Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti (JOSRA). JOSRA 3-4 2019, roč. 12.

Věková diskriminace akademických pracovníků

27.12.2019

AGE DISCRIMINATION OF ACADEMIC STAFF

Lenka Scheu

Ústav státu a práva Akademie věd České republiky, v. v. i., lenka.scheu@ilaw.cas.cz

věková diskriminace akademičtí pracovníci

Abstrakt

Na základě analýzy relevantních českých právních předpisů jsou představeny vybrané aspekty problematiky věkové diskriminace. Věková diskriminace je v obecné rovině nahlížena z pohledu relevantních soudních i mimosoudních institucí, které se touto problematikou zabývají. Pro porovnání jsou uvedeny i zahraniční přístupy k tomuto tématu.

Klíčová slova: věková diskriminace, akademičtí pracovníci

Abstract

Based on an analysis of relevant Czech legislation, selected aspects of age discrimination are presented. Age discrimination is generally viewed from the perspective of relevant judicial and extrajudicial institutions dealing with this issue. Foreign approaches to this topic are also included for comparison.

Keywords: age discrimination, academic staff

Přijat k publikování / Received for publication 31. 10. 2019

1. Úvod

V tomto článku se budeme věnovat úzké výseči antidiskriminačního práva, a to diskriminaci z důvodu věku. Oblastí na kterou se zaměříme, bude specifické prostředí vysokých škol, především pak možná diskriminace akademických pracovníků v pracovněprávních vztazích.

Dne 17. června 2019 uplynulo přesně 10 let od přijetí zákona č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (tzv. antidiskriminační zákon). Nejen tato právní norma tvoří základ českého antidiskriminačního práva. Mezi další prameny lze zařadit Listinu základních práv a svobod (dále jen LZPS), která ve svém čl. 3 odst. 1 zaručuje základní práva a svobody všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení. Pro účely posuzování rovnosti a

diskriminačního chování v pracovněprávních vztazích je dále relevantní úprava zákoníku práce[1], zejména §16, jež v odst. 2 zakotvuje obecný zákaz jakékoliv diskriminace. V tomto ustanovení je také na rozdíl od LZPS explicitně v demonstrativním výčtu uveden zákaz diskriminace z důvodu věku.

Ochrana před diskriminací v oblasti pracovněprávní je částečně upravena v § 4 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, jež stanoví povinnost zajišťovat rovné zacházení.

S přihlédnutím k závazkům práva EU je základním předpisem směrnice Rady 2000/78[2]. Zakotvení zákazu diskriminace na základě věku je součástí cílů stanovených v zásadách zaměstnanosti a podporování různosti pracovních sil. Je na místě zdůraznit, že rozdílná zacházení v souvislosti s věkem však mohou být za určitých okolností oprávněná. Musíme tedy rozlišovat mezi odůvodněným rozdílným zacházením a diskriminací, která je zakázána.

Otázce zaměstnanosti starších osob se okrajově věnuje i strategie Evropa 2020, která jako otázku k zamyšlení zmiňuje celkové procento zaměstnaných osob v EU. Jedná se o 46% (osoby ve věku 55 až 64 let), zatímco ve Spojených státech a Japonsku je to přes 62 %.[3]

2. Vymezení pojmu věkové diskriminace

Věk je jedním z mnoha kritérií, které ovlivňují pracovní život jedince. Jeho význam se promítá zejména do podmínek, za kterých lze určitou pracovní činnost vykonávat, do problematiky délky směn[4], od jakého momentu má jedinec nárok na starobní důchod, anebo po jak dlouhé odpracované době lze spravedlivě očekávat kariérní postup. Věk je ve valné většině případů stanoven zákonem jako ochrana zaměstnance před určitými negativními vlivy zaměstnání (zejm. u mladistvých zaměstnanců). Naopak věk nesmí být určujícím kritériem při výběru uchazeče o zaměstnání (pokud pro dané zaměstnání nejsou dány zákonné podmínky dosažení určitého věku), při zacházení se zaměstnancem v průběhu trvání pracovněprávního vztahu a při jeho ukončování.

Diskriminací na základě věku je situace, kdy je s určitou osobou zacházeno méně příznivě než s osobami ostatními, a to právě proto, že dosáhla určitého věku. Diskriminace na základě věku je nepřípustná.

Za diskriminační lze obecně považovat takové chování, kdy dochází k jakémukoliv neodůvodněnému rozlišování, vyloučení nebo upřednostňování založenému na diskriminačních znacích, mezi něž patří mimo jiné i věk. Cílem tohoto diskriminačního chování je znemožnit nebo ohrozit stejné možnosti uchazečů o zaměstnání nebo zaměstnanců nebo ohrozit stejné zacházení s nimi.[5]

V právu EU mají zákaz diskriminace z důvodu věku a zásada rovného zacházení významné místo. Zákaz diskriminace je zakotven v článku 21 Listiny základních práv Evropské unie,[6] jež koresponduje s ustanovením čl. 19 SFEU, čl. 14 Evropské úmluvy o lidských právech a čl. 11 Úmluvy o lidských právech a biomedicíně.[7] Věk je tedy chráněný zájem a rozdílný přístup k osobám (potažmo i zaměstnancům) založený na věkové selekci musí být zákonem odůvodněný a předvídatelný. Čl. 21 LZPEU však na rozdíl od čl. 19 SFEU nezakládá jakoukoliv pravomoc členských států k přijímání antidiskriminační legislativy a také nestanoví tak rozsáhlý zákaz diskriminace. Toto ustanovení pouze stanoví zákaz diskriminace jako takový, zejména pro unijní instituce při výkonu jejich pravomocí svěřených jim smlouvami.[8]

Účelem výše zmíněné směrnice Rady 2000/78 je stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací nejen na základě věku, a dále zavést v členských státech zásadu rovného zacházení[9]. Zásadou rovného zacházení se rozumí neexistence jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na jakémkoli základě, který je uveden v čl. 1 směrnice, tedy i na základě věku.

Pod pojmem přímé diskriminace z důvodu věku směrnice rozumí stav, kdy s jednou osobou je zacházeno méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě věku.

Nepřímou diskriminací se pak rozumí, pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byla osoba určitého věku v porovnání s jinými osobami znevýhodněna.

Rozdíly v zacházení mohou být za velmi omezených okolností odůvodněny v případech, kdy věk představuje oprávněný a rozhodující požadavek povolání. Ustanovení vnitrostátní legislativy nebo praxe, které mohou stanovit podmínky nerovného zacházení, musejí být odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle musí být přiměřené a nezbytné.

Čl. 6 směrnice stanoví, za jakých okolností jsou rozdíly v zacházení na základě věku opodstatněné. Členské státy si podle tohoto ustanovení mohou stanovit, že rozdíly v zacházení na základě věku nepředstavují diskriminaci, jestliže jsou v souvislosti s vnitrostátními právními předpisy objektivně a rozumně odůvodněny legitimními cíli. Jedná se zejména o legitimní cíle politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání. Prostředky k dosažení uvedených cílů musejí být přiměřené a nezbytné. Samotné rozdíly v zacházení se pak mohou týkat konkrétních situací, jako jsou např. zvláštní podmínky pro přístup k zaměstnání a odbornému vzdělávání; stanovení maximálního věku pro přijetí, který je založen na požadavcích dotyčného pracovního místa nebo stanovení minimálních podmínek věku, odborné praxe nebo let služby pro přístup k zaměstnání nebo k určitým výhodám spojeným se zaměstnáním.

Český zákoník práce (dále jen „ZP“) zmiňuje zásadu zákazu diskriminace a zásadu rovného zacházení v pracovněprávních vztazích již ve svém úvodním ustanovení §1a odst. 1 a 2. Na dodržování těchto zásad musí být brán zřetel před uzavřením pracovního poměru, při jeho trvání, změnách a při ukončování pracovněprávního poměru. Ve své hlavě IV věnované rovnému zacházení a zásadě diskriminace se ZP věnuje jen v omezeném rozsahu, neboť zákonodárce již předpokládal úpravu speciálního antidiskriminačního zákona, který však následoval až o tři roky později pod č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (dále jen AntiDZ).[10]

Podle §16 odst. 1 jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Věk jako chráněný zájem je explicitně zmíněn v §16 odst. 2. V definici pojmů přímé a nepřímé diskriminace dále ZP odkazuje na AntiDZ.[11] V §16 odst. 4 ZP jsou stanoveny podmínky možného rozdílného zacházení, které nelze považovat za diskriminaci. Jde zejména o situace, kdy z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce. Účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněné předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v AntiDZ.

Evropská komise v roce 2006, tedy před přijetím AntiDZ, České republice namítla[12] nedostatečnou vnitrostátní implementaci směrnice 2000/78/ES, a to konkrétně nedostatečnou transpozici ustanovení týkajících se rozdílu v zacházení na základě věku. Právě tento nedostatek měl být napraven přijetím AntiDZ.[13]

Základní definici přímé diskriminace najdeme v ustanovení §2 odst. 3 a 5 AntiDZ. O diskriminaci z důvodu věku jde, pokud dojde k takovému jednání nebo opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to právě z důvodu věku.[14] Diskriminací je také jednání, kdy je s osobou zacházeno méně příznivě na základě věku jako domnělého důvodu. Z našeho pohledu jsou důležitou součástí AntiDZ ustanovení, která se týkají práva na rovné zacházení v přístupu k zaměstnání či povolání, pracovních a služebních poměrů a jiných závislých činnostech, odměňování a členství v odborových organizacích.[15]

Ustanovení § 6 AntiDZ uvádí přípustné formy rozdílného zacházení z důvodu věku v oblasti přístupu k zaměstnání nebo

povolání. Za diskriminaci nelze považovat rozdílné zacházení, pokud je 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. Diskriminací v oblasti zaměstnání dále není takové rozdílné zacházení, kdy je k tomu dán věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené. Takové rozdílné zacházení musí být objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení musejí být přiměřené a nezbytné.

Pro účely tohoto článku je také relevantní ustanovení § 7 odst. 3) AntiDZ, který výslovně stanoví, že ve věcech přístupu k zaměstnání nebo povolání nesmí opatření týkající se rozdílného zacházení vést k upřednostnění osoby, jejíž kvality nejsou vyšší pro výkon zaměstnání nebo povolání, než mají ostatní současně posuzované osoby.

3. Soudní dvůr Evropské unie

Výkladu ustanovení směrnice 2000/78 se věnoval i Soudní dvůr evropské unie[16]. V roce 2013 vynesl rozsudek ve věci předběžné otázky týkající se rovného zacházení v zaměstnání a povolání a zákazu diskriminace na základě věku. Konkrétně šlo o otázku nepřiznání platu po propuštění úředníků, kteří dosáhli věku 65 let a měli nárok na důchod podle vnitrostátních předpisů. Pan E. Toftgaard byl vedoucím krajské správy ve Vejle až do dne, kdy byl propuštěn z důvodu zrušení pracovního místa. Jelikož mu v té době bylo 65 let, nebyl mu přiznán plat po propuštění, neboť měl již nárok na důchod úředníků. Věková hranice pro povinný odchod úředníků do důchodu byla v okamžiku, kdy byly funkce E. Toftgaarda ukončeny, stanovena na 70 let. Jelikož panu E. Toftgaardovi bylo v té době 65 let, měl právo požádat o důchod, ale neměl povinnost tak učinit. E. Toftgaard oznámil zaměstnavateli, že chce být přidělen na jiné pracovní místo, a uvedl, že je připraven popřípadě souhlasit se snížením platu. Po svém propuštění E. Toftgaard zastával za nepatrnou odměnu několik čestných funkcí. E. Toftgaard spatřoval v odepření platu po propuštění diskriminaci na základě věku. Podle ustanovení čl. 2 odst. 1 směrnice 2000/78 se „zásadou rovného zacházení“ rozumí „*neexistence jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na jakémkoli základě uvedeném v článku 1 směrnice, mezi něž patří i věk. Pro účely použití tohoto ustanovení se přímou diskriminací rozumí, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě jednoho z důvodů uvedených v článku 1 uvedené směrnice*“.

V projednávané věci ustanovení vnitrostátního zákona o státní službě způsobilo, že nárok na plat po propuštění neměli úředníci, kteří dosáhli věku 65 let. Zmíněné ustanovení naplnilo podle SDEU znaky rozdílného zacházení na základě věku ve smyslu uvedené směrnice.

4. Praxe věkové diskriminace

Podle čl. 9 směrnice 2000/78 musejí členské státy zajistit, aby byla dostupná správní, soudní či jiná vhodná řízení, jež směřují k dodržování povinností podle směrnice. Přístup k takovému řízení musí být dostupné všem osobám, které se cítí býti poškozeny nedodržováním zásady rovného zacházení, a to i v případě, že vztahy, ve kterých mělo dojít k diskriminaci, již skončily.

V České republice mají osoby, jež se cítí býti dotčeny diskriminací na základě věku několik možností, jak tuto situaci řešit. První možností je obrátit se na Státní úřad inspekce práce (dále jen SUIP) s podnětem ke kontrole zaměstnavatele. SUIP má pravomoci svěřené jí zákonem č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Úřad a inspektoráty kontrolují dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů, z nichž vznikají zaměstnancům práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích.[17]

Praktickým problémem se v této oblasti kontroly jeví samotné vyhodnocování došlých podnětů, neboť navrhovatelé často nesprávně označují určité jednání za diskriminační, přestože toto jednání nenaplňuje antidiskriminačním

zákonem dané znaky.[18] V roce 2018 shledala inspekce práce 5 porušení ustanovení § 16 odst. 2 zákoníku práce, kdy zaměstnavatel porušil zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích, z některého z diskriminačních důvodů, zda šlo o věk však již zpráva SUIP nedefinuje.[19] V předchozích letech 2017 – 2014 došlo celkem k 25 porušením zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace.[20] V roce 2017 se SUIP zabýval i podnětem ke kontrole, který se týkal podezřením na diskriminaci z důvodu věku na vysoké škole.[21] Okolnosti ani výsledek šetření však SUIP nezveřejňuje.

Podle § 11 písm. b) zákona o inspekci práce je diskriminace zaměstnance přestupkem. Přestupkem dále je i nezajištění rovného zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, a odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.[22]

Diskriminací z důvodu věku se na akademické půdě zabývala i Kancelář veřejného ochránce práv.[23] Obecně k věkové diskriminaci lze nalézt několik zajímavých stanovisek VOP. Jde například o problematiku nezařazení uchazeče o zaměstnání do databáze z toho důvodu, že uchazeč odmítne sdělit údaj o svém věku. V takovém případě se jedná se o diskriminaci na základě tzv. domnělého diskriminačního důvodu věku na základě § 2 odst. 5 antidiskriminačního zákona.[24] Šetření VOP z roku 2015 se týkalo posouzení interních předpisů zaměstnavatele. Stanovuje-li takový předpis 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 vnitřní předpis. Podstatná je materiální stránka věci. Jde tedy o to, jak zaměstnavatel se zaměstnanci ve skutečnosti zachází, nikoliv pak formální podoba dokumentu. V případě, že zaměstnavatel sjednává se zaměstnanci, kteří dosáhnou věku 65 let, pouze pracovní poměr na dobu určitou, zatímco s mladšími zaměstnanci sjednává pracovní poměr na dobu neurčitou, jedná se o přímou diskriminaci v zaměstnání z důvodu věku. V případě, že zaměstnavatel sjednává se zaměstnanci opakovaně pracovní poměr na dobu určitou v souladu s § 39 odst. 4 zákoníku práce a řádně podmínky takového postupu sjedná kolektivní smlouvou, může se podle stanoviska VOP takovým jednáním dopustit diskriminace a to v tom případě, kdy této možnosti využívá ve vztahu k zaměstnancům, kteří dosáhnou věku 65 let, zatímco s mladšími zaměstnanci sjednává pracovní poměr na dobu neurčitou.[25] Podle závěru zprávy VOP z roku 2012 dospěl tento k závěru, že požadavek přiměřené fyzické kondice zaměstnance je zcela legitimní. Odmítnutí uchazeče o zaměstnání na základě objektivně nepodloženého úsudku o jeho fyzické nezpůsobilosti dovozované z údaje o jeho věku, však lze hodnotit jako přímou diskriminaci na základě věku. Pro účely této studie je relevantní závěr VOP, a to, že absenci požadované fyzické zdatnosti nelze s vyšším věkem spojovat automaticky, vždy je nutné fyzickou způsobilost posuzovat individuálně a na základě objektivních ukazatelů.[26]

V konkrétním případě diskriminace akademických pracovníků, který VOP řešil, působila stěžovatelka jako odborná asistentka na vysoké škole. Její nadřízená, děkanka fakulty, zadávala stěžovatelce podle jejího tvrzení nesmyslné a nejasné pracovní úkoly, navíc v nepoměrném množství oproti mladším kolegům. Stěžovatelka začala situaci řešit, když jí nadřízená prodloužila pracovní smlouvu pouze o jeden rok. Ostatní mladší kolegové a kolegyně měli smlouvu prodlouženu nejméně o 3 roky. Zaměstnavatelka se musela omluvit za šikanu a vyplatit 50 000 Kč jako odškodné, neboť z důkazů vyplynulo, že stěžovatelka byla šikanována. Inspektorát práce uložil zaměstnavatelce pokutu ve výši 80 000 Kč. Na radu Ombudsmana podala stěžovatelka žalobu k soudu. Ten rozhodl, že žalobkyni vznikla neprofesionálním chováním její nadřízené újma. Proto zaměstnavatelce nařídil, aby se žalobkyni omluvil za šikanu a vyplatil jí 50 000 Kč.[27]

Zajímavý případ z posledních let související s věkem jako chráněnou skutečností pochází z Nizozemí. Pan Emile Ratelband požádal v listopadu 2018 tamní soud o úřední změnu svého věku, který si chtěl nechat snížit o dvacet let, a to s odkazem na možnou diskriminaci. Jako důvod uvedl to, že ho jeho skutečný věk limituje v soukromém životě a pokud lze úředně změnit pohlaví, musí to samé jít i s věkem. Posléze by pak dle jeho slov měl např. i více pracovních příležitostí. Nizozemský soud však v prosinci jeho žádost zamítl s odůvodněním, že na rozdíl od jména či genderové

identity se s věkem pojí řada práv a povinností a pokud by byl legálně jeho věk snížen na 49 let, pojilo by se tím mnoho nepříjemných právních a společenských dopadů.[28]

5. Postavení akademických pracovníků a věková diskriminace

Co se možné otázky věkové diskriminace akademických pracovníků v ČR týká, naskýtá se případná možnost v právní úpravě zajištění podmínek pro uskutečňování vzdělávací činnosti v rámci akreditačních pravidel NAUVS, a to konkrétně v části I. Hlavě II., bodu 2. Ten stanoví, že „*celková struktura personálního zajištění výuky, tvůrčí činnosti a souvisejících činností akademickými pracovníky v dané oblasti vzdělávání odpovídá z hlediska kvalifikace, věku, délky týdenní pracovní doby a zkušeností s působením v zahraničí nebo v praxi charakteru uskutečňované vzdělávací činnosti v dané oblasti vzdělávání, pro niž vysoká škola žádá o institucionální akreditaci a žádanému typu nebo typům studijních programů...*“.

Jak lze vyčíst z některých zápisů ze zasedání Akreditační komise, je věk kritériem, které je bráno v potaz při uvažování o udělení akreditace. Ve svém zápisu ze zasedání Akreditační komise (dále jen AK) z června 2016[29] upozorňuje AK téměř v patnácti případech na problematiku věku akademických pracovníků. Častou připomínkou AK je pak samotná věková struktura uvedena v souvislosti s personálním zabezpečením jednotlivých kateder, potažmo vyučovaných a garantovaných předmětů. Věková struktura vyučujících a školitelů ze zmíněných fakult pak nedává podle AK „*perspektivu rozvoje studijního oboru do budoucna*“. Kromě toho AK doporučuje věnovat zvýšenou pozornost zlepšování kvalifikační a věkové struktury vyučujících a dále doporučuje věnovat pozornost zajištění perspektivy studijního oboru vyučujícími mladšího a středního věku. V jednom konkrétním případě dokonce AK uvádí, že: „*Všichni tito vyučující navíc vzhledem k věku nad 70 let neposkytují perspektivu dlouhodobého rozvoje studijního oboru*“. Minimálně z těchto vyjádření a doporučení je jasné, že věk akademických pracovníků je podstatným momentem při posuzování jednotlivých akreditací. Ze zápisu[30] ze zasedání AK z listopadu 2012 plyne, že jistá VŠ uplatnila proti stanovisku AK týkající se věkové struktury jednoho ze svých pracovišť námitky. AK však na svém stanovisku spočívající v omezení akreditace trvala. Jako odůvodnění uvedla, že: „*Věková struktura je chápána nikoliv jako diskriminační faktor (jak uvádí rektor školy ve vyjádření), ale z hlediska perspektivy rozvoje studijního programu a jeho zajištění po dobu, na kterou bude platnost akreditace udělena.*“ S takovou argumentací se lze však jen stěží spokojit, neboť pokud AK upozorňuje na vysoký věk akademických pracovníků, neměla by tak činit plošně, neboť to může být považováno za diskriminační. Naopak nediskriminačně by AK jednala např. při spojení věku jednotlivých vyučujících s dalšími faktory, které se mohou jevit jako rizikové a to právě a jen ve spojitosti s věkem. Každý jednotlivý případ by také měl být posuzován jednotlivě.

Ve Spojených státech byl v roce 1967 přijat federální Zákon o věkové diskriminaci v zaměstnání[31], jež jako chráněnou hranici stanovil věk 40 let. Zvláštní výjimka z roku 1986 umožňovala povinný odchod akademických pracovníků do důchodu při dosažení věku 65, resp. 70 let. Jedním z mnoha argumentů k přijetí této výjimky ze zákazu diskriminace bylo i tvrzení, že toto opatření umožní příliv mladších pracovníků. Tato výjimka byla posléze na počátku 90. let dodatkem zrušena.[32] Velmi emotivně pozici akademických pracovníků popsala profesorka na univerzitě v Hosfra, Laurie Fendrich[33], která se vyjádřila v tom smyslu, že po dosažení určitého věku by akademičtí pracovníci měli sami z univerzit odejít. Uvádí svůj vlastní příklad, kdy i přes mentální i fyzickou sílu sama ve věku 66 let dobrovolně univerzitu opustila a to za tím účelem, aby dala šanci mladším, teprve se rozvíjejícím kolegům. Naopak jiný akademický pracovník vyslovil své pobouření nad věkovou diskriminací, avšak v opačném případě, a to, že by univerzity měly začít akceptovat i starší žadatele o pozice akademických pracovníků.[34]

Dalším příkladem pro účely tohoto článku může posloužit Německo se svou praxí emeritování a silně zakořeněnou zásadou svobody vědy. Stanovení hranice odchodu do důchodu pověřených vysokoškolských učitelů je v pravomoci jednotlivých zemských zákonodárců. Obecně je tato hranice stanovena v rozmezí mezi 65 a 67 lety. Za pozornost pak

stojí univerzitní práva a oprávnění, která jednotliví vysokoškolští učitelé mají i po dosažení věku odchodu do důchodu. Tato oprávnění jim umožňují pokračovat, byť v omezené míře, ve své univerzitní činnosti. Rozsah těchto oprávnění záleží na tom, zda je jednotlivý učitel tzv. penzionován či emeritován.[35] Podle ustanovení § 72 a 76 spolkového rámcového zákona o vysokých školách[36] může být daný vysokoškolský učitel „zproštěn“ svých povinností neboli emeritován. Jde v podstatě o to, že danému vysokoškolskému profesorovi (a jen profesorovi, neboť svá vysokoškolská práva nabyl obhájením profesury) odpadnou určité administrativní povinnosti, zatímco jeho práva pedagoga zůstávají nedotčena. Takový pedagog tak stále může být aktivní v rámci přednášek, výzkumných projektů či zkoušení studentů. Povinnosti, které vykonává v rámci univerzitních orgánů, mu poté odpadají. Jednotlivé zemské zákony ovšem i tato práva mohou omezit, avšak i přes tato omezení zůstávají emerité v aktivní službě. Naopak učitelé, kteří jsou tzv. „penzionováni“, tedy odcházejí do důchodu, mají na akademické půdě horší postavení, které je spojeno zejména se snížením finančního příjmu.[37] V obou případech musejí být dodrženy zásady čl. 33 odst. 2 Základního ústavního zákona, který stanoví, že každý Němec má stejný přístup do každého veřejného úřadu a to podle svého nadání a odborných možností.[38]

6. Závěr

Diskriminace na základě věku je stále aktuálním problémem. Její výskyt ve velmi úzké profesní výseči akademické půdy je v českých podmínkách nelehce uchopitelný, neboť se rozchází praxe s obecně závaznými pravidly. Nelze odhlédnout od častých (téměř pravidelných) případů, kdy jsou akademičtí pracovníci po odchodu do důchodu stále v zaměstnaneckém poměru ke své alma mater, nicméně jde ve valné většině o dohody a ne o pracovní smlouvy. Vzhledem k obrovskému přínosu, který tito pracovníci pro univerzity mají, by stálo za zvážení německé řešení dané situace. S dohodami uzavíranými mimo pracovní poměr se totiž váže sociální nejistota.

Vzorová citace

SCHEU, Lenka. Věková diskriminace akademických pracovníků. *Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti* [online]. 2019, roč. 12, č. 3-4. Dostupný z: https://www.bozpinfo.cz/josra/vekova-diskriminace-akademickych-pracovniku. ISSN 1803-3687.

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

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

[3] Sdělení Komise, EVROPA 2020, Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění, KOM(2010) 2020 v konečném znění.

[4] Viz např. § 79a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

[5] Bělina, M., Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2017, s. 162.

[6] *„Zakazuje se jakákoli diskriminace založená zejména na pohlaví, rase, barvě pleti, etnickém nebo sociálním původu, genetických rysech, jazyku, náboženském vyznání nebo přesvědčení, politických názorech či jakýchkoli jiných názorech, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, narození, zdravotním postižení, věku nebo sexuální orientaci.“*

[7] Úmluva na ochranu lidských práv a důstojnosti lidské bytosti v souvislosti s aplikací biologie a medicíny z roku 1997, publikovaná pod č. 96/2001 ve Sbírce mezinárodních smluv.

[8] Viz vysvětlení Agentury EU pro základní práva, dostupné na https://fra.europa.eu/en/charterpedia/article/21-non-discrimination.

[9] Dalším unijním předpisem v oblasti zákazu diskriminace je např. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, OJ L 204, 26. 7. 2006.

[10] Bělina, M., Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2017, s. 162.

[11] §16 odst. 3) ZP.

[12] Řízení č. 2006/2434.

[13] Viz důvodová zpráva k zákonu, o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

[14] Dalšími chráněnými důvody jsou podle AntiDZ rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, zdravotního postižení, náboženské vyznání, víra či světový názor.

[15] Bělina, M., Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2017, s. 163.

[16] Rozsudek Soudního dvora ze dne 26. září 2013, C 546-11 Dansk Jurist.

[17] § 3 odst. 1 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

[18] Viz např. Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí za rok 2016, dostupná na http://www.suip.cz/_files/suip-3f221754366f01e240f10778f21fe5fa/rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-provedenych-inspekci.pdf.

[19] Viz strana 22 Roční souhrnné zprávy o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí za rok 2018 http://www.suip.cz/_files/suip-f71abba7708b884d1a57285ab7950cac/rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2018.pdf.

[20] Viz Roční souhrnné zprávy o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí za roky 2017 – 2014, dostupné na http://www.suip.cz/rocni-zpravy/.

[21] Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí za rok 2016, str. 44.

[22] § 11 písm. b) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

[23]Činnost ombudsmana je upravena zákonem č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv.

[24] Evidence stanovisek VOP 77/2012/DIS/ZO.

[25] Evidence stanovisek VOP 898/2015/VOP/JMK. Podle tohoto stanoviska je také posuzována povinnost mlčenlivosti šetřícího inspektora: „*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*.“

[26] Stanovisko VOP z roku 2012, sp. zn. 199/2011/DIS/AHŘ.

[27] https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Letaky/Diskriminace-z-duvodu-veku.pdf.

[28] https://www.bbc.com/news/world-europe-46425774.

[29] Dokument je dostupný na https://www.akreditacnikomise.cz/attachments/article/429/zapis_ak_05_2012.pdf.

[30] Dokument je dostupný na https://www.akreditacnikomise.cz/attachments/article/429/zapis_ak_05_2012.pdf.

[31] Age Discrimination in Emloyment Act of 1967.

[32] Ashenfelter, O., Card, D. „Did the Elimination of Mandatory Retirement Affect Faculty Retirement?“ The American Economic Review, Vol. 92, No. 4. (Sep., 2002), pp. 957-980.

[33] Laurie Fendrich, „The Forever Professors“, The Chronicle Review, The Chronicle of Higher Education, November 14, 2014.

[34] Článek je dostupný na https://www.insidehighered.com/advice/2014/08/13/essay-age-discrimination-faculty-hiring.

[35] Hartig, Christian, Altersdiskriminierung im öffentlichen Dienst, Schriften zum Öffentlichen Recht, Vol. 1274, Duncker&Humblot, Berlin, 2014, str. 278 a 279.

[36] Hochschulrahmengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Januar 1999 (BGBl. I S. 18).

[37] Hartig, Christian, Altersdiskriminierung im öffentlichen Dienst, Schriften zum Öffentlichen Recht, Vol. 1274, Duncker&Humblot, Berlin, 2014, str. 284.

[38] „Jeder Deutsche hat nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte“.

Autor článku:
JUDr. Lenka Scheu, Ph.D.