

Vysvětlivky ke studijnímu materiálu, který se vám dostává do rukou:

Text uvedený **černou** a **červenou barvou** je textem základním a prověření znalosti jeho obsahu bude součástí vašeho hodnocení. Text uvedený **zelenou barvou** slouží k vaší snadnější orientaci v tématu eventuelně k rozšíření znalostí v případě vašeho zájmu a prověření znalosti jeho obsahu nebude součástí vašeho hodnocení. V rámci některých lekcí jsou **modrou barvou** uvedena zadání vašich dílčích domácích prací.

LEKCE VI. a VII.

Rovnost a zákaz diskriminace v právu Evropských společenství.

Promítnutí požadavků práva Evropských společenství do právního řádu ČR. Antidiskriminační zákon. Veřejný ochránce práv. **Diskriminace na základě pohlaví. Obrana před diskriminací. Rovnost a zákaz diskriminace v soudní judikatuře ČR a Evropských společenství.**

Zpracovala: Markéta Hamrlová

Tématické okruhy: *Rovnost a zákaz diskriminace v právu Evropských společenství. Promítnutí požadavků práva Evropských společenství do právního řádu ČR. Antidiskriminační zákon. Veřejný ochránce práv. **Diskriminace na základě pohlaví.** Obrana před diskriminací. Rovnost a zákaz diskriminace v soudní judikatuře.*

Rovnost a zákaz diskriminace v právu Evropských společenství.

Vložená povinná literatura (vložit):

- **Bobek, M.; Boučková, P. a Kühn, Z.:** Rovnost a diskriminace, C.H. Beck, Praha, 2007, str. 123 – 141, str. 143 - 150

Promítnutí požadavků práva Evropských společenství do právního řádu ČR.

Vložená povinná literatura (vložit):

- **Bobek, M.; Boučková, P. a Kühn, Z.:** Rovnost a diskriminace, C.H. Beck, Praha, 2007, str. 151 - 153

Po dlouhých peripetiích (k historii přijímání antidiskriminačního zákona podrobně viz např. <http://www.diskriminace.cz/dt-zakon/antizakon.phtml>) byl antidiskriminační zákon do právního řádu ČR přijat pod č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) s účinností od 1. září 2009 s výjimkou ustanovení, která určují jako antidiskriminační orgán Veřejného ochránce práv. Tato ustanovení nabudou účinnosti až k 1. prosinci 2009.

Antidiskriminační zákon.

Vložená povinná literatura (vložit):

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

Veřejný ochránce práv. (Zpracovala Andrea Rezková a Markéta Hamřlová)

Historie a obecné zakotvení institutu ombudsmana

Původ slova ombudsman lze nalézt ve středověkých výrazech „umbup“ (moc, autorita), případně ve švédském slově „ombud“, které označuje osobu, jenž vystupuje jako zástupce, zmocněnec či mluvčí jiných.

Funkci prvního „skutečného“ ombudsmana (pokud pomineme některé podobné činnosti římských tribunů lidu či středověkých panovníků) zřídil v 18. století švédský král Karel XII. Od roku 1713 měl tento královský ombudsman dbát především na správné chování královských úředníků. Od roku 1809 byla instituce ombudsmana poprvé pevně zakotvena ve švédské ústavě, kdy byla definována jako orgán parlamentu dohlížející na to, jak soudci, vládní a ostatní úředníci zachovávají zákony a jiné právní předpisy. Ústavní zakotvení doplnil následně zákon o instrukcích pro ombudsmana, který přesněji specifikoval jeho oprávnění a výkon působnosti.

Největšího rozvoje dosáhla instituce ombudsmana ve 20. století. Zejména po 2. světové válce vnikala v různých modifikacích závislých především na historickém a politicko-spoolečenském vývoji konkrétní země téměř ve 100 státech světa. Název instituce je pochopitelně v různých zemích různý, např. ve Španělsku působí defensor del pueblo, ve Francii médiateur, v Rakousku Volksanwaltschaft, v Polsku Rzecznik praw obywatelskich, v Rumunsku Avocatul Popolurui či v České republice veřejný ochránce práv.

Základní rozdělení (modely) ombudsmanů lze odvodit od způsobu jejich vzniku. Rozlišujeme tzv. parlamentního ombudsmana, kterého volí zákonodárny sbor a svým způsobem je mu odpovědný (absolutní většina zemí). Dalšími nepříliš rozšířenými modely je tzv. ombudsman moci výkonné, tedy vládou volený a vládě zodpovědný, či ombudsman smíšeného typu. Další dělení lze provést na ombudsmany všeobecné (generální), kteří se zaměřují obecně na všechny činnosti veřejné správy, a na ombudsmany speciální, věnující se pouze určité oblasti výkonu veřejné správy (např. vězeňství, vojenství, ochrana dětí, ochrana dat atd.). Ombudsmani mohou být centralizováni v jednom místě, či působit lokálně (Itálie, Švýcarsko). Český veřejný ochránce práv náleží do většinové skupiny všeobecných parlamentních ombudsmanů působících centrálně, kteří v současné době s určitými modifikacemi působí téměř ve všech zemích EU.

Rozsah působnosti ombudsmana a vymezení jeho zákonných oprávnění je v různých zemích odlišný. Obecně jde však vždy o osobu, která je státem pověřena k řešení stížnosti jednotlivců na jednání veřejné správy či z vlastní iniciativy upozorňovat na nesrovnalosti či protiprávnosti.

***Možnosti - pravomoci veřejného ochránce práv podle zákona č. 349/1999 Sb.,
o Veřejném ochránci práv***

Veřejný ochránce práv v České republice působí podle zákona k ochraně osob před jednáním úřadů a dalších institucí, vykonávajících státní správu, pokud je takové jednání v rozporu s právem, nebo sice právu neodporuje, ale je jinak vadné či nesprávné, tzn., že neodpovídá principům demokratického právního státu a principům dobré správy nebo jsou-li tyto orgány nečinné.

Podle zákona je ochránce oprávněn se zabývat podněty, které směřují proti činnosti:

- Ministerstev a jiných správních úřadů s působností pro celé území státu a správních úřadů jim podléhajících,
 - České národní banky, pokud působí jako správní úřad,
 - Rady pro rozhlasové a televizní vysílání,
 - orgánů územní samosprávy (tj. obce a kraje) při výkonu státní správy (nikoliv při výkonu samosprávy)
 - obcí při výkonu státní správy, nikoli však tam, kde obce rozhodují ve vlastní působnosti,
- Policie České republiky s výjimkou vyšetřování, kdy působí v trestním řízení,
- Armády České republiky a Hradní stráž,
 - Vězeňské služby České republiky,
 - zařízení, v nichž se vykonává vazba, trest odnětí svobody, ochranná nebo ústavní výchova a ochranné léčení,
 - veřejných zdravotních pojišťoven,
 - orgánů soudu při výkonu státní správy (zejména otázka průtahů v řízení, nečinnosti soudů a nevhodného chování soudců).

Zákon poskytuje ochránci rozsáhlá oprávnění provádět v jednotlivých věcech nezávislá šetření, nedává mu však právo nahrazovat činnost orgánů státní správy a proto nemůže měnit nebo rušit jejich rozhodnutí. Při zjištění pochybení však může požadovat od úřadů či institucí, aby zjednaly nápravu. Významným oprávněním veřejného ochránce práv je, že není vázán návrhy stěžovatelů a může rozhodnout o zahájení šetření i z vlastní iniciativy.

Uvedené zákonné vymezení působnosti nedává ochránci právo vstupovat do soukromoprávních vztahů či sporů (včetně sporů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, i když jejich zaměstnavatelem je státní úřad). Nemůže také zasahovat do rozhodovací činnosti soudů, není odvolacím místem proti jejich rozhodnutí a oprávněn zasahovat do činnosti výslovně vyjmenovaných institucí. Působnost ochránce se tak nevztahuje na:

- Soudy všech stupňů a typů v jejich rozhodovacích pravomocích,
- Parlament, prezidenta republiky a vládu,

- Nejvyšší kontrolní úřad,
- zpravodajské služby České republiky,
- orgány činné v trestním řízení, státní zastupitelství.¹

Zákonem č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), v aktuálním znění byla působnost Veřejného ochránce práv rozšířena o oblast ochrany před diskriminací (podrobněji viz výše).

Diskriminace na základě pohlaví.

Vložená povinná literatura (vložit):

- Bobek, M.; Boučková, P. a Kühn, Z.: Rovnost a diskriminace, C.H. Beck, Praha, 2007, str. 221 - 251

Obrana před diskriminací

Určit jednu základní univerzálně platnou nejvhodnější strategii obrany pro všechny případy diskriminace nejde.

V praxi je vždy třeba (krom jiného) zvážit individuální okolnosti každého případu.

Jediné, co můžeme říci, že platí pro všechny případy bez výjimky, je, že nejhorším způsobem obrany proti diskriminaci je nechat si ji líbit a nic proti ní nepodniknout.

Konečná volba odpovědi na otázku, pro který z konkrétních způsobů obrany před diskriminací se rozhodnout, záleží především na vůli diskriminované osoby a dále na tom v jaké situaci a z jakého důvodu (tzn. jaký právní předpis danou situaci upravuje) k diskriminaci došlo.

Diskriminovaná osoba může využít především tyto hlavní způsoby obrany:

- A. mimosoudní způsob řešení** (vyjednávání, stížnost nadřízenému, podnět státnímu orgánu, mediaci atd.)
- B. řešení formou vyvolání soudního procesu**
- C. podání podnětu k antidiskriminačnímu orgánu**
- D. podání trestního oznámení či oznámení o přestupku.**

¹ www.ochrance.cz

Ad. A. Mimosoudní způsob řešení diskriminace

Předpokladem úspěšnosti řešení diskriminace mimosoudní cestou je ochota obou stran k domluvě a společné směřování k cíli spor vyřešit.

Zejména v případech, kdy jde o nevědomou a nechtěnou diskriminaci v pracovním poměru, je vhodné využít metody **vyjednávání**.

Oběť diskriminace v pracovním poměru může podat rovněž **stížnost k nadřízenému**.

Mediace najde své uplatnění zejména tehdy, kdy bude i po vyřešení sporu mezi diskriminujícím a osobou diskriminovanou přetrvávat stávající vazba (zaměstnavatel – zaměstnanec, lékař – pacient atd.).

Některé právní předpisy potom přímo uvádějí k ochraně diskriminovaného možnost podat **podnět ke kontrolním orgánům**. Spotřebitel diskriminovaný při poskytování zboží nebo služeb může podat podnět k České obchodní inspekci, osoba diskriminovaná při uplatňování práva na práci si může stěžovat na Úřadu práce, diskriminovaný zaměstnanec si může stěžovat u Inspektorátu práce. Tento podnět povede k provedení šetření ze strany dotčených státních orgánů a případně i k udělení pokuty.

Ad. B. Řešení formou vyvolání soudního procesu

Přijetím antidiskriminačního zákona došlo ke stanovení jednotné možnosti soudní obrany pro obě pro tyto účely dříve rozdělované skupiny diskriminovaných osob - osoby diskriminované v pracovním poměru, osoby diskriminované mimo pracovní poměr.

Dojde-li k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci, má ten/ta, kdo byl/a tímto jednáním poškozen/a, **právo domáhat se u soudu zejména, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění**. Pokud by se sjednání této nápravy nejevilo postačujícím (zejména proto, že by byla v důsledku diskriminace snížena dobrá pověst nebo důstojnost diskriminované osoby) má **nárok též na náhradu nemajetkové újmy v penězích**.

Vzhledem k nevýhodnosti postavení osoby diskriminované vůči osobě diskriminující, **přesunul zákonodárce na diskriminující v civilně-právním řízení větší díl důkazního břemene**. V praxi to znamená, že ve většině soudem řešených diskriminačních případů, je na žalovaném/žalované tzn. na osobě diskriminující, aby u soudu prokázala, že důvodem pro znevýhodňující jednání v projednávaném případě byla nějaká jiná příčina, než

žalobcem/žalobkyní tvrzený diskriminační důvod. V případě, že se žalovanému/žalované toto prokázat nepodaří, má soud za to, že k diskriminaci došlo.

Vložená povinná literatura (vložit):

Bobek, M.; Boučková, P. a Kühn, Z.: Rovnost a diskriminace, C.H. Beck, Praha, 2007, str. 62 - 67

Se zřetelem k velké právní složitosti diskriminačních sporů **lze doporučit nechat se zastupovat u soudu advokátem/advokátkou** (zákon umožňuje diskriminované osobě mimo jiné i možnost využít právní pomoc občanského sdružení specializovaného se na problémy spojené s diskriminačním jednáním). V určitých situacích lze žádat o bezplatné přidělení advokáta/advokátky.

Ad. C. Podání podnětu k antidiskriminačnímu orgánu

Jedním z požadavků EU bylo, aby každá členská země ustanovila subjekt (orgán), který by se zabýval problematikou rovného zacházení a ochranou před diskriminací. Podle dotčených směrnic musí činnost tohoto subjektu spočívat v:

- poskytování nezávislé pomoci obětem diskriminace
- sestavování nezávislých studií týkajících se diskriminace
- udělování doporučení a zveřejňování nezávislých zpráv.

V ČR plní funkci antidiskriminačního orgánu Veřejný ochránce práv (podrobněji viz výše).

Ad. D. Podání trestního oznámení či oznámení o přestupku

Ačkoli diskriminace sama o sobě není trestným činem, definuje trestní zákon několik skutkových podstat trestných činů, které mohou mít užší souvislost s diskriminačními postoji či předsudky. Jedná se především o trestné činy spáchané na veřejnosti formou slovního projevu (např. trestný čin hanobení národa, etnické skupiny, rasy a přesvědčení či trestný čin podpory a propagace hnutí směřujících k potlačení práv a svobod člověka atd.). U další skupiny trestných činů potom dochází k jejich přísnějšímu posuzování, pokud byly spáchány na základě některého z diskriminačních důvodů (např. vražda z rasových pohnutek je posuzována přísněji než vražda bez těchto pohnutek).

Podle ustanovení § 49 odst. 1 písm. e/ zákona o přestupcích **lze diskriminační jednání ohodnotit obecně jako přestupek** (*podle tohoto ustanovení se přestupku dopustí ten, kdo jinému způsobí újmu pro jeho příslušnost k národnostní menšině nebo pro jeho*

etnický původ, pro jeho rasu, barvu pleti, pohlaví, sexuální orientaci, jazyk, víru nebo náboženství, pro jeho politické nebo jiné smýšlení, členství nebo činnost v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích nebo jiných sdruženích, pro jeho sociální původ, majetek, rod, zdravotní stav anebo pro jeho stav manželský nebo rodinný), za nějž je možno uložit pokutu do výše 5000,- Kč. Pachateli tohoto druhu přestupku lze dále uložit povinnost nahradit jeho oběti způsobenou majetkovou škodu. V praxi se však bohužel toto ustanovení z mnoha důvodů nevyužívá.

Rovnost a zákaz diskriminace v soudní judikatuře ČR a Evropských společenstvích.

Vložená povinná literatura (vložit):

- **Bobek, M.; Boučková, P. a Kühn, Z.:** Rovnost a diskriminace, C.H. Beck, Praha, 2007, str. 141 – 143, 320 – 331 (judikatura Soudního dvora Evropských společenství), str. 361 – 365, 376 – 383 (Ústavní soud ČR, Městský soud v Praze).

Povinná literatura: Manuál speciálně vytvořený pro tento kurs

Doporučená literatura:

- **Bobek, M.; Boučková, P. a Kühn, Z.:** Rovnost a diskriminace, C.H. Beck, Praha, 2007
- Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání, MPSV, Praha, 2000
- Princip rovného postavení mužů a žen v právu Evropské unie, MPSV, Praha, 1998
- **Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání,** MPSV, Praha, 2000
- **Tichý, L.; Arnold, R.; Svoboda, P.; Zemánek, J. a Král, R.:** Evropské právo, 2. vydání, C.H.Beck, Praha, 2004
- **Hakenberg, W:** Základy evropského práva, 2. vydání, Praha: C.H.Beck, 2005
- **Na cestě do Európskej únie,** Bratislava: Aspekt, 2002
- **Kol. autorů a autorek:** Diskriminace – manuál pro pracovníky institucí, Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, Praha, 2006
- **Kol. autorů a autorek:** Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR, Příručka pro zaměstnance veřejné správy, Multikulturní centrum Praha, o.s., druhé vydání, 2007

- **Kol. autorů a autorek:** Věz a nediskriminuj!, Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, Člověk v tísni - společnost při České televizi, o. p. s., Praha, 2007
- www.mpsv.cz
- www.diskriminace.cz
- www.ochrance.cz

Právní předpisy doporučené k nastudování:

- Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání
- Směrnice Rady 76/207/EEC ze dne 9. února 1976 o realizaci zásady rovného zacházení z muži a ženami pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a funkčnímu postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky
- zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, v platném znění
- zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), v aktuálním znění