



ombudsman
veřejný ochránce práv

Věková diskriminace

vybrané kauzy veřejného
ochránce práv

Obsah

1. Práce a zaměstnání

1.1	Přijímání do zaměstnání	3
1.2	Podmínky zaměstnání	6
1.3	Ukončení zaměstnání	9

2. Zboží a služby

2.1	Nepřiznání odškodnění pojišťovnou z důvodu věku	15
2.2	Neposkytnutí kreditní karty klientům starším	15
2.3	Rozlišování mezi žadateli o finanční služby	16

3. Zdravotní péče

3.1	Věková hranice pro provedení umělého oplodnění.....	17
3.2	Věková hranice pro umělé přerušování těhotenství.....	17
3.3	Rozdíly ve výši úhrad léků	18



1. Práce a zaměstnání

1.1 Přijímání do zaměstnání

1.1.1 Pracovní inzerce – „mladý tým nadšenců hledá kolegu“ (sp. zn. [897/2018/VOP](#))

Pracovní inzerce obsahující formulaci „mladý tým nadšenců hledá kolegu“ není přímo diskriminační z důvodu věku, pokud z celkového vyznění inzerátu nevyplývá, že zaměstnavatel nestojí o zaměstnávání starších osob.

Ochránkyně obdržela podnět, jehož předmětem bylo případné diskriminační znění pracovního inzerátu obsahující formulaci „mladý tým nadšenců hledá kolegu“. Touto formulací však zaměstnavatel explicitně nevylučuje zaměstnance vyššího věku. Mladý je tým, který hledá nového kolegu. Neznamená to tedy, že nový kolega by měl být rovněž mladý. Jako benefit byl v inzerátu nabízen „přátelský kolektiv“. Odradí-li takto formulovaný inzerát některé starší uchazeče o zaměstnání, poukazuje to spíše na stereotypní uvažování na straně uchazečů o zaměstnání.

Pracovní inzerát nelze proto považovat za diskriminační z důvodu věku, ochránkyně vysvětlila věc stěžovateli a případ odložila.

1.1.2 Sdílení důkazního břemeno a povinnost zaměstnavatele (sp. zn. [151/2012/DIS](#))

Je na zaměstnavateli, aby řádně uchovával veškeré relevantní podklady z výběrového řízení tak, aby byl schopen vyvrátit případné podezření na diskriminační jednání. V případě, že zaměstnavatel takovými podklady nedisponuje, případně jimi není schopen podezření z diskriminace vyvrátit, pak v soudním řízení neunesse důkazní břemeno.

Stěžovatelem byl 56letý uchazeč o zaměstnání. Bezúspěšně se účastnil výběrového řízení. Tvrdil, že všechna požadovaná kritéria splňoval a přesto nebyl přijat. Ochránce se dotázal zaměstnavatele na profil přijatých zaměstnanců, a která konkrétní kritéria stěžovatel nespĺňoval. Zaměstnavatel uvedl, že na pozici finančního ředitele byl přijat muž narozený v roce 1975 (37 let) a na pozici pracovníka controllingu byla přijata žena narozená roku 1976 (36 let). Dále uvedl, že "Není výrazně dán předpoklad, který by stěžovatele vylučoval, nicméně osoby, které výběr vykonávaly, vybraly jiné uchazeče, kteří dle jejich posouzení byli pro dané pozice vhodnější." Věkové složení zaměstnanců společnosti je podle vyjádření zaměstnavatele v rozmezí od 20 do 69 let

Přestože má zaměstnavatel při výběru svých zaměstnanců širokou možnost uvážení ve smyslu smluvní svobody a svobody vůle, není tato volnost bezbřehá a je omezena ustanovením § 4 zákona o zaměstnanosti. Stejně tak i antidiskriminační zákon ukládá zaměstnavateli jednat se všemi uchazeči o zaměstnání stejně a nadto mu zakazuje jakékoliv diskriminační jednání v oblasti uplatňování práva na zaměstnání. A priori nelze vyloučit

starší uchazeče, neboť takový postup neumožňuje ani posoudit vhodnost dotčeného uchazeče, natož ji porovnat s vhodností jiných uchazečů.

Antidiskriminační zákon však připouští výjimky, tedy specifické situace, kdy z důvodu věku rozlišovat lze. Jednou z těchto výjimek je i § 6 odst. 3 antidiskriminačního zákona, který umožňuje rozlišovat mezi uchazeči na základě věku, pokud je k tomuto rozlišení dán věcný důvod a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené. Potenciální zaměstnavatel stěžovatele však žádný takový důvod neuvedl.

Z ustanovení § 133a občanského soudního řádu plyne, že je na potenciálním zaměstnavateli, aby řádně uchovával veškeré relevantní podklady k tomu, aby byl schopen zjištěné podezření na diskriminační jednání vyvrátit. V případě, že zaměstnavatel takovými podklady nedisponuje, případně není schopen podezření z diskriminace vyvrátit, pak dojde k neunesení důkazního břemene z jeho strany, což jde k tíži výhradně zaměstnavatele. Je tak na zaměstnavateli, aby prokázal objektivní důvody nepřijetí.

Ochránce zprostředkoval stěžovateli zastoupení pro bono advokátem. Stěžovatel se na konec rozhodl antidiskriminační žalobu nepodat. Příklad byl proto uzavřen.

1.1.3 [Personální agentura vyžaduje od uchazečů sdělení roku narození \(sp. zn. 77/2012/DIS\)](#)

Na činnost personální agentury, která nabízí uchazečům o zaměstnání na pracovním trhu službu zprostředkování zaměstnání, je třeba z hlediska antidiskriminačního práva nahlížet tak, že se jedná o oblast přístupu k zaměstnání a povolání [§ 1 odst. 1 písm. a) a b) antidiskriminačního zákona a rámcová směrnice Rady 2000/78].

Nezařadí-li personální agentura uchazeče o zaměstnání do své databáze z toho důvodu, že uchazeč odmítne sdělit údaj o svém věku, jedná se o diskriminaci na základě tzv. domnělého diskriminačního důvodu věku (§ 2 odst. 5 antidiskriminačního zákona).

Provede-li personální agentura předvýběr uchazečů podle kritéria věku a nepozve uchazeče pouze z tohoto důvodu do výběrového řízení nebo k pohovoru s potenciálním zaměstnavatelem, naplňuje takové jednání podstatu přímé diskriminace z důvodu věku v přístupu k zaměstnání a povolání.

Pokud by k selektování uchazečů podle věku nutil personální agenturu svým zadáním potenciální zaměstnavatel, dopustil by se diskriminace formou navádění (§ 4 odst. 5 antidiskriminačního zákona).

Personální agentura žádala po stěžovatelce údaj o jejím věku jako nutnou podmínku pro zařazení do databáze uchazečů o zaměstnání. Stěžovatelka (57 let) odmítla údaj doplnit



a do databáze, dle svého vyjádření (a přesvědčení), následně zařazena nebyla, ani nebyla pozvána k přijímacímu pohovoru.

Agentura uvedla, že rok narození je jedním z nezbytných údajů potřebných pro komunikaci s potenciálním zaměstnavatelem. Sdělila také, že stěžovatelku do databáze zaevidovala. To doložila "printscreenem" vloženého záznamu. Údaj o věku v tomto záznamu se však neshodoval s tvrzením stěžovatelky, neboť v záznamu byl uveden věk 38 let. Agentura popřela nařčení z diskriminace, neboť uvedla, že koncovým klientům posílá tzv. „slepé životopisy“ a v případě stěžovatelky tak i učinila. Toto tvrzení ale nijak nedoložila.

Předběžná selekce uchazečů o zaměstnání může být zcela legitimní a nezávadná, je-li prováděna na základě neutrálních kritérií kvalifikace, zkušeností uchazečů apod. Předběžné filtrování uchazečů podle kritéria věku je však nepřípustné, ať už je prováděno z vlastní iniciativy nebo bylo provedeno na základě navádění k diskriminaci, tj. na základě předem jasně formulovaného požadavku ze strany zaměstnavatelů. Ochránkyně tvrzení agentury o praxi zasílání „slepých životopisů“ navíc považovala za nevěrohodné, neboť pokud by tomu tak bylo, pak by striktní požadavek na sdělení údaje o věku postrádal smysl.

S ohledem na okolnosti případu (absence méně příznivého zacházení ze strany agentury) nebylo možné diskriminaci stěžovatelky v posuzovaném případě jednoznačně prokázat. Stěžovatelka si v mezidobí našla novou práci a již si nepřála věc soudně řešit.

1.1.4 Diskriminace uchazeče o fyzicky náročnou práci z důvodu věku (sp. zn. [199/2011/DIS](#))

Pokud z povahy zaměstnání nebo souvislostí vyplývá, že důvod, jenž by byl za jiných okolností důvodem diskriminačním, představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon zaměstnání, které má fyzická osoba vykonávat, nejedná se o diskriminaci.

Se vzrůstajícím věkem je objektivně spjat úbytek fyzických sil. Absence požadované fyzické zdatnosti však není se vzrůstajícím věkem spojena automaticky a v každém individuálním případě.

Vyžadovat přiměřenou fyzickou kondici zaměstnance lze považovat za naprosto legitimní požadavek zaměstnavatele. Odmítnutí uchazeče o zaměstnání na základě objektivně nepodloženého úsudku o fyzické nezpůsobilosti stěžovatele dovozované z jeho věku však může vyústit v přímou diskriminaci.

Na ochránce se obrátil stěžovatel (62 let), který byl dle svých slov diskriminován ve výběrovém řízení o práci řidiče nákladního auta na základě svého věku, a sice s odkazem na fyzickou náročnost dané práce.

Ve vyjádření potenciálního zaměstnavatele bylo opakovaně argumentováno značnou fyzickou náročností pozice řidiče nákladní dopravy, z níž je dovozováno, že tato je nevhodná pro starší uchazeče. Na první pohled by se mohlo zdát, že věk je v případě fyzicky náročného zaměstnání podstatným a rozhodujícím požadavkem pro výkon zaměstnání. S věkem je skutečně objektivně spjat úbytek fyzických sil. Absence požadované fyzické zdatnosti však není se vzrůstajícím věkem spojena automaticky a v každém individuálním případě. Byl-li tudíž závěr o nedostatečné fyzické zdatnosti stěžovatele učiněn automaticky pouze na základě informace o jeho věku, byly ignorovány individuální schopnosti a možnosti stěžovatele, které se mohly z obecné představy o fyzické zdatnosti člověka v jeho věku, docela dobře vymykat.

Vyžadovat přiměřenou fyzickou kondici zaměstnance je naprosto legitimním požadavkem zaměstnavatele. Odmítnutí uchazeče o zaměstnání na základě objektivně nepodloženého úsudku o fyzické nezpůsobilosti stěžovatele dovozované z jeho věku však ochránce považoval za přímo diskriminační jednání.

Ochránce zprostředkoval stěžovateli advokáta pro bono. Poté, co advokát zaslal zaměstnavateli výzvu, došlo v případě k obratu. Zaměstnavatel vyplatil stěžovateli mimosoudně náhradu nemajetkové újmy v penězích ve výši 80 000 Kč.

1.2 Podmínky zaměstnání

1.2.1 Nepřiznání příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění poživateli starobního důchodu (sp. zn. [1966/2016/VOP](#))

Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění je coby opakující se peněžité plnění poskytované osobě při závislé činnosti odměňováním podle antidiskriminačního zákona.

Nárok na starobní důchod vzniká od zákonem stanoveného vyššího věku. Pokud určité opatření dopadá výlučně na osoby, které pobírají starobní důchod, jedná se o kritérium nerozlučně a přímo spojené se zakázaným diskriminačním důvodem.

Ustanovení kolektivní smlouvy, které obsahuje pravidlo, že osobám, které pobírají starobní důchod, nenáleží příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění, aniž by k tomu byl dán důvod spočívající v povaze vykonávané práce, je v rozporu se zásadou rovného zacházení.



Ustanovení kolektivní smlouvy obsahující pravidla pro navyšování mezd, která jsou méně příznivá pro zaměstnance pobírající starobní důchod, aniž by k tomu byl dán důvod spočívající v povaze vykonávané práce, jsou v rozporu se zásadou rovného zacházení.

Na ochránkyni se obrátil stěžovatel, kterému zaměstnavatel přestal poskytovat příspěvek na penzijní připojištění v okamžiku, kdy se stěžovatel stal poživitelem starobního důchodu. Kolektivní smlouva totiž vylučovala z možnosti čerpat příspěvek na penzijní připojištění ty zaměstnance, kteří pobírají starobní důchod. Ačkoli kolektivní smlouva nezmiňovala výslovně kritérium věku, z podstaty věci toto ustanovení dopadá výlučně na zaměstnance vyššího věku, protože jedině osoba zákonem stanoveného vyššího věku se může stát poživitelem starobního důchodu.

Ochránkyně připomněla, že odměnou se rozumí veškerá peněžitá nebo nepeněžitá plnění, která jsou poskytována osobě při závislé činnosti. Odměnou se tak rozumí všechny nárokové, ale i nenárokové složky mzdy, včetně fakultativních složek mzdy. V oblasti odměňování je zaměstnavatel povinen dodržovat zásadu rovného zacházení se všemi zaměstnanci.

Ochránkyně doporučila zaměstnavateli, aby přijal nezbytné kroky k odstranění těch ustanovení kolektivní smlouvy, která zakládají nerovné zacházení se zaměstnanci na základě jejich věku, resp. skutečnosti, že pobírají starobní důchod. Dále zaměstnavateli doporučila, aby zvážil přehodnocení svého stanoviska k uspokojení nároků stěžovatele smírnou cestou.

Zaměstnavatel doporučení nevyhověl. Stěžovatel se obrátil na inspekci práce, která shledala v postupu zaměstnavatele porušení zákoníku práce a zahájila s ním řízení o přeštku. Zároveň ho vyzvala, aby zajistil nápravu. Stěžovatel antidiskriminační žalobu ze zdravotních důvodů nepodal.

1.2.2 Nerovnost v odměňování z důvodu věku (sp. zn. [3207/2015/VOP](#))

Tvrdí-li zaměstnavatel, že odměna u starších zaměstnanců nebyla zvýšena s ohledem na určitá kritéria (například neobnovení kvalifikačních zkoušek), je orgán inspekce práce povinen zjišťovat, zda tato kritéria byla překážkou pro zvýšení mzdy také u mladších zaměstnanců vykonávajících stejnou práci či práci srovnatelné hodnoty. Pokud to orgán inspekce práce neudělá, nedostojí své povinnosti zjistit stav věci v rozsahu nezbytném pro dosažení účelu kontroly [§ 9 písm. a) zákona o kontrole].

Ve svém podání stěžovatel namítal nerovnost v odměňování. Podle tvrzení stěžovatele je cílené nezvyšování mezd pracujícím důchodcům diskriminací z důvodu věku. Dále namítal, že odstupné je v kolektivní smlouvě upraveno tak, že benefit v podobě vyššího než



zákonem stanoveného odstupného nenáleží zaměstnancům, kterým vznikl nárok na starobní důchod. Stěžovatel chtěl zůstat v anonymitě, obával se odvetného jednání ze strany zaměstnavatele.

Ochránkyně vyzvala k součinnosti Státní úřad inspekce práce (dále také "SÚIP"). SÚIP pověřil kontrolou místně příslušný inspektorát, který porušení pracovněprávních předpisů neshledal. Ochránkyně se však po prostudování spisové dokumentace se závěry SÚIP nemohla zcela ztotožnit, jelikož SÚIP jakož i inspektorát nedostatečně zjistil skutkový stav věci a nesprávně vyhodnotil, zda má namítané ustanovení kolektivní smlouvy diskriminační povahu.

Platí, že v pracovněprávních vztazích je zakázáno zacházet s osobou méně příznivě z důvodu jejího věku. I když se namítaná jednání zaměstnavatele, tedy nezvyšování platů pracujícím důchodcům a nepřiznání benefitu na základě vzniku nároku na starobní důchod, výslovně nevztahují k věku zaměstnanců, dopadají výlučně na osoby vyššího věku, jelikož nárok na starobní důchod v souladu s ustanoveními §§ 29 a 32 o důchodovém pojištění vzniká až od určitého věku. Tuto otázku podobně posoudil i Soudní dvůr Evropské unie, když kritérium nároku na starobní důchod označil za přímo spojené s požadavkem věku.

Ochránkyně vyvolala se SÚIP jednání a vyzvala ho, aby s právním názorem seznámil ostatní inspektoráty práce a promítl ho do své další inspekční činnosti. Samotný stěžovatel však již nechtěl podnikat žádné právní kroky. Proto šetření ochránkyně uzavřela.

1.2.3 Diskriminační ustanovení kolektivní smlouvy (sp. zn. [8106/2016/VOP](#))

Ustanovení kolektivní smlouvy nesmí odporovat zásadě rovného zacházení. Pokud kolektivní smlouva stanoví závazek zaměstnavatele upřednostňovat při obsazování uvolněných nebo nově vzniklých pracovních míst zaměstnance a zaměstnankyně v produktivním věku, jedná se o diskriminační ustanovení.

Na základě podnětu stěžovatelky se ochránkyně obrátila na inspektorát, který provedl kontrolu u zaměstnavatele stěžovatelky (odborové organizace). Z kontroly vyplynulo, že zaměstnavatel stěžovatelky nesplnil povinnost vyplývající z § 16 odstavec 2 zákoníku práce, který zakazuje jakoukoliv diskriminaci v pracovněprávních vztazích. Ustanovení kolektivních smluv, že uvolněná pracovní místa či místa případně vytvořená obsazovat přednostně zaměstnanci v produktivním věku, kteří o takové místo projeví zájem a pro řádný výkon takové funkce mají kvalifikační schopnosti a osobní vlastnosti, shledal inspektorát diskriminační.

Sporné ustanovení kolektivní smlouvy bylo v návaznosti na kontrolu inspektorátu zrušeno, čímž došlo k napravení protiprávního stavu.

1.3 Ukončení zaměstnání

1.3.1 Odvolání vedoucího zaměstnance z věkových důvodů (sp. zn. [1969/2014/VOP](#))

Pokud zaměstnavatel odvolá vedoucího zaměstnance z věkových důvodů a na tutéž pozici jmenuje osobu mladší, dopouští se přímé diskriminace z důvodu věku v oblasti zaměstnání. Pakliže se takového jednání dopustí osoba zastávající ministerskou funkci, může u části veřejnosti vyvolat mylný názor, že je takové jednání zcela legitimní a přirozené, což je z pohledu práva na rovné zacházení nepřipustné.

Ministr vydal tiskovou zprávu, v níž informoval o odvolání generálního ředitele státního podniku, který stál v jeho čele 14 let. Zároveň jmenoval nového ředitele. Na tiskovém brífinku ministr sdělil následující: „*Ano, odvolal jsem pana J. a jmenoval jsem pana R. Ta obměna byla z věkových důvodů, pan J. se už blíží důchodovému věku, pan R. je výrazně mladší. Chtěl bych říct je to organický růst, je to člověk z firmy, je ředitel jednoho ze závodů.*”

Ochránkyně upozornila ministra, že jeho jednání naplňuje znaky přímé diskriminace z důvodu věku. Jeho jednání nelze ospravedlnit výjimkami, které jsou stanoveny v § 6 odst. 1 a 3 antidiskriminačního zákona. Připomněla také sociální kontext problematiky – ztížené uplatnění starších osob na trhu práce.

Ministr uvedl, že jeho postup nebyl veden diskriminační pohnutkou a je si vědom potíží starších lidí na trhu práce. Svým krokem pouze usiloval o zefektivnění činnosti státního podniku.

Ochránkyně připomněla, že k zefektivnění činnosti může dojít i pod vedením člověka staršího věku. Jelikož se na ochránkyni odvolaný ředitel neobrátil, případ uzavřela.

1.3.2 Výběr nadbytečných zaměstnanců (sp. zn. [868/2018/VOP](#))

Výběr nadbytečných zaměstnanců podle § 52 písm. c) zákoníku práce závisí na zaměstnavateli, ale nesmí k němu dojít na základě diskriminačních kritérií. Pokud žalobce (zaměstnanec) uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného (zaměstnavatele) došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, je na zaměstnavateli, aby dokázal, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení (§133a občanského soudního řádu).

Stěžovatel, akademický pracovník jedné univerzity (dále jen „zaměstnavatelky“), se obrátil na ochránkyni poté, co již kontaktoval inspekci práce. Podnět stěžovatel směřoval proti řetězení pracovních smluv a dále namítal diskriminaci z důvodu věku. V roce 2015 s ním totiž zaměstnavatelka neprodloužila pracovní smlouvu. Stěžovatel namítal, že se tak stalo z důvodu věku.

Ochránkyně se zabývala postupem inspekce práce. Šetřením zjistila, že inspekce práce nepochybila. Konkrétní inspektorát totiž shromáždil adekvátní informace o počtu akademických pracovníků mladších a starších 50 let. Pravděpodobnost skončení pracovního poměru nebyla v roce 2015 u akademických pracovníků starších 50 let podezřele vyšší než u akademických pracovníků mladších 50 let (za rok 2015 byl ze 114 akademických pracovníků starších 50 let ukončen pracovní poměr se 14, tj. 12,3 %; ze 171 akademických pracovníků mladších 50 let byl ukončen pracovní poměr s 18, tj. 10,5 %).

Ochránkyně proto stěžovateli nedoporučila podání antidiskriminační žaloby a případ uzavřela.

1.3.3 Diskriminace v zaměstnání z důvodu věku (sp. zn. [898/2015/VOP](#))

Stanovuje-li interní dokument zaměstnavatele diskriminační pravidla pro sjednávání pracovních smluv a zaměstnavatel podle těchto pravidel skutečně postupuje, není pro posouzení případné diskriminace významné, zda se jedná o řádně schválený, a tedy závazný vnitřní předpis. Podstatná je materiální stránka věci, tedy to, jak zaměstnavatel se zaměstnanci ve skutečnosti zachází, nikoliv formální podoba dokumentu, podle kterého postupuje.

Sjednává-li zaměstnavatel se zaměstnanci, kteří dosáhnou věku 65 let, pouze pracovní poměr na dobu určitou a jejich mzdy hradí převážně z méně stabilních zdrojů financování, zatímco s mladšími zaměstnanci sjednává pracovní poměr na dobu neurčitou a jejich mzdy hradí z větší části ze stabilnějších zdrojů, jedná se o přímou diskriminaci v zaměstnání z důvodu věku.

Oznámí-li zaměstnavatel zaměstnanci, že s ním neprodlouží pracovní poměr, poté, co se dozvěděl, že se zaměstnanec obrátil na inspektorát práce s podnětem ke kontrole diskriminačního jednání zaměstnavatele, může takové jednání představovat diskriminaci v podobě pronásledování.

Prozrazení totožnosti podatele podnětu může mít pro podatele negativní důsledky. Zproštění mlčenlivosti ze strany podatele podnětu je tak pouze jednou z podmínek pro to, aby mohl inspektorát totožnost podatele podnětu kontrolované osobě sdělit. Druhou podmínkou je nezbytnost takového postupu pro účely řádného zjištění skutkového stavu.

Stěžovatel se na ochránkyni obrátil podnětem, ve kterém namítal, že se jeho zaměstnavatel dopouští diskriminace zaměstnanců z důvodu věku. Zaměstnavatel totiž ve vztahu ke stěžovateli aplikoval pravidla, podle kterých se zaměstnanci, kteří dosáhli věku 65 let, uzavíral převážně pouze smlouvy na dobu určitou a jejich mzdu hradil z institucionálních (a tedy jistějších) prostředků pouze do výše úvazku 0,5. Zbývající část úvazku hradil z grantových (a tedy omezených) prostředků. V návaznosti na tato pravidla docházelo ke krácení úvazků zaměstnanců, kteří již dosáhli věku 65 let. S mladšími zaměstnanci však zaměstnavatel uzavíral smlouvy na dobu neurčitou, a to na plný úvazek. Jejich mzdu hradil z institucionálních prostředků z větší části. V důsledku takového postupu zaměstnavatele byli zaměstnanci po dosažení 65 let v méně výhodném postavení, neboť měli menší jistotou ohledně trvání jejich pracovního poměru a stability jejich příjmu v budoucnu.

Ochránkyně věc uzavřela konstatováním, že si je vědoma toho, že k diskriminaci, ke které v tomto případě došlo, mohla vzniknout i zcela neúmyslně, a to na základě ustálené praxe ještě z doby před účinností antidiskriminačního zákona.

Zaměstnavatel diskriminační jednání popřel. Jelikož v daném případě pochybila i inspekce práce, vyzvala ochránkyně vedoucího inspektora k provedení nové kontroly. Stěžovatel se rozhodl proti diskriminaci nebránit podáním žaloby.

1.3.4 Petice rodičů proti učitelce pokročilého věku (sp. zn. [5505/2014/VOP](#))

Za navádění k diskriminaci by bylo možné označit takovou petici, která by dosahovala v objektivním slova smyslu takového stupně intenzity a závažnosti, že by byla schopna k diskriminaci vést nebo ji dokonce způsobit.

Petice může být objektivně způsobilá vést k diskriminaci, je-li adresována subjektu, který se může diskriminace dopustit, obsah petice (návod) je dostatečně určitý, a petice je dostatečně „silná“ z hlediska množství podpisů.



Na ochránkyni se s žádostí o radu či případnou pomoc obrátil ředitel jedné ZŠ a MŠ ve věci petice rodičů, kteří si nepřejí, aby jejich děti učily učitelky pokročilého věku.

Vzhledem k povaze věci se ochránkyně v tomto případě zabývala kolizí práva na rovné zacházení a práva petičního. Stěžejní byla otázka, zdali výkonem petičního práva může dojít k porušení práva na rovné zacházení, a pokud ano, jaká je s porušením primární právní povinnosti spojena povinnost sekundární. Petiční právo je zaručeno Listinou, zároveň však jeho výkon nemůže být nikomu na újmu. Petice rodičů by rovněž mohla být vnímána jako navádění k diskriminaci.

Ředitel školy (zaměstnavatel) byl s odpovědí ochránkyně spokojen. Ochránkyně proto věc uzavřela.

1.3.5 Neprodloužení pracovního poměru motivované věkem (sp. zn. [2751/2014/VOP](#))

Zaměstnavatel má právo odvolat zaměstnance či zaměstnankyni z vedoucí pozice, do níž byl tento zaměstnanec či zaměstnankyně jmenován, bez udání důvodu, zároveň však nesmí porušit zákaz diskriminace.

Namítá-li tedy odvolaný zaměstnanec či zaměstnankyně diskriminaci z důvodu věku, neboť jeho původní pozice byla obsazena mladším kolegou či kolegyní, jsou tím splněny podmínky ustanovení § 133a o. s. ř. pro přenos důkazního břemene v případném soudním řízení.

Ochránkyně se v tomto případě zabývala otázkou, zdali se zaměstnavatel stěžovatelky dopustil diskriminace z důvodu věku, když ji odvolal z funkce bez udání důvodu, a dále zda to, že zaměstnavatel stěžovatelce poté nenabídl jiné pracovní místo (a místo toho jí nabídl rozvázání pracovního poměru dohodou), nebylo důsledkem či pokračováním diskriminačního jednání v podobě dalšího skutku. Pracovní pozici stěžovatelky bezprostředně obsadil výrazně mladší kolegyní s kratší profesní praxí.

Ustanovení § 73 a násl. zákoníku práce umožňují odvolat vedoucího zaměstnance z pracovního místa bez uvedení důvodu. To však neplatí absolutně, neboť v souladu s judikaturou Nejvyššího soudu ČR i na odvolání vedoucího zaměstnance dopadá zákaz diskriminace. Platí, že v soudním řízení týkajícím se diskriminace z důvodu věku v pracovní oblasti se uplatní sdílené důkazní břemeno. V tomto případě by tak bylo na stěžovatelce, aby prokázala, že s ní bylo zacházeno méně příznivě, a tvrdila, že důvodem tohoto méně příznivého zacházení byl její věk. Na straně zaměstnavatele by pak bylo, aby prokázala, že méně příznivé zacházení bylo motivováno jiným nezakázaným důvodem.

Na základě dostupných podkladů ochránkyně konstatovala, že věkovou diskriminaci nelze v dané věci jednoznačně prokázat. Stěžovatelka se proto rozhodla nepodstupovat riziko soudního řízení a věc byla uzavřena.

1.3.6 Neprodoužení pracovního poměru motivované věkem (sp. zn. 5112/2014/VOP)

Přestože zaměstnanec v pracovním poměru na dobu určitou nemá žádný nárok na prodloužení pracovního poměru, tato okolnost sama o sobě nevylučuje, že neprodoužení pracovního poměru mohlo být motivováno výhradně věkem, a tudíž být diskriminační.

Předmětem šetření ochránkyň bylo, jestli se inspekce práce dostatečně vypořádala s podnětem na nerovné zacházení, které bylo odůvodněno věkem. Stěžovatelka tvrdila, že s ní zaměstnavatelka (veřejná vysoká škola) neprodoužila pracovní poměr.

Ochránkyň zjistila pochybení v činnosti inspekce práce, která nedostatečně zjistila skutkový stav, neprovedla třístupňový test přímé diskriminace a v jednotlivých skutcích nekriticky převzala tvrzení zaměstnavatele bez dalšího ověřování.

Ve věci již nebylo možné přijmout nápravu, protože stěžovatelka začala pracovat v zahraničí u jiné zaměstnavatelky. Konkrétní inspektorát ale přijal opatření, aby se vyvaroval obdobných pochybení v budoucnu.

1.3.7 Diskriminační výběr nadbytečných zaměstnanců (sp. zn. 8024/2014/VOP)

Čl. 6 odst. 1 směrnice Rady 78/2000/ES poskytuje zákonodárci rámec, v němž se musí pohybovat při stanovení přípustných forem rozdílného zacházení z důvodu věku. Antidiskriminační zákon zaměstnavateli neumožňuje, aby vybral zaměstnankyně, se kterými rozváže pracovní poměr podle ustanovení § 52 odst. 1 písm. c) zákoníku práce, na základě skutečnosti, že pobírají starobní důchod, i kdyby tím upřednostnil zaměstnankyně s nezletilými dětmi.

Pozitivní opatření ve smyslu ustanovení § 7 odst. 2 antidiskriminačního zákona prováděná soukromými subjekty musí naplňovat podmínky stanovené zákony. Rozvázání pracovního poměru odporující zákazu diskriminace na základě věku proto nemůže být ospravedlnitelné jako pozitivní opatření ve vztahu k mladším zaměstnankyním, které mají nezletilé děti.

Na ochránkyňi se obrátila zaměstnankyně soudu, která zde pracovala řadu let jako vyšší soudní úřednice. Zaměstnavatel ukončil se zaměstnankyní pracovní poměr výpovědí pro její nadbytečnost. Zaměstnankyně byla přesvědčena, že nadbytečnost byla pouze zástupným důvodem. Podle zaměstnankyně skutečným důvodem byl její důchodový věk.

Ochránkyň dospěla k závěru, že zaměstnavatel při výběru nadbytečných zaměstnanců dal přednost zaměstnankyním s nezletilými dětmi, protože byl přesvědčen, že zaměstnanci v důchodovém věku mají alespoň nějaký příjem (starobní důchod). Ochránkyň dále uvedla, že se zaměstnavatel nad rozumnou pochybnost dopustil přímé diskriminace z důvodu věku.



ombudsman

veřejný ochránce práv

Tato zaměstnankyně se poté obrátila s žalobou na soud, který vyhověl a určil, že výpověď je neplatná z důvodu diskriminace. Proti rozsudku se zaměstnavatel odvolal, a tak není dosud pravomocný ([rozsudek Okresního soudu v Blansku ze dne 26. 7. 2017, sp. zn. 12 C 374/2015](#)).

Zaměstnankyně kromě žaloby na určení neplatnosti výpovědi uplatnila také žalobu na náhradu nemajetkové újmy v penězích podle antidiskriminačního zákona ve výši 50 000 Kč. V této věci soud dosud nerozhodl.

2. Zboží a služby

2.1 Nepřiznání odškodnění pojišťovnou z důvodu věku (sp. zn. [110/2012/DIS](#))

Ustanovení § 13a zákona o pojistné smlouvě umožňuje rozdílné zacházení z důvodu věku tam, kde je vyšší pojistné riziko založeno na příslušných a přesných pojistně matematických a statistických údajích. I pak ale může rozdílné zacházení spočívat pouze v odlišném stanovení výše pojistného, či v odlišném stanovení výpočtu pojistného plnění. I když u starších osob dochází přirozeně ke zhoršování zdravotního stavu (např. snížení akomodace očí), není možné zcela odmítnout u těchto osob odškodnění za takové zhoršení (snížení akomodace oka), pakliže k němu došlo v důsledku úrazu, nikoliv věku.

Pan M. se obrátil na veřejného ochránce práv, který utrpěl zranění oka. Pojišťovna mu však nepřiznala odškodnění, což také odůvodnila tím, že vzhledem k věku pana M. ztráta schopnosti oka zaostřit nemůže mít kompenzována.

Veřejný ochránce práv uzavřel, že zdravotní posudek v případě pana M. nezpochybnil pouhým způsobem příčinu poruchy zaostření oka, pouze konstatoval, že míra poškození je vzhledem k věku nevýznamná, což by v praxi znamenalo, že u osoby by taková porucha v rámci stanovení výše pojistného hodnocena byla. V šetřeném případě se pojišťovna dopustila diskriminace z důvodu věku, protože pro účely stanovení výše pojistného nebyla, a to výhradně, z důvodu věku porucha oka procentně hodnocena.

Přestože ochránce zprostředkoval stěžovateli advokáta pro bono, žalobu stěžovatel nakonec nepodal z důvodu možné prohry (chybějící judikatura) a související povinnosti platit náhradu nákladů protistrany.

2.2 Neposkytnutí kreditní karty klientům starším 70 let (sp. zn. [117/2012/DIS](#))

Pokud banka nevyhoví žádosti klientů, kteří prokáží dostatečný majetek i dostatečné příjmy, ale přesáhli určitou věkovou hranici, dopouští se nepřípustné přímé diskriminace založené na věku starších zájemců.

Zohlednění věku žadatele o kreditní karty není samo o sobě diskriminační. Kritérium věku může odůvodnit vyžadování dodatkových informací, které jsou nutné k posouzení schopnosti dostat závazkům vůči bance. V případě, že banka stanoví dodatečné podmínky pro zajištění vymahatelnosti pohledávek, nejedná se o diskriminaci, jsou-li tyto podmínky přiměřené.

Odmítnutí sepsání žádosti o kreditní kartu pouze na základě věku představuje značný zásah do lidské důstojnosti.

Manželé T. se obrátili na veřejného ochránce práv se stížností na banky a peněžní ústavy, protože jim odmítaly poskytnout kreditní kartu, kterou nezbytně nutně manželé potřebovali pro svůj pobyt u příbuzných v zahraničí.

Veřejný ochránce práv uvedl, že pokud banka nevyhoví žádosti klientů, kteří prokáží dostatečný majetek i dostatečné příjmy, ale přesáhli určitou věkovou hranici, dopouští se nepřípustné přímé diskriminace založené na věku starších zájemců.

Na druhou stranu snaha o eliminaci úvěrového rizika je legitimním důvodem pro odlišné zacházení založené na věku. Vyšší věk však nemůže být pro žadatele o kreditní kartu bez dalšího diskvalifikační. Banka musí skutečně zjišťovat informace o bonitě klientů. S ohledem na to, že je na držení kreditní karty navázáno poskytování dalších služeb, nejedná se při odmítnutí jejího vystavení pouze o omezení možnosti čerpat krátkodobý úvěr, ale o znemožnění přístupu k dalším službám.

Tento a další podobné případy vedly ochránce k provedení výzkumu, jehož výsledky jsou shrnuty ve [výzkumné zprávě z roku 2013](#).

2.3 Rozlišování mezi žadateli o finanční služby (sp. zn. [73/2013/DIS](#))

Poskytovatel služeb může jejich poskytování omezit pouze na cílovou skupinu zákazníku. Tato skupina ale nesmí být vymezena některým z antidiskriminačním zákonem chráněných důvodů, např. věkem.

Je proto legitimní, pokud banka nabízí kreditní kartu pouze nepodnikajícím osobám, neboť tím sleduje svou obchodní strategii a realizuje smluvní svobodu. Pokud se banka rozhodne kreditní kartu nevydat s ohledem na (podnikatelský) charakter transakcí žadatele, nejedná se o diskriminaci, neboť toto kritérium je věkově neutrální.

Pan K. se na veřejného ochránce práv obrátil se stížností na diskriminaci z důvodu věku v oblasti poskytování služeb. Banka mu totiž odmítla vydat kreditní kartu, pan K. měl v době žádosti téměř 80 let.

V předkládaném případě se následně veřejná ochránkyně práv zabývala otázkou přípustnosti některých důvodů rozlišování mezi žadateli o finanční služby. V případě pana K. ale banka uvedla racionální důvody, pro něž kreditní kartu neposkytla. Banka tak učinila s ohledem na vlastní omezení poskytování kreditních karet pouze spotřebitelům, přičemž stěžovatelovy transakce, podle názoru banky, vykazovaly podnikatelský charakter.

Ochránkyně proto neshledala v případě diskriminaci z důvodu věku.

3. Zdravotní péče

3.1 Věková hranice pro provedení umělého oplodnění (sp. zn. [5143/2014/VOP](#))

Věková hranice 49 let, kterou stanoví zákon o specifických zdravotních službách u žen jako limitní pro provedení umělého oplodnění, je odůvodněna ukončením plodného věku u většiny žen a jako taková je zcela legitimní a přiměřená.

Omezení úhrady zdravotní péče v souvislosti s umělým oplodněním věkovou hranicí 39 let podle zákona o veřejném zdravotním pojištění má jiné příčiny, a to ryze ekonomické. Legitimním důvodem stanovení určitých limitů pro úhradu zdravotní péče, vyplývajícím z poklesu efektivity vynaložených finančních prostředků vzhledem k nižší úspěšnosti poskytované zdravotní péče související s umělým oplodněním po 39. roku, je skutečnost, že solidární systém zdravotního pojištění disponuje jen omezenými finančními zdroji.

Paní R. se obrátila na veřejnou ochránkyni práv s upozorněním, že zdravotní pojišťovny hradí zdravotní péči v souvislosti s umělým oplodněním u žen do věku 39 let. Paní R. se cítila touto věkovou hranicí diskriminována, protože by omezení pro úhradu této péče mělo podle jejího názoru více vyplývat ze zdravotního stavu konkrétní ženy.

V daném případě veřejná ochránkyně práv dospěla k závěru, že se o diskriminaci nejedná. Právo na bezplatnou zdravotní péči totiž není neomezené, a to ani na základě čl. 31 Listiny základních práv a svobod, který stanoví právo na bezplatnou péči na základě veřejného zdravotního pojištění. V případě umělého oplodnění s přibývajícím věkem ženy klesá efektivita vynaložených finančních prostředků. Na druhou stranu je reprodukční schopnost žen bez ohledu na jejich věk různá. Nalezení jiného objektivního kritéria je obtížné.

3.2 Věková hranice pro umělé přerušování těhotenství (sp. zn. [32/2011/DIS](#))

Prováděcí vyhlášku, která kategorizuje ženy podle věku a podmiňuje možnost provedení umělého přerušování těhotenství věkem (35 let), by bylo nutno považovat za diskriminační, pokud by k takovému odlišnému právnímu režimu neexistoval relevantní medicínský důvod, který by tuto rozdílnost v poskytování zdravotní péče odůvodňoval a pokud by takové pravidlo nebylo nezbytné a přiměřené.

Vylučuje-li určité ustanovení předem určitou skupinu osob z přístupu ke zdravotní péči, a to na základě věku, jde o přímou diskriminaci.

Pan H. se obrátil na veřejného ochránce práv, protože považoval za diskriminační vyhlášku Ministerstva zdravotnictví o umělém přerušování těhotenství. Tato vyhláška v praxi

podle pana H. způsobuje nerovné zacházení s ženami v oblasti zdravotní péče z důvodu jejich věku.

Zástupce veřejného ochránce práv uzavřel, že zjevně diskriminačním, pokud jsou bez rozumného důvodu vyloučeny ženy mladší 35 let z přístupu ke zdravotní péči. U těchto žen totiž na rozdíl od starších žen nemůže být provedeno další umělé přerušování těhotenství, pokud v posledních 6 měsících byl již tento zákrok proveden. Ke změně vyhlášky dosud nedošlo.

3.3 Rozdíly ve výši úhrad léků (sp. zn. [164/2012/DIS](#))

Syn stěžovatelky byl znevýhodněn z důvodu svého věku, protože všem pacientům bez ohledu na jejich věk svědčí stejné právo na bezplatnou zdravotní péči (včetně přístupu k léčivům) v mezích zákona. Děti a dospělí mají stejné právo na alespoň jeden plně hrazený lék pro určitou diagnózu. Pro vyslovení nepřímé diskriminace však by bylo nutno prokázat faktické negativní dopady na větší počet dětí plošně, v širším měřítku. Jeden nebo dva ojedinělé případy, které takové praxi nasvědčují, pro závěr o nepřímé diskriminaci nestačí.

Paní F. se obrátila na veřejného ochránce práv s upozorněním na novelu zákona o veřejném zdravotním pojištění. Paní F. upozornila na rozdíly ve výši doplatku na léky z veřejného zdravotního pojištění určené pro děti a dospělé za situace, kdy jde o shodné léky, které mají pouze jiný obsah účinné látky.

Novela totiž zavedla pravidlo, podle kterého z veřejného zdravotního pojištění nebudou hrazeny léčivé přípravky, které mohou být vydávány bez lékařského předpisu. Pro stěžovatelku to konkrétně znamenalo, že za léčbu svého syna zaplatí nejméně o 960 Kč ročně více, než by zaplatil dospělý pacient. Veřejná ochránkyně práv připomněla, že je zde mezera v zákoně, protože nelze přimět farmaceutické společnosti k tomu, aby do-dávaly alespoň jeden plně hrazený léčivý přípravek.