

ZÁKAZ DISKRIMINACE NA ZÁKLADĚ ZDRAVOTNÍHO POSTIŽENÍ V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

JANA KOMENDOVÁ

Právnická fakulta, Masarykova univerzita v Brně, Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení

Abstrakt

Zdravotní postižení bylo na rozdíl od pohlaví, rasy, barvy pleti či národnosti uznáno jako diskriminační důvod v poměrně v nedávné době. Ve srovnání s jinými diskriminačními důvody se vyznačuje určitými specifiky. Aby byla dodržena zásada rovného zacházení ve vztahu ke zdravotně postiženým, je v některých případech nutné provést přiměřené uspořádání. Základem je právo ES ukládající zaměstnavatelům povinnost přijmout vhodná opatření, která dané zdravotně postižené osobě umožní přístup k zaměstnání, jeho výkon, postup v zaměstnání nebo absolvování odborného vzdělání.

Klíčová slova

Osoby se zdravotním postižením, zákaz diskriminace na základě zdravotního postižení, zásada zákazu diskriminace, rovné zacházení, přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, navádění k diskriminaci, přiměřené uspořádání, nepřiměřené břemeno.

Abstract

Contrary to sex, race, colour or nationality a disability has been recognised as a base of discrimination only for quite a short period of time. Compared to other bases of discrimination a disability is characterized with certain specific features. In order to comply with the principle of equal treatment with persons with disabilities a reasonable accommodation is sometimes required. The EC law provides for an obligation for employers to take an appropriate action, where needed in particular case, to enable a person with a disability to have access to, participate in, or advance in employment, or to undergo a vocational training.

Key words

Persons with disabilities, prohibition of discrimination based on disability, principle of non-discrimination, equal treatment, direct discrimination, indirect discrimination, harassment, instruction to discrimination, reasonable accommodation, disproportionate burden.

Úvod

Pro osoby se zdravotním postižením je při výkonu pracovní činnosti jednou z nejdůležitějších otázek dodržování zákazu diskriminace, protože je u nich zvýšené riziko, že se stanou předmětem diskriminace z důvodu zdravotního postižení. Kromě toho mohou být vystaveny diskriminací z jiných důvodů, pokud zároveň patří k některé ohrožené skupině. V této souvislosti se často hovoří o dvojí diskriminaci, kdy např. ženy se zdravotním postižením mohou být vystaveny jak genderové diskriminaci, tak diskriminaci z důvodu zdravotního postižení. Tento příspěvek se zabývá úpravou zákazu diskriminace z důvodu zdravotního postižení v pracovněprávních vztazích podle současné právní úpravy. Vzhledem ke stávající podobě zákoníku práce odkazujícího na zákon, který byl v den zpracování konečné verze tohoto příspěvku Prezidentem republiky vetován, se příspěvek zaměřuje na nesoulad právního řádu ČR s právem Evropských společenství (dále jen ES) v oblasti zákazu diskriminace na základě zdravotního postižení. První část příspěvku vymezuje požadavky kladené na vnitrostátní právní řád ze strany ES. Ve druhé části jsou nastíněny hlavní nedostatky současné právní úpravy a navrhované právní úpravy, tak jak je hodnotí autorka příspěvku.

Požadavky vyplývající z právního řádu ES

Zákaz diskriminace na základě zdravotního postižení byl do právního řádu ES včleněn přijetím Amsterdamské smlouvy v roce 1997.¹ Nový čl. 13 Smlouvy o založení ES tak stanoví: „*Aniž by byla dotčena ostatní ustanovení této smlouvy a v mezích pravomocí svěřených Společenství může Rada jednomyslným rozhodnutím na návrh Komise a po konzultaci s Evropským parlamentem přijmout vhodná opatření² k odstranění diskriminace na*

¹ Celým názvem se nazývá Smlouva pozměňující smlouvu o Evropské unii, Smlouvu o založení Evropských společenství a související akty..

²Anglické znění čl. 13 Smlouvy ES používá pojem „appropriate action,“ který lze přeložit jako vhodná opatření, zatímco francouzské znění obsahuje výraz „mesures nécessaires,“ který lze přeložit spíše jako nutná opatření.

základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství nebo víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.“ Výčet zde uvedených diskriminačních důvodů je taxativní.

Toto nové znění je důležité v tom smyslu, že výslovně a poprvé uděluje Společenství pravomoc jednat v oblasti zdravotního postižení a také, že uznalo problém diskriminace na základě zdravotního postižení.³ Na rozdíl od úpravy zákazu diskriminace založené na státní příslušnosti upravené v čl. 12 Smlouvy ES, však čl. 13 nemá přímý účinek. Stanoví pouze možnost zahájit činnost v rámci Společenství. Druh opatření, která mohou být přijata na základě čl. 13 Smlouvy ES, není blíže specifikován. Protože výslovně nevylučuje žádná opatření, pojem musí zahrnovat nejenom všechny nástroje uvedené v čl. 249 (dříve čl. 189) Smlouvy, ale také ostatní opatření, která Společenství používá, jako jsou pokyny, akční programy a sdělení.⁴ Čl. 249 umožňuje přijmout legislativní opatření ve formě směrnice nebo nařízení nebo opatření, která nejsou právně závazná, mezi něž patří doporučení a stanoviska. Čl. 13 Smlouvy ES se uplatní pouze tehdy, kdy neexistuje jiné specifické ustanovení týkající se dané oblasti, což vyplývá z úvodního znění čl. 13 odst. 1 „*Aniž by byla dotčena ostatní ustanovení této smlouvy.*“ Formulace použitá v čl. 13 však může být chápána také tak, že umožňuje, aby klauzule zakazující diskriminaci byla vložena do právních nástrojů přijatých na základě jiných ustanovení Smlouvy ES.⁵

Čl. 13 představuje právní základ pro přijetí sekundární legislativy a dalších opatření v oblasti zákazu diskriminace založené na zdravotním postižení. Na jeho základě byla přijata směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (zkráceně nazývaná rámcová směrnice). Jejím účelem je stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací na základě náboženského vyznání nebo víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v zaměstnání a povolání s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení. Tou se pro účely směrnice rozumí neexistence jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na základě náboženského vyznání nebo víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace. Ačkoli čl. 1 podává

³Guide sur le Traité d'Amsterdam – Partie 4, Forum européen des personnes handicapées, [citováno dne 16.11.2005]. Dostupný z: <http://www.edf-feph.org/Papers/teudocs.fr>.

⁴Flynn, L., The implications of article 13 EC - after Amsterdam, will some forms of discrimination be more equal than others? Common Market Law Review, Vol 36 Issue 6, Kluwer Law International, Netherlands, 1999, p. 1136.

⁵Bliže viz. Flynn, L., The implications of article 13 EC - after Amsterdam, will some forms of discrimination be more equal than others? Common Market Law Review Vol, 36 Issue 6,, Kluwer Law International, Netherlands, 1999, p.1134.

taxativní výčet diskriminačních důvodů, žádné z ustanovení směrnice 78/2000/ES tyto důvody blíže nevymezuje. Tento výsledek je zvláště neuspokojivý ve vztahu k tak mimořádně vágnímu a neurčitému pojmu, jakým je zdravotní postižení.⁶

Pro vymezení pojmu „zdravotní postižení“ směrnice Rady 78/2000/ES ani neodkazuje na právní řády členských států. V mnohých případech nemusí být jasné, které skupiny osob směrnice chrání, neboť pojem „zdravotní postižení“ není zcela jednoznačný. Charakteristickým znakem zdravotního postižení je zejména míra poškození zdraví, protože až při určitém stupni narušení zdravotního stavu dochází nebo může docházet ke znevýhodnění dané skupiny oproti ostatním a vyvstává potřeba ji chránit. Dalšími charakteristickými znaky zdravotního postižení jsou trvalost a stálost narušení zdraví. Je nutné odlišovat nemoc, která je brána jako krátkodobá porucha zdraví, od zdravotního postižení vyjadřujícího stálost zdravotního stavu.

Otázkou, zda směrnice Rady 2000/78/ES zakazuje také diskriminaci z důvodu nemoci, se zabýval Evropský soudní dvůr (dále jen ESD) ve věci Sonia Chacón Navas v. Eurest Colectividades SA (c – 13/05), který se týkal propuštění zaměstnankyně z důvodu nemoci. V čl. 1 uvedené směrnice si však podle názoru ESD zákonodárce úmyslně zvolil výraz, který se liší od výrazu „nemoc“. Jednoduché postavení naroveň obou těchto pojmů je tedy vyloučeno. Vyloučení nemoci jako základu diskriminace dovedl ESD z významu opatření k přizpůsobení pracoviště zdravotnímu postižení, který jim zákonodárce Společenství přiznává bodem 16 odůvodnění směrnice. Zákonodárce Společenství měl na mysli případy, ve kterých je účast na profesním životě narušena dlouhodobě.⁷ Pro úplnost je třeba zmínit názor Generálního advokáta v této věci, podle kterého může propuštění z důvodu nemoci představovat diskriminaci na základě zdravotního postižení zakázanou směrnicí 2000/78 pouze tehdy, pokud dotyčná osoba může prokázat, že skutečnou příčinou propuštění není nemoc samotná, ale dlouhodobá nebo trvalá omezení z ní vyplývající.⁸

Skutečnosti přispívající k nejasnostem ohledně možnosti ochrany před diskriminací na základě zdravotního postižení podle směrnice 78/2000/ES je, že právní řády jednotlivých

⁶ Ellis, E., EU Anti-Discrimination Law, Oxford : Oxford University Press, 2005, p. 35.

⁷ Rozsudek ESD ze dne 11. července 2006 ve věci Sonia Chacón Navas v. Eurest Colectividades SA (c – 13/05) par.44 a 45.

⁸ Srov. Stanovisko Generálního advokáta L. A. Geelhoeda přednesené dne 16. března 2006 ve věci Sonia Chacón Navas v. Eurest Colectividades SA (c – 13/05), par 81.

členských států mohou vymezovat (a také vymezují) pojem „zdravotní postižení“ rozdílným způsobem. Některé členské státy poskytují ochranu před diskriminací na základě zdravotního postižení i jiným skupinám osob než jsou osoby se zdravotním postižením, např. jedincům, kteří byli dříve zdravotně postiženi, nebo osobám, které pečují o zdravotně postiženého nebo s ním žijí.

Touto otázkou se bude ESD zabývat ve věci *S. Coleman v. Attridge Law a Steve Law* (c – 303/06). Žalobkyně v původním řízení se dovolává zákazu diskriminace z důvodu, že je matkou zdravotně postiženého syna. Podle jejího tvrzení s ní zaměstnavatel zacházel méně příznivě než se zaměstnanci, kteří jsou rodiči dětí bez zdravotního postižení. Na otázku, zda směrnice 2000/78/ES zakazuje diskriminaci i v případě, že objekt diskriminace sám není zdravotně postižen, odpověděl Generální advokát kladně. Není podle něj nutné, aby někdo, kdo je objektem diskriminace, byl podroben nepříznivému zacházení z důvodu „svého zdravotního postižení.“ Postačí, že byl podroben takovému zacházení z důvodu „zdravotního postižení.“⁹

Právo upravující zákaz diskriminace obecně činí rozdíl mezi přímou a nepřímou diskriminací, přičemž druhý z uvedených případů je uváděn jako nestejně zacházení nebo nepříznivý důsledek.¹⁰ Tyto pojmy definuje čl. 2 odst. 2 směrnice 2000/78/ES.¹¹ Přímou diskriminací na základě zdravotního postižení se pro účely směrnice 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 zdravotního postižení. Nepřímou diskriminací se rozumí, pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byla osoba určitého zdravotního postižení v porovnání s jinými osobami znevýhodněna. Z tohoto vymezení jsou však stanoveny dvě výjimky. Podle první z nich se nejedná o nepřímou diskriminaci, jestliže zdánlivě neutrální ustanovení, kritérium nebo praxe jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné. Druhá výjimka se týká pozitivní činnosti ve prospěch osob s určitým zdravotním postižením. O nepřímou diskriminaci se nejedná, pokud jsou zaměstnavatel nebo

⁹ Stanovisko Generálního advokáta M. Poiarese Madura přednesené dne 31. ledna 2008 ve věci *S. Coleman v. Attridge Law a Steve Law* (c – 303/06), par 22.

¹⁰ Waddington, L., Hendriks, A. *The Expanding Concept of Employment Discrimination in Europe: From Direct and Indirect Discrimination to Reasonable Accommodation Discrimination*, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 18 Issue 4, Kluwer Law International, Netherlands, p. 405.

¹¹ Smlouva ES, jejíž čl. 13 představuje právní základ pro přijetí opatření k odstranění diskriminace výslovně nezmiňuje nepřímou diskriminaci.

kteřákoli jiná osoba či organizace povinny podle vnitrostátních právních předpisů učinit vhodná opatření v souladu se zásadami přiměřeného uspořádaní pro zdravotně postižené osoby (uvedenými v čl. 5 směrnice) za účelem odstranění nevýchod vyplývajících ze zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe. Z formulace čl. 2 odst. 2 písm. b) nevyplývá, zda by se jednalo o výjimku z nepřímé diskriminace, pokud by zaměstnavatel (nebo jiná osoba či organizace) učinil opatření v případě osoby s určitým zdravotním postižením, aniž by mu tuto povinnost ukládaly vnitrostátní právní předpisy nebo by toto opatření bylo nad rámec daný vnitrostátním zákonodárstvím.

Za diskriminaci na základě zdravotního postižení se považuje i obtěžování a chování směřující k navádění k diskriminaci z důvodu zdravotního postižení. Obtěžováním se rozumí situace, kdy dojde k nežádoucímu chování souvisejícímu se zdravotním postižením, které má za účel nebo za následek narušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážlivé atmosféry. Směrnice umožňuje, aby pojem „*obtěžování*“ byl vymezen v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi členských států.

Rozsah působnosti směrnice 2000/78/ES stanoví čl. 3. Do osobního rozsahu působnosti spadají všechny osoby ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejných subjektů. Věcný rozsah působnosti zahrnuje:

1. podmínky přístupu k zaměstnání, samostatně výdělečné činnosti nebo k povolání, včetně kritérií výběru a podmínek nábora bez ohledu na obor činnosti a na všech úrovních profesní hierarchie, včetně získávání praktických zkušeností,
2. přístup ke všem typům a úrovním odborného poradenství pro volbu povolání, odborného vzdělávání, dalšího odborného vzdělávání a rekvalifikace, včetně pracovní praxe,
3. podmínky zaměstnání a pracovní podmínky, včetně podmínek propouštění a odměňování,
4. členství a činnost v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů nebo v jakékoli organizaci, jejichž členové vykonávají určité povolání, včetně výhod poskytovaných těmito organizacemi.

Pro osoby se zdravotním postižením má velký význam úprava přiměřeného uspořádaní (angl. reasonable accomodation fr. aménagements raisonnables) stanovená čl. 5. Přiměřené uspořádaní se poskytuje za účelem zaručení dodržení zásady rovného zacházení ve vztahu ke

zdravotně postiženým osobám. Zaměstnavateli je uložena povinnost přijmout vhodná opatření, která dané zdravotně postižené osobě umožní přístup k zaměstnání, jeho výkon nebo postup v zaměstnání nebo absolvování odborného vzdělání. Povinnost přijmout vhodná opatření však není stanovena absolutně. Platí pouze tehdy, pokud vhodná opatření nepředstavují pro zaměstnavatele neúměrné břemeno. Za neúměrné nelze považovat břemeno, které je dostatečně vyváжено opatřeními v rámci politiky dotyčného státu v oblasti zdravotního postižení. Odmítnutí poskytnout přiměřené uspořádání však směrnice 2000/78/ES nepovažuje za formu diskriminace. Jedná se pouze o nesplnění povinnosti ze strany zaměstnavatele uložené čl. 5 této směrnice za účelem dodržení zásady rovného zacházení.

Při pohledu na znění čl. 5 směrnice 78/2000/ES se nabízí otázka, zda by toto ustanovení mohlo být přímo použitelné v členském státě, aniž by bylo implementováno do jeho vnitrostátního právního řádu. Podle názoru autorky příspěvku má čl. 5 přímý účinek, neboť na rozdíl od ostatních ustanovení směrnice obracející se na členské státy ukládá povinnost přímo zaměstnavatelům. Subjektem, který je povinen přijmout vhodná opatření umožňující dané zdravotně postižené osobě přístup k zaměstnání, jeho výkon nebo postup v zaměstnání nebo absolvování odborného vzdělání, je přímo zaměstnavatel, nikoli členský stát. Navíc je tato povinnost formulována dostatečně konkrétně.

Zákaz diskriminace na základě zdravotního postižení patří zřejmě k nejproblematictějším otázkám upraveným směrnicí 2000/78/ES. Samotná Komise ES uznala, že právě transpozice zákazu diskriminace na základě zdravotního postižení a věku do vnitrostátního právního řádu je nejsložitější ze všech základů diskriminace, a to z důvodu možného dopadu na trh práce.¹² Členské státy měly povinnost převést ustanovení Směrnice Rady 2000/78/ES do vnitrostátního právního řádu do 2. prosince 2003 (15 států EU), resp. do 1. května 2004. Kromě toho jim byla dána možnost poskytnutí další doby v rozsahu 3 let pro implementaci ustanovení směrnice týkající se diskriminace na základě věku nebo zdravotního postižení. O tom musely členské státy informovat Komisi.¹³

¹² Srov. Rapport de la Commission au Conseil – mise en application des dispositions relatives à la discrimination fondée sur l'âge et le handicap de la directive 2000/78/EC du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière de l'emploi et de travail, [citováno 10. února 2008]. Dostupný z: http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/legisln/agehan_fr.pdf.

¹³ Státy, které požádaly o prodloužení lhůty pro implementaci ustanovení zakazující diskriminaci na základě zdravotního postižení, jsou: Dánsko (požádalo o lhůtu 1 rok), Francie a Spojené království, včetně Gibraltar, (požádali o 3 roky). Rakousko v lednu 2004 požádalo o dodatečnou lhůtu, Komise však tuto žádost nepřijala.

Dne 31. ledna 2008 zaslala Komise deseti členským státům, včetně ČR, odůvodněný názor, aby plně implementovaly pravidla EU zakazující diskriminaci v zaměstnání a povolání založenou na pohlaví, rase nebo etnickém původu, náboženském vyznání nebo víře, zdravotním postižení, věku nebo sexuální orientaci. Členské státy mají 2 měsíce na odpověď. Po uplynutí této lhůty může Komise rozhodnout o zahájení řízení před Evropským soudním dvorem.

Implementace zákazu diskriminace z důvodu zdravotního postižení do právního řádu ČR

Český právní řád obsahuje rámec pro rovné zacházení v čl. 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, který sice výslovně nezakazuje rozlišování z důvodu zdravotního postižení, nicméně uvedený výčet diskriminačních důvodů je pouze demonstrativní. Formulace tohoto ustanovení však nemůže být přímo použitelná pro oblast pracovněprávních vztahů. Podrobná úprava musí být provedena zákonem. Pokud jde o právní vztahy vznikající při zajišťování práva na zaměstnání, je zákaz diskriminace z důvodu zdravotního postižení obsažen v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, o kterém lze říci, že je v souladu se směrnicí 78/2000/ES. Pro oblast základních pracovněprávních vztahů je obsažen v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, který zahrnuje zákaz diskriminace mezi základní zásady pracovněprávních vztahů. Dále tuto problematiku rozvádí Hlava IV části první zákoníku práce. Podle ustanovení § 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 příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

Zákoník práce však upravuje zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích neúplně, neboť počítá s existencí zvláštního zákona, konkrétně se jedná o zákon o rovném zacházení, o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (dále jen antidiskriminační zákon).¹⁴ Ten by měl zapracovávat příslušné předpisy ES, navazovat na Listinu základních práv a svobod a mezinárodní smlouvy, které jsou součástí

¹⁴ Tento zákon schválila Poslanecká sněmovna 19. března 2008, Senát jej schválil 23. dubna, 2. května byl doručen k podpisu Prezidentu republiky, který jej 16. května vetoval.

právního řádu, a vymezovat právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace mj. ve věcech pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání.¹⁵

Jedním z hlavních nedostatků zákazu diskriminace v zákoníku práce je nevymezení diskriminačních důvodů. Z hlediska právní jistoty účastníků pracovněprávních vztahů by podle názoru autorky příspěvku měly být důvody zakazující diskriminaci vymezeny taxativně, aby nedocházelo k pochybnostem, na jakém základě je diskriminace v pracovněprávních vztazích zakázána. Diskriminační důvody vyjmenovává návrh antidiskriminačního zákona v ustanovení § 2 odst. 3, které stanoví taxativní výčet diskriminačních důvodů, mezi něž je zařazeno i zdravotní postižení.¹⁶ Návrh antidiskriminačního zákona však jako diskriminační důvod neuvádí zdravotní stav, což znamená, že je zakázána diskriminace až tehdy, dojde-li k naplnění definice zdravotního postižení. Tento pojem je vymezen v ustanovení § 5 odst. 6. Zdravotním postižením se pro účely antidiskriminačního zákona rozumí *tělesné smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení, které brání nebo může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení v oblastech vymezených tímto zákonem; přitom musí jít o dlouhodobé zdravotní postižení, které trvá nebo má podle poznatků lékařské vědy trvat alespoň jeden rok.*

Toto vymezení zdravotního postižení má tedy platit i pro zákaz diskriminace ve věcech pracovních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování a práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, což autorka příspěvku považuje za poněkud problematické, neboť pro účely pracovněprávních předpisů vymezuje okruh osob, které jsou považovány za zdravotně postižené, ustanovení § 67 odst. 2 zákona o zaměstnanosti. V pracovněprávních předpisech se tak od okamžiku nabytí účinnosti antidiskriminačního zákona bude uplatňovat dvojitý vymezení zdravotního postižení. Jedno pro účely zaměstnávání a ochrany v pracovněprávních vztazích a druhé pro účely práva na rovné zacházení a zákazu diskriminace. Druhé z uvedených vymezení je podle názoru autorky práce širší, a to ze dvou důvodů. Zaprvé nevyžaduje, aby zdravotní postižení bylo doloženo rozhodnutím orgánu státní správy, jako je tomu u uznání osoby zdravotně postižené podle ustanovení § 67 odst. 2 zákona o zaměstnanosti. Zadruhé se za zdravotní postižení považuje již situace, kdy fyzické, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení může bránit osobám v právu na rovné zacházení v oblastech vymezených

¹⁵ Srov. § 1 návrhu antidiskriminačního zákona.

¹⁶ Dalšími diskriminačními důvody jsou: rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, náboženské vyznání, víra či světový názor.

antidiskriminačním zákonem. Nemusí skutečně dojít k nastoupení negativních důsledků zdravotního postižení v oblasti pracovněprávního vztahu.

Kromě toho, že zákoník práce neobsahuje výčet diskriminačních důvodů, nevymezuje ani základní pojmy týkající se diskriminace, jakými jsou přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování či pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci. Pojmy přímá a nepřímá diskriminace vymezuje návrh antidiskriminačního zákona, a to způsobem, který se výrazně neliší od směrnice 2000/78/ES. Návrh antidiskriminačního zákona jde však nad rámec stanovený směrnicí 2000/78/ES v tom, že za nepřímou diskriminaci z důvodu zdravotního postižení považuje také odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením zajištěný přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, ledaže by takovéto uspořádání představovalo nepřiměřené zatížení. Jak již bylo řečeno výše, ukládá směrnice 2000/78/ES v čl. 5 zaměstnavateli povinnost přijmout vhodná opatření, která dané zdravotně postižené osobě umožní přístup k zaměstnání, jeho výkon nebo postup v zaměstnání nebo absolvování odborného vzdělání, nicméně nepřijetí těchto opatření nepovažuje za diskriminaci. Jedná se pouze stanovení povinnosti pro zaměstnavatele. Navíc směrnice 2000/78/ES tuto povinnost nestanoví absolutně, nýbrž pouze tehdy, pokud tato opatření nepředstavují pro zaměstnavatele neúměrné břemeno. Toto břemeno není neúměrné, je-li dostatečně vyváženo opatřeními existujícími v rámci politiky dotyčného státu v oblasti zdravotního postižení.

Návrh antidiskriminačního zákona není podle názoru autorky příspěvku v souladu s čl. 5 směrnice 2000/78/ES, neboť v ustanovení § 3 odst. 3 stanoví, skutečnosti, které je třeba brát v úvahu při rozhodování o tom, zda konkrétní opatření nepředstavuje nepřiměřené zatížení. Těmito skutečnostmi jsou:

- a) míra užitku, který má osoba se zdravotním postižením z realizace opatření,
- b) finanční únosnost opatření pro fyzickou osobu nebo právnickou osobu, která je má realizovat,
- c) dostupnost finanční a jiné pomoci k realizaci opatření a
- d) způsobilost náhradních opatření uspokojit potřeby osoby se zdravotním postižením.

Za nepřiměřené zatížení se nepovažuje opatření, které je fyzická nebo právnická osoba povinna uskutečnit podle zvláštního právního předpisu. Čl. 5 směrnice 2000/78/ES však pouze stanoví, že břemeno není neúměrné, je-li dostatečně vyváženo opatřeními existujícími v rámci politiky dotyčného členského státu v oblasti zdravotního postižení. Nezmiňuje např. míru užítu, který má osoba se zdravotní postižením z realizace opatření. Nesoulad ustanovení § 3 odst. 3 návrhu antidiskriminačního zákona se směrnicí 2000/78/ES dovozuje autorka příspěvku z čl. 5 této směrnice, který neponechává vymezení neúměrného břemene na vnitrostátních právních řádech členských států.

Posledním závažným nedostatkem úpravy zákazu diskriminace podle zákoníku práce je nevymezení právních prostředků ochrany před diskriminací. Zákoník práce zde opět odkazuje na antidiskriminační zákon. Návrh antidiskriminačního zákona vymezuje právní prostředky ochrany před diskriminací v ustanovení § 10, které stanoví, že dojde-li k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen právo se u soudu zejména domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění. Pokud by se takovéto zjednání nápravy nejevilo jako dostačující upravuje ustanovení § 10 odst. 2 návrhu antidiskriminačního zákona právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.

Závěr

Podle současné právní úpravy není zákaz diskriminace na základě zdravotního postižení v pracovněprávních vztazích upraven v souladu s požadavky práva ES, což lze konstatovat i o dalších základech diskriminace upravených právní řádem ES (pohlaví, rasa, etnický původ, náboženství, víra, věk a sexuální orientace). V době vstupu ČR do EU byly příslušné směrnice ES implementovány do českého právního řádu, neboť zákon č. 65/1965 Sb., tzv. „*starý zákoník práce*“, ve znění pozdějších předpisů upravoval zákaz diskriminace v souladu s požadavky právního řádu ES. Současný neuspokojivý stav je důsledkem přijetí zákona č. 262/2006 Sb., tzv. „*nového zákoníku práce*“, který nabyl účinnosti 1. ledna 2007. Návrh tohoto zákona počítal s přijetím zvláštního právního předpisu tzv. „*antidiskriminačního zákona*“, který však nebyl přijat. Nový návrh antidiskriminačního zákona schválila

Poslanecká sněmovna v březnu tohoto roku, Senát jej schválil 23. dubna tohoto roku. Dne 2. května byl odeslán k podpisu Prezidentu republiky, který je však 16. května vetoval.

Literatura:

- [1] Ellis, E.: EU Anti-Discrimination Law, Oxford, Oxford University Press, 2005, 401 stran, ISBN 9780199266838,
- [2] Flynn, L.: The implications of article 13 EC - after Amsterdam, will some forms of discrimination be more equal than others? Common Market Law Review Vol, 36 Issue 6,, Kluwer Law International, Netherlands, 1999, ISSN – 0165-0750,
- [3] Prechal, S,: Equality of Treatment, Non.discrimination and Social Policy: Achievements in Three Themes, Common Market Law Review, Vol. 41 Issue 2, Kluwer Law International, Netherlands, 2004, ISSN – 0165-0750,
- [4] Waddington, L., Bell M.: More equal than others; distinguishing European union equality directives, Common Market Law Review Vol. 38 Issue 3 Kluwer Law International, Netherlands , ISSN – 0165-0750,
- [5] Waddington, L., Hendriks, A.: The Expanding Concept of Employment Discrimination in Europe: From Direct and Indirect Discrimination to Reasonable Accommodation Discrimination, The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Vol. 18 Issue 4, Kluwer Law International, Netherlands, ISSN – 0952-617X,
- [6] Guide sur le Traité d'Amsterdam – Partie 4, forum européen des personnes handicapées, [citováno dne 16.11.2005]. Dostupný z: <http://www.edf-feph.org/Papers/teudocs.fr.>,
- [7] Rozsudek ESD ze dne 11. července 2006 ve věci Sonia Chacón Navas v. Eurest (c – 13/05),
- [8] Stanovisko Generálního advokáta L. A. Geelhoeda přednesené dne 16. března 2006 ve věci Sonia Chacón Navas v. Eurest Colectividades SA (c – 13/05),
- [9] Stanovisko Generálního advokáta M. Poiarese Madura přednesené dne 31. ledna 2008 ve věci S. Coleman v. Attridge Law a Steve Law (c – 303/06).

Kontaktní údaje na autora – email

komendovajana@centrum.cz

Jana.Komendova@law.muni.cz