona o soudech a soudcích předepisuje minimální a maximální věk pro výkon funkce soudce. Soudcem může být ustanoven pouze občan, který, mimo jiné, v den ustanovení dosáhl věku nejméně třiceti let. A opačný případ nastává při dovršení věku sedmdesáti let, což je důvodem zániku funkce soudce v daném kalendářním roce.⁷⁷

Svou úlohu věk zastává v neposlední řadě také v Ústavě.⁷⁸ Článek 18 odst. 3 přiznává aktivní volební právo každému občanovi České republiky, který dosáhl osmnácti let věku. Pasivní volební právo do Poslanecké sněmovny je omezeno dolní věkovou hranicí jednadvaceti let a do Senátu může být zvolen občan České republiky starší čtyřiceti let. Stejně podmínky volitelnosti jako pro senátora platí pro prezidenta republiky.⁷⁹ Z úpravy podmínek volebního práva jak pasivního, tak aktivního vyplývá, že v těchto případech neexistuje žádné omezení horní věková hranice, což je v případě aktivního volebního práva logické, ovšem pro pasivní volební právo by stanovení maximálního věku nebylo zcela od věci. Najít konkrétní věk, který již není vhodný pro výkon tak důležité funkce by ale bylo jistě složité, protože intelektuální možnosti jednotlivce jsou velmi individuální.

3.2. Příklady věkové diskriminace

Věk jako diskriminační důvod se od většiny jiných důvodů diskriminace liší v mnoha ohledech. Co se týče skupiny osob ohrožených věkovou diskriminací, lze těžko obecně vymezit věk, který by podmiňoval nerovné zacházení, vždy závisí na konkrétní situaci. Hranice mezi diskriminovanou a nediskriminovanou skupinou není přesně vymezena, a tak se setkáváme s věkovou diskriminací proto, že je někdo příliš starý, nebo naopak příliš mladý, což neznamená, že skupina mezi těmito dvěma milníky nemůže být diskriminována. V tom také spočívá specifčnost věkové diskriminace, v jedné situaci může být osoba diskriminovaná pro svůj věk a ve stejný okamžik může být tím, kdo diskriminuje nebo je tzv. komparátorem, který má díky svému věku výhodnější postavení než jiný, na kterém je páchána diskriminace.

⁷⁷ Viz ustanovení § 60 odst. 1, § 94 zákona č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů (zákon o soudech a soudcích), ve znění pozdějších předpisů.

⁷⁸ Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „Ústava“).

⁷⁹ Viz čl. 19 a 57 Ústavy.

Objektem věkové diskriminace se může stát každý. Věk je také jako jeden z mála diskriminačních důvodů proměnlivý, člověk si tento znak nenese po celý život jako například rasu, pohlaví nebo sexuální orientaci, ale prochází životními stádii a změnami své osobnosti a stejně tak se mění jeho postavení ve společnosti. Věk je jako diskriminační důvod relativní, nestálý, ale zato předvídatelný.

V souvislosti s věkovou diskriminací se můžeme setkat s pojmem ageismus, konkrétně tedy ve vztahu k věkové diskriminaci starších osob, neboť ageismus je zdrojem takové diskriminace. Ageismus lze vysvětlit jako vyřazování starších lidí z různých aktivit, z činností, které vyžadují zvýšenou odpovědnost, pozornost. Starší lidé jsou vyloučeni z vedoucích a nadřízených pozic pod dojmem, že nebudou schopni kvalifikovaně zastávat svou pozici.⁸⁰ Starším lidem jsou na základě nepodložených premis přisuzovány vlastnosti jako rigidita, neochota a snížená schopnost učení se novým věcem nebo podléhání stereotypům. Na druhou stranu zdroj diskriminace osob na základě nízkého věku nalezneme především v předsudcích jako je nedostatek zkušeností, nestálost, nevyzrállost a touha po založení rodiny. Dalším zdrojem diskriminace na základě věku může být strach z konkurence.

V kapitole 2.3. pojednávající o pramenech antidiskriminačního práva můžeme sledovat vývoj právní úpravy věkové diskriminace, porovnáme-li jednotlivé prameny. V mezinárodních smlouvách jako je Charta, Deklarace nebo Úmluva věk ve výčtu diskriminačních důvodů uveden není, což nezavírá cestu zákazu této diskriminace vzhledem k demonstrativnímu výčtu v těchto mezinárodních dokumentech obsaženém. Absence věku mezi vyjmenovanými diskriminačními důvody značí fakt, že v době tvorby mezinárodních smluv zde nebyla aktuální potřeba výslovné úpravy zákazu tohoto jednání.

ESLP pro potřeby svého rozhodování řadí věk pod tzv. „jiné postavení“, které je uvedeno na konci seznamu důvodů diskriminace v čl. 14 Úmluvy. Vypořádá se tak s aktuální potřebou stěžovatelů, když pod kategorií „jiné postavení“ podřazuje všechny ostatní nejmenované diskriminační důvody, vedle věku například zdravotní postižení, sexuální orientaci či narození mimo manželství.⁸¹

⁸⁰ SARGEANT, Malcolm. *Age discrimination in employment*. Burlington, VT: Ashgate, 2006, s. 1.

⁸¹ AGENTURA EVROPSKÉ UNIE PRO ZÁKLADNÍ PRÁVA (FRA). *Průručka evropského antidiskriminačního práva*. 2010, s. 117.

Již jsem se zmínila, že věková diskriminace je nováčkem mezi druhy diskriminace, což souvisí s neustále se měnícími poměry ve společnosti, trendem prodlužování produktivního věku a stárnutí populace. Tento fakt již reflektovala EU ve svém primárním i sekundárním právu a odrazilo se to také na českém antidiskriminačním právu. V oblasti českého právního řádu nenajdeme právní předpis týkající se výhradně věkové diskriminace, obecným předpisem je tedy v tomto ohledu ADZ.

V oblastech možného výskytu věkové diskriminace nám může být vodítkem úvodní ustanovení ADZ⁸², které vymezuje svou věcnou působnost výčtem právních vztahů, které by mohly být krizové v dodržení zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace. V následujících kapitolách se budu podrobněji zabývat věkovou diskriminací s vyzdvihnutím oblasti zaměstnávání. V kapitole s názvem „Věková diskriminace v ostatních oblastech“ čtenář nalezne další reálné životní situace, ve kterých se jedinec stal nebo může stát obětí nerovného zacházení z důvodu jeho věku.

3.2.1. Věková diskriminace v oblasti zaměstnávání

Nejvýraznější oblastí, co se věkové diskriminace týče, je dle většiny českých občanů oblast zaměstnávání. S diskriminací se setkávají jak před vznikem pracovního poměru, tak za jeho trvání a při skončení. V této oblasti se nám nabízí také rozsáhlá judikatura soudů především na evropské úrovni.

Zajištění rovnosti v zaměstnávání je jedním z prioritních požadavků EU na členské státy. Ty měly povinnost implementovat směrnici 2000/78. Článek 1 směrnice říká: *„Účelem této směrnice je stanovit 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.“* V duchu tohoto ustanovení pokračuje celý text směrnice, když definuje základní pojmy a určuje výjimky tedy, které situace nebudou považovány za porušení zásad stanovených směrnicí, také vyjadřuje požadavek, aby členské státy zajistily právní rámec dostatečné ochrany před diskriminací přístupné pro každou osobu, která se cítí poškozena nedodržáním zásady rovného zacházení. Tato směrnice se v českém právním řádu promítla především v podobě ADZ,

⁸² Viz ustanovení § 1 odst. 1 ADZ.

úpravou zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti. Přestože měla být směrnice implementována nejpozději do 2.12.2003 s možností odkladu na další 3 roky, byl ADZ účinný až od 1.9.2009.

Srovnáme-li českou a celkově i evropskou úpravu zákazu diskriminace v zaměstnávání a povolání na základě věku s právní úpravou platnou ve Spojených státech amerických, bude nám Evropa připadat nejen jako jiný světadíl, ale jiná planeta. Zákon o věkové diskriminaci v zaměstnání (dále jen „ADEA“)⁸³ pochází z konce šedesátých let minulého století, konkrétně z roku 1967, kdy byl přijat kongresem Spojených států amerických, to je téměř o půl století dříve, než text podobného ražení spatřil světlo světa v České republice, nemluvě o tom, že věkové diskriminaci v zaměstnání není v českém právním řádu věnován takový prostor jako v tom americkém. Tento velký odstup můžeme přičítat historickému vývoji. V době, kdy u nás byl u moci komunismus a každý, kdo chtěl, měl svou práci téměř jistou, se ve Spojených státech amerických rozvíjel pracovní trh v podobě, jak ho známe dnes. A jedním ze znaků tohoto systému je i konkurence uchazečů o pracovní pozice a snižující se míra zaměstnanosti.

Zvláštností americké právní úpravy, kterou si v evropských podmínkách nedokážu reálně představit, je stanovení přesné věkové hranice, odkdy osoba spadá pod ochranu ADEA. Věkovou hranicí je čtyřicet let. Osoby starší čtyřiceti let jsou ADEA chráněny proti diskriminačnímu chování při přijímání do zaměstnání, při určování pracovních podmínek, odměňování, vzdělávání zaměstnanců nebo propouštění. ADEA také velmi pokrokově zmiňuje zákaz obtěžování, které v sobě zahrnuje urážlivé poznámky o věku člověka nebo i drobné škádlení, které není tak závažné, ale zato časté. Tím, kdo porušuje zákaz diskriminace formou obtěžování, může být dle ADEA nejen osoba spojená s daným zaměstnáním jako je vedoucí pracovník nebo spolupracovník, může se jednat např. i o zákazníka. Zpočátku byl věkový limit adresátů pod ochranou ADEA omezen i horní hranicí věku, která nejdříve činila šedesát pět let, dále byla rozšířena na sedmdesát let, až byla postupně zrušena úplně. Další fází vývoje ADEA bylo zavedení zákazu nuceného odchodu do

⁸³ Age Discrimination in Employment Act.

starobního důchodu.⁸⁴ Pro srovnání s úpravou odchodu do starobního důchodu v ADEA uvedu přístup SDEU k této problematice.

SDEU rozhodoval o předběžné otázce španělského soudu ve věci F. Palacios de la Villa proti Cortefiel Servicios SA⁸⁵, neboť španělská vnitrostátní právní úprava dovozovala v letech 1980 až 2001 a poté opět od roku 2005 upravit kolektivní smlouvou ukončení pracovního poměru z důvodu povinného odchodu do starobního důchodu za splnění určitých podmínek. Podmínkami bylo dosažení stanoveného věku a zároveň minimální délky přispívání do státního systému sociálního zabezpečení. Tato úprava ukončení pracovního poměru byla odůvodněna podporou zaměstnanosti. Sociální partneři mohli tento institut použít v kolektivních smlouvách pouze s cílem zlepšování kvality zaměstnání, např. v případě podpory zvýšení stability zaměstnání, přeměny smluv na dobu určitou na smlouvy na dobu neurčitou nebo přijímání nových zaměstnanců. Při posuzování této předběžné otázky musel soud řešit, zda je možnost takového ukončení pracovního poměru objektivně a rozumně odůvodněna legitimním cílem souvisejícím s politikou zaměstnanosti a trhem práce a zda se prostředky zavedené k dosažení tohoto cíle obecného zájmu nezdaří být pro tento účel nepřiměřené. Dle praxe SDEU podpora přijímání nových zaměstnanců do práce, zařazení pracovníků do aktivního života a jejich další vzdělávání představuje legitimní cíl sociální politiky a politiky zaměstnanosti, kterým je možné odůvodnit rozdílné zacházení. Dále soud zdůrazňuje, že povinný odchod do starobního důchodu nezasahuje nadměrně do legitimních požadavků pracovníků, neboť mají na konci své profesní kariéry nárok na kompenzaci v podobě starobního důchodu, jehož výši soud nepovažuje za nepřiměřenou. Tím, že se tato úprava ukončení pracovního poměru nachází v kolektivní smlouvě, dává možnost pružné změny v případě, že bude třeba reagovat na aktuální situaci na trhu práce či na konkrétním pracovišti, a umocňuje tak odůvodnitelnost tohoto ustanovení tedy, že neslouží jako nástroj pro odstranění starších zaměstnanců, ale naopak jako podpora zaměstnanosti ve státě.

Ústavní soud České republiky byl mnohem lhostejnější k možné věkové diskriminaci při skončení služebního poměru příslušníka Policie České republiky

⁸⁴ Age discrimination in employment act - Education Law. In: *Education law* [online]. 2011 [cit. 2013-03-08]. Dostupné z: <http://lawhighereducation.com/155-age-discrimination-in-employment-act.html>.

⁸⁵ Rozsudek SDEU ve věci F. Palacios de la Villa proti Cortefiel Servicios SA ze dne 16.10.2007, C-411/05.

z důvodu povinného odchodu do starobního důchodu obsaženého v § 106 odst. 2, v rozhodné době účinného, zákona č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie České republiky.⁸⁶ Policista neuspěl s žalobou proti rozhodnutí o propuštění u obecného soudu a podal stížnost k Ústavnímu soudu s tím, že toto rozhodnutí o propuštění porušuje zákaz diskriminace obsažený v LZPS a mezinárodních smlouvách. Stěžovatel poukazoval na to, že byl v době propuštění zcela schopen plnohodnotného výkonu služby, a to i dle lékařského vyšetření. Ústavní soud návrh stěžovatele odmítnul jako návrh zjevně neopodstatněný a odkázal na svou předchozí rozhodovací činnost: „*Ústavní soud odmítl absolutní chápání principu rovnosti. Konstatoval: "rovnost občanů nelze chápat jako kategorii abstraktní, nýbrž jako rovnost relativní, jak ji mají na mysli všechny moderní ústavy" (Pl. ÚS 36/93). Obsah principu rovnosti tím posunul do oblasti ústavněprávní akceptovatelnosti hledisek odlišování subjektů a práv.*“⁸⁷ Z tohoto rozhodnutí Ústavního soudu cítím zjevnou neochotu rozebírat otázku diskriminace na základě věku do větší hloubky a v širším kontextu. Ústavní soud se vůbec nezabýval otázkou, jaké cíle taková právní úprava sleduje nebo zda je jejich prosazování uskutečňováno přiměřenými prostředky.

U obou zmíněných rozhodnutí pozorujeme odlišnost v přístupu k povinnému odchodu do starobního důchodu oproti úpravě obsažené v ADEA. V současné době není v České republice odchod do starobního důchodu povinností, ale právem jedince při dosažení dostatečného věku a získání doby pojištění dle § 29 zákona o důchodovém pojištění.⁸⁸ Přesto existuje právní úprava, která váže skončení výkonu určité práce na dosažení věku, nikoli na odchod do starobního důchodu. Příkladem nám je zmíněný zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů stanovující hranici pětadesáti let. Další podobnou úpravu obsahuje zákon o soudech a soudcích,⁸⁹ který jako jeden z možných důvodů zániku funkce soudce určuje dosažení sedmdesáti let věku. Není vyloučené, že se v budoucnu dočkáme napadení i těchto určených věkových hranic a soud bude nucen posuzovat jejich

⁸⁶ § 106 odst. 2 zákona o služebním poměru příslušníků Policie České republiky stanovil, že „*Policista může být též propuštěn, splňuje-li podmínky nároku na starobní důchod.*“ Toto ustanovení bylo zrušenou novelou č.155/2000 Sb., účinnou od 1.1.2001. Dnes již není zákon o služebním poměru příslušníků Policie České republiky platný a nahradil ho zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, který skončení služebního poměru upravuje v § 41 a pod písm. d) říká, že služební poměr příslušníka skončí „*dnem 31. prosince kalendářního roku, v němž příslušník dovršil věku 65 let.*“

⁸⁷ Usnesení Ústavního soudu ze dne 3.9.2003, pod sp. zn. II. ÚS 635/01.

⁸⁸ Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

⁸⁹ Viz ustanovení § 94 zákona o soudech a soudcích.

legitimitu. Vzhledem k neustálému prodlužování věku, ve kterém je člověk schopen plnohodnotně odvádět práci, se mohou zdát tato ustanovení zákona jako diskriminační z důvodu věku. Tak tomu bylo také ve věci Domnica Petersen proti Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe.⁹⁰

Soudní dvůr rozhodoval o předběžné otázce navazující na vnitrostátní řízení ve věci žaloby paní Petersen proti rozhodnutí komise rozhodující o udělení povolení pracovat jako smluvní zubní lékařka v okrese Westfalen-Lippe. Německá vnitrostátní úprava totiž stanovila pro zubaře, kteří uzavřeli smlouvu se zdravotními pojišťovnami, že mohou toto povolání vykonávat jen do dovršení šedesáti osmi let věku. Vzhledem k tomu, že v systému zákonného zdravotního pojištění je 90 % německého obyvatelstva, znamená to pro zubaře, kteří by chtěli v praxi po překročení věkové hranice pokračovat v soukromém sektoru, výrazné omezení poptávky po jeho službách. Předkládající soud určil jako cíle této vnitrostátní úpravy ochranu zdraví pacientů z důvodu předpokládaného poklesu výkonnosti zubních lékařů od určitého věku, zadruhé rozložení pracovních příležitostí mezi generacemi a zatřetí finanční rovnováhu německého zdravotního systému. Při posuzování legitimitosti těchto cílů zákonné úpravy dospěl Soudní dvůr k závěru, že vnitrostátní opatření je v rozporu s právem EU, když *„stanoví maximální věkovou hranici pro výkon povolání smluvního zubního lékaře, v projednávaném případě 68 let, pokud cílem tohoto opatření je pouze ochrana zdraví pacientů před poklesem výkonnosti těchto zubních lékařů po dovršení tohoto věku, pokud se stejné věkové omezení nepoužije na zubní lékaře, kteří stojí mimo smluvní režim.“*⁹¹ Cíl podpory zaměstnanosti a finanční stránky zdravotnického systému považuje Soudní dvůr za legitimní. Z jeho judikátu vyplývá, že je možné vnitrostátním opatřením, které omezuje výkon zaměstnání nebo povolání, znevýhodnit určitou skupinu osob na základě jejich věku, určení věkové hranice ale musí sledovat legitimní cíl, který je dostatečně odůvodněn. Soudní dvůr ponechal na vnitrostátním soudu, aby určil, který cíl je v tomto případě vnitrostátní úpravou skutečně sledován a aby již legitimitost posoudil dle nastaveného vzorce sám.

Rozborem těchto rozhodnutí soudů jsme se dostali rovnou k věkové diskriminaci při ukončení zaměstnání či povolání, vraťme se tedy na začátek a

⁹⁰ Rozsudek SDEU ve věci Domnica Petersen proti Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe ze dne 12.1.2010, C-341/08.

⁹¹ Bod 78 daného rozsudku.

podívejme se na situace, které mohou nést znaky zakázaného diskriminačního jednání a které vznikají před nástupem do zaměstnání.

3.2.1.1. Výskyt věkové diskriminace před vznikem pracovního poměru

Prvním kontaktem potenciálního zaměstnavatele s uchazečem o práci bývají pracovní inzeráty. Zaměstnavatelé se jimi snaží sdělit pokud možno nejpřesněji své požadavky, aby mohli vybírat z co nejužšího okruhu přihlášených zájemců o zaměstnání, kteří by naplňovali jejich představy. To se zdá být logické z hlediska úspory času a vzhledem k tomu, že ve výsledku dané místo získá zaměstnanec, který disponuje požadovanými vlastnostmi. Ne zcela korektní je ale vtělení přesných představ zaměstnavatele do textu inzerátu v souvislosti se zákazem jakékoliv diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání. Zaměstnavatelé si ani neuvědomují, že na první pohled neškodnou formulací se často dopouští nepřímé diskriminace.

Otázkou věkové diskriminace v pracovních inzerátech se zabývá i veřejný ochránce práv a v roce 2011 prováděl výzkum zaměřující se na tuto problematiku⁹². Při svém zkoumání veřejný ochránce práv užil data získaná v týdnu od 1. do 7. dubna 2011 s pomocí portálu zabývajícího se pracovní inzercí v České republice www.prace.cz. Předmětem zkoumání bylo 12 044 inzerátů nabízející různé pracovní pozice v různých krajích České republiky. Z analýzy nabídek práce bylo zjištěno, že 16,9% z těchto inzerátů obsahovalo jeden nebo více diskriminačních požadavků na uchazeče, přičemž většina spočívala v přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě věku, konkrétně 10,8%. Nejčastěji se vyskytovala nepřímá diskriminace z důvodu věku, která byla rozeznána v 7% inzerátů.⁹³

Z textu inzerátů obsahujících v sobě věkovou diskriminaci čteme v extrémních, ne ovšem výjimečných, případech přímo určení požadované věkové hranice nebo zmínku o mladém kolektivu na pracovišti, který hledá nového kolegu. Velmi často se uchazeč o zaměstnání setká s nepřímou diskriminací z důvodu věku, skrytou pod požadavkem určité délky praxe v oboru. Tento požadavek není

⁹² Výzkum veřejného ochránce práv – projevy diskriminace v pracovní inzerci, ze dne 15.6.2011, sp. zn. 110/2010/DIS/MČ. Dostupné z [25.3.2013]: http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Doporuceni/Doporuce ni-Inzerce.pdf.

⁹³ Výzkum veřejného ochránce práv – projevy diskriminace v pracovní inzerci. op. cit. sub 92, s. 21-22.

samozřejmě sám o sobě ničím alarmujícím, problém nastává v případě, když je délka požadované praxe nepřiměřená. Délka praxe musí být posuzována individuálně s ohledem na danou činnost. Při stanovení adekvátní délky praxe se musí přihlídnout k tomu, zda je objektivně a rozumně odůvodněna legitimním cílem a prostředky k dosažení takového cíle jsou přiměřené a nezbytné. Nepřiměřené bude požadování byť jakékoliv praxe v případě lehčích manuálních nebo nekvalifikovaných prací. Naproti tomu požadavek praxe na vedoucí pozici je zcela běžný, problematickou by se již zdála délka deseti a více let. Výjimkou jsou samozřejmě vysoce odborné posty, jako například funkce soudce Ústavního soudu.⁹⁴

Podobná situace jako s délkou praxe nastává u požadavku dosaženého vzdělání. Budoucí zaměstnavatelé velmi často v inzerátech určují konkrétní požadavek na vzdělání, kvalifikaci, přičemž starší lidé mají s mnohem menší pravděpodobností formální vzdělání. Starší pracovníci jsou vylučováni nepřímou diskriminací z důvodu věku kvůli nepřiměřenému zdůrazňování formální kvalifikace na úkor nabytých zkušeností.⁹⁵ Tato praxe se také často odráží při pracovních pohovorech, při kterých se hledí jen na papírové vzdělání obsažené v životopise uchazeče a velmi dobrý zvuk mají zahraniční stáže, kterých se účastní jen mizivé procento starších osob.

Ne každé zmínění věkové hranice v inzerátech však znamená zaručený zárodek věkové diskriminace. I zde platí, že je-li určení věku odůvodnitelné legitimním cílem a prostředky dosažení tohoto cíle jsou přiměřené, nebrání určení konkrétního věku existenci „rovného“ inzerátu. Typickým příkladem legitimního cíle je ochrana zdraví osob, když do práce s nočními směnami není přijata osoba mladší osmnácti let nebo když aerolinky neobsadí pozici pilota osobou, které je sedmdesát let.

3.2.1.2. Věková diskriminace za trvání pracovního poměru

Často diskutované je diskriminační chování během trvání zaměstnání, které je způsobeno odlišným a znevýhodňujícím jednáním na základě věku zaměstnance, ať už se jedná o pracovníky mladé či starší. V tomto ohledu se dají vymezit základní situace, v nichž se s věkovou diskriminací zaměstnanci setkají. Jde například o oblast

⁹⁴ Výzkum veřejného ochránce práv – projevy diskriminace v pracovní inzeraci. op. cit. sub 92, s. 11-12.

⁹⁵ FREDMAN, Sandra. op. cit. sub 12, s. 60-61.

odměňování, kdy mladším pracovníkům není přiznáno za stejnou práci stejné ohodnocení, nebo jsou zařazeni do jiné platové třídy, než na jakou mají nárok, vzhledem k získané praxi. Naproti tomu starší zaměstnanci mohou být bez legitimních důvodů znevýhodňováni v přístupu k dalšímu vzdělávání v oboru nebo kariéernímu růstu, protože jejich zaměstnavatel radši investuje peníze a důvěru do mladého pracovníka, u kterého je předpoklad, že by na daném pracovním místě měl pracovat delší dobu. Takové diskriminační případy nalezneme především v judikatuře SDEU nebo v na vnitrostátní úrovni v řešených případech veřejného ochránce práv.

Ve věci David Hütter proti Technische Universität Graz⁹⁶ se Soudní dvůr zabýval otázkou souladu vnitrostátní úpravy o započítávání získané doby odborné praxe se směrnicí 2000/78. Předběžná otázka k SDEU byla položena v návaznosti na vnitrostátní řízení, u kterého se pan Hütter domáhal vyrovnání platu, o který byl připraven na základě spolkového zákona o organizaci univerzit a studia na nich, který jeho zaměstnavateli (Technische Universität Graz) určoval zařazení zaměstnanců do platových stupňů dle jejich odpracované odborné praxe, přičemž praxe získaná před osmnáctým rokem věku do celkové doby započítána nebyla. V řízení vystupovala také osoba komparátora, kterou byla kolegyně pana Hüttera. Ta s ním absolvovala shodně odbornou praxi, ve stejné délce, ale proto, že byla o dvaadvacet měsíců starší (během výkonu praxe překročila hranici osmnácti let), byla automaticky zařazena do vyššího platového stupně. Tato právní úprava byla odůvodněna tím, že *„rakouský zákonodárce měl v úmyslu vyloučit započítávání odborné praxe absolvované před tím, než ve věku osmnácti let dojde k přiznání plné způsobilosti k právním úkonům, aby neznevýhodňoval osoby, které absolvovaly obecné střední vzdělání oproti osobám, které vycházejí z odborného vzdělávání. Vedle této pobídky k pokračování ve středoškolském studiu zmiňuje překládající soud rovněž zákonodárcovo přání nezvyšovat pro veřejný sektor cenu odborného učňovstva, a tím napomáhat začlenění mladých pracovníků, kteří již absolvovali tento druh vzdělání, na trhu práce.“*⁹⁷ Za legitimní cíl označil Soudní dvůr úmysl zákonodárce, aby zaměstnavatelé ohodnotili nabyté zkušenosti, které zaměstnanci umožňují vykonávat lépe jeho práci. V řešeném případě byly ovšem stejné

⁹⁶ Rozsudek SDEU ve věci David Hütter proti Technische Universität Graz ze dne 18.6.2009, C-88/08.

⁹⁷ Bod 40 daného rozsudku.

zkušenosti ohodnoceny rozdílně pouze na základě věkového kritéria, což danému cíli odporuje. Při hodnocení úmyslů zákonodárce neznevýhodňovat obecné středoškolské vzdělávání oproti vzdělávání odbornému a napomáhat začlenění mladých pracovníků, kteří absolvovali odborné vzdělávání, Soudní dvůr došel k závěru, že cíle právní úpravy jsou sice legitimní, avšak prostředky užití k dosažení těchto cílů jsou nepřiměřené a vnitrostátní zákon tak vytváří prostředí pro vznik diskriminace na základě věku.

Trochu jiným případem věkové diskriminace během trvání zaměstnání je stížnost pana J. v řízení pod sp. zn. 107/2011/DIS/AHŘ⁹⁸, kterou se zabýval veřejný ochránce práv při své činnosti. Pan J. byl zaměstnán v Ústavu X., který je organizační složkou státu. Během výkonu práce u zaměstnavatele pobíral pan J. současně s platem starobní důchod. Zaměstnanci byl v roce 2008 přiznán osobní příplatek k platu ve výši 4.500 Kč. V roce 2010 byl však změněn platový výměr a v rámci úspor byl všem zaměstnancům, kteří mají souběžný příjem vyplácen osobní příplatek v 50% výši příplatku původního. Většina zaměstnanců, kterých se toto opatření týkalo, byla ve stejné situaci jako stěžovatel, jejich souběžným příjmem byl tedy starobní důchod. Ředitel Ústavu X. danou záležitost zdůvodnil nutností přijetí úsporných opatření s ohledem na škrty ve státním rozpočtu. Veřejný ochránce práv ovšem zdůraznil, že výše osobního příplatku má být závislá na výsledcích, kterých zaměstnanec dosahuje při práci a nikoliv na tom, zda má souběžný příjem. Závěrem tedy veřejný ochránce práv namítá, že původně sledovaný cíl, který by za jistých okolností mohl být legitimním, nebyl prosazován přiměřenými a nezbytnými prostředky. Vzhledem k nepřímé diskriminaci na základě věku, které se Ústav X. vůči stěžovateli dopustil, odkazuje veřejný ochránce práv pana J. na soudní řízení dle § 10 ADZ.

3.2.1.3. Věková diskriminace při skončení pracovního poměru

Při skončení pracovního poměru musí zaměstnavatel také dodržovat zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace jako po celou dobu trvání pracovního poměru. Zaměstnanec je v pracovněprávních vztazích chráněn jako slabší strana a nemůže být tudíž otázkou svévole zaměstnavatele, kterého zaměstnanec a proč

⁹⁸ Zpráva o šetření veřejného ochránce práv ze dne 25.10.2011, sp. zn. 107/2011/DIS/AHŘ. Dostupné z [25.3.2013]: http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Kauzy/prace/Diskriminace_v_odmenovani_na_zaklade_veku.pdf.

propustí. S otázkou, zda skončením pracovního poměru nebyl jedinec diskriminován na základě svého věku, se již několikrát zabývaly mimo jiné SDEU či Ústavní soud České republiky. Níže uvedu dle mého názoru stěžejní judikáty, které věkovou diskriminaci v této fázi zaměstnání řešily.

Pod spisovou značkou II. ÚS 1609/08 Ústavní soud řešil stížnost podanou bývalým zaměstnancem Úřadu vlády České republiky, který dostal výpověď odůvodněnou jeho nadbytečností v důsledku organizačních změn vyvolaných nástupem místopředsedy vlády pro ekonomiku Martina Jajana. U obecných soudů se stěžovatel domáhal zrušení výpovědi. Ve své žalobě vyslovil domněnku, že příčinou výpovědi byl jeho věk, neboť mu v dané době bylo padesát devět let a z důvodu jeho věku s ním bylo zacházeno méně příznivě. Společně s ním byli propuštěni další zaměstnanci, přičemž 80% z nich bylo starších padesáti let. Navíc podle stěžovatele nebyl dán důvod k výpovědi ze zaměstnání, protože pracovní místa ve skutečnosti zrušena nebyla, došlo pouze k přejmenování některých útvarů a k přesunu jejich agendy do jiných útvarů, avšak úkoly, které zajišťoval, byly zachovány. Na úřadu vlády vznikla nová místa, na která byly přijaty osoby, z toho 93% nových zaměstnanců bylo mladší osmadvaceti let. Stěžovatel zároveň prokázal vhodnost své osoby na dané pracovní místo dostatečnou kvalifikací, dlouholetou praxí na pozici a zkušenostmi z daného oboru, které prezentuje na přednáškách na vysokých školách a publikuje v odborných člancích. Obvodní soud, městský ani Nejvyšší soud jeho žalobě nevyhověly. V řízení se přitom soudy dopustily chyby, když jako statistiku přijatých a propuštěných zaměstnanců pro zjištění průměrného věku na bývalém pracovišti stěžovatele posuzovaly stáří zaměstnanců celého úřadu vlády a nikoliv jen problematického úseku, výsledkem toho bylo, že nezjistily žádnou nevyrovnanost v zastoupení osob jednotlivých věkových skupin, jak tvrdil stěžovatel. Dále bylo špatně užito ustanovení § 133a OSŘ, které v řízeních, jako bylo toto, obrací důkazní břemeno.⁹⁹ Z úvah obecných soudů vyplýval závěr, že je věcí zaměstnavatele, které zaměstnance v případě organizačních změn vybere jako nadbytečné, a Ústavní soud souhlasil, že volnost ve vytváření potřebného pracovního kolektivu za účelem podnikání vyplývá z LZPS garantovaného práva svobodně podnikat, obecné soudy zapomněly ale poukázat na to, že kritériem pro výběr nadbytečných zaměstnanců nemůže být jejich věk. Ústavní soud tak napadená

⁹⁹ O obráceném důkazním břemenu pojednávám podrobně později.

rozhodnutí obecných soudů zrušil. Zajímavé na tomto nálezu ale zůstává, že se Ústavní soud opět držel zpátky a jednoznačně neprohlásil, zda se o diskriminaci na základě věku jednalo, nebo ne. Judikoval pouze, že bylo porušeno stěžovatelovo právo na spravedlivý proces, když nebylo řádně provedeno dokazování a že může být zjištěno nerovné zacházení z důvodu věku.¹⁰⁰ Mezi řádky ovšem můžeme číst, že právě toto je jeden z mála nálezů Ústavního soudu, který chrání stěžovatele proti věkové diskriminaci.

Podezřením na diskriminaci z důvodu věku se zabýval SDEU ve věci Werner Mangold proti Rüdigeru Helmovi.¹⁰¹ Pan Mangold byl zaměstnán u advokáta pana Helma a v jeho padesáti šesti letech s ním zaměstnavatel uzavřel pracovní smlouvu na dobu určitou, protože německá právní úprava umožňovala zaměstnavatelům se zaměstnanci staršími padesáti dvou let až do doby, než dovrší věku, v němž mohou uplatnit nárok na přiznání starobního důchodu, uzavírat smlouvy na dobu určitou bez jakéhokoliv omezení prodlužování takových smluv. Do roku 2002 byla věková hranice stanovena na padesát osm let, což už je o dva roky méně, než umožňovala rámcová směrnice upravující pracovní poměr na dobu určitou.¹⁰² V rozhodné době ještě Německu nevypršela doba pro implementaci směrnice 2000/78. Účelem německého zákona, bylo v první řadě podpořit zaměstnanost starších občanů v Německu. Na to Soudní dvůr potvrdil, že tento cíl objektivně a rozumně odůvodňuje rozdílné zacházení na základě věku. Při posuzování prostředků k prosazování legitimního záměru pak řekl následující: *„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, 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. ... Okolnost, že ke dni uzavření smlouvy ještě neuplynula lhůta k provedení směrnice 2000/78, nemůže toto zjištění zpochybnit.“*¹⁰³

¹⁰⁰ Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 30.4.2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08.

¹⁰¹ Rozsudek SDEU ve věci Werner Mangold proti Rüdigeru Helmovi ze dne 22.11.2005, C-144/04.

¹⁰² Směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28.6.1999, o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

¹⁰³ Bod 65, 66 daného rozsudku.

Tento rozsudek se stal předmětem mnoha diskusí, neboť SDEU přiznal ochranu jedinci proti věkové diskriminaci v horizontálním právním vztahu a nikoliv vertikálním, jak tomu bylo doposud. Navíc byla podle všeho celá smlouva mezi panem Mangoldem a jeho zaměstnavatelem uzavřena jen za účelem vyvolání soudního sporu.¹⁰⁴ Judikoval, že zásada zákazu diskriminace na základě věku nevyplývá ze směrnice 2000/78, nýbrž je to obecnou právní zásadou vyplývající z mezinárodních závazků a každému členskému státu a celé EU (tehdy ještě Společenství) je tato zásada vlastní. Kritika zaznívala především v souvislosti s „předběhnutím“ účinku směrnice, když „*Soudní dvůr (svévolně, bez pádného důvodu a proti vůli zákonodárce) rozšířil rozsah působnosti směrnice tak, aby jí ještě před uplynutím lhůty k jejímu provedení zajistil horizontální účinky, tím, že novátorsky odkázal na obecnou zásadu práva Společenství.*“¹⁰⁵

Dle mého názoru si každý jedinec zaslouží ochranu proti věkové (a jakékoliv jiné) diskriminaci bez ohledu na zákonnou úpravu daného státu nebo EU. Formalismus nesmí bránit zajištění rovného zacházení se všemi osobami. Na druhou stranu je pravda, že SDEU si tímto rozsudkem příliš rozšířil svou působnost, když zásadu nediskriminování povýšil nade vše, bez ohledu na právní předpisy.

Na rozsudek Mangold SDEU odkazuje ve svém rozhodnutí ve věci Sedy Küçükdeveci.¹⁰⁶ Paní Küçükdeveci pracovala u svého bývalého zaměstnavatele od svých osmnácti let, celkově deset let, měla by tedy dle zákona nárok na čtyřměsíční výpovědní dobu. Vnitrostátní právní úprava v Německu odvozuje trvání výpovědní doby od délky pracovního poměru u zaměstnavatele, stanoví také, že pro účel výpočtu se nezapočítává odpracovaná doba zaměstnance před pětadvacátým rokem života. Německý odvolací soud si byl vědom i vzhledem k jemu známému rozsudku Mangold, že taková vnitrostátní úprava může být v rozporu se směrnicí 2000/78, ale především s obecnou zásadou zákazu diskriminace na základě věku, která byla postavena na roveň primárního práva EU, položil proto předběžnou otázku k SDEU. Taková právní úprava výpočtu výpovědní doby sloužila dle německého zákonodárce k flexibilnímu řízení lidských zdrojů, které by při delších výpovědních dobách nebylo možné, tím se snížila povinnost zaměstnavatele vůči mladým pracovníkům,

¹⁰⁴ BOUČKOVÁ, Pavla. op. cit. sub 25, s. 84.

¹⁰⁵ Stanovisko generální advokátky Eleanor Sharpston ze dne 22.5.2008 ve věci Bartsch, C-427/06, bod 31.

¹⁰⁶ Rozsudek SDEU ve věci Seda Küçükdeveci proti Swedex GmbH & Co. KG, 19.1.2010, C-555/07.

od nichž lze očekávat větší osobní a profesní mobilitu. Soudní dvůr na simulovaném příkladu srovnávajícím dva pracovníky, kteří oba dosáhli doby zaměstnání dvacet let, ukázal, že tato právní úprava znevýhodňuje mladé pracovníky oproti starším. Když uváží, že jeden zaměstnanec nastoupil do práce v pětadvaceti letech, bude mít v případě výpovědi výpovědní dobu sedm měsíců a druhý, který nastoupil ve svých osmnácti letech, přijde o dva měsíce výpovědní doby, přesto, že zaměstnavateli odváděl svou práci stejnou dobu jako jeho starší kolega. Žádné jiné kritérium mimo dosaženého věku roli nehrálo, z čehož vyplývá, že dotčená právní úprava přímo diskriminuje pracovníky, kteří brzy zahájí svůj pracovní život, stejně jako Seda Küçükdeveci.

Z judikatury SDEU se dá vypozařovat jednoznačný trend ochrany jedince proti jakékoliv věkové diskriminaci v oblasti zaměstnání, nezáleží na subjektu, který se diskriminace dopouští, neboť diskriminaci SDEU zakazuje jak ve vertikálních, tak horizontálních právních vztazích. Naproti tomu Ústavní soud České republiky přistupuje k otázce věkové diskriminace opatrně i přes výsledky anket, ze kterých vyplývá, že občané věkovou diskriminaci v zaměstnání vnímají jako vážný problém, což vyplývá i z praxe veřejného ochránce práv, nevyslovil se Ústavní soud k věkové diskriminaci tak jednoznačně jako SDEU.

3.2.2. Věková diskriminace v jiných oblastech

Předchozí oddíl byl celý věnován věkové diskriminaci v pravděpodobně nejvýraznější podobě, a sice v oblasti zaměstnávání osob. Povědomí o tomto problému moderní společnosti zvyšují média, která tak mají pozitivní vliv na jedince, který je obětí diskriminace na základě svého věku a uvědomí si, že existuje způsob, jak se bránit. Takový pozitivní vývoj ovšem zatím nesledujeme v jiných oblastech každodenního života, jako je přístup ke zboží a službám či oblast sociálního zabezpečení. Problematické může být také určení vhodné věkové hranice pro adopci nebo umělé oplodnění. Právě věkovou diskriminací v těchto životních situacích se zabývá tato kapitola. Z reálných případů je zřetelné, že se nejedná o marginální oblast, která by měla být opomíjena z důvodu domnělé výjimečnosti skutečných situací, ale naopak je zarážející, jak běžně jsou osoby nebo skupiny osob věkové diskriminaci i mimo oblast zaměstnání vystaveny.

Na vnitrostátní úrovni se s řešením případů věkové diskriminace i v jiných oblastech než v zaměstnání setkáme opět v praxi veřejného ochránce práv. Ten se

zabýval několika podobnými stížnostmi občanů, kterým banky shodně odmítly vydat kreditní kartu, jen kvůli jejich věku, neboť byli starší sedmdesáti let.¹⁰⁷ Při posuzování způsobilosti klientů dostat možným budoucím závazkům plynoucím z držení kreditní karty zaměstnanci banky brali v úvahu pouze věk klientů žádajících o vydání kreditní karty. Vycházeli z interních instrukcí, které jim údajně zakazují poskytovat tyto služby klientům starším sedmdesáti let. V jednom z případů stěžovatel nabízel bance peněžní i jinou záruku, aby měla jistotu, že v případě neplnění závazků bude moct dluh uhradit z poskytnutých hodnot. Banka přesto žádost odmítla. Klienti bank vlastní kreditní karty často pouze jako prostředek pro získání jiných služeb, než které jsou nabízeny přímo bankou, využívají je na levnější nákupy, služby leteckých společností nebo telefonní tarify. Tím, že banka odmítla stěžovateli možnost vydání karty pouze z důvodu jeho věku, mu byl odepřen rovný přístup k službám. K vydání kreditní karty nedošlo ani přes výzvy veřejného ochránce práv, uvědomil proto o této situaci Českou národní banku, aby uplatnila své dohledové oprávnění. Až na tento popud banka upustila od diskriminování klienta a kreditní kartu vydala. Ve vyjádření banky k této záležitosti tisková mluvčí uvedla, že se jednalo o selhání jednotlivce, nikoli běžnou praxi jejich banky. Zdůraznila, že věk je sice jedním z kritérií posuzovaným pro získání kreditní karty, ne však jediným, neboť každá žádost je posuzována komplexně a hodnotí se i další faktory jako je trvalý příjem či záznamy v bankovních registrech. Věk je mezi kritérii především z důvodu eliminace úvěrových rizik, která hrozí u starších klientů v souvislosti se statisticky vyšší pravděpodobností úmrtí. Veřejný ochránce práv uzavřel, že eliminace úvěrových rizik může být legitimním cílem, k jehož dosažení může být s jedinci různého věku zacházeno odlišně, prostředky zvolené bankou ovšem nejsou přiměřené a i přes chlácholivé vyjádření dané banky je zřejmé, že se dopustila na stěžovateli zakázané diskriminace na základě věku. Takovým jednáním banka zasahuje do lidské důstojnosti tím, že starší zájemci jsou považováni za méně

¹⁰⁷ Zpráva o šetření veřejného ochránce práv ze dne 4.3.2011, sp. zn. 149/2010/DIS/JKV. Dostupné z [25.3.2013]: http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Kauzy/zbozi_a_sluzby/Neposkytnuti_kreditni_karty_klientum_starsim_70_let_.pdf.

Zpráva o šetření veřejného ochránce práv ze dne 22.5.2012, sp. zn. 119/2011/DIS/JKV. Dostupné z [25.3.2013]: http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Kauzy/sluzby/_193-2011-DIS-JKV-ZZS_ve_veci_neposkytnuti_kreditni_karty_klientum_starsim_70_let.pdf.

Zpráva o šetření veřejného ochránce práv ze dne 26.11.2012, sp. zn. 117/2012/DIS/JKV. Dostupné z [25.3.2013]: http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Kauzy/sluzby/_117-2012-DIS-JKV-ZZS_ve_veci_neposkytnuti_kreditni_karty_klientum_starsim_70_let.pdf.

respektované klienty než ti mladší bez ohledu na jejich individuální možnosti a schopnosti dostat závazkům. Zásah veřejného ochránce práv sice nakonec pomohl stěžovateli k získání kreditní karty, nezabránil ovšem diskriminačnímu jednání jiných bank, jak je zřejmé z pozdějších případů, přestože se jedná o totožné situace.

Porušení zákazu diskriminace na základě věku v přístupu k službám lze spatřit také v následujícím případě řešeném veřejným ochráncem práv.¹⁰⁸ Stěžovateli byl nabídnut prostřednictvím telemarketingu výhodnější telefonní tarif od mobilního operátora. Stěžovatel se rozhodl takové nabídky využít a zaslal tedy společnosti vyplněnou závaznou přihlášku s kopií občanského průkazu, načež mu zaměstnankyně telefonního operátora sdělila, že pro poskytnutí této služby je stanovena věková hranice sedmdesáti let a jelikož stěžovatel tuto hranici překročil, služba mu nebude aktivována. Stěžovatel poslal operátorovi dopis, ve kterém ho informoval, že se tímto jednáním dopustil diskriminace z důvodu jeho věku a že dá podnět k prošetření věci veřejnému ochránci práv. Odpovědí mu byl omluvný dopis a aktivace požadované služby. Výkonný ředitel společnosti stěžovateli tvrdil, že došlo k pochybení zaměstnankyně, která zaměnila vyhledávací doporučení s podmínkami pro aktivaci služby, věk při poskytování jejich služeb prý nehraje žádnou roli a nefiguruje ve všeobecných obchodních podmínkách ani smluvních ujednáních. V této situaci veřejný ochránce práv vzhledem k vyjádření společnosti nebyl schopen potvrdit ani vyvrátit, zda k diskriminaci stěžovatele na základě jeho věku došlo, když je celá záležitost pokládána za nedorozumění. Potvrdil ale, že je jistě možné zacílit reklamní kampaň na osoby patřící do vymezené věkové skupiny spotřebitelů, je-li ve výsledku služba poskytnutá komukoliv. V případě, že je služba staršímu zákazníkovi sice poskytnuta, ale stane se tak až po urgencích, může se jednat o diskriminaci starších osob ve srovnání s ostatními spotřebiteli.

Omezujícím opatřením z důvodu věku se na základě stížnosti pana V. S. zabýval veřejný ochránce práv v souvislosti s povinnými prohlídkami řidičů dle zákona o silničním provozu.¹⁰⁹ § 87 odst. 3 tohoto zákona totiž stanoví řidičům¹¹⁰

¹⁰⁸ Zpráva o šetření veřejného ochránce práv ze dne 30.5.2011, sp. zn. 61/2011/DIS/JKV. Dostupné z [25.3.2013]: http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Kauzy/zbozi_a_sluzby/Neposkytnuti_telekomunikacni_sluzby_klientum_starsim_70_let__01.pdf.

¹⁰⁹ Zpráva o šetření veřejného ochránce práv ze dne 19.3.2012, sp. zn. 218/2011/DIS/AHŘ Dostupné z [25.3.2013]: http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Kauzy/verejna_sprava/_Diskriminacni_povaha_ustanoveni___87_odst._3.pdf.

¹¹⁰ S výjimkou profesionálních řidičů, řidičů vozidel s výstražným světlem modré barvy, instruktorů a držitelů oprávnění pro skupinu C a výše.

povinnost podrobit se pravidelným lékařským prohlídkám při dosažení věku 60, 65 a 68 let. Stěžovatel má za to, že podrobení se povinné lékařské prohlídce již v šedesáti letech je předčasné a diskriminační. Veřejný ochránce práv se obrátil na ministra dopravy s dotazy, jakým způsobem byla určena zrovna tato věková hranice, zda vyplývá ze statistik či z lékařských vyjádření, že se v tomto věku zvyšuje bezpečnostní riziko, a zda není naplánovaná revize této právní úpravy. Z odpovědi ministra dopravy vyplynulo, že není žádný konkrétní důvod, proč povinné lékařské prohlídky začínají zrovna v šedesáti letech a že je na programu jednání o legislativních změnách tohoto ustanovení. Veřejný ochránce práv citoval cíl této právní úpravy vyplývající z důvodové zprávy k zákonu o silničním provozu, je jím vcelku logicky prevence bezpečnosti provozu na pozemních komunikacích, která by mohla být ohrožena v případě řízení vozidel nezpůsobilými řidiči. Jako prostředek prevence bezpečnosti zákonodárce zvolil právě lékařské prohlídky. Ani z vyjádření ministra dopravy není ovšem patrné, že by u řidičů, kteří přesáhli věk šedesáti let, bezpečnostní riziko vzrůstalo. Zvolený prostředek dosažení zvýšené bezpečnosti na silnicích není tedy přiměřený a nezbytný, závěr zjišťování je tedy, že dosavadní právní úprava nese znaky věkové diskriminace.

V současné době již probíhá legislativní proces přijímání novely zákona o silničním provozu. V návrhu pocházejícím ze Senátu byla první povinná lékařská prohlídka odložena na šedesát osm let. Hospodářský výbor Poslanecké sněmovny však doporučil zákon schválit ve znění pozměňovacích návrhů tak, aby první povinná lékařská prohlídka byla posunuta na šedesát pět let věku. Během lékařské prohlídky se posuzuje tělesná a duševní schopnost k řízení motorových vozidel a nižší věk pro podrobení se prohlídce je již přežitkem vzhledem ke zvyšujícímu se průměrnému věku dožití a prodlužování věku odchodu do důchodu.¹¹¹

Zcela odlišnou oblastí od výše zmiňovaných je otázka stanovení adekvátních věkových hranic pro legální provedení umělého oplodnění či adoptování dítěte. Především v posledních letech můžeme reflektovat narůstající diskuze o vhodném věku pro umělou reprodukci, jakým způsobem stanovit věkovou hranici, aby nediskriminovala starší ženy, když fyzická zdatnost každého jedince je individuální? Právní úprava účinná do 31.3.2012 pevnou věkovou hranici pro umělé oplodnění nestanovila a soustředila se především na biologické znaky, zákon uváděl jako

¹¹¹ Sněmovní tisk č. 759/0.

kritérium plodný věk ženy.¹¹² Tuto formulaci si však jednotlivá centra asistované reprodukce interpretovala po svém a kvůli zisku někdy opomíjela etickou stránku věci, zdraví ženy a plodu. V současné době tuto problematiku upravuje zákon o specifických zdravotních službách,¹¹³ ve kterém již zákonodárce v § 6 určil mimo stávajícího kritéria plodného věku navíc i pevnou věkovou hranici tedy, že žena nesmí překročit věk čtyřiceti devíti let, což vylučuje nejasnosti o nejvyšším povoleném věku ženy pro provedení umělého oplodnění. V původním návrhu zákona byla hranice posunuta na padesát pět let, přičemž důvodová zpráva vysvětluje záměr tohoto mezníku. Jedná se o výsledek diskuzí s odborníky, kteří stanovili, že právě v tomto věku je žena většinou ještě v plodném věku a proběhlé těhotenství lze považovat za bezpečné jak pro ženu, tak plod.¹¹⁴ Konečných čtyřicet devět let je výsledkem kompromisu zvoleného v Parlamentu České republiky během přijímání zákona. Účinnost zákona o specifických zdravotních službách není dlouhá, v souvislosti s trendem prodlužování délky aktivního života je možné předpokládat napadení stanovené věkové hranice z důvodu diskriminace starších žen. V důvodové zprávě řečený účel stanovení pevné věkové hranice lze bezesporu považovat za legitimní cíl zákonné úpravy, samotný věk by však mohl být považován za nepřiměřený prostředek dosažení tohoto cíle vzhledem k individualitě biologických vlastností každého jedince. Dle mého názoru by úspěch s napadením tohoto ustanovení zákona mohly mít především ženy mezi padesáti a pětapadesáti lety s odkazem na důvodovou zprávu, která výslovně zmiňuje názor odborníků o vhodnosti vyšší věkové hranice pro bezpečné těhotenství z umělého oplodnění.

Z problematiky asistované reprodukce volně navážu na rozsudek ESLP ve věci Schwizgebel proti Švýcarsku.¹¹⁵ Švýcarská občanka narozena v roce 1957 přišla při nehodě o svého partnera a na základě této události se rozhodla, že již nechce mít rodinu. Později se však odhodlala k adopci dítěte. Žádost o povolení adopce prvního dítěte podala v roce 1996, což se také uskutečnilo v roce 2002, v té době jí bylo čtyřicet pět let. Ve stejném roce podala žádost o povolení adopce druhého dítěte, ta již byla v jejích osmačtyřiceti letech zamítnuta s odůvodněním, že by pro dítě nebyl vhodný velký věkový rozdíl, který by v té době činil 46-48 let. Po vyčerpání

¹¹² Viz ustanovení § 27e zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, účinný do 31.3.2012.

¹¹³ Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů.

¹¹⁴ Důvodová zpráva k zákonu č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách.

¹¹⁵ Rozsudek ESLP ze dne 10.6.2010, Schwizgebel proti Švýcarsku, stížnost č. 25762/07.

domácích opravných prostředků podala paní Schwizgebel stížnost k ESLP pro porušení jejího práva na respektování soukromého a rodinného života dle článku 8 Úmluvy ve spojení článkem 14 Úmluvy, protože se cítila být diskriminována oproti ženám, které mohou mít v jejím věku vlastní děti biologickou cestou. ESLP v jejím případě taková porušení Úmluvy neshledal a ztotožnil se s názory národního soudu, který hájil nejlepší zájmy dítěte jak již adoptovaného, tak neadoptovaného, když tvrdil nevhodnost velkého věkového rozdílu a možnost problémů vzniklých při výchově druhého adoptovaného dítěte stěžovatelkou, která žije sama. ESLP v rozsudku zmínil, že mezi členskými státy Rady Evropy neexistuje konsenzus stanovující maximální věkovou hranici pro adopci nebo dovolený věkový rozdíl mezi adoptující osobou a adoptovaným dítětem. Ohledně navrhované komparaci s ženami stejného věku, které mohou mít dítě přirozenou cestou ESLP judikoval, že jako osobu komparátora je nutné považovat někoho ve srovnatelné situaci ze srovnatelných okolností. Kdyby ve stejné situaci byla mladší žena, rozhodl by soud stejným způsobem. Jednání švýcarských úřadů bylo shledáno jako objektivní a odůvodnitelné.

Z rozsudku ve věci paní Schwizgebel pozorujeme, že ESLP upřednostnil oprávněné zájmy dítěte před ochranou stěžovatelky před domnělou věkovou diskriminací. Vyslovení takového závěru vítám a to především proto, že ESLP nešel cestou SDEU, který rozsudkem ve věci Mangold otevřel téměř bezmezný prostor pro odsouzení jakékoliv věkové diskriminace i ve sporných případech.

Již dříve jsem v této práci odkázala na ustanovení zákona o rodině a komentáře k němu ohledně úpravy problematiky věkového rozdílu mezi osvojitelem a osvojencem v České republice.¹¹⁶ Česká právní úprava stanoví pouze požadavek přiměřenosti věkového rozdílu.

Diskriminaci na základě věku je možné odhalit také v oblasti sociální zabezpečení. Nejednoznačný závěr vyplynul z rozsudku SDEU ve věci Birgit Bartsch proti Bosch und Siemens Hausgeräte (BSH) Altersfürsorge GmbH,¹¹⁷ přestože tento případ znaky věkové diskriminace ve věcech sociálního zabezpečení obsahuje. Vzniklá situace částečně zasahuje také do oblasti zaměstnání, protože spor spočíval v odmítnutí vyplacení vdovského důchodu paní Bartsch nikoli ze strany

¹¹⁶ Viz kapitola 3.1.

¹¹⁷ Rozsudek SDEU ve věci Birgit Bartsch proti Bosch und Siemens Hausgeräte (BSH) Altersfürsorge GmbH ze dne 23.9.2008, C-427/06.

státu, nýbrž z podnikového důchodového fondu zaměstnavatele zesnulého pana Bartsche. Důvodem odmítnutí bylo ustanovení pokynů BSH, které stanoví, že pozůstalostní důchod může být vyplácen, pokud věkový rozdíl mezi pozůstalým manželem a zesnulým zaměstnancem není větší než patnáct let. Německý soud konstatoval, že paní Bartsch nemůže mít ve věci úspěch, protože ustanovení pokynů BSH se opírá o spravedlivé důvody jako je omezení rizik krycích dobrovolné systémy důchodového pojištění. Soudní dvůr vyslovil závěr, který překvapivě nenásleduje trend započatý ve věci Mangold. Rozhodnutí Soudního dvora pravděpodobně ovlivnila také kritika neúnosnosti standardu nastaveného ve věci Mangold obsažená ve stanovisku generální advokátky, které cituji výše. Ve spojení s neuplynutím lhůty pro provedení směrnice 2000/78 tak Soudní dvůr uzavřel, že případné diskriminační zacházení nevykazuje souvislost s právem Společenství.

Ústavní soud České republiky řešil návrh skupiny poslanců na zrušení ustanovení¹¹⁸ vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí č. 182/1991 Sb., kterou se prováděl v té době účinný zákon o sociálním zabezpečení.¹¹⁹ Ustanovení § 35 odst. 1 písm. c) v novelizovaném znění vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí č. 138/1997 Sb., totiž stanovilo, že příspěvek na zakoupení a celkovou opravu motorového vozidla se poskytne jen občanovi s těžkou vadou nosného nebo pohybového ústrojí, který ke dni podání žádosti nedosáhl věku 62 let. Pro srovnání, předchozí úprava přiznávala nárok na získání příspěvku jen dle objektivních a zdravotních kritérií, definovaných v příloze k vyhlášce. Navrhovatelé tvrdili rozpor napadeného ustanovení se zásadami lidskosti a principy právního státu, s důrazem na princip právní jistoty, ochrany, důvěry občanů v právo a se zákazem diskriminace z jakéhokoliv důvodu, včetně věkového ve spojení s čl. 3 a čl. 30 LZPS. Tvůrce dotčené právní normy takovou změnu podmínek odůvodnil přibývajícími případy využívání sociálního příspěvku v rozporu s jeho účelem, kterým je překonání zdravotních obtíží. Údajně bylo zjištěno, že právě u skupiny postižených osob, kterým je nad 62 let, není vozidlo užíváno k dopravě osoby čerpající příspěvek. Vozidlo má prý sloužit k překonání obtíží především při studiu nebo k dopravě do zaměstnání. Ústavní soud v souvislosti s navrhovanou věkovou diskriminací laxe

¹¹⁸ V návrhu skupiny poslanců byla napadena dvě ustanovení dotčené vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí, v textu se ale věnuji stanovisku Ústavního soudu pouze k jednomu z nich, neboť právě to je relevantní vzhledem k tématu práce.

¹¹⁹ Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 2.12.1998, sp. zn. Pl.ÚS 46/97.

odkázal na své dřívější rozhodnutí, ve kterém je řečeno, že „*princip rovnosti v právech není v zásadě chráněn sám o sobě, ale jen v souvislosti s porušením jiného základního práva, které je zaručováno ústavními zákony nebo mezinárodními smlouvami ve smyslu čl. 10 Ústavy.*“¹²⁰ Rozpor stanovení věkové hranice se jmenovanými články LZPS dále neposuzoval. Zaměřil se, zda ustanovení vyhlášky není v rozporu se zákonem, k jehož provedení byla vydána. Došel k závěru, že věkové omezení získání příspěvku je natolik podstatné, že jej nelze stanovit prováděcím předpisem, ale samotným zákonem, v této souvislosti bylo napadené ustanovení vyhlášky zrušeno.

Ústavní soud v tomto nálezu, hlavně vzhledem ke stáří rozhodnutí, nepřekvapil, když se bránil podrobnějším rozborům, zda došlo omezujícím ustanovením vyhlášky k věkové diskriminaci. Jediné pozitivum, které z tohoto nálezu pro studium věkové diskriminace plyne, je zájem zákonodárce na zachování rovného zacházení se všemi občany ve sféře sociálního zabezpečení. Oproti tomu alarmující je vyjádření Ministerstva práce a sociálních věcí, které tvrdilo, že osoby starší 62 let se už nikam nepotřebují přepravovat tolik, jako studující či pracující občané. Takové stanovisko je dle mého názoru nepromyšlené a ještě víc prohlubuje diskriminaci na základě věku starších osob.

3.3. Výjimky ze zákazu věkové diskriminace

Na závěr tohoto oddílu bych ráda představila rozdílné zacházení na základě věku z jiného úhlu pohledu, jedná se o tzv. přípustné formy rozdílného zacházení. Z uvedených případů, které řeší veřejný ochránce práv, či soudy na různých úrovních pozorujeme různorodost situací, při kterých dochází k diskriminaci na základě věku. Ač se z některých vybraných životních situací může zdát, že ochrana jedince před diskriminací, které se dovolává, je někdy příliš úzkostlivá, není zapovězeno rozdílné zacházení s osobou nebo skupinou osob z důvodu jejich věku bez výjimky. Zákaz rozdílného zacházení neplatí absolutně, jsou-li navíc splněny zákonem stanovené podmínky.

Téměř v každém rozhodnutí týkajícím se věkové diskriminace sledujeme podobnou hodnotící proceduru. V konkrétní situaci je posuzováno, zda dané chování či legislativa sleduje objektivně a rozumně ospravedlnitelný legitimní cíl, k jehož

¹²⁰ Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 2.9.1998, sp. zn. Pl. ÚS 40/97.

dosažení jsou použity přiměřené a nezbytné prostředky. Všechny tyto znaky musí být splněny kumulativně, jak je možné vyzorovat především z judikatury SDEU nebo ESLP.

Těchto kritérií se drží také směrnice 2000/78, jejíž díkce se odrazila v nejširší úpravě antidiskriminačního práva České republiky, v ADZ. Směrnice 2000/78 v preambuli připouští právní úpravu rozdílného zacházení takto: *„Zákaz diskriminace na základě věku je důležitou součástí dosahování cílů stanovených v hlavních zásadách zaměstnanosti a podporování různosti pracovních sil. Rozdílná zacházení v souvislosti s věkem však mohou být za určitých okolností oprávněná, a proto vyžadují zvláštní ustanovení, která se mohou lišit podle situace v jednotlivých členských státech. Je tudíž důležité rozlišovat mezi rozdílným zacházením, které je odůvodněné, zejména mezi oprávněnými cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání, a diskriminací, která musí být zakázána.“*¹²¹ V článku 6 dále rozvádí oprávněnost rozdílů v zacházení na základě věku a nabízí příklady legitimních cílů, které budou odůvodněním rozdílného zacházení, jsou jimi zejména politika zaměstnanosti, trh práce a odborné vzdělávání.

ADZ vtělil ustanovení připouštějící rozdílné zacházení na základě věku do § 6 a § 7. § 6 odst. 1 ADZ zní následovně: *„Diskriminací není rozdílné zacházení z důvodu věku v přístupu k zaměstnání nebo povolání, pokud je*

- a) *vyžadována podmínka minimálního věku, odborné praxe nebo doby zaměstnání, která je pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání nebo pro přístup k určitým právům a povinnostem spojeným se zaměstnáním nebo povoláním nezbytná, nebo*
- b) *pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání potřebné odborné vzdělávání, které je nepřiměřeně dlouhé vzhledem k datu, ke kterému osoba ucházející se o zaměstnání nebo povolání dosáhne důchodového věku podle zvláštního zákona.“*

V odst. 5 téhož paragrafu zákon připouští rozdílné zacházení z důvodu ochrany občanů, mimo jiné také osob mladších osmnácti let. § 7 odst. 2 popisuje případ pozitivní diskriminace jako dovolenou možnost rozdílného zacházení. Má za cíl předejít nebo vyrovnat nevýhody plynoucí osobě nebo skupině osob z jejich vlastností, které se považují za diskriminační důvody.

¹²¹ Bod 25 preambule směrnice 2000/78.

Uplatnění těchto výjimek ze zákazu rozdílného zacházení na základě věku nalezneme v zákonech, které často operují s věkovou hranicí. Většinu takto určených milníků občané vnímají jako rozumně odůvodnitelné a necítí ohrožení zásady zákazu diskriminace, příkladem zažitých norem může být stanovení hranice zletilosti v OZ, věk stanovený pro získání řidičského oprávnění v zákoně o silničním provozu či věková hranice trestněprávní odpovědnosti určená trestním zákoníkem. Na druhou stranu i v moderním právním řádu lze najít ustanovení právních norem, která mohou být předmětem diskuze o jejich rovném přístupu ke všem občanům bez diskriminace určité věkové skupiny, jak bylo zřetelné ze stížnosti k veřejnému ochránci práv kvůli povinné lékařské prohlídce řidičů již v šedesáti letech.

Jak již bylo uvedeno, povědomí široké veřejnosti se zvyšuje především díky médiím, jako vždy to sebou ale přináší i negativní efekt, kdy je slovo diskriminace omíláno a používáno v situacích, které znaky neoprávněného rozdílného zacházení nenesou. Je možné se tak setkat s nařčením z diskriminace, přesto, že dané jednání je v souladu se zásadou rovného zacházení a zvuk slova „diskriminace“ je využit pouze jako výhrůžka.

Na pranýři se na základě takových výhrůžek velmi lehce může ocitnout každý zaměstnavatel. Na konec této kapitoly proto odkážu na úsměvný článek Josefa Vejmelka s názvem „Noční můra diskriminace“, který s velkou nadsázkou popisuje přijímající pohovor z pohledu budoucího zaměstnavatele informovaného o trendu, který je pro něj noční můrou. Vědom si číhajícího nebezpečí v podobě nařčení z diskriminace ze strany uchazeče o zaměstnání při sebemenším náznaku, se zájemce o zaměstnání pro jistotu nezeptá ani na jeho pohlaví (které není zrovna v tomto případě na první pohled rozeznatelné), věk, vzdělání ani dosavadní zkušenosti v oboru a rovnou ho přijme na pracovní pozici s nabídkou měsíčních benefitů v podobě stravenek, přestože čtenáři článku je z reakcí uchazeče jasné, že je zcela nevyhovující.¹²²

¹²² VEJMELKA, Josef. Noční můra diskriminace. *EPRAVO.CZ magazín*. 3/2012, s. 8-9.

4. Věková diskriminace v Evropské unii a ČR

Z kapitoly pojednávající o pramenech antidiskriminačního práva je zřejmé, že základy zákazu diskriminace byly položeny již ve smlouvách mezinárodního práva. Současná podoba antidiskriminačního práva v České republice je však ovlivněna především vnitrostátní právní úpravou, tedy českým právním řádem, jehož významnou a nedílnou součástí je také právo EU. Přestože fakticky české antidiskriminační právo vychází z evropské úpravy této problematiky, nalezneme jisté odchylky či specifika domácí právní úpravy.

V předchozí části práce se čtenář seznamoval se situacemi, které mohou nastat v každodenním životě. Ze zmíněných praktických příkladů lze částečně vyzorovat možnosti, které má oběť věkové diskriminace pro ochranu svého práva nebýt diskriminován. V této kapitole 4. se však již věnuje výlučně takovým prostředkům ochrany před věkovou diskriminací, jedná se tedy především o jakýsi návod, jak postupovat v případech nerovného zacházení s jedinci či skupinou jedinců. Prostor zde dávám také komparaci českého antidiskriminačního práva se stejným odvětvím v právu EU. Vzhledem k tématu mé práce vztahuji prostředky ochrany před diskriminací pouze na případy diskriminace z důvodu věku, uváděné možnosti obrany se však uplatní při jakémkoliv porušení zákazu diskriminace.

4.1. Ochrana před věkovou diskriminací na vnitrostátní úrovni

Směrnice 2000/78, která byla společně s dalšími směrnicemi EU podkladem pro vytvoření českého antidiskriminačního práva, a tudíž i jedinečného zákona věnovaného výlučně otázce diskriminace, nestanovila konkrétní prostředky ochrany před diskriminací, jaké má vnitrostátní úprava zakotvit v zákoně a nestanovila ani žádné konkrétní sankce pro osoby dopouštějící se diskriminace. Směrnice určila pouze svůj účel, který má být zajištěn, a opatření k jeho dosažení jsou ponechána na českém zákonodárci, když v preambuli říká: „*Členské státy musí stanovit účinné, přiměřené a odrazující sankce pro případy porušování povinností vyplývajících z této směrnice*¹²³.“ Zároveň mají být stanoveny přiměřené prostředky právní ochrany, ty musí být dle článku 9 směrnice 2000/78 dostupné všem. Článek 17 se pak věnuje konkrétně sankcím: „*Členské státy stanoví systém sankcí za porušování*

¹²³ Bod 35 preambule směrnice 2000/78.

vnitrostátních předpisů přijatých k provedení této směrnice a přijmou všechna opatření nezbytná k zajištění jejich uplatňování. Tyto sankce, které mohou zahrnovat náhradu škody poškozenému, musí být účinné, přiměřené a odrazující.“ Takový požadavek na stanovení sankcí se zdá být na první pohled logický a jasný, jsou ale členské státy schopné dostát povinnosti implementace tohoto článku a nalézt opatření, která jsou zároveň účinná, přiměřená a odrazující?

4.1.1. Mimosoudní prostředky ochrany před věkovou diskriminací

Moderní stát, který je založen na zásadě dodržování základních lidských práv musí jedincům nabízet účinné prostředky, kterými je možné se bránit v případě neoprávněného zásahu. Základní práva v sobě zahrnují také zásadu zákazu diskriminace mimo jiné na základě věku. Nastane-li situace, kdy je s osobou nebo skupinou osob zacházeno odlišně z důvodu jejich věku, zdá se být nasnadě nahlédnout do ADZ a využít nabízených prostředků ochrany. Takové řešení ovšem nemusí být šťastné, protože ADZ upravuje pouze soudní ochranu před diskriminačním jednáním či opomenutím. I zde ovšem, stejně jako v případě jiných sporů, platí, že nejlepší je postupovat dle náročnosti jednotlivých kroků a soudní řízení ponechat až jako poslední variantu v případě, že předchozí možnosti nápravy nerovného zacházení nebudou účinné. Jaké má tedy oběť diskriminace možnosti k ochraně svých práv, nechce-li podstupovat jednání před soudem?

Prvním krokem by měla být, jako téměř v každém sporu, konfrontace se samotným subjektem, který se diskriminace na základě věku dopustil. Dohoda bývá vždy nejschůdnější cestou řešení rozepří, při níž se oběť diskriminace může dočkat okamžité nápravy. Z již uvedených příkladů zopakují, že třeba v pracovních inzerátech si zaměstnavatelé ani neuvědomí, že jejich požadovaná doba získané praxe může působit znevýhodňujícím účinkem na mladší uchazeče, anebo že naopak při zmínění mladého pracovního kolektivu jako lákadla pro potencionální zájemce o práci dochází k nepřímé diskriminaci starších osob. V lepším případě stačí jen upozornění, v tom horším případě je nutné přistoupit k některému z dalších kroků.

Dalším krokem může být upozornění nadřízeného orgánu nebo nadřízené osoby, pokud někdo takový existuje a dovolávat se upuštění od znevýhodňujícího jednání. Nápravy by mělo být dosaženo též prostřednictvím státního kontrolního orgánu. Zářný příklad nabízí opět oblast zaměstnávání. Zákon o zaměstnanosti zakazuje diskriminaci v přístupu k zaměstnání a pověřuje úřady práce kontrolou

dodržování zásady rovného zacházení. Porušení zákazu diskriminace se kvalifikuje jako přestupek v případě zaměstnavatele fyzické osoby, či jako správní delikt, dopustí-li se diskriminace na základě věku zaměstnavatel právnická osoba.¹²⁴ Dalším kontrolním orgánem je například inspektorát práce, který kontroluje dodržování zásady rovného zacházení během zaměstnání, tedy v souvislosti s pracovními podmínkami, odměňováním za práci, odbornou přípravou a dalším. Stejně jako v případě zákona o zaměstnanosti se porušení zásady zákazu diskriminace považuje za přestupek u zaměstnavatele fyzické osoby, či jako správní delikt u zaměstnavatele právnické osoby a sankcí zde bývá zpravidla pokuta.¹²⁵

Zcela nový prostředek pro oběť diskriminace, která se snaží předejít soudnímu sporu, zakotvil zákon o mediaci.¹²⁶ Tento zákon vstoupil v účinnost 1.9.2012 a nabízí možnost mimosoudního řešení sporů prostřednictvím tzv. mediace, kterou je dle § 2 písm. a) zákona o mediaci *„postup při řešení konfliktu za účasti jednoho nebo více mediátorů, kteří podporují komunikaci mezi osobami na konfliktu zúčastněnými tak, aby jim pomohli dosáhnout smírného řešení jejich konfliktu uzavřením mediační dohody.“* Mediátorem je bezúhonná osoba s vysokoškolským vzděláním, která složila úspěšně zkoušku mediátora a je tak zapsaná v seznamu mediátorů. Osoba mediátora musí být nestranná a je vázána mlčenlivostí, zákon mediátorovi také zakazuje poskytovat při mediaci právní služby podle jiného právního předpisu než dle zákona o mediaci. V definici mediace je řečeno, že se jedná o smírné řešení sporů. K zahájení mediace je tedy nezbytná oboustranná vůle dobrovolně se mediace zúčastnit. Osoba mediátora pak nemá postavení soudce ani mantinelu mezi stranami konfliktu, fakticky nemá hledat ani konkrétní způsob urovnání věci, má pouze strany dovést k řešení, které by vyhovovalo všem. Je-li mediace úspěšná, je uzavřena mediační dohoda, toto „řízení“ tak nekončí rozhodnutím mediátora. Mediační dohoda nemá povahu exekučního titulu, ale plnohodnotné písemné smlouvy, v zásadě tedy není vykonatelná bez dalšího soudního řízení. Vykonatelnost může mediační dohoda získat, je-li sepsána formou notářského zápisu a opatřena doložkou vykonatelnosti. Výhody mediace jsou zřejmé,

¹²⁴ Viz ustanovení § 139, § 140 zákona o zaměstnanosti.

¹²⁵ Viz ustanovení § 11, § 24 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekcii práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹²⁶ Zákon č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů (zákon o mediaci), ve znění pozdějších předpisů.

tedy především rychlost, diskrétnost a ekonomičnost.¹²⁷ Velkou nevýhodou zůstává, že bez ochoty druhé strany (v našem případě osoby, která se dopustila diskriminace z důvodu věku) spolupracovat, není uzavření mediační dohody možné. V reálném sporu týkajícím se věkové diskriminace, který bude řešen prostřednictvím mediace, tak může mediační dohoda obsahovat především závazek upuštění od diskriminačního jednání, a poskytnutí přiměřeného zadostiučinění především ve formě omluvy.

Neopomenutelné postavení v ochraně proti diskriminaci má v České republice veřejný ochránce práv. Jeho původním posláním byla kontrola tzv. „dobré správy“, když chrání osoby před jednáním úřadů a dalších institucí, které je v rozporu s právem a neodpovídá principům demokratického právního státu.¹²⁸ V roce 2009 s přijetím ADZ se stal veřejný ochránce práv národním tělesem pro rovné zacházení a ochrany před diskriminací, tzv. „Equality body“. Jeho kompetence se tak rozšířila o výkon působnosti ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací. Nově vložený § 21 b zákona o Veřejném ochránci práv konkrétně stanoví: *„Ochránce přispívá k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor...“* A právě oblast rovného zacházení a ochrany před diskriminací je jako jediná výjimkou, protože pouze v případech stížností na diskriminační jednání může veřejný ochránce práv zasahovat i v soukromoprávní sféře, v jiných oblastech své působnosti takovou pravomoc nemá.

Činnost veřejného ochránce práv jako tělesa pro rovné zacházení stojí na 3 základních pilířích - informovat, vzdělávat, pomáhat. V rámci prvního pilíře veřejný ochránce práv vydává doporučení určená veřejnosti, která se týkají konkrétních situací v reálném životě, při kterých může k diskriminaci docházet a nabízí zároveň možnosti, jak se v takových situacích zachovat. Působí tak preventivním účinkem. Provádí také výzkumy, kdy jedním z nich je právě analýza pracovní inzerce obsahující v sobě znaky diskriminace na základě věku zmíněná v této práci výše.

¹²⁷ Co je mediace?. In: *Mediace Praha* [online]. 2013 [cit. 2013-03-27]. Dostupné z: <http://mediator-praha.cz/cs/mediace>.

¹²⁸ Viz ustanovení § 1 odst. 1 zákona č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů.

Konečnou činností v rámci prvního pilíře je vydávání stanovisek určených pro odbornou veřejnost.

Druhý pilíř jistě není třeba představovat, zahrnuje v sobě pořádání odborných seminářů a zaměřuje se celkově na osvětu v oblasti diskriminace.

Nejdůležitější oblastí činnosti veřejného ochránce práv na úseku rovného zacházení a zákazu diskriminace je pomoc obětem diskriminace, které se na něj obrací zpravidla formou stížnosti na konkrétní subjekt, ať již fyzickou či právnickou osobu, úřad nebo jinou instituci. Touto pomocí je vyhodnocení situace a nabídnutí nejvhodnějšího řešení nebo nabídnutí spolupráce při zajišťování důkazů. Velmi důležitou složkou pomoci obětem diskriminace je možnost využití bezplatné právní pomoci v řízení před soudem v případě nemajetných stěžovatelů.

V této souvislosti se dostáváme k výsledkům činnosti veřejného ochránce práv v případě řešení konkrétní situace porušení zákazu diskriminace. Veřejnému ochránci práv nejsou zákon přiznány žádné donucující prostředky, kterými by pohrozil pachateli dopouštějícímu se diskriminace. Veřejný ochránce práv má možnost působit svou morální silou, což není zanedbatelné. V případě, že veřejný ochránce práv dojde svým šetřením k závěru, že daná osoba či skupina osob byla skutečně vystavena diskriminaci, informuje veřejný ochránce práv toho, kdo se takového zakázaného jednání dopustil. Jedná-li se o fyzickou nebo právnickou osobu soukromého práva, která svou účast na diskriminaci nepřizná, může veřejný ochránce práv stěžovatele pouze odkázat na řízení před soudem. V případě, že je šetřením zjištěno diskriminační jednání úřadu, vyzve ho veřejný ochránce práv k nápravě. Není-li tato výzva vyslyšena, informuje veřejný ochránce práv nadřízený orgán a pravděpodobně nejúčinnější formou nátlaku na chybný úřad je medializace celého případu. Výsledky své činnosti může veřejný ochránce práv zúročit také při připomínkování návrhů zákonů a jiným právním předpisům.¹²⁹

Ze zpráv o šetření veřejného ochránce práv zveřejňovaných na internetových stránkách úřadu můžeme pozorovat výraznou aktivitu veřejného ochránce práv, který se k diskriminaci na základě věku staví razantně a ve spoustě případů, z nichž jsou některé uvedené i v této práci, je jeho činnost úspěšná a ve výsledku nápomocná. Oběti diskriminace se ve spoustě případů dočkají nápravy či zadostiučinění i přesto, že veřejný ochránce práv nedisponuje faktickými sankcemi, které by mohl uložit.

¹²⁹ Diskriminace. In: *Veřejný ochránce práv* [online]. 2012 [cit. 2013-02-20]. Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/diskriminace/>.

4.1.2. Soudní ochrana před věkovou diskriminací

V případě, že se oběť věkové diskriminace rozhodne hájit svá práva před soudem, podává žalobu dle ADZ. Velmi důležitý je fakt, že možnost uplatnění svých práv u soudu na základě ADZ nabízí tento zákon pouze fyzickým osobám. Již v této práci uvádím, že před účinností ADZ byla možnost se ochrany před diskriminačním jednáním domáhat na základě OZ a ustanovení pojednávajícím o ochraně osobnosti. Také jsem výše uváděla, jak řešit nastalou situaci, kdy v právním řádu existuje starší úprava chránící osobnostní práva a zcela nová věnující se výhradně otázce diskriminace. Tato dualita se řeší užitím aplikačního pravidla *lex specialis derogat legi generali* a § 13 OZ se stává obecnou právní úpravou vůči speciálnímu § 10 ADZ, a proto v případě zahájení soudního řízení z důvodu porušení zákazu diskriminace oběť v návrhu uplatní dikci § 10 ADZ.

Přijetí ADZ s sebou přineslo také diskuze o soudu věcně příslušném řešit diskriminační spory na základě ADZ. Použije se zažitý vzor, když ve sporech vzniklých z porušení osobnostních práv jsou dle § 9 odst. 2 písm. a) OSŘ věcně příslušné jednat v prvním stupni krajské soudy? Pro rozhodování ve věci porušení zákazu diskriminace OSŘ žádné zvláštní určení věcné příslušnosti soudu prvního stupně neuvádí. V takovém případě platí obecné ustanovení § 9 odst. 1 OSŘ, tedy že v řízení v prvním stupni je věcně příslušný okresní soud.

Dojde-li k porušení práva na rovné zacházení, kdy se určitá osoba či skupina osob stane obětí věkové diskriminace, vzniká tzv. sekundární nárokový vztah.¹³⁰ Směrnice 2000/78 určuje kritéria sankcí za diskriminační chování, opakují tedy, že sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující. Konkrétní nároky oběti diskriminace nabízené českým antidiskriminačním právem, nám uvádí již tolikrát zmíněný § 10 ADZ, když v odst. 1 uvádí: *„Dojde-li k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo se u soudu zejména domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění.“* 2. odstavce téhož paragrafu pak doplňuje možnost náhrady nemajetkové újmy v penězích, pokud by se nejevilo postačujícím zjednání nápravy podle odstavce 1 a v důsledku diskriminace by byla ve značné míře snížena dobrá

¹³⁰ ČERMÁK, Michal, KVASNICOVÁ, Jana. op. cit. sub 56, s. 20.

pověst nebo důstojnost osoby. Pořadí uvedených nároků není nahodilé, nýbrž odpovídá preferenci zákonodárce. V prvním případě musí být upuštěno od diskriminačního jednání za situace, že ještě trvá. Dále mají být odstraněny následky, kdy se tak poškozená osoba může u soudu například domáhat, aby jí byla zpřístupněna služba, třeba půjčka od banky, jejíž poskytnutí jí bylo odmítnuta z důvodu vyššího věku. Přiměřeným zadostiučiněním bude v reálném sporu typicky omluva. Pokud se morální zadostiučinění nejeví dostatečným, přijde na řadu uplatnění nároku na náhradu nemajetkové újmy v penězích. Ani tento nárok není v diskriminačních sporech žádnou výjimkou, neboť spolu s diskriminací často přichází jako důsledek snížení společenského postavení či důstojnosti osoby, když například plně kvalifikovaného a výkonného zaměstnance propustí z vedoucí pozice a na jeho místo přijmou mladší osobu bez ospravedlnitelného důvodu, přihlíží se též k intenzitě a trvání nepříznivého následku. Náhrada nemajetkové škody plní v České republice reparační funkci.¹³¹

Důležitou roly při uplatňování nároků u soudu hraje formulace návrhu. Návrh nesmí být formulován obecně a nepřesně, ale naopak v něm musí postižená osoba přesně popsat, v jakém jednání diskriminační chování spatřuje a jaké intenzity dosahuje. Dle judikatury SDEU však nesmí formální požadavky na návrh dosáhnout takové intenzity, aby byl zastřen účel soudního řízení, ve kterém jde především o zásadní zásah do zaručeného lidského práva nebýt diskriminován.¹³² V návrhu nesmí absentovat důkazy podporující tvrzení osoby.

4.1.2.1. Obrácené důkazní břemeno

Větší pozornost si dle mého názoru zaslouží institut uplatněný v samotném soudním řízení, jedná se obrácené důkazní břemeno, jehož právní úpravu nalezneme v OSŘ. Toto ustanovení se snaží poskytnout obětem diskriminace výhodnější postavení v občanském soudním řízení tím, že důkazní břemeno převádí na žalovaného. § 133a OSŘ zní: *„Pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci*
a) *na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace v*

¹³¹ KÚHN, Zdeněk. Nová žaloba podle § 10 antidiskriminačního zákona. *Právní rozhledy*. 3/2010, s. 80-81, 83.

¹³² KÚHN, Zdeněk. op. cit. sub 131, s. 80.

oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim, povolání, podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti včetně přístupu k nim, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství a činnosti v profesních komorách,

b) na základě rasového nebo etnického původu při poskytování zdravotní a sociální péče, v přístupu ke vzdělání a odborné přípravě, přístupu k veřejným zakázkám, přístupu k bydlení, členství v zájmových sdruženích a při prodeji zboží v obchodě nebo poskytování služeb, nebo

c) na základě pohlaví při přístupu ke zboží a službám,

je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.“

Zákonná úprava v první chvíli může evokovat zavádějící představu o tom, že žalobce ve sporu již nemusí vyvíjet žádnou aktivitu a pozornost bude soustředována pouze a jen na schopnost žalovaného se ubránit. Tato domněnka je milná, neboť je nutné rozlišovat mezi povinností tvrzení a břemenem důkazním. Na žalobci tak nadále zůstává povinnost tvrzení o skutečnostech, které nasvědčují tomu, že s ním bylo zacházeno znevýhodňujícím způsobem, tyto skutečnosti musí také náležitě prokázat. Žalovaný pak při tvrzení žalobce, které nasvědčuje diskriminačnímu jednání, nese břemeno důkazní, musí prokázat opak žalobcova tvrzení. Může se stát, že soud vysloví neunesení břemena tvrzení ze strany žalobce, pokud ten ani přes poučení soudu neuvede skutečnosti nebo je neuvede dostatečně, aby z nich bylo patrné porušení práva na rovné zacházení.¹³³

Případy, ve kterých se obrácené důkazní břemeno uplatní, jsou zákonem vyjmenované taxativně. V případě tvrzené diskriminace na základě věku se užije institutu obráceného důkazního břemene jen v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim, povolání, podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti včetně přístupu k nim, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství a činnosti v profesních komorách. Tento taxativní výčet ovšem neznamená, že by se osoba nemohla dovolávat soudní ochrany v případech nerovného zacházení na základě věku v přístupu ke zboží a službám nebo v oblasti sociálního zabezpečení. V takových případech jen zůstává na žalobci povinnost tvrzení i důkazní břemeno.

¹³³ DRÁPAL, Ljubomír, BUREŠ, Jaroslav a kol. *Občanský soudní řád: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2009, s. 926.

4.2. Srovnání ochrany před věkovou diskriminací v Evropské unii a ČR

EU se snaží ochránit všechny své občany před nerovným zacházením, proto si jako jeden ze svých cílů stanovila boj proti diskriminaci a stejně tak všechny členské státy musí ctít základní hodnoty určené primárním právem EU, mezi něž patří nepřípustnost diskriminace. V judikatuře SDEU byl zákaz diskriminace na základě věku výslovně povýšen na roveň primárního práva a byla zdůrazněna potřeba respektování tohoto principu bez výhrad.¹³⁴

Česká republika přijímá jako jeden z členských států právo EU za vlastní, což způsobuje, že české antidiskriminační právo ve svých základech vychází z toho evropského, neboť evropské antidiskriminační právo je jednotným systémem společným pro všechny členské státy. A je to především sekundární právo EU, které formuje podobu antidiskriminačního práva, čímž se snaží zajistit společný standard ochrany před diskriminací všem občanům EU.

Z předchozích kapitol je patrné, že ochrana před diskriminací je základní zásadou vlastní každému modernímu státu, z čehož vychází, že v České republice měly oběti diskriminace možnosti obrany již před vstupem do EU. Přijetí ADZ je však nepopíratelným milníkem v českém antidiskriminačním právu, neboť se jedná o zákon, který vymezil základní pojmy a jasně stanovil možnosti nápravy, kterých se může osoba domáhat a to i v horizontálních právních vztazích.

Opět zopakují, že ani směrnice EU, požadující úpravu ochrany před diskriminací v různých oblastech lidského života, České republice nenařizují konkrétní prostředky, které mají být poskytnuty obětem diskriminace. Jedinou výjimkou je požadavek soudní ochrany přístupné všem obětem diskriminace, kterou evropský normotvůrce vtělil také do směrnice 2000/78. Takovým ustanovením pak právo EU stanovilo minimální standard společný všem členským státům. Další prostředky pomoci obětem diskriminace jako ochrana ze strany kontrolních orgánů či veřejného ochránce práv je ponechána, v rámci dodržení zásady subsidiarity, na vůli národního zákonodárce a národních zvyků.

Zatímco na vnitrostátní úrovni se oběť diskriminace domáhá svých nároků prostřednictvím dohody s pachatelem diskriminace, podnětem podaným ke

¹³⁴ Důsledek tohoto výroku ve věci Mangold je uveden výše.

kontrolnímu orgánu, mediací,¹³⁵ stížností k veřejnému ochránci práv či soudním řízením, evropské antidiskriminační právo nenabízí možnost domáhat se například přímo u Soudního dvora upuštění od diskriminace nebo přiměřeného zadostiučinění a přeskočit tak domácí nabízené prostředky ochrany. Takový přímý systém ochrany by byl zjevně neefektivní a velmi zatěžující i zde platí, že řešení konkrétních sporů je lepší ponechat státům k řešení na národní úrovni.

Největší vliv na vývoj evropského a tedy i českého antidiskriminačního práva má bezpochyby SDEU v souvislosti s řešením předběžných otázek. Předběžnou otázku může národní soud SDEU položit dle čl. 267 SFEU, vyvstane-li pochybnost týkající se výkladu primárního či sekundárního práva EU. Také v této práci bylo použito několik rozhodnutí, ve kterých SDEU zodpovídal předběžné otázky týkající se věkové diskriminace. V kontrastu množství zásadních rozhodnutí ze strany SDEU v oblasti věkové diskriminace, zůstává postoj českých národních soudů zpátečnický. České soudy se zatím v otázce věkové diskriminace jednoznačně nevyslovily, což bylo patrné v nálezu Ústavního soudu ve věci propuštěného zaměstnance úřadu vlády¹³⁶. Ústavní soud ve stížnosti raději našel porušení jiného ustanovení ústavního pořádku, než aby ukázal na diskriminaci na základě věku a odsoudil ji, jako nepřijatelné porušení základního lidského práva. Tuto ostýchavost bych přičetla krátké účinnosti ADZ a strachu před přívalem sporů v důsledku faktického precedenčního charakteru jednoznačného rozhodnutí dávajícího za pravdu oběti věkové diskriminace. Smutným faktem zůstává, že i Ústavní soud se točí zády k věkové diskriminaci, když je to právě on, kdo je často poslední možností oběti diskriminace dosáhnout nápravy. Jistě nám zbývá možnost podání stížnosti k ESLP pro porušení Úmluvy, tato varianta se však pohybuje v jiných měřítkách, co se vynaložených financí a především časového horizontu dosažení cíle týče.

Oproti tomu velkou aktivitu na poli věkové diskriminace lze pozorovat v působení českého veřejného ochránce práv, jehož činnost byla popsána výše. Zde by se mohlo zdát, že přichází čas té správné komparace, neboť primární právo EU zavádí funkci evropského veřejného ochránce práv (dále jen „**EVOP**“). Článek 228 SFEU popisuje působnost a organizaci úřadu EVOP, který je volen Evropským parlamentem na dobu pěti let s možností opakovaného zvolení. Nejdůležitější je vymezení působnosti EVOP, což je rozlišující prvek oproti českému veřejnému

¹³⁵ Mediace je fakticky také dohodou s osobou, která se diskriminace dopouští.

¹³⁶ Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 30.4.2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08.

ochránci práv. Jedná se o nezávislou a nestrannou instituci kontrolující úřední postup orgánů, institucí, úřadů a agentur EU. Nemůže ovšem zasahovat do činnosti SDEU a jeho výkonu soudní moci. Mezi pochybení, která EVOP odhaluje v činnosti orgánů, patří především správní pochybení, nespravedlnost, diskriminace, zneužití pravomoci, neposkytnutí odpovědi, zamítnutí informací a zbytečné prodlení. EVOP jedná na základě stížnosti nebo z vlastní iniciativy. Oblast mimo správu EU do působnosti EVOP nepatří. Nebude se tedy zabývat stížnostmi týkajícími se národních, regionálních či místních správ, protože zde je oblast působnosti českého veřejného ochránce práv. EVOP nepřijímá ani stížnosti na činnost národního veřejného ochránce práv.

Srovnáme-li tedy činnost evropského a národního veřejného ochránce práv, dojdeme k závěru, že jsou tyto funkce totožné. Zabývají se stejnou oblastí (i když každý na jiné úrovni), mají podobné funkční období, ale co je nejdůležitější, že oba nemají k dispozici žádné donucovací prostředky. EVOP provádí o dané záležitosti šetření a v případě, že zjistí nesprávný úřední postup, postoupí věc dotyčnému orgánu, který se musí ve třech měsících vyjádřit, navíc podává EVOP zprávu Evropskému parlamentu.¹³⁷

EU vyvíjí v boji proti diskriminaci také značnou aktivitu prostřednictvím vzdělávání a zakládáním nevládních organizací či pořádáním projektů. Příkladem je Agentura Evropské unie pro základní práva (FRA), AGE Platform Europe, Program Společenství pro zaměstnanost a sociální solidaritu (PROGRESS) a spousta dalších. EU také zajišťuje setkávání národních těles pro rovné zacházení (Equality Bodies) v rámci tzv. Evropské sítě národních těles pro rovné zacházení¹³⁸, kde si mohou vzájemně na pravidelných setkáních vyměňovat své zkušenosti.

Zkoušíme-li tedy porovnat postoj k věkové diskriminaci v EU a v České republice, dojdeme k závěru, že EU věnuje oblasti věkové diskriminace mnohem větší pozornost a přikládá jí vážnost, kterou si zaslouží každé z ohrožených lidských práv. Zatímco EU určuje směr, kterým se má také národní antidiskriminační právo ubírat, Česká republika jen pomalu přichází na fakt, že k problému věkové diskriminace se nemá točit zády. Česká republika by měla využít skutečnosti, že je

¹³⁷ Evropský veřejný ochránce práv. In: *Evropský veřejný ochránce práv* [online]. 2012 [cit. 2013-03-25]. Dostupné z: <http://www.ombudsman.europa.eu>.

¹³⁸ About Equinet. In: *European network of equality bodies* [online]. [cit. 2013-03-22]. Dostupné z: <http://www.equineteurope.org/-About-us->.

realizátorem evropského antidiskriminačního práva a vzít ochranu svých občanů před věkovou diskriminací do vlastních rukou.

5. Závěr

V úvodu práce jsem čtenáři slíbila ucelené pojetí ne příliš frekventovaného tématu věkové diskriminace. Diskriminací na základě věku se rozumí rozdílné, méně výhodné zacházení s osobou či skupinou osob určitého věku ve srovnání s jinými, kteří se nachází ve srovnatelné situaci. Od obecných definic charakterizujících základní pojmy jako je samotná diskriminace, sem přešla k pozici věkové diskriminace v české společnosti a EU. Čtenář se postupně seznámil s konkrétními případy, v nichž hrozí nebezpečí vzniku nerovného zacházení a znevýhodňujícího postavení osoby z důvodu jejího věku, nechybí ani výčet možností, které nabízí vnitrostátní úprava poškozenému jedinci.

Nezbývá, než se věnovat otázníkům vyřčeným na začátku mé práce. Základní otázkou bylo, zda věková diskriminace skutečně existuje nebo se jedná o bublinu vytvořenou médií. Dále, zda má občan důvod obávat se nebezpečí hrozícího ve formě věkové diskriminace. Poslední zásadní otázkou je zhodnocení zmíněných prostředků ochrany pro oběti diskriminace, především, zda je možné ve spojení s nimi užít přízviska „spolehlivý“.

Existenci věkové diskriminace jsem, myslím, vcelku věrohodně demonstrovala na případech z reálné rozhodovací praxe soudů jak národních, tak především evropských¹³⁹ a nemůže být řeč o pouhé zaujatosti mou osobou kvůli vybrání problematiky jako tématu diplomové práce. Problém věkové diskriminace je vnímán i ze strany veřejnosti, která tuto otázku reflektuje pravděpodobně nejvíce v oblasti zaměstnávání osob. Není to samozřejmě jediná oblast života, kde je věková diskriminace strašákem zásady rovného zacházení, ale zato nejčastěji zmiňovaná. Každý z nás někdy slyšel z úst osoby bez práce výrok, že člověka po „padesátce“ už nikdo zaměstnat nechce. To je samozřejmě jen příklad, svědčí ovšem o tom, že v naší společnosti opravdu věková diskriminace existuje a s trochou nadsázky se dá říct, že nikdy nevíme, zda právě my nebude příští obětí.

V textu práce se podrobně zabývám soudními i mimosoudními prostředky ochrany nabízenými obětem věkové diskriminace. Zatímco v jiných oblastech sporů je dosud nejúčinnějším způsobem domáhat se svých práv u soudu, troufnu si tvrdit,

¹³⁹ Myšleno SDEU a ESLP.

že v případě věkové diskriminace vnitrostátní soudy zatím takovou funkci neplní a rychlejší a účinnější cestou je stížnost k veřejnému ochránci práv.

Postoj českých soudů k věkové diskriminaci v jejich rozhodovací činnosti bych nepřiřítala úpravě antidiskriminačního práva, ale malé četnosti sporů, při kterých se osoba domáhá svého nároku stanoveného v § 10 ADZ. Stejně jako soudy, ani občané České republiky si dosud nezvykli věřit v otázkách věkové diskriminace soudní moci. V tomto ohledu se dá do budoucna předpokládat rozvoj národní judikatury, neboť soudních sporů nebude v žádném případě ubývat, ale právě naopak. Inspirováno případy ze zahraničí se v budoucnu jistě najde čím dál tím víc odvážlivců, kteří „zkusí štěstí“ a domůžou se svých oprávněných nároků u soudu.

Co se týče činnosti českého veřejného ochránce práv, zde naopak platí, že stěžovatelé i sám veřejný ochránce práv jsou aktivní a činní, ale právní úprava svazuje veřejnému ochránci práv ruce, když mu neposkytuje faktické prostředky, které by mohl uplatnit pro účinnou ochranu jednotlivce. Samozřejmě i silné morální postavení a nebezpečí medializace případu často působí samo o sobě požadovaným efektem, takový výsledek ovšem logicky nelze zaručit. Do budoucna by tak bylo vhodné poskytnout ze zákona veřejnému ochránci práv aktivní legitimaci pro zahájení občanského soudního řízení ve věcech věkové diskriminace. V takovém řízení by veřejný ochránce vystupoval v postavení žalobce, což by vedlo ve výsledku k častějšímu uznání, že bylo oběti ublíženo formou diskriminace na základě věku. Veřejný ochránce práv by v žalobě využil svých znalostí a prostředky, které má k dispozici by mohl jistě efektivněji dokládat tvrzené skutečnosti. Další výraznou pomocí veřejnému ochránci práv v oblasti boje proti věkové diskriminaci by byla změna zákona o Ústavním soudu.¹⁴⁰ Samotný veřejný ochránce práv na svých internetových stránkách vyslovil přání ohledně novelizace zákona o Ústavním soudu, konkrétně § 64 odst. 1. Taková změna zákona by veřejnému ochránci práv otevřela možnost podání návrhu k Ústavnímu soudu na zrušení zákona nebo jeho jednotlivých ustanovení. V současné době osoba veřejného ochránce práv figuruje pouze v druhém odstavci § 64, který ho opravňuje podat návrh na zrušení jiného právního předpisu.

Při hodnocení českého antidiskriminačního práva jako celku bych ráda zmínila, že se mi zdá dostačující a nevyžaduje výrazné úpravy. Co by ovšem stálo za

¹⁴⁰ Zákon č. 182/1993 Sb., o Ústavním soudu, ve znění pozdějších předpisů.

zvážení, je dosavadní roztržitost ustanovení pojednávajících různou formou o zakázané diskriminaci. Extrémem v tomto ohledu je pak již zmiňovaná duplicita úpravy v zákoně o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů a ADZ. Michal Čermák z Právnické fakulty Masarykovy univerzity v rámci panelové diskuse na téma „Rovnost a zákaz diskriminace v činnosti veřejného ochránce práv“ také vyslovil názor, že antidiskriminační právo je příliš složité, než aby se v něm mohli jednotlivci orientovat bez pomoci odborníků. Interpretaci předpisů antidiskriminačního práva komplikuje především zmíněná duplicita zde existující a také skutečnost, že některé zákony upravují diskriminaci ve své působnosti (např. školský zákon).¹⁴¹ Tento názor sdílím a můžu potvrdit, že sbírání podkladů, a především orientace v nich, pro kapitolu s názvem „Prameny vnitrostátního antidiskriminačního práva“ zabralo nemalé úsilí. Bylo by vhodné dosavadní úpravu roztržitou v několika zákonech sjednotit pouze do jediného, nejlépe přímo do ADZ, s tím, že ostatní zákony by na něj ve svém textu jasně odkazovaly.

Ve své práci jsem upozornila na americkou právní úpravu zákazu věkové diskriminace v zaměstnání, která chrání především osoby od 40 let. Nemyslím si, že by bylo užitečné podobné pravidlo zavádět v České republice, neboť v tom nevidím účinnější ochranu pro ohrožené skupiny osob. Ač to ani americký zákon nevyklučuje, nebezpečí věkové diskriminace jsou vystaveny různé věkové kategorie a určit konkrétní věkovou hranici by nebylo jednoduché, zda vůbec možné.

V čem se ale můžeme nechat inspirovat ze strany Spojených států amerických je oblast advokacie. Diskriminační spory vzniklé z důvodu nerovného zacházení na základě věku jsou v americké advokacii celkem běžnou praxí, především v oblasti zaměstnávání osob. Některé americké advokátní kanceláře¹⁴² se orientují na oblast diskriminačních sporů jako svému hlavnímu právnímu odvětví, což nasvědčuje zvýšené frekvenci takových případů řešených před soudem. Tento postřeh se sice týká především obchodních strategií při vedení advokátní kanceláře, přesto

¹⁴¹ Složitost antidiskriminačního práva i nejistota výsledku sporu lidí odrazuje od hájení svých práv. In: *Veřejný ochránce práv* [online]. 2012 [cit. 2013-03-26]. Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2013/slozitost-antidiskriminacniho-prava-i-nejistota-vysledku-sporu-lidi-odrazuje-od-hajeni-svych/>.

¹⁴² Viz např. *New York Employment Lawyer Blog* [online]. 2012 [cit. 2013-03-27]. Dostupné z: http://www.nyemploymentlawyer.com/employment_discrimination/; *The Employment Law Group* [online]. 2012 [cit. 2013-03-27]. Dostupné z: <http://www.employmentlawgroup.net/PracticeAreas/AgeDiscrimination.asp>.

v takových postupech vidím jako důsledek zvýšení informovanosti a zájmu o oblast diskriminace.

Na úplný závěr je příhodné celkové zhodnocení pozice věkové diskriminace v České republice. Problematika věkové diskriminace se pomalu dostává do povědomí občanů, kteří si uvědomují existenci tohoto problému stále častěji. Diskriminace na základě věku dosud nemá tak pevnou teoretickou a praktickou „základnu“ jako například oblast nerovného zacházení s muži a ženami, v budoucnu však očekávám přibývání případů, ve kterých jedinec bude chránit své právo nebýt diskriminován proto, že dosáhl určitého věku. Obecně lze konstatovat, že v České republice dosud chybí dostatečná osvěta v této oblasti, občané by měli častěji slýchat o projektech a sdruženích, která bojují proti znevýhodňování skupiny osob v jistém věku. Vzdělávání v tomto směru není dostačující, neboť ani na základních školách neseznamují děti s tématem věkové diskriminace dostatečně.

Mám-li uzavřít, zda náš stát umí uchránit své občany věkové diskriminaci, pak říkám, že ano. Tohle „ano“ je ovšem podmíněné velkou iniciativou poškozené osoby, odvahou riskovat finanční a časovou ztrátu a jít proti pachateli diskriminace i přes skutečnost nejistého výsledku. Neboť největším ochráncem svého práva je jedinec sám.

Seznam použité literatury a pramenů

Knihy

BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. Vyd. 1, Praha: C.H. Beck, 2007, Beckova edice ABC, 471 s. ISBN 978-807-1795-841.

BOUČKOVÁ, Pavla. *Antidiskriminační zákon: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, 405 s. Beckovy texty zákonů s komentářem. ISBN 978-807-4003-158.

DOLEJŠOVÁ KABELOVÁ, Kristýna. *Zákaz diskriminace jako právní problém v judikatuře Evropského soudu pro lidská práva*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2012, 181 s. Prameny a nové proudy právní vědy. ISBN 978-80-87146-60-6.

DRÁPAL, Ljubomír, BUREŠ, Jaroslav a kol. *Občanský soudní řád: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2009, 2 sv. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-107-9.

FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. Překlad Tereza Kodíčková. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007, 209 s. ISBN 978-802-5410-547.

HRUŠÁKOVÁ, Milana. *Zákon o rodině: Zákon o registrovaném partnerství: komentář*. 4. vyd. Praha: C.H. Beck, 2009, 558 s. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-807-4000-614.

SARGEANT, Malcolm. *Age discrimination in employment*. Burlington, VT: Ashgate, 2006, viii, 233 s. ISBN 978-0-566-08774-5.

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

VIDOVIČOVÁ, Lucie. *Stárnutí, věk a diskriminace - nové souvislosti*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita Brno, Mezinárodní politologický ústav, 2008, 233 s. EDIS, ediční řada disertačních prací Fakulty sociálních studií Masarykovy univerzity, sv. 2. ISBN 978-802-1046-276.

Časopisy

ČERMÁK, Michal, KVASNICOVÁ, Jana. Několik poznámek k českému antidiskriminačnímu právu. *Bulletin advokacie*. 3/2010, s. 19-23.

KÜHN, Zdeněk. Nová žaloba podle § 10 antidiskriminačního zákona. *Právní rozhledy*. 3/2010, s. 77-86.

VEJMELKA, Josef. Noční měra diskriminace. *EPRAVO.CZ magazín*. 3/2012, s. 8-9.

Právní předpisy

Age Discrimination in Employment Act 1967, 29 USC 621-34.

Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod.

Charta OSN.

Listina základních práv Evropské unie.

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech.

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech.

Protokol k čl. 6 odst. 2 Smlouvy o Evropské unii o přistoupení Unie k Evropské úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod.

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

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

Směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28.6.1999, o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

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

Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27.11.2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.

Směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy.

Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky (novela 2002/73/ES).

Směrnice Rady 79/7/EHS ze dne 19. prosince 1978, o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení.

Směrnice Rady 86/378/EHS ze dne 24. července 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků (novela 96/97/ES).

Směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997, o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví.

Smlouva o Evropské unii.

Smlouva o fungování Evropské unie.

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen.

Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace.

Úmluva o diskriminaci ve vzdělávání.

Úmluva o lidských právech a biomedicině.

Úmluva o politických právech žen.

Všeobecná deklarace lidských práv.

Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 182/1993 Sb., o Ústavním soudu, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie České republiky.

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.

Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 200/1990 Sb., o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů (zákon o mediaci), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

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

Zákon č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích a o změnách některých zákonů (zákon o silničním provozu), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 367/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělání, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů (zákon o soudech a soudcích), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 634/1992 Sb., o ochraně spotřebitele, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 94/1963 Sb., o rodině, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.

Zákona č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, ve znění pozdějších předpisů.

Zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu.

Zákona č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů.

Zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Soudní rozhodnutí

Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 2.12.1998, sp. zn. Pl.ÚS 46/97.

Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 2.9.1998, sp. zn. Pl. ÚS 40/97.

Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 30.4.2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08.

Rozsudek ESLP ze dne 10.6.2010, Schwizgebel proti Švýcarsku, stížnost č. 25762/07.

Rozsudek ESLP ze dne 12.4.2006, ve věci Stec a další proti Spojenému království, stížnost č. 65731/01 a 65900/01.

Rozsudek ESLP ze dne 13.11.2007, D.H. proti ČR, stížnost č. 57325/00.

Rozsudek ESLP ze dne 2.3.1987, ve věci Monnell a Morris proti Spojenému království, stížnost č. 9562/81, 9818/82.

Rozsudek ESLP ze dne 22.5.2008, ve věci Petrov proti Bulharsku, stížnost č. 15197/02.

Rozsudek ESLP ze dne 24.7.2003, ve věci Karner proti Rakousku, stížnost č. 40016/98.

Rozsudek ESLP ze dne 26.11.2002, ve věci Bucheň proti České republice, stížnost č. 36541/97.

Rozsudek ESLP ze dne 28.10.1987, ve věci Inze proti Rakousku, stížnost č. 8695/79.

Rozsudek ESLP ze dne 29.4.2002, Pretty v. Spojené království, stížnost č. 2346/02.

Rozsudek ESLP ze dne 4.3.2003, ve věci Jantner proti Slovensku, stížnost č. 39050/97.

Rozsudek ESLP ze dne 8.6.1976, ve věci Engel a další proti Nizozemí, stížnost č. 5100/71.

Rozsudek ESLP ze dne 8.7.1999, ve věci Genger proti Turecku, stížnost č. 24919/94.

Rozsudek SDEU ve věci Birgit Bartsch proti Bosch und Siemens Hausgeräte (BSH) Altersfürsorge GmbH ze dne 23.9.2008, C-427/06.

Rozsudek SDEU ve věci David Hütter proti Technische Universität Graz ze dne 18.6.2009, C-88/08.

Rozsudek SDEU ve věci Domnica Petersen proti Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe ze dne 12.1.2010, C-341/08.

Rozsudek SDEU ve věci F. Palacios de la Villa proti Cortefiel Servicios SA ze dne 16.10.2007, C-411/05.

Rozsudek SDEU ve věci Seda Küçükdeveci proti Swedex GmbH & Co. KG ze dne 19.1.2010, C-555/07.

Rozsudek SDEU ve věci Werner Mangold proti Rüdigeru Helmovi ze dne 22.11.2005, C-144/04.

Řízení č. C-15/09, Komise proti České republice, ve věci nedostatečného provedení směrnice 2004/113.

Řízení č. C-41/08, Komise proti České republice, ve věci neprovedení transpozice směrnice 86/378 a 96/97.

Usnesení Ústavního soudu ze dne 3.9.2003, sp. zn. II. ÚS 635/01.

Internetové zdroje

Blog.idnes.cz [online]. [cit. 2013-03-01]. Dostupné z: blog.idnes.cz.

European network of equality bodies [online]. [cit. 2013-03-22]. Dostupné z: <http://www.equineteurope.org> www.nyemploymentlawyer.com.

Evropský veřejný ochránce práv [online]. 2012 [cit. 2013-03-25]. Dostupné z: <http://www.ombudsman.europa.eu>.

Mediace Praha [online]. 2013 [cit. 2013-03-20]. Dostupné z: <http://mediator-praha.cz>.

New York Employment Lawyer Blog [online]. 2012 [cit. 2013-03-27]. Dostupné z: http://www.nyemploymentlawyer.com/employment_discrimination/.

The Employment Law Group [online]. 2012 [cit. 2013-03-27]. Dostupné z: <http://www.employmentlawgroup.net/PracticeAreas/AgeDiscrimination.asp>.

Veřejný ochránce práv [online]. 2012 [cit. 2013-02-20]. Dostupné z: <http://www.ochrance.cz>.

Ostatní

AGENTURA EVROPSKÉ UNIE PRO ZÁKLADNÍ PRÁVA (FRA). *Příručka evropského antidiskriminačního práva*. 2010.

Důvodová zpráva k zákonu č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách.

Sněmovní tisk č. 759/0.

Stanovisko generální advokátky Eleonor Sharpston ze dne 22.5.2008 ve věci Bartsch, C-427/06.

Cizojazyčné resumé

The theme of my dissertation is “Age as the discriminatory reason“. I have chosen this topic because of its currency and quit law awareness of citizen in the Czech Republic. Not so many scholarly publications pay attention to the problem of the age discrimination. I would like to help to the victims of the age discrimination to see their chance to reparations and to develop the discussion about this topic.

At first I set the goals in my dissertation that is the explanation of the basic concepts and legislation in this area. I demonstrated in different life situations where would man meet the age discrimination and which instruments of remedies man has. I asked a few questions these were, if the discrimination on the ground of age means possibly danger for Czech citizen or if there is reliable defence for the victims of discrimination.

Age discrimination means treating someone less favourably only because of his age. We can recognise it in many situations of our life including employment, accommodation, education, the provision of goods and services and social affair.

Reader will get to know all lawful possibilities to protect his rights, judicial and extrajudicial one as well. The point of my work was the finding out the way how to reach to the equity. The most important is a will of the victim of the age discrimination to claim his rights and achieve the equity not only for himself, but for future victims as well. Such victims will see the example and will do not give up their dispute. And that is the matter of this dissertation as well, to show people suffering from age discrimination lawful way to the equality.