

Nerovné zacházení z důvodu věku v zaměstnání a při výkonu povolání

Jana Komendová*

Abstrakt: Článek je věnován nerovnému zacházení z důvodu věku v zaměstnání a při výkonu povolání. V úvodní části se zaměřuje na vymezení věku jakožto zakázaného diskriminačního důvodu. Na rozdíl od jiných diskriminačních důvodů, jakými jsou například pohlaví, rasa, sexuální orientace či zdravotní postižení, které jsou neměnné a zpravidla se týkají ohraničeného okruhu osob, představuje věk potenciální důvod rozdílného zacházení v průběhu profesního života téměř u všech osob, které se účastní trhu práce. V článku je rozebráno zákonné vymezení diskriminace v české i evropské právní úpravě, která kromě definice diskriminace, jež je zakázána, upravuje poměrně široký okruh výjimek, kdy se o diskriminaci v pracovněprávních vztazích nejedná, respektive stanoví okruh přípustných forem rozdílného zacházení z důvodu věku. Některé z těchto výjimek se týkají všech zakázaných diskriminačních důvodů, zejména pokud jde o tzv. podstatný a určující profesní požadavek pro výkon určitého zaměstnání či povolání, jiné směřují výhradně k věku, neboť účast určitých věkových skupin v profesním životě bývá ovlivněna širším spektrem socioekonomických faktorů, jakými jsou politika zaměstnanosti, politika trhu práce a sociální politika obecně, mimo jiné v podobě stanovení věkové hranice odchodu do důchodu či zvýšené podpory zaměstnávání vybraných věkových skupin. Stejnějná část článku je zaměřena na nejčastější formy rozdílného zacházení v zaměstnání a při výkonu povolání založené na věku, které se staly předmětem výkladu ze strany Soudního dvora EU, pokud jde o založení diskriminace z důvodu věku a uplatnění přípustných forem rozdílného zacházení. Jedná se o stanovení maximální věkové hranice pro přístup k určitému zaměstnání či povolání, skončení pracovního poměru při dosažení předem stanovené věkové hranice a nerovný přístup k sociálním výhodám souvisejících se zaměstnáním z důvodu věku.

Klíčová slova: nerovné zacházení, diskriminace, věk, přístup k zaměstnání nebo povolání, povinný odchod do důchodu, legitimní cíl, prostředky k dosažení legitimního cíle, sociální politika, politika trhu práce

Úvod

Nerovné zacházení z důvodu věku není na trhu práce nikterak ojedinělým jevem. V průběhu profesního života se s různými formami rozdílného zacházení založenými na věku může setkat snad každý jednotlivec. Dle české i unijní úpravy nelze nicméně všechny formy nerovného zacházení z důvodu věku považovat za diskriminaci, která je v pracovněprávních vztazích zakázána, což je dáno existencí poměrně širokého okruhu výjimek ze zákonného vymezení diskriminace, které pokrývají všechny zakázané diskriminační důvody, popřípadě se týkají právě věku. Není proto nijak překvapivé, že se nerovné zacházení z důvodu věku stává poměrně častým předmětem sporů mezi zaměstnanci, popřípadě uchazeči o zaměstnání, a zaměstnavateli a týkajících se zejména určení, zda se v případě konkrétního nerovného zacházení založeného na věku jedná o diskriminaci, která je právem zakázána. Situaci v mnoha ohledech může komplikovat rovněž poměrně dynamicky se měnící přístup ze strany zaměstnavatelů a státu k účasti určitých věkových skupin na trhu práce, což je ovlivněno dalšími faktory, jakými jsou míra nezaměstnanosti v daném

* JUDr. Jana Komendová, Ph.D. Právnická fakulta Masarykovy univerzity. E-mail: Jana.Komendova@law.muni.cz. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9420-1900>.

místě a čase, zvyšující se věk odchodu do důchodu či způsob podpory ze strany státu. Cílem tohoto článku je analyzovat nerovné zacházení z důvodu věku v zaměstnání a při výkonu povolání z pohledu založení diskriminace, která je zakázána. Pozornost je věnována zejména pozitivnímu a negativnímu vymezení diskriminace dle české i evropské právní úpravy. Následně jsou rozebrány výkladové přístupy k dané problematice ze strany Soudního dvora EU (dále jen SDEU). S ohledem na rozsah zpracovávané problematiky jsou detailněji rozebrány pouze nejčastější formy nerovného zacházení z důvodu věku, s nimiž se lze v právních rádech členských států či v přístupech ze strany zaměstnavatelů setkat. Jedná se o stanovení maximální věkové hranice pro přístup k určitému zaměstnání či povolání, ukončení pracovního poměru při dosažení stanovené věkové hranice či nerovný přístup k sociálním výhodám souvisejících se zaměstnáním z důvodu věku.

1. Charakteristika věku jako zakázaného diskriminačního důvodu

Věk je jedním z charakteristických znaků fyzické osoby, které jsou právem uznány jako zakázané diskriminační důvody. Ve srovnání s některými diskriminačními důvody, jakými jsou například pohlaví, rasa, etnický původ, sexuální orientace či zdravotní postižení, které se zpravidla týkají vybraného neměnného okruhu osob, se v průběhu svého profesního života s nerovným zacházením založeným na příslušnosti k určité věkové skupině může setkat téměř každý. Věk jako charakteristický znak fyzické osoby podléhá v průběhu času změnám nezávislým na lidské vůli. V odborné literatuře se lze setkat s názorem, že „*zákaz diskriminace z důvodu věku se netýká výhradně antidiskriminačních cílů právě z důvodu, že věk je podroben stálým změnám a tudíž nevymezuje určitou skupinu*“.¹ Lze konstatovat, že pokud jde o věk, neposkytuje právní úprava přijatá za účelem boje s diskriminací ochranu pouze určitým skupinám (osoby se zdravotním postižením, osoby určité sexuální orientace, osoby vyznávající určité náboženství nebo víru atd.), nýbrž všem, neboť příslušníkem té či oné věkové kategorie se v průběhu profesního života stane každý. Kromě toho je věk jako potencionální důvod nerovného zacházení v zaměstnání spojen s předsudky týkajícími se v případě starších zaměstnanců zejména snižování fyzické kondice s rostoucím věkem, snižování schopnosti učit se novým věcem, popřípadě přizpůsobení se požadavkům trhu práce nebo v případě mladších zaměstnanců nedostatku profesních a životních zkušeností či chybějících pracovních návyků. Je třeba podotknout, že věk jako charakteristický znak fyzické osoby, na jehož základě je nerovné zacházení v zaměstnání zakázáno, není českou ani unijní legislativou nijak definován.² Věkové hranice, při jejichž dosažení je fyzická osoba pro účely ochrany před diskriminací považována za staršího zaměstnance nebo do jejichž dosažení může být považována za mladého zaměstnance, nejsou právní úpravou stanoveny. Někteří autoři si tak kladou otázku, zda lze za staršího zaměstnance považovat například zaměstnance od 55 nebo 45 let a naopak za mladého zaměstnance osobu mladší 18 nebo 25 let.³ Konkrétní věkové hranice se

1 SCHIEK, Dagmar. Proportionality in Age Discrimination Cases: Towards a Model Suitable for Socially Embedded Rights. In: NUMHAUSER-HENNING, Ann – RÖNNMAR, Mia (ed.). *Age Discrimination and Labour Law: Comparative and Conceptual Perspectives in the EU and Beyond*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2015, s. 84.

2 Pro srovnání lze uvést legislativu Spojených států amerických, která poskytuje ochranu před diskriminací v zaměstnání pouze osobám starším 40 let.

3 Srov. např. MINÉ, Michel. *Droit des discriminations dans l'emploi et le travail*. Bruxelles: Larcier, 2016, s. 446.

mohou měnit v závislosti na dané profesi, požadované délce vzdělání či praxe pro výkon určitého povolání nebo zákonem stanovené hranice pro odchod do starobního důchodu. Mohou rovněž podléhat změnám v čase, což do značné míry souvisí s prodlužováním doby věnované studiu či přípravě na budoucí povolání. Neopomenutelnou úlohu sehrává v posledních letech zvyšující se věk odchodu do důchodu a podpora politiky aktivního stárnutí populace. V právní úpravě se lze setkat s věkovými hranicemi mimo jiné v souvislosti s poskytováním zvýšené ochrany v rámci uplatňování státní politiky zaměstnanosti například delší podpůrnou dobou poskytování podpory v nezaměstnanosti u uchazečů o zaměstnání starších 50 či 55 let nebo zvýšenou péčí při hledání nového zaměstnání, popřípadě v souvislosti s bezpečností a ochranou zdraví při práci u zaměstnanců mladších 18 nebo 21 let. Je nicméně otázkou, nakolik lze tyto hranice brát v potaz při zajištění práva na rovné zacházení v zaměstnání bez ohledu na věk.

Zajištění rovného zacházení a zákazu diskriminace z důvodu věku souvisí v prvé řadě, stejně jako úprava práva na rovné zacházení a zákazu diskriminace z jiných důvodů, jakými jsou například rasa, etnický původ nebo sexuální orientace, s ochranou lidských práv a se zajištěním lidské důstojnosti. Neopomenutelným faktorem ovlivňujícím podobu právní úpravy i výkladové přístupy ze strany soudní praxe je nicméně rovněž demografický vývoj společnosti. Mnohé vyspělé státy světa se dlouhodobě ve větší či menší míře potýkají s klesající porodností a prodlužující se dobou dožití. Podle názoru některých odborníků nicméně „*demografická opodstatnění přijímání opatření v boji s diskriminací na základě věku kontrastují s argumentací založené na rovnosti, tedy že diskriminace na základě věku je stejně špatná jako diskriminace na základě rasy nebo pohlaví*“.⁴ Přesto je podoba právní úpravy boje s diskriminací na základě věku výrazně ovlivněna demografickými faktory a s nimi související politikou zaměstnanosti, potažmo politikou trhu práce, což může do značné míry narušovat pojetí rovnosti jako takové.

2. Právní rámec zajištění rovného zacházení a zákazu diskriminace z důvodu věku v zaměstnání a povolání

Právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace z důvodu věku jsou v současné době upraveny v zákoně č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen antidiskriminační zákon). Tento zákon podle znění ustanovení § 1 zpracovává příslušné předpisy Evropských společenství (dnes Evropské unie) a v návaznosti na Listinu základních práv a svobod a mezinárodní smlouvy, které jsou součástí právního řádu, blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace mimo jiné ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, a členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují.

Pro oblast zaměstnání a výkonu povolání ve formě závislé práce se ve vztahu k antidiskriminačnímu zákonu nachází zvláštní úprava v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“). Zásada rovného zacházení se

⁴ Srov. SARGEANT, Malcolm. *Discrimination and the Law*. 2nd edition. London: Routledge, 2018, s. 47.

zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace patří podle ustanovení § 1a tohoto zákona mezi základní zásady pracovněprávních vztahů, které vyjadřují smysl a účel jeho ustanovení. Kromě toho řadí zákoník práce tuto zásadu mezi hodnoty, které chrání veřejný pořádek. Problematika rovného zacházení v zaměstnání je podrobněji upravena v Hlavě IV. Části první zákoníku práce, přičemž věk je jedním ze zakázaných důvodů uvedených v ustanovení § 16 odst. 2.⁵ Ustanovení této hlavy se obdobně použijí rovněž v případě rovného zacházení a zákazu diskriminace ve služebním poměru.⁶ V odborné literatuře je právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace považováno za „právo osobnostní a jedná se o speciální právní úpravu, kdy v pracovněprávních vztazích se neuplatní právo na ochranu osobnosti podle ust. § 81 a násl. občanského zákoníku“.⁷

Úprava práva na rovné zacházení a zákazu diskriminace z důvodu věku v zaměstnání a při výkonu povolání obsažená v antidiskriminačním zákoně, zákoníku práce a předpisech upravujících služební poměry má implementovat požadavky vyplývající z unijního práva, které jsou upraveny ve směrnici Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (dále jen směrnice 2000/78). Tato směrnice byla přijata na základě rozšíření pravomocí orgánů Unie přijímat opatření v oblasti boje s diskriminací, k němuž došlo po vstupu v platnost Amsterdamské Smlouvy.⁸ Přestože k přijetí sekundární legislativy upravující zákaz nerovného zacházení z důvodu věku došlo až v roce 2000, byla problematika věkové diskriminace na trhu práce předmětem zájmu orgánů původních Společenství již dříve.⁹ Účelem směrnice 2000/78, který je vymezen v jejím čl. 1, je stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací na základě náboženského vyznání či víry, věku, zdravotního postižení a sexuální orientace. Zásada zákazu diskriminace na základě věku byla SDEU opakovaně uznána za obecnou zásadu unijního práva.¹⁰ V současné době je vyjádřena rovněž v čl. 21 Listiny základních práv Unie.

2.1 Výjimky ze zákazu rozdílného zacházení z důvodu věku v zaměstnání a povolání

Jak již bylo zmíněno, pro věk jako zakázaný diskriminační důvod platí několik výjimek, kdy je rozdílné zacházení mezi osobami založené na věku přípustné. Odůvodnění těchto

⁵ Za zmínku stojí, že novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 206/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony byl do pracovněprávního kodexu vrácen demonstrativní výčet zakázaných diskriminačních důvodů. Původní znění tzv. nového zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.) v této otázce odkazovalo na antidiskriminační zákon. Znění tzv. starého zákoníku práce (zákon č. 65/1965 Sb.), který byl účinný do 31. 12. 2006, nicméně výčet diskriminačních důvodů zahrnující mimo jiné věk obsahoval.

⁶ Srov. ustanovení § 98 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.

⁷ Srov. ŠIMEČKOVÁ, Eva. Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích. In: DVOŘÁK, Jiří a kol. *Soukromé právo 21. století*. Praha: Wolters Kluwer, 2018, s. 107.

⁸ Původně se jednalo o čl. 13 Smlouvy o založení ES, v současné době je právní základ pro přijetí opatření v oblasti boje s diskriminací v zaměstnání a povolání mimo jiné na základě věku obsažen v čl. 19 Smlouvy o fungování EU.

⁹ V roce 1982 přijal Evropský parlament rezoluci o situaci a problémech starších osob ve Společenství, v roce 1986 došlo k přijetí rezoluce o komunitárních opatřeních ke zlepšení situace starších osob, v roce 1990 přijala Rada rozhodnutí o komunitární akci pro starší osoby.

¹⁰ Srov. např. rozsudek SDEU ze dne 22. listopadu 2005 ve věci *Werner Mangold proti Rüdigeru Helmovi* (C – 144/04), bod 75, rozsudek SDEU ze dne 19. ledna 2010 ve věci *Seda Küçükdeveci proti Swedex GmbH & Co. KG* (C – 555/07), bod 21 nebo rozsudek SDEU ze dne 13. září 2011 ve věci *Reinhard Prigge, Michael Fromm a Volker Lambach proti Deutsche Lufthansa AG* (C – 447/09), bod 38.

výjimek spočívá podle některých autorů mimo jiné ve skutečnosti, že „*zákaz věkové diskriminace není založen pouze na jediném důvodu, kterým je existence antidiskriminačního práva, nýbrž také na důvodech pramenících obecně ze sociálně hospodářských politik*“.¹¹ Jeden z důvodů vedoucích k přijetí směrnice 2000/78 ostatně spočívá v potřebě vymezení jednotlivých výjimek ze zásady zákazu diskriminace z důvodu věku jasnějším definováním oblastí, kdy se tyto výjimky uplatní.¹²

O závažnosti problematiky věkové diskriminace v zaměstnání a povolání svědčí poměrně bohatá rozhodovací praxe SDEU týkající se zejména přípustnosti nerovného zacházení založeného na věku. O poněkud kontroverzním pohledu na zákaz diskriminace z důvodu věku v zaměstnání a povolání svědčí rovněž skutečnost, že judikatura SDEU týkající se práva na rovné zacházení bez ohledu na věk je odbornou veřejností velmi často vnímána jako nepředvídatelná a v některých ohledech dokonce vzájemně si odporující.¹³ Podle názoru některých autorů již od svého počátku přinášejí výkladové přístupy SDEU více otázek než odpovědí.¹⁴

Výjimky ze zákazu diskriminace z důvodu věku jsou formulovány směrnicí 2000/78 a našly své vyjádření rovněž v textu antidiskriminačního zákona. První z výjimek připouštějících rozdílné zacházení v zaměstnání a povolání se týká všech zakázaných diskriminačních důvodů a umožňuje členským státům stanovit, že rozdíl v zacházení na základě vlastností souvisejících s některým z diskriminačních důvodů, v této souvislosti s věkem, nepředstavuje diskriminaci, pokud z povahy dotyčné pracovní činnosti nebo z podmínek jejího výkonu vyplývá, že tyto vlastnosti představují podstatný a určující profesní požadavek, je-li cíl legitimní a požadavek přiměřený. Možnost jejího uplatnění vyplývá z čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78, v antidiskriminačním zákoně je upravena ustanovením § 4 odst. 3. Své vyjádření našla rovněž v ustanovení § 16 odst. 4 zákoníku práce, podle kterého se za rozdílné zacházení nepovažuje, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný touto výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Existenci podstatného a určujícího profesního požadavku shledal SDEU například ve stanovení podmínky věku do 30 let pro přístup k povolání ve střední technické složce hasičů, jehož výkon vyžaduje vysokou fyzickou způsobilost (viz níže).¹⁵

Další výjimka připouštějící rozdílné zacházení z důvodu věku v zaměstnání a povolání se týká výhradně věku.¹⁶ Je založena na čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78, který umožňuje

¹¹ SCHIEK, Dagmar. Proportionality in Age Discrimination Cases: Towards a Model Suitable for Socially Embedded Rights. In: NUMHAUSER-HENNING, Ann – RÖNNMAR, Mia (ed.). *Age Discrimination and Labour Law: Comparative and Conceptual Perspectives in the EU and Beyond*, s. 82.

¹² V této souvislosti srov., rovněž rozhodovací praxi SDEU např. rozsudek ze dne 19. dubna 2016 ve věci *Dansk Industri (DI) jednající za Ajos A/S proti Správci pozůstalosti po Karstenu Eigilovi Rasmussenovi* (C – 441/14), bod 23.

¹³ Srov. např. TOBLER, Christa. EU Age Discrimination Law and Older and Younger Workers: Court of Justice of the European Union Case Law Development. In: NUMHAUSER-HENNING, Ann – RÖNNMAR, Mia (ed.). *Age Discrimination and Labour Law: Comparative and Conceptual Perspectives in the EU and Beyond*, s. 93–113.

¹⁴ Blíže SCHIEK, Dagmar. Age Discrimination before the ECJ – Conceptual and Theoretical Issues. *Common Market Law Review*. 2011, Vol. 48, Iss. 3, s. 786.

¹⁵ Srov. rozsudek SDEU ze dne 12. ledna 2010 ve věci *Colin Wolf proti Stadt Frankfurt am Main* (C – 229/08).

¹⁶ Na zvláštní postavení věku jako zakázaného diskriminačního důvodu poukazuje ostatně již bod 25 odůvodnění směrnice 2000/78, podle kterého mohou být rozdílná zacházení v souvislosti s věkem 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.

členským státům stanovit, že rozdíly v zacházení na základě věku nepředstavují diskriminaci, jestliže jsou v souvislosti s vnitrostátními právními předpisy objektivně a rozumně odůvodněny legitimními cíli, zejména legitimními cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělání, a jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné. K možnostem uplatňování této výjimky existuje poměrně bohatá judikatura SDEU, která je předmětem rozboru níže v tomto článku. „SDEU se ukazuje jako liberální, pokud jde o cíle sociální politiky formulované členskými státy za účelem ospravedlnění rozdílného zacházení z důvodu věku. Je nicméně mnohem náročnější, pokud jde o použité prostředky, které musejí být vhodné a přiměřené k dosažení těchto cílů.“¹⁷

Ustanovení čl. 6 směrnice 2000/78 uvádí příklady přípustných rozdílů v zacházení z důvodu věku. Jedná se zejména o:

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

Ze znění čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 je zřejmé, že výčet legitimních cílů odůvodňujících rozdílné zacházení na základě věku je demonstrativní. Podle odborné literatury „zavádí toto ustanovení specifický režim pro rozdílné zacházení na základě věku pro případ, že opatření nebude možno ospravedlnit na základě čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78“.¹⁸ Na základě uvedených výjimek bývají ze strany členských států odůvodňována opatření směřující k omezení nebo ukončení výkonu zaměstnání při dosažení důchodového věku nebo opatření vedoucí ke snížení stability pracovního vztahu.¹⁹ „Navzdory celkové všeobecné podpoře účasti a začlenění starších pracovníků na trhu práce odráží směrnice 2000/78 realitu, které členské státy čelí, a potřebu flexibility při řešení citlivých ekonomických a sociálních otázek.“²⁰ V odborné literatuře se lze nicméně setkat s názorem, že: „velkoryse koncipovaný model výjimek ze zákazu diskriminace upravený ve směrnici 2000/78 bude v konečném důsledku v praxi ztěžovat sledování základního cíle a potlačení všech forem diskriminace v zaměstnání“.²¹ Vzhledem k poměrně bohaté judikatuře SDEU v oblasti uplatňování přípustných forem rozdílného zacházení z důvodu věku dle čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78 se autorka tohoto článku s uvedeným názorem plně ztotožňuje. Ačkoliv

¹⁷ MINÉ, Michel. *Droit des discriminations dans l'emploi et le travail*, s. 450.

¹⁸ BOUČKOVÁ, Pavla – HAVELKOVÁ, Barbora – KOLDINSKÁ, Kristina – KÜHN, Zdeněk – KÜHNHOVÁ, Eva – WHELANOVÁ, Markéta. *Antidiskriminační zákon – komentář*. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 62.

¹⁹ Srov. např. rozsudek SDEU ze dne 22. listopadu 2005 ve věci *Werner Mangold proti Rüdigeru Helmovi* (C – 144/04) nebo rozsudek SDEU ze dne 15. dubna 2021 ve věci *AB proti Olympiako Athlitiko Kentro Athinon Spyros Luis* (C – 511/19).

²⁰ DEWHURST, Elaine. Intergenerational Balance, Mandatory Retirement and Age Discrimination in Europe: How Can the ECJ Better Support National Courts in Finding a Balance between the Generations? *Common Market Law Review*. 2013, Vol. 50, Iss. 5, s. 1343.

²¹ BARANCOVÁ, Helena – LACKO, Miloš – KRÍŽAN, Viktor. *Medzigeneračná solidarita a zákaz diskriminácie podľa veku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2012, s. 125.

se SDEU již od počátku své rozhodovací praxe staví k uplatňování uvedeného ustanovení značně restriktivně a uvádí, že musí být vykládáno úzce,²² bývá potřeba podpory začlenění některých věkových skupin na trhu práce poměrně častým argumentem, kterým členské státy zdůvodňují nerovné zacházení z důvodu věku.

Možností vyplývajících z čl. 6 směrnice 2000/78 do jisté míry využil rovněž český zákonodárce přijetím znění ustanovení § 6 odst. 1 antidiskriminačního zákona, podle kterého není diskriminací 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 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Za povšimnutí stojí, že výčet případů, kdy je rozdílné zacházení z důvodu věku přípustné, uvedený v antidiskriminačním zákoně je na rozdíl od směrnice 2000/78 taxativní.

Poslední výjimka ze zákazu diskriminace z důvodu věku při výkonu povolání se týká vojáků z povolání. Věk není zahrnut do výčtu zakázaných diskriminačních důvodů obsaženého v ustanovení § 2 odst. 3 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů.²³ Česká republika v tomto případě využila možnosti uvedené v čl. 3 odst. 4 směrnice 2000/78, který ponechává na členských státech, aby stanovily, že se tato směrnice, pokud se týká diskriminace na základě věku a zdravotního postižení, nevztahuje na ozbrojené síly. Cílem této výjimky je ponechat členským státům možnost zachovat bojovou účinnost svých ozbrojených sil.²⁴

3. Nerovné zacházení z důvodu věku v zaměstnání a při výkonu povolání z pohledu soudní praxe

Nerovné zacházení z důvodu věku v zaměstnání a při výkonu povolání není v praxi nikterak ojedinělým jevem. Méně příznivé zacházení založené na věku se ostatně stává poměrně častým předmětem sporů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. O závažnosti této problematiky svědčí rovněž bohatá judikatura SDEU týkající se zajištění práva na rovné zacházení v zaměstnání bez ohledu na věk a rozsahu přípustných výjimek. Dosavadní rozhodnutí SDEU v této oblasti byla, až na výjimku žaloby na nesplnění povinnosti ve věci *Komise proti Maďarsku* (C – 286/12), vydána v rámci řízení o předběžné otázce. V odborné literatuře se lze setkat s názorem, že „se SDEU ve své dosavadní rozhodovací činnosti jakoby vyhýbal přesné odpovědi na rozsah reálné ochrany zaměstnanců před diskriminací na základě věku a i nadále poskytuje široký výklad pro používání oprávněných výjimek ze

²² Srov. např. rozsudek SDEU ze dne 5. března 2009 ve věci *Age Concern England proti Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform* (C – 388/07), bod 59 až 67.

²³ Blíže srov. např. KOMENDOVÁ, Jana. Výjimky z práva na rovné zacházení v pracovněprávních vztazích. In: ŠMÍD, Martin (ed.). *Právo na rovné zacházení: Deset let antidiskriminačního zákona*. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 128.

²⁴ Srov. bod 19 odůvodnění směrnice 2000/78.

zákazu diskriminace podle věku“.²⁵ Rozhodnutí SDEU v oblasti zajištění práva na rovné zacházení a zákazu diskriminace z důvodu věku se poměrně často týkají stanovení maximální věkové hranice pro přístup k některým zaměstnáním, ukončení pracovního poměru při dosažení určité věkové hranice zpravidla spojené se vznikem nároku na starobní důchod či omezení přístupu k výhodám plynoucím ze zaměstnání z důvodu věku.

3.1 Maximální věková hranice pro přístup k zaměstnání nebo povolání

Pro některá povolání může být právní úpravou stanovena maximální věková hranice, při jejímž překročení je přístup k danému povolání uchazeči odepřen. Důvod stanovení maximální věkové hranice pro začátek výkonu určitého povolání může spočívat v povaze vykonávané činnosti nebo v podmínkách jejího výkonu, přičemž nepřekročení stanovené věkové hranice může být považováno za podstatný a určující profesní požadavek pro výkon daného zaměstnání. Otázkou, zda stanovení maximální věkové hranice pro přístup k povolání představuje nerovné zacházení z důvodu věku při přístupu k zaměstnání, se zabýval SDEU ve výše zmiňované věci *Colin Wolf proti Stadt Frankfurt am Main* (C – 229/08). Spor v řízení před vnitrostátním soudem se týkal zamítnutí žádosti uchazeče o zaměstnání ve střední technické složce hasičů z důvodu překročení zákonem stanovené věkové hranice 30 let. Sbor profesionálních hasičů byl součástí pohotovostních služeb, přičemž příslušníci střední technické složky hasičů vykonávali úkoly při výjezdech k zásahům, zejména se podíleli na boji proti požárům, záchraně osob, ochraně životního prostředí, záchraně zvířat nebo ochraně před nebezpečnými zvířaty. Ve svém rozhodnutí v projednávané věci SDEU zkoumal mimo jiné, zda je fyzická schopnost vlastností související s věkem a zda představuje podstatný a určující profesní požadavek pro profesní činnost ve střední technické složce hasičů nebo pro její výkon, za předpokladu, že cíl sledovaný vnitrostátní úpravou je legitimní a požadavek nepřekročení věkové hranice 30 let přiměřený.

Vzhledem k povaze vykonávané činnosti označil SDEU ve svém rozhodnutí v projednávané věci skutečnost, že dotýčný musí mít obzvláště vysoké fyzické schopnosti uchazeče o zaměstnání, za podstatný a určující profesní požadavek pro výkon povolání hasiče střední technické složky.²⁶ Kromě toho shledal legitimním cílem sledovaným vnitrostátní úpravou potřebu zabezpečit operační schopnost a řádné fungování sboru profesionálních hasičů.²⁷ Stanovení maximální věkové hranice 30 let pro přístup k zaměstnání ve střední technické složce hasičů zdůvodňovala německá vláda tvrzením, že některé z úkolů svěřených příslušníkům střední technické složky hasičů, jako je boj proti požárům nebo záchrana osob, vyžadují mimořádně vysoké fyzické schopnosti a mohou být vykonávány pouze mladými úředníky.²⁸ Na základě těchto argumentů dospěl SDEU k závěru, že „*vnitrostátní právní úprava, jako je právní úprava dotčená v původním řízení, která stanoví maximální věkovou hranici pro přijímání na pracovní místo ve střední technické složce*

²⁵ BARANCOVÁ, Helena – LACKO, Miloš – KRIŽAN, Viktor. *Medzigeneračná solidarita a zákaz diskriminácie podľa veku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2012, s. 124.

²⁶ Srov. rozsudek SDEU ze dne 12. ledna 2010 ve věci *Colin Wolf proti Stadt Frankfurt am Main* (C – 229/08), bod 40.

²⁷ *Ibidem*, bod 39.

²⁸ Na důkaz těchto tvrzení dokládala studie provedené v rámci sportovního a pracovního lékařství. Z předložených studií vyplývalo, že se dýchací schopnosti, svalstvo a odolnost lidského organismu snižují s věkem. Dle údajů německé vlády jen velmi málo úředníků ve věku vyšším než 45 let má fyzické schopnosti dostatečné pro výkon činnosti v oblasti boje proti požárům. V oblasti záchrany osob pak uvedené schopnosti dotčení úředníci již ve věku 50 let nemají.

hasičů na 30 let, může být považována jednak za přiměřenou cíli, který spočívá v zabezpečení operační schopnosti a řádného fungování služby profesionálních hasičů, a jednak za právní úpravu, která nepřekračuje meze toho, co je nezbytné k dosažení tohoto cíle“.²⁹

Z uvedeného je zřejmé, že v projednávaném případě dal SDEU plnou fyzickou způsobilost pro výkon povolání hasiče střední technické složky do přímé souvislosti s věkem příslušníka dané složky. Tento přístup zaznamenal v odborné literatuře kritické ohlasy, podle nichž „SDEU akceptuje používání stereotypů spojených s věkem, které nemusejí nutně odpovídat realitě každého individuálního případu“.³⁰ Zvyšující se věk nemusí nezbytně u každého jednotlivce způsobovat pokles fyzických či psychických schopností v rozsahu předpokládaném dostupnými vědeckými poznatky. Někteří jednotlivci mohou mít i při vyšším věku fyzické a psychické schopnosti vyžadované pro výkon určitého povolání zachovány, u jiných může naopak dojít k jejich poklesu mnohem dříve, než bylo původně předpokládáno. „Antidiskriminační právo předpokládá, že jedinec je posuzován na základě svých individuálních charakteristik, nikoliv na základě příslušnosti ke skupině osob.“³¹ V této souvislosti si lze položit otázku, zda se přístup, který dává zachování nezbytných požadavků pro výkon daného povolání do přímé souvislosti s příslušností k určité věkové skupině, nedostává s uváděnou podstatou antidiskriminační legislativy do rozporu.

Poněkud odlišný postoj zaujal SDEU ke stanovení stejné věkové hranice pro přístup k povolání příslušníka místní policie, kterou se zabýval ve věci *Mario Vital Pérez proti Ayuntamiento de Oviedo* (C – 416/13). Výkon funkce příslušníků místní policie zahrnoval podle vnitrostátní úpravy mimo jiné pomoc občanům, ochranu osob a majetku, zatýkání pachatelů trestné činnosti a dohled nad nimi, preventivní hlídky a regulaci dopravy. Stejně jako v rozsudku ve věci *Colin Wolf proti Stadt Frankfurt am Main* (C – 229/08) uznal SDEU disponování zvláštními fyzickými schopnostmi za podstatný a určující profesní požadavek ve smyslu čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78 pro výkon povolání příslušníka místní policie.³² Podobně jako v tomto rozsudku uznal SDEU potřebu zabezpečit operační schopnost a řádné fungování policejního sboru za legitimní cíl ve smyslu uvedeného ustanovení.³³ Na rozdíl od rozsudku ve věci *Colin Wolf proti Stadt Frankfurt am Main* (C – 229/08) nicméně v projednávané věci poukázal na nutnost ověřit, zda zvláštní fyzické schopnosti požadované pro výkon funkce příslušníka místní policie nezbytně souvisí s určitou věkovou skupinou nebo se nevyskytují u osob překračujících určitý věk.³⁴ V souvislosti s fyzickými schopnostmi uchazeče o zaměstnání srovnával schopnosti příslušníků místní policie s mimořádně vysokými fyzickými schopnostmi vyžadovanými po příslušnících střední technické složky hasičů. Na rozdíl od příslušníků střední technické složky hasičů dospěl SDEU, pokud jde o příslušníky místní policie, k závěru, že: „vnitrostátní úprava tím, že stanovila maximální věkovou hranici, ukládala nepřiměřený požadavek“.³⁵

²⁹ Rozsudek SDEU ze dne 12. ledna 2010 ve věci *Colin Wolf proti Stadt Frankfurt am Main* (C – 229/08), bod 44.

³⁰ Srov. TOBLER, Christa. EU Age Discrimination Law and Older and Younger Workers: Court of Justice of the European Union Case Law Development. In: NUMHAUSER-HENNING, Ann – RÖNNMAR, Mia (ed.). *Age Discrimination and Labour Law: Comparative and Conceptual Perspectives in the EU and Beyond*, s. 106.

³¹ ŠAMÁNEK, Jiří – NEHŮDKOVÁ, Eva – POLÁK, Petr – URBANÍKOVÁ, Martina – OBROVSKÁ, Lucie. *Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi*. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 30.

³² Srov. rozsudek SDEU ze dne 13. listopadu 2014 ve věci *Mario Vital Pérez proti Ayuntamiento de Oviedo* (C – 416/13), bod 41.

³³ *Ibidem*, bod 44.

³⁴ *Ibidem*, bod 48.

³⁵ *Ibidem*, bod 57.

Maximální věkovou hranicí pro přístup k povolání jako podstatným a určujícím profesním požadavkem pro výkon povolání se SDEU zabýval rovněž ve věci *Gorka Salaberria Sorondo proti Academia Vasca de Policía y Emergencias* (C – 258/15). Ve sporu v řízení před vnitrostátním soudem shledával uchazeč o místo podmínky uvedené v oznámení o výběrovém řízení k přijetí příslušníků policie Autonomního společenství Baskicka, které vyžadovaly, aby byl uchazeč mladší 35 let, v rozporu s právem na rovné zacházení bez ohledu na věk. Podle vnitrostátní úpravy patřilo mezi základní úkoly policie Autonomního společenství Baskicka zajišťování ochrany osob a majetku, garantování svobodného výkonu práv a svobod každého jednotlivce a zajišťování bezpečnosti občanů. Ve vztahu k profesi, která měla být uchazečem vykonávána, se SDEU nijak neodchýlil od své ustálené rozhodovací praxe a uznal požadavek disponování zvláštními fyzickými schopnostmi za účelem plnění uvedených úkolů za podstatný a určující profesní požadavek pro výkon povolání příslušníka policie.³⁶ S ohledem na argumentaci ve výše zmiňovaném rozsudku ve věci *Mario Vital Pérez proti Ayuntamiento de Oviedo* (C – 416/13) srovnával SDEU úkoly, které plní místní policie, s úkoly, které plní policejní síly autonomních společenství. Po přezkumu činností vykonávaných příslušníkem policie Autonomního společenství Baskicka zařazeným do prvního stupně, které mohou vyžadovat použití fyzické síly jakož i plnění úkolů v obtížných, nebo dokonce mimořádných zásahových podmínkách, dospěl SDEU k závěru, že: „stanovení maximální věkové hranice 35 let pro přístup k výběrovému řízení není diskriminační, neboť vnitrostátní úprava může být považována za právní úpravu, která je přiměřená cíli spočívajícímu v zajištění operační schopnosti a řádného fungování dotyčné policejní složky a nepřekračuje meze toho, co je nezbytné k dosažení tohoto cíle, pokud se předkládající soud ujistí, že jednotlivé údaje vyplývající z vyjádření a dokumentů, jež Akademie předložila Soudnímu dvoru a jež byly uvedeny, jsou správné“.³⁷ Podobně jako ve věci *Colin Wolf proti Stadt Frankfurt am Main* (C – 229/08) lze úskalí uvedeného výkladového přístupu spatřovat v přijímání tvrzených stereotypů spojených s konkrétním věkem. Stejně jako v uvedeném rozsudku se SDEU ani v této souvislosti nevypořádal s potřebou individuálního přístupu k uchazečům o povolání příslušníka policie a přezkumem jejich fyzické zdatnosti.

Maximální věkovou hranicí pro přístup k určitému zaměstnání či povolání se SDEU ve své rozhodovací praxi nezabýval výhradně v souvislosti s podstatným a určujícím požadavkem pro výkon daného povolání nebo zaměstnání ve smyslu čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78, nýbrž rovněž v souvislosti s výkladem přípustných forem rozdílného zacházení z důvodu věku ve smyslu čl. 6 odst. 1 této směrnice. Ve věci *GN proti Ministero della Giustizia* (C – 914/19) se jednalo o rozpor vnitrostátního dekretu, kterým došlo k vyhlášení výběrového řízení za účelem obsazení notářských míst na základě písemné zkoušky, s ujným právem, neboť věková hranice pro účast na písemné zkoušce v rámci předmětného výběrového řízení byla omezena 50 lety. Vnitrostátní zákonodárce odůvodňoval podmínku stanovení maximální věkové hranice třemi cíli, a to potřebou zajistit stabilitu výkonu povolání notáře po značnou dobu, aniž by byla ovlivněna rozpočtová rovnováha systému sociálního zabezpečení tohoto povolání, nutností chránit řádný výkon notářských

³⁶ Srov. rozsudek SDEU ze dne 15. listopadu 2016 ve věci *Gorka Salaberria Sorondo proti Academie Vasca de Policía y Emergencias* (C – 258/15), bod 36.

³⁷ *Ibidem*, bod 48.

pravomocí, které se vyznačují vysokým stupně odbornosti, a usnadnění generační obnovy a omlazení této profese. Zatímco první dva z uváděných cílů neshledal SDEU legitimními, poslední cíl sledující obecný zájem týkající se politiky zaměstnanosti již s odkazem na výkladové přístupy uvedené v rozsudku ve spojených věcech *Fuchs a Köhler* (C – 159/10 a C – 160/10), který je zmíněn níže v tomto článku, legitimním shledal.³⁸ Vzhledem k okolnostem projednávaného případu, kdy nezanedbatelný počet volných notářských míst zůstal po ukončení výběrového řízení neobsazen, ačkoliv uchazeči starší 50 let byly *ex lege* zbaveni možnosti své schopnosti ve výběrovém řízení uplatnit, neshledal SDEU podmínku nepřekročení věkové hranice 50 let pro účast ve výběrovém řízení nezbytnou k dosažení uváděného cíle.³⁹

Kromě přístupu k zaměstnání se SDEU v souvislosti se stanovením maximální věkové hranice zabýval zajištěním práva na rovné zacházení při přístupu k činnosti v odborové organizaci. Ve věci *Ligebehandlingsnævnet, jednající jménem A proti HK/Danmark, HK/Privat* (C – 587/2020) se jednalo o přístup k funkci voleného předsedy odborové organizace, která byla vykonávána na plný pracovní úvazek za odměnu a se zachováním práva na dovolenou. Maximální věková hranice pro podání kandidatury ve volbách předsedy odborové organizace byla jejími stanovami omezena věkem 60 let. Dle argumentace odborové organizace se na výkon předsedy odborové organizace jakožto politické funkce směrnice 2000/78 nevztahuje. Zástupci odborové organizace argumentovali rovněž rozporem směrnice 2000/78 s úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 87 o svobodě odborového sdružování. V rozhodnutí v projednávané věci se SDEU s uvedenou argumentací neztotožnil a souhlasil s názorem generálního advokáta předneseném ve stanovisku k projednávané věci, podle kterého „svoboda odborových organizací volit své zástupce musí být v souladu se zákazem diskriminace v zaměstnání a povolání, který je předmětem této směrnice, jakožto konkretizace obecné zásady zákazu diskriminace zakotvené v čl. 21 Listiny základních práv Unie, která je ostatně zmíněna v úmluvě č. 111 MOP ze dne 25. června 1958 o diskriminaci (zaměstnání a povolání), jak je uvedena v bodě 4 odůvodnění této směrnice“.⁴⁰ S uvedenou argumentací se nelze než ztotožnit, neboť cílem směrnice 2000/78, stejně jako ostatních předpisů unijního práva přijatých za účelem boje s diskriminací, je zajištění práva na rovné zacházení v širším kontextu, který nezahrnuje jen samotný přístup k zaměstnání nebo povolání, nýbrž rovněž členství a činnost v organizacích zaměstnanců a zaměstnavatelů. Stejně jako zaměstnavatelé jsou odborové organizace, Rady zaměstnanců, popřípadě organizace zaměstnavatelů při volbě svých zástupců vázány povinností zajistit rovné zacházení se všemi osobami, které se o danou funkci uchází, mimo jiné bez ohledu na věk.

³⁸ Pokud jde o zajištění rovnováhy systému sociálního zabezpečení pro povolání notáře dle vnitrostátní úpravy, neshledal SDEU v projednávané věci souvislost mezi nárokem notáře na důchod a maximální věkovou hranicí pro účast ve výběrovém řízení, kterým se obsazují pozice notářů. Pokud jde o nutnost chránit řádný výkon notářského povolání, které se vyznačuje vysokým stupněm odbornosti, dospěl SDEU na základě podmínek stanovených vnitrostátním právem pro výkon povolání notáře, mezi něž patřilo ukončené právnické vzdělání v oboru právo a osvědčení o praxi notářského čekatele v délce trvání 18 měsíců, k závěru, že podmínka maximální hranice pro účast ve výběrovém řízení zřejmě tento cíl nesleduje.

³⁹ Srov. rozsudek SDEU ze dne 3. června 2021 ve věci *Ministero della Giustizia proti GN za účasti HM, JL a JJ* (C – 914/19), bod 50.

⁴⁰ Rozsudek SDEU ze dne 2. června 2022 ve věci *Ligebehandlingsnævnet, jednající jménem A proti HK/Danmark, HK/Privat* (C – 587/2020), bod 41.

3.2 Maximální věková hranice pro výkon zaměstnání nebo povolání

Kromě stanovení maximální věkové hranice pro přístup k určitému povolání se lze v právních rádech mnoha států setkat se stanovením maximální věkové hranice pro výkon zaměstnání nebo povolání. Důvody omezení výkonu zaměstnání nebo povolání z důvodu věku spočívají v některých případech ve zvláště vysokých fyzických a psychických požadavcích kladených na výkon určité profese, mnohem častěji se však jedná o obecný požadavek na obměnu pracovní síly a snahu snížit nezaměstnanost mladších osob. Nezřídka se lze zejména v případě zaměstnanců vykonávajících práci ve veřejném sektoru setkat rovněž s argumentací, že po dosažení věkové hranice stanovené jako jedné z podmínek vzniku nároku na starobní důchod má být osoba zabezpečena dávkou důchodového pojištění, nikoliv platem. Zejména rozvoj moderních systémů sociálního zabezpečení spojených se vznikem nároku na starobní důchod při dosažení zákonem stanoveného důchodového věku a splnění potřebné doby účasti na pojištění v průběhu profesního života přispěly k obecnému očekávání, že se lidé v důchodovém věku nebudou ucházet o zaměstnání a nebudou v této oblasti soutěžit s mladšími věkovými kategoriemi.⁴¹ Z tohoto důvodu členské státy v mnoha případech odůvodňují stanovení maximální věkové hranice pro výkon určitého povolání potřebou usnadnit přístup k dané profesi mladší generaci a zajistit vyváženou věkovou skladbu za účelem efektivního fungování daného sektoru.

Neprůkročením maximální věkové hranice jakožto podstatným a určujícím profesním požadavkem po výkon zaměstnání se SDEU zabýval v souvislosti s výkonem povolání pilota. Ve výše zmiňované věci *Prigge a další proti Deutsche Lufthansa AG* (C – 447/09) se jednalo o rozpor kolektivní smlouvy uzavřené u zaměstnavatele (letecké společnosti) stanovící, že pracovní poměr končí bez nutnosti vypovědět pracovní smlouvu, uplynutím měsíce, v němž zaměstnanec dosáhl věku 60 let, s právem na rovné zacházení bez ohledu na věk.⁴² Žalobci v řízení před vnitrostátním soudem, kteří vykonávali práci jako piloti a později jako kapitáni letadel a jejichž pracovní smlouvy skončily podle kolektivní smlouvy sjednané u zaměstnavatele uplynutím měsíce, ve kterém dosáhli věku 60 let, se domáhali určení neplatnosti skončení pracovního poměru s ohledem na zákaz diskriminace z důvodu věku. V řízení před SDEU německá vláda argumentovala, že věková hranice stanovená kolektivní smlouvou je nezbytná pro ochranu zdraví. Podle jejího názoru vyloučení pilotů starších 60 let z letového provozu přispívalo k zabránění rizika nehod a chránilo zdraví pilotů, cestujících a obyvatel oblastí, nad kterými letadlo přelétává. Ve svém rozhodnutí v projednávané věci SDEU uznal požadavek na obzvláštní fyzickou zdatnost za podstatný a určující profesní požadavek pro výkon povolání pilota aerolinií a konstatoval, že: „*takováto zdatnost souvisí s věkem*“.⁴³ Stanovení věkové hranice, od které se má za to, že piloti aerolinií, na něž se vztahuje kolektivní smlouva u zaměstnavatele, již nemají fyzickou zdatnost k výkonu svého povolání, na 60 let, zatímco vnitrostátní

⁴¹ Blíže srov. SCHIEK, Dagmar. *Age Discrimination before the ECJ – Conceptual and Theoretical Issues*, s. 782.

⁴² Podle německé vnitrostátní úpravy mohl držitel licence pilota z povolání nebo pilota aerolinií vydané v SRN po dosažení věku 60 let a do dosažení věku 65 let vykonávat práva vyplývající z jeho licence v letadlech, jejichž posádka tvořil alespoň jeden pilot, určených pro komerční přepravu cestujících, poštovních zásilek nebo nákladu, s omezením na území SRN. Po dosažení věku 65 let již držitel pilotní licence pilotovat letadlo pro komerční přepravu cestujících, poštovních zásilek nebo nákladu nesměl. Z uvedeného je zřejmé, že výkon povolání pilota po překročení hranice 60 let byl právní úpravou pouze omezen, zakázán byl až po překročení věkové hranice 65 let.

⁴³ Srov. rozsudek SDEU ze dne 13. září 2011 ve věci *Reinhard Prigge, Michael Fromm a Volker Lambach proti Deutsche Lufthansa AG* (C – 447/09), bod 67.

a mezinárodní úprava dovoluje výkon takovéto činnosti za určitých podmínek až do věku 65 let, nicméně shledal nepřiměřeným.⁴⁴

Poněkud odlišný postoj k výkladu podstatného a určujícího profesního požadavku pro výkon povolání pilota zaujal SDEU v rozsudku ve věci *Gennaro Caffaro proti DQ* (C – 396/18), který se týkal stanovení maximální věkové hranice pro výkon povolání pilotů letadel plnících úkoly související s ochranou národní bezpečnosti. Na rozdíl od pilotů dopravních letadel bylo úkolem pilotů v předmětném řízení zasahovat v obtížných či dokonce extrémních podmínkách, což klade vysoké požadavky na fyzickou zdatnost pilota. Stejně jako v rozsudku ve věci *Prigge a další proti Deutsche Lufthansa AG* (C – 447/09) uznal SDEU požadavek na zvláštní fyzickou zdatnost za podstatný a určující profesní požadavek pro výkon povolání pilota ve smyslu čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78.⁴⁵ Za legitimní uznal SDEU vnitrostátním zákonodárcem uváděný cíl zajištění ochrany národní bezpečnosti.⁴⁶ Na rozdíl od výkladového přístupu ve věci *Prigge a další proti Deutsche Lufthansa AG* (C – 447/09), v němž byl požadavek na ukončení pracovního poměru pilota dopravních letadel v okamžiku dosažení věkové hranice 60 let shledán nepřiměřeným, pokud podle vnitrostátní i mezinárodní právní úpravy mohli takovíto piloti ve své činnosti pokračovat až do věku 65 let, ponechal SDEU v projednávaném případě na vnitrostátním soudu, aby ověřil přiměřenost vnitrostátní úpravy vzhledem k uváděnému legitimnímu cíli.⁴⁷

Omezením maximální věkové hranice pro možnost výkonu povolání za účelem ochrany lidského zdraví se SDEU zabýval ve věci *Domnica Petersen* (C – 341/08), v níž se jednalo o soulad vnitrostátní úpravy, podle které končila platnost povolení vykonávat činnost smluvního lékaře uplynutím čtvrtletí, v němž smluvní lékař dosáhl věku 68 let, s unijním právem.⁴⁸ Dle rozhodnutí vnitrostátního soudu ve sporu ve věci v původním řízení byla věková hranice 68 let odůvodněna nezbytností chránit pacienty, kteří podléhají systému zákonného zdravotního pojištění, před nebezpečím, které představují smluvní zubní lékaři vyššího věku, jejichž výkony již nejsou optimální. Ve svém rozsudku v projednávané věci SDEU připustil možnost členského státu považovat za nezbytné stanovit věkovou hranici pro výkon takového lékařského povolání, jakým je povolání zubního lékaře, za účelem ochrany zdraví pacientů. Tento závěr se podle názoru SDEU použije bez ohledu na to, zda je cíl ochrany zdraví nahlížen z pohledu způsobilosti zubních lékařů nebo z pohledu finanční rovnováhy vnitrostátního zdravotního systému.⁴⁹ Vzhledem k velkému počtu výjimek umožňujících výkon povolání smluvního zubního lékaře i po překročení věku 68 let, které mohly být dle vnitrostátní úpravy uděleny, dospěl nicméně SDEU k závěru, že věkové omezení uložené smluvním zubním lékařům není nezbytné pro ochranu zdraví.⁵⁰

Stanovením maximální věkové hranice pro výkon určitého zaměstnání nebo povolání, tudíž ve své podstatě povinnými odchody do důchodu, se SDEU zabýval rovněž v souvislosti s profesemi, při jejichž výkonu si lze jen stěží představit ohrožení života nebo zdraví

⁴⁴ Ibidem, bod 75.

⁴⁵ Srov. rozsudek SDEU ze dne 7. listopadu 2019 ve věci *Gennaro Caffaro proti DQ* (C – 396/18), bod 62.

⁴⁶ Ibidem, bod 64.

⁴⁷ Ibidem, bod 70.

⁴⁸ Důvodem přijetí takovéto úpravy byl primárně nárůst výdajů v systému zákonného zdravotního pojištění způsobený nárůstem počtu smluvních lékařů. Proto se zákonodárce rozhodl počet smluvních lékařů omezit a s ohledem na podporu mladé generace stanovit maximální věkovou hranici pro výkon daného povolání.

⁴⁹ Srov. rozsudek SDEU ze dne 12. ledna 2010 ve věci *Domnica Petersen proti Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe* (C – 341/08), bod 62.

⁵⁰ Ibidem, bod 62.

třetích osob, respektive v souvislosti s uplatňováním přípustných forem rozdílného zacházení z důvodu věku dle čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78. Za pozornost stojí případy týkající se povolání, která mohou být bez větších omezení vykonávána ve vyšším věku a ve kterých může být životní a profesní zkušenost, popřípadě autorita osoby v dané profesi nezanedbatelným přínosem. Za takovátto povolání lze považovat povolání vysokoškolského učitele nebo právnických profesí, jakými jsou soudci, státní zástupci či notáři. Povinným odchodem do důchodu státních zástupců ve věku 65 let se SDEU zabýval ve spojených věcech *Fuchs a Köhler* (C – 159/10 a C – 160/10). Účelem omezení věkové hranice pro výkon povolání státního zástupce bylo dle zdůvodnění přijaté vnitrostátní úpravy upřednostnit zaměstnávání mladších osob a zajistit tak vhodnou věkovou skladbu.⁵¹ V rozsudku v projednávané věci SDEU konstatoval, že: „skončení služebního poměru státních zaměstnanců, zvláště státních zaměstnanců, po dosažení věku, který jim umožňuje pobírat nesnížený důchod, a sice 65 let, představuje rozdílné zacházení založené přímo na věku“.⁵² SDEU nicméně shledal legitimním cíl politiky zaměstnanosti a trhu práce spočívající v nastolení vyvážené věkové skladby mezi mladými a staršími státními zaměstnanci za účelem podpory přijímání nových státních zaměstnanců a povyšování mladých státních zaměstnanců, optimalizace řízení zaměstnanců a rovněž předcházení případným sporům týkajícím se schopnosti zaměstnance vykonávat pracovní činnost po překročení určitého věku, který zároveň sleduje poskytování kvalitní služby soudnictví.⁵³

Povinným odchodem do důchodu v případě soudců, státních zástupců a notářů se SDEU zabýval rovněž ve věci *Komise proti Maďarsku* (C – 286/12) týkající se žaloby Komise na nesplnění povinnosti členského státu uložené unijním právem.⁵⁴ Podle názoru Komise porušilo Maďarsko povinnosti vyplývající ze směrnice 2000/78 tím, že přijalo vnitrostátní legislativu, podle které měl služební poměr soudců, státních zástupců a notářů povinně zaniknout dovršením věku 62 let. Přijetí uvedené legislativy zdůvodňovalo Maďarsko nutností odstranit pozitivní diskriminaci uvedených profesních kategorií, která spočívala v možnosti těchto osob, na rozdíl od ostatních zaměstnanců ve veřejném sektoru, zůstat ve funkci do dosažení věku 70 let a v řadě případů kumulovat odměnu a starobní důchod, na který měly nárok od okamžiku dosažení věku pro odchod do důchodu. Cílem reformy vnitrostátních předpisů spočívající v postupném snižování maximální věkové hranice pro výkon uvedených funkcí bylo zavést rovnováhu v rámci obecné pracovněprávní úpravy. Kromě toho mělo být účelem přijetí vnitrostátní legislativy zakládající pro uvedené profesní kategorie povinný odchod do důchodu při dosažení zákonem stanovené věkové hranice usnadnění nástupu mladých právníků na soudy za účelem vytvoření vyvážené věkové skladby.

Ve svém rozsudku v projednávané věci SDEU přezkoumával, zda jsou cíle sledované přijetím takovéto legislativy legitimní. Pokud jde o legitimitu cílů sledovaných vnitro-

⁵¹ Za zmínku stojí, že státní zástupci byli nastoleni do své funkce jmenováním doživotně. Nová právní úprava umožňovala výkon služby do věku 68 let, pokud to vyžadoval zájem služby.

⁵² Rozsudek SDEU ze dne 21. července 2011 ve spojených věcech *Gerhard Fuchs* (C – 159/10) a *Peter Köhler* (C – 160/10) proti *Land Hessen*, bod 33 a 34.

⁵³ *Ibidem*, bod 50.

⁵⁴ K problematice významu řízení pro nesplnění povinnosti členským státem v oblasti antidiskriminačního práva srov. např. POLÁK, Petr. Řízení pro porušení povinností ve vztahu k antidiskriminačnímu právu aneb Soudní dvůr EU dohlíží. In: ŠILHÁNKOVÁ, Ivana (ed.). *Vliv Judikatury Soudního dvora EU na antidiskriminační právo*. Brno: Kancelář Veřejného ochránce práv, 2016, s. 97–112.

státní úpravou, která byla předmětem žaloby ze strany Komise, shledal SDEU oba cíle legitimními. Legitimitu prvního cíle spočívajícího v tom, že v rámci povolání spadajících do veřejné služby měly být sjednoceny věkové hranice pro povinné ukončení služebního poměru, odůvodnil SDEU tak že: „v rozsahu, v němž sledování takového cíle umožní zajistit dodržování zásady rovného zacházení pro všechny osoby daného sektoru a ve vztahu k základnímu prvku jejich pracovního poměru, jakým je okamžik odchodu do důchodu, může tento cíl představovat legitimní cíl politiky zaměstnanosti“.⁵⁵ Legitimitu druhého cíle spočívajícího v zavedení vyváženější věkové skladby umožňující přístup mladých právníků k povoláním soudce, státního zástupce nebo notáře zdůvodnil prostřednictvím argumentace použité v rozsudku ve výše zmiňovaných věcech *Fuchs a Köhler* (C – 159/10 a C – 160/10), tedy tak, že: „cíl spočívající v nastolení vyvážené věkové skladby mezi mladšími a staršími státními zaměstnanci za účelem podpory přijímání a povyšování mladých státních zaměstnanců, optimalizace řízení zaměstnanců a tím i předcházení případným sporům týkajícím se schopnosti zaměstnance vykonávat pracovní činnost po překročení určitého věku, který zároveň sleduje poskytování kvalitní služby soudnictví, představuje legitimní cíl politiky trhu práce“.⁵⁶

Poté, co shledal oba uváděné cíle legitimními, se SDEU zabýval otázkou, zda prostředky k jejich dosažení jsou přiměřené a nezbytné, jinými slovy, zda byla ze strany Maďarska dodržena zásada proporcionality.⁵⁷ Podle jeho názoru byla „ustanovení maďarské vnitrostátní úpravy, která byla důvodem žaloby ze strany Komise, přiměřeným prostředkem k dosažení cíle sjednocení v rozsahu, v němž směřuje právě k tomu, aby odstranila, případně alespoň podstatně omezila, rozdílnost věkových hranic pro povinné ukončení služebního poměru pro všechna povolání spadající do veřejné služby soudnictví“.⁵⁸ Náhlé a podstatné snížení věkové hranice pro povinné ukončení služebního poměru bez toho, že by byla přijata přechodná opatření, která by mohla chránit legitimní očekávání dotčených osob, není podle názoru SDEU nezbytné k dosažení cíle sjednocení, který Maďarsko sledovalo.⁵⁹ Pokud jde o prostředky k dosažení druhého sledovaného cíle, tedy k zavedení vyváženější věkové skladby, dospěl SDEU v projednávané věci k závěru, že dotčená ustanovení nejsou přiměřená, což zdůvodnil postupným zvyšováním věkové hranice pro odchod do důchodu a tedy i pro povinné ukončení služebního poměru ze 62 na 65 let podle maďarské právní úpravy.⁶⁰

Z rozhodovací praxe SDEU týkající se povinných odchodů do důchodu lze vyvodit závěr, že nucené odchody do důchodu před dosažením řádného důchodového věku stanoveného vnitrostátním právem považuje SDEU za nepřiměřené sledovanému legitimnímu cíli. Naproti tomu za nepřiměřené sledovanému legitimnímu cíli, kterým může být například přístup k pracovním místům pro mladší uchazeče o zaměstnání, rozvržení pracovní síly u zaměstnavatele, nebo dokonce zamezení výkonu vedoucích pozic staršími

⁵⁵ Rozsudek SDEU ze dne 6. listopadu 2012 ve věci *Evropská komise proti Maďarsku* (C – 286/12), bod 61.

⁵⁶ *Ibidem*, bod 62.

⁵⁷ Blíže k této zásadě a jejím výkladu v rozsudku ve věci *Komise proti Maďarsku* (C – 286/12) srov. COLLA, Anne France – GOSSERIES, Axel. *Discrimination par l'âge et droit transitoire – réflexions à partir de Commission c. Hongrie*. In: MARTIN, Denis – MORSA, Marc – GOSSERIES, Philippe (ed.). *Droit du travail européen – questions spéciales*. Bruxelles: Larcier, 2016, s. 595 až 644.

⁵⁸ Srov. rozsudek SDEU ze dne 6. listopadu 2012 ve věci *Evropská komise proti Maďarsku* (C – 286/12), bod 64.

⁵⁹ Srov. *ibidem*, bod 68 a 75.

⁶⁰ Srov. *ibidem*, bod 77 až 79.

zaměstnanci, nepovažuje SDEU povinný odchod do důchodu při dosažení vnitrostátním právním řádem stanoveného důchodového věku.

Přístup SDEU k případům nerovného zacházení se zaměstnanci, kteří dosáhli důchodového věku, je odbornou veřejností považován za značně benevolentní.⁶¹ V souvislosti s přípustností povinných odchodů do důchodu při dosažení zákonem stanoveného důchodového věku je částí odborné veřejnosti poukazováno na skutečnost, že SDEU nikdy neodpověděl na otázku, zda povinný odchod do důchodu je nezbytným prostředkem k dosažení sledovaného legitimního cíle.⁶² Výkladový přístup SDEU k povinným odchodům do důchodu se stal předmětem kritiky rovněž z důvodu omezené úrovně vodítka, které poskytuje vnitrostátním soudům při odpovědi na otázku slučitelnosti vnitrostátních opatření s unijním právem, což vytváří skutečné riziko rozdílného výkladu a aplikace práva EU.⁶³ Téměř stejný případ může být v jednom členském státě považován za přiměřený a v jiném členském státě za nepřiměřený.⁶⁴

3.3 Omezení přístupu k sociálním výhodám souvisejícím se zaměstnáním a snížení ochrany stability pracovního poměru z důvodu věku

V praxi se lze často setkat s úpravou omezující sociální výhody spojené se zaměstnáním či úroveň ochrany stability pracovního poměru z důvodu věku. Tato omezení vyplývají z právní úpravy, vnitřních předpisů zaměstnavatele či kolektivních smluv uzavřených mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelem. Zpravidla znevýhodňují starší zaměstnance, kteří se již blíží důchodovému věku nebo kterým již vznikl nárok na starobní důchod, nicméně mohou jako ve věci *Seda Küçükdeveci proti Svedex GmbH & Co. KG* (C – 555/07) přinést negativní následky rovněž pro mladé zaměstnance.⁶⁵

V jednom z prvních případů týkajících se výkladu přípustných forem rozdílného zacházení z důvodu věku ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78, konkrétně ve věci *Werner Mangold proti Rüdigeru Helmovi* (C – 144/04), se SDEU zabýval souladem vnitrostátní úpravy umožňující uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou se zaměstnanci, kteří dosáhli věku 52 let, bez jakýchkoli omezení, zatímco pro mladší zaměstnance platily zákonem stanovené podmínky zabráňující zneužívání takovýchto pracovních poměrů. Uvedená vnitrostátní úprava byla zdůvodněna potřebou podpory starších nezaměstna-

⁶¹ Srov. BOUČKOVÁ, Pavla – HAVELKOVÁ, Barbora – KOLDINSKÁ, Kristina – KÜHN, Zdeněk – KÜHNOVÁ, Eva – WHELANOVÁ, Markéta. *Antidiskriminační zákon – komentář*, s. 66.

⁶² Srov. SCHIEK, Dagmar. Proportionality in Age Discrimination cases: Towards a Model Suitable for Socially Embedded Rights. In: NUMHAUSER-HENNING, Ann – RÖNNMAR, Mia (ed.). *Age Discrimination and Labour Law: Comparative and Conceptual Perspectives in the EU and Beyond*, s. 82.

⁶³ Srov. např. DEWHURST, Elaine. Intergenerational Balance, Mandatory Retirement and Age Discrimination in Europe: How Can the ECJ Better Support National Courts in Finding a Balance between the Generations? *Common Market Law Review*. 2013, Vol. 50, Iss. 5, s. 1338.

⁶⁴ Srov. *ibidem*, s. 1349–1350.

⁶⁵ Srov. rozsudek SDEU ze dne 19. ledna 2010 ve věci *Seda Küçükdeveci proti Svedex GmbH & Co. KG* (C – 555/07), v němž SDEU shledal vnitrostátní úpravu, která stanovila, že pro účely výpočtu výpovědní doby se nepřihlíželo k dobám zaměstnání dosažených před dovršením věku 25 let, v rozporu se zákazem diskriminace z důvodu věku. V odborné literatuře je na tento případ pohlíženo rovněž z pohledu založení případně vícenásobné diskriminace z důvodu pohlaví a etnického původu, neboť žalobkyně v řízení před vnitrostátním soudem dostala výpověď z důvodu uzavření pobočky zaměstnavatele krátce po návratu z rodičovské dovolené, a ačkoliv se ucházela o jinou pracovní pozici v jiné pobočce zaměstnavatele, nebyla z důvodu přízvuku považována za vhodnou kandidátku. Blíže k této problematice srov. např. SCHIEK, Dagmar. *Age Discrimination before the ECJ – Conceptual and Theoretical Issues*, s. 796 a 797.

ných osob, které v praxi čelí obtížím při hledání nového zaměstnání. Uváděný cíl shledal SDEU legitimním.⁶⁶ Omezení vyplývající z ochrany stability, kterou poskytuje zaměstnancům pracovní poměr na dobu neurčitou, založené výhradně na věku bez přihlídnutí k dalším podmínkám, jakými jsou struktura trhu práce a osobní situace dotčené osoby, již nicméně neuznal nezbytnými a přiměřenými k dosažení uvedeného cíle.⁶⁷

Poměrně častým projevem nerovného zacházení založeného na věku je ztráta či omezení práva na odstupné při skončení pracovního poměru u zaměstnanců, kterým již vznikl nárok na starobní důchod. Odepřením práva na odstupné určité skupině zaměstnanců z důvodu vzniku nároku na starobní důchod v okamžiku propuštění se SDEU zabýval ve své rozhodovací praxi několikrát.⁶⁸ Za zmínku stojí zejména rozhodnutí ve věci *Dansk Industri (DI) jednající za Ajos A/S proti Správci pozůstalosti po Karstenu Eigilu Rasmussenovi* (C – 441/14), v němž se SDEU zabýval rozporom vnitrostátní úpravy vylučující právo propuštěného zaměstnance, který dosáhl věku 60 let a kterému vznikl ke dni propuštění nárok na starobní důchod od zaměstnavatele, s unijním právem. Stejně jako ve své předchozí rozhodovací praxi dospěl v projednávané věci k závěru, že „*vnitrostátní úprava stanovící, že zaměstnanci, kteří mají nárok na starobní důchod vyplácený zaměstnavatelem v rámci důchodového systému, jehož členy se stali před dovršením věku 50 let, nemohou z tohoto důvodu obdržet zvláštní odstupné v případě propuštění určené k opětovnému začlenění zaměstnanců, kteří byli v podniku zaměstnáni déle než 12 let, do pracovního poměru*“.⁶⁹

Za pozornost stojí, že omezením nároku na odstupné v případě zaměstnance, kterému ke dni rozvázání pracovního poměru vznikl nárok na starobní důchod, se zabývaly rovněž české soudy. Jednalo se o pracovněprávní spor týkající se rozporu kolektivní smlouvy upravující nárok na odstupné při rozvázání pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce stanovící výši odstupného nad rámec zákonné minimální výše uvedené v ustanovení § 67 tohoto zákona s antidiskriminačním zákonem, neboť vyšší odstupné náleželo dle kolektivní smlouvy pouze zaměstnancům, kterým ke dni rozvázání pracovního poměru nevznikl nárok na starobní důchod.⁷⁰ Na rozdíl od soudů nižšího stupně, které předmětnou úpravu obsaženou v kolektivní smlouvě za diskriminační nepovažovaly, zaujal Nejvyšší soud k založení diskriminace z důvodu věku zcela odlišný přístup. Ztotožnil se s názorem žalobkyně, podle kterého „*dopadly nepříznivé důsledky rozlišování v případě vzniku nároku na vyšší odstupné podle počtu odpracovaných let u zaměstnavatele dle kolektivní smlouvy především na skupinu zaměstnanců definovanou určitým (důchodovým) věkem, a že tedy toto rozlišování je založeno na (zákonem stanoveném) diskriminačním znaku*“.⁷¹

⁶⁶ Srov. rozsudek SDEU ze dne 22. listopadu 2005 ve věci *Werner Mangold proti Rüdigeru Helmovi* (C – 144/04), bod 60 a 61.

⁶⁷ *Ibidem*, bod 65.

⁶⁸ Blíže k rozhodnutím SDEU týkajícím se odepření práva zaměstnance na odstupné při skončení pracovního poměru z důvodu vzniku nároku na starobní důchod srov. např. ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích*. Praha: Leges, 2020, s. 135 až 137.

⁶⁹ Srov. rozsudek SDEU ze dne 12. října 2010 ve věci *Ingeniorforeningen i Danmark proti Region Syddanmark* (C – 499/08), bod 49 a rozsudek SDEU ze dne 19. dubna 2016 ve věci *Dansk Industri (DI) jednající za Ajos A/S proti Správci pozůstalosti po Karstenu Eigilu Rasmussenovi* (C – 441/14), bod 26.

⁷⁰ V případě žalobkyně, která ke dni rozvázání pracovního poměru pracovala u zaměstnavatele déle než 36 let, by činila výše odstupného čtrnáctinásobek průměrného měsíčního výdělku. Zaměstnavatel jí však vyplatil pouze zákonné odstupné ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku.

⁷¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. ledna 2018, sp. zn. 21 Cdo 5763/20.

Spojením obou výše uvedených snížených forem ochrany v podobě převedení zaměstnanců, kteří se blížili dosažení důchodového věku, do pracovního režimu se sníženou mírou ochrany včetně snížení platu a odepřením nároku na odstupné při skončení pracovního poměru se SDEU v nedávné době zabýval ve věci *AB proti Olympiako Athlitiko Kentro Athinon Spyros Luis* (C – 511/19). V projednávané věci se jednalo o zaměstnance, který byl na základě vnitrostátní úpravy zařazen do režimu personální rezervy určeného pro zaměstnance, kteří se blížili důchodovému věku, v rámci kterého pobíral odměnu ve výši 60 % dosavadního platu, s následným ukončením pracovního poměru bez nároku na odstupné, neboť zaměstnanec splnil podmínky pro vznik nároku na plný starobní důchod.⁷² Dle názoru zaměstnance došlo přearazením do režimu personální rezervy k nerovnému zacházení z důvodu věku ve smyslu směrnice 2000/78. Přijetí uvedené úpravy zdůvodňoval vnitrostátní zákonodárce potřebou snížení veřejných výdajů za účelem splnění závazků Řecké republiky vůči věřitelům. Dále řecká vláda odůvodňovala vnitrostátní úpravu cíli politiky zaměstnanosti, neboť možnost propuštění zaměstnanců zařazených do personální rezervy měla zajistit dosažení vysoké úrovně zaměstnanosti a skutečnost, že do tohoto režimu byli zařazeni právě zaměstnanci, kteří se blížili odchodu do důchodu, měla umožnit nastavení vyvážené věkové struktury mezi mladými a staršími zaměstnanci ve veřejném sektoru v širším slova smyslu.

Ve svém rozsudku v projednávané věci uznal SDEU režim personální rezervy dle vnitrostátní úpravy za opatření sledující cíle politiky zaměstnanosti dle čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78, které mohou objektivně a rozumně odůvodnit rozdílné zacházení z důvodu věku.⁷³ Uvedený režim uznal SDEU jako vhodný prostředek k dosažení cíle politiky zaměstnanosti, což zdůvodnil zejména rozhodnutím vnitrostátního zákonodárce zachovat pracovní místa ve veřejném sektoru místo propuštění zaměstnanců.⁷⁴ V kontextu, v němž byla vnitrostátní úprava přijata, který se vyznačoval vážnou hospodářskou krizí, se dle názoru SDEU zjevně nepřiměřeným způsobem nepoškozují legitimní zájmy dotčených zaměstnanců a nejde nad rámec toho, co je nezbytné k dosažení cílů politiky zaměstnanosti sledovaných vnitrostátním zákonodárcem.⁷⁵

Jak již bylo zmíněno výše, výkladové přístupy SDEU ve vztahu k založení nerovného zacházení z důvodu věku a uplatnění přípustných forem rozdílného zacházení se staly předmětem rozsáhlé kritiky ze strany odborné veřejnosti. Rovněž z uvedených rozhodnutí týkajících se vyloučení práva na odstupné při skončení pracovního poměru v případě zaměstnanců, kteří splňují podmínky vzniku nároku na starobní důchod, ať už poskytovaný ze zaměstnaneckého systému důchodového pojištění nebo z veřejného důchodového pojištění, je patrný nejednotný přístup. Pokud SDEU ve své předchozí judikatuře uznal vyloučení nároku na odstupné v případě zaměstnanců, kterým vznikl nárok na starobní důchod, za diskriminaci z důvodu věku, lze podle názoru autorky tohoto článku legitimně očekávat, že na svém výkladu setrvá. Svými výkladovými přístupy v poslední z uvedených věcí opět vyvolal více otázek než odpovědí, zejména pokud jde o uplatnění mezi přípustných forem rozdílného zacházení z důvodu věku.

⁷² Režim personální rezervy měl být uplatňován vůči 30 000 zaměstnanců ve veřejném sektoru v širším slova smyslu ročně.

⁷³ Srov. rozsudek SDEU ze dne 15. dubna 2021 ve věci *AB proti Olympiako Athlitiko Kentro Athinon Spyros Luis* (C – 511/19), bod 42.

⁷⁴ *Ibidem*, bod 44.

⁷⁵ *Ibidem*, bod 51.

Závěr

Zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace mimo jiné z důvodu věku patří mezi základní zásady pracovněprávních vztahů, přičemž vyjadřuje hodnoty, které chrání veřejný pořádek. Dle dnes již ustálené rozhodovací praxe SDEU je považována rovněž za jednu ze základních zásad unijního práva. Ve vztahu k věku jakožto zakázanému diskriminačnímu důvodu je nicméně právní úpravou stanovena řada výjimek z práva na rovné zacházení. Nepřekročení určité věkové hranice pro přístup k zaměstnání nebo povolání, popřípadě pro možnost jejich výkonu, může dle ustálené rozhodovací praxe SDEU představovat podstatný a určující profesní požadavek v případě zaměstnání či povolání, jejichž výkon vyžaduje vysokou fyzickou zdatnost, jakými jsou například hasiči, příslušníci policejních složek či piloti letadel. V rozporu se samotnou podstatou antidiskriminační legislativy, jejímž účelem je potlačení stereotypního posuzování vlastností a schopností jednotlivce pouze na základě příslušnosti k určité skupině, dává SDEU dispozici vysokou fyzickou zdatností do přímé souvislosti s věkem.

Za zásadnější limity pojetí práva na rovné zacházení a zákazu diskriminace z důvodu věku považuje autorka tohoto článku poměrně široký okruh přípustných forem rozdílného zacházení, které sledují cíle politiky zaměstnanosti či politiky trhu práce, jež ve svém důsledku mohou výrazně omezovat dosažení účelu sledovaného antidiskriminační legislativou v podobě zajištění rovného zacházení v zaměstnání a povolání bez ohledu na věk. Podoba unijní úpravy, stejně jako výkladové přístupy SDEU k možnostem uplatnění přípustných forem rozdílného zacházení z důvodu věku se odvíjejí od skutečnosti, že postoj k problematice nerovného zacházení založeného právě na věku v zaměstnání a při výkonu povolání je ovlivněn mnoha socioekonomickými faktory, mezi nimiž lze zmínit zejména míru nezaměstnanosti, klesající porodnost, prodlužování průměrné doby dožití nebo věkovou hranici odchodu do důchodu, které podléhají poměrně rychlým změnám. Ve vztahu ke starším zaměstnancům docházelo ještě před několika lety ke snahám směřujícím k ukončení zaměstnání při dosažení určité věkové hranice odůvodňovaných potřebou uvolnit pracovní místa a otevřít kariérní postup pro mladší zaměstnance. Nezanedbatelnou úlohu v tomto přístupu sehrála zejména vysoká míra nezaměstnanosti mezi mladými osobami, se kterou se mnohé státy EU potýkaly v době před 10 až 15 lety. V současné době se starší zaměstnanci, včetně těch, kteří jsou již poživateli starobního důchodu, stávají předmětem zájmu ze strany zaměstnavatelů a jejich setrvání na trhu práce začíná být považováno za do jisté míry žádoucí, což vede některé evropské státy k přijímání opatření podporující začlenění starších osob na trhu práce. Na rozdíl od dosavadních nejčastějších forem diskriminace v podobě nucených odchodů do důchodu či omezení sociálních výhod spojených se zaměstnáním se lze v poslední době setkat zejména se snahami převést zaměstnance, kterým již vznikl nárok na starobní důchod, na některou z prekérních forem práce, zejména na práci na částečný úvazek, které jsou nicméně v mnoha případech spojeny s nižší mírou ochrany stability pracovněprávního vztahu či odepřením nároku na některé ze sociálních výhod spojených se zaměstnáním. Z uvedených důvodů lze v budoucnu očekávat nárůst sporů týkajících se věkové diskriminace, jejichž předmětem bude právě tlak na přechod starších zaměstnanců na některou z prekérních forem práce či snížená míra ochrany a ztráty nároků na výhody z důvodu prekérní formy výkonu práce.

Unequal Treatment based on Age in Employment and Occupation

Jana Komendová (<https://orcid.org/0000-0001-9420-1900>)

Abstract: The paper is dedicated to unequal treatment based on age in employment and occupation. The first part aims at the definition of age as prohibited grounds of discrimination because contrary to other prohibited grounds of unequal treatment such as sex, race, sexual orientation or disability, age represents possible grounds for different treatment in the course of professional life for all persons participating in the labour market. Subsequently, legal definition of discrimination in the EU law and the Czech national law is analysed. Besides the definition of discrimination, both legal orders state quite a large number of exceptions, in other words, justifications for unequal treatment based on age. Some of the exceptions concern all prohibited grounds of discrimination (genuine and determining occupational requirement for particular occupational activities), some of them relate to age specifically because participation of particular age groups in professional life is affected by number of social economic impacts such as employment policy, labour market policy or social policy in general by stating of retirement age or promotion of employment for particular age groups. The main part of the article aims at the most frequent forms of unequal treatment based on age in employment and occupation that became the subject matter of interpretation by the Court of Justice of the EU. These forms of unequal treatment include stating the maximum age limit for access to particular employment or occupation, termination of an employment relationship on the date of reaching of a particular age or unequal access to social advantages related to employment on the grounds of age.

Keywords: unequal treatment, discrimination, age, access to employment or occupation, obligatory retirement, legitimate aim, means to achieve legitimate aim, social policy, labour market policy