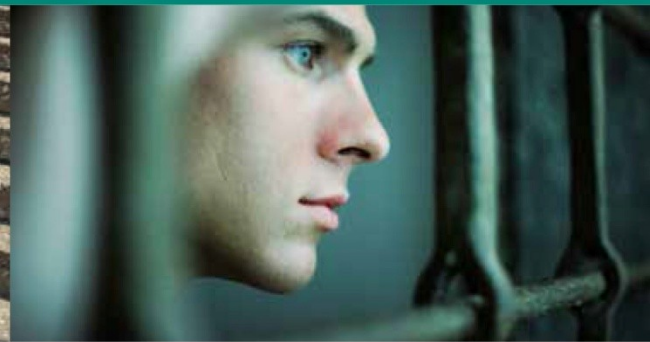




Veřejný ochránce práv
OMBUDSMAN

VEŘEJNÝ
OCHRÁNCE
PRÁV



Úvod do antidiskriminačního práva

Kancelář veřejného ochránce práv
Petr Polák, Lucie Obrovská
7. a 14.10. 2014

Obsah

- Úvod do problematiky, základní definice
- Přípustné formy rozdílného zacházení
- Právní prostředky ochrany před diskriminací
- Přenos důkazního břemene ve sporech o diskriminaci
- Případové studie



Prameny práva



- Listina základních práv a svobod
- Směrnice 2000/43/ES, 2000/78/ES, 2004/113/ES, 2006/54/ES, návrh směrnice COM (2008) 426 final
- Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací
- **Další zákony:** zákoník práce, zákon o zaměstnanosti, o ochraně spotřebitele, o vojácích z povolání, o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, školský zákon, knihovní zákon

Definice rovnosti

- Akcesorická (čl. 3 odst. 1 Listiny)
- Neakcesorická (čl. 1 Listiny)
- Formální – „stejnému stejně, odlišnému odlišně“
- Materiální – „stejnému stejně, odlišnému odlišně“ de iure i de facto
- Rovnost příležitostí – „všem stejně na startu“
- Rovnost výsledků – „všem stejně v cíli“

Co je to diskriminace?

- Diskriminace = odlišné, právem zakázané zacházení s lidmi ve vymezených, srovnatelných situacích z důvodů uvedených v zákoně.

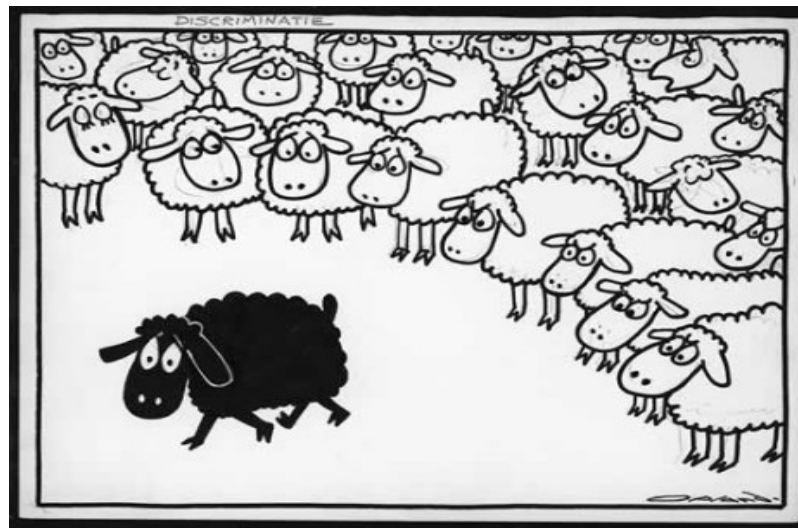


Co upravuje antidiskriminační zákon?



- Definice diskriminace
- Vymezení důvodů
- Vymezení situací
- Právní prostředky ochrany před diskriminací
- Stanovení nové působnosti ochránce

Diskriminační důvody a oblasti života





Zakázané diskriminační důvody

Dle ADZ (198/2009 Sb.) je nepřípustné diskriminovat na základě:

- *rasy, etnického původu, národnosti,*
- *pohlaví (těhotenství, mateřství/otcovství, pohlavní identifikace),*
- *sexuální orientace,*
- *věku,*
- *zdravotního postižení,*
- *náboženského vyznání, víry či světového názoru*
- *domnělý diskriminační důvod*
- *vícenásobná diskriminace*



Věcná působnost ADZ

Diskriminace ve smyslu ADZ je zakázána pouze ve vymezených oblastech (viz ust. § 1 odst. 1), konkrétně v:

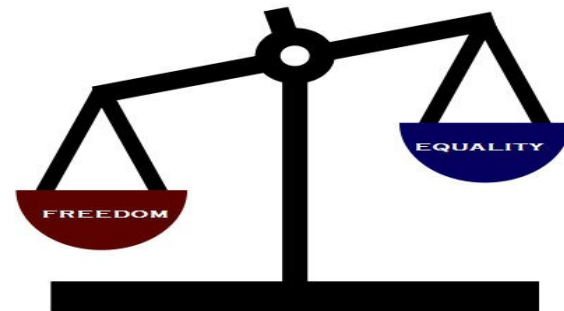
- oblasti pracovního práva, a přístupu k povolání, podnikání a jiné výdělečně činnosti (ust. § 1 odst. 1 písm. a – c)
- členství a činnosti v odborových organizacích (radách zaměstnanců, apod.),
- členství a činnosti v profesních komorách,
- sociálního zabezpečení,
- přiznání a poskytování sociálních výhod,
- přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování,
- přístupu ke vzdělání a jeho poskytování,
- přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování.

V čem si mají být lidské bytosti rovny?

➤ V důstojnosti a právech

➤ „Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech.“ (Listina základních práv a svobod)

➤ „Všichni lidé rodí se svobodni a sobě rovní v důstojnosti i právech.“ (Všeobecná deklarace lidských práv)





Důstojnost

➤ Kanadský Nejvyšší soud – rozhodnutí *Miron v. Trudel* (1995)

„účelem je předcházet porušování lidské důstojnosti a

svobody v důsledku omezování, znevýhodňování a zatěžování

nikoliv na základě zásluh, schopností nebo subjektivních okolností,

ale na základě uplatňování stereotypně předpokládaných skupinových charakteristik“

➤ Člověk je lidskou bytostí.

➤ Lidská důstojnost je objektivní ústavní kategorií a je hodnotou nadřazenou ostatním lidským právům.

➤ Respektování jednotlivců jako lidských bytostí



Zásah do důstojnosti

- **Jednotlivec je znevýhodněn a zatížen na základě uplatňování stereotypně předpokládaných charakteristik**
- **Újma na důstojnosti – stigmatizace člověka jako příslušníka určité skupiny**
- **S příslušníkem určité skupiny je zacházeno jako s méně hodnotným**
- **Má důvod cítit se jako občan druhé kategorie**

Diskriminace

- Stigmatizace, která významným způsobem pošlapává lidskou důstojnost
- Limitace možností jednotlivců
- Jednotlivec nemá možnost využít všeho, co mu život nabízí
- Je nespravedlivá
- Představuje plýtvání potenciálem a zdroji





Zakázané důvody diskriminace

- nutnost diferencovat
- oběť diskriminace je příslušníkem stigmatizované skupiny
- sociální konstrukce





Různé formy diskriminace





Formy diskriminace

- Definice obsaženy v ust. v § 2 – 4 ADZ
- ADZ rozlišuje diskriminaci **přímou a nepřímou**
+
- ADZ za diskriminaci považuje **obtěžování, pronásledování, pokyn a navádění k diskriminaci**



Přímá diskriminace (ust. § 2 odst. 3 ADZ)

Jednání, včetně opomenutí,

- kdy se s jednou osobou na základě zakázaného diskriminačního důvodu zachází méně příznivě,
- než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci

Číšník v restauraci odmítne obsloužit hosta z důvodu jeho příslušnosti k etnické skupině.

Nepřímá diskriminace (ust. § 3 odst. 1 ADZ)

Jednání nebo opomenutí

- kdy je osoba na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe znevýhodněna oproti ostatním

Restaurace vyhlásí bezvýjimečný zákaz vstupu psů, čímž zakáže vstup osobám se zdravotním postižením, které využívají vodící nebo asistenční psy.



Zvláštní forma nepřímé diskriminace (§ 3 odst. 2)

„...nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního postižení se rozumí také **odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření**, aby měla osoba se zdravotním postižením 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 takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení.**“

Obtěžování (§ 4 odst. 1)

- Nežádoucí chování,
 - a) *jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo*
 - b) *které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.*

Sexuální obtěžování (§ 4 odst.2)

- Obtěžování mající sexuální povahu
 - Vedoucí podmíní rozhodnutí o povýšení*
 - zaměstnankyně tím, že s ním půjde na večeři.*



Pronásledování (§ 4 odst. 2)

- Nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv na ochranu před diskriminací

Zaměstnavatel postihne zaměstnance za to, že podal žalobu na diskriminaci.

Pokyn k diskriminaci (§ 4 odst. 4)

- **Chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby.**

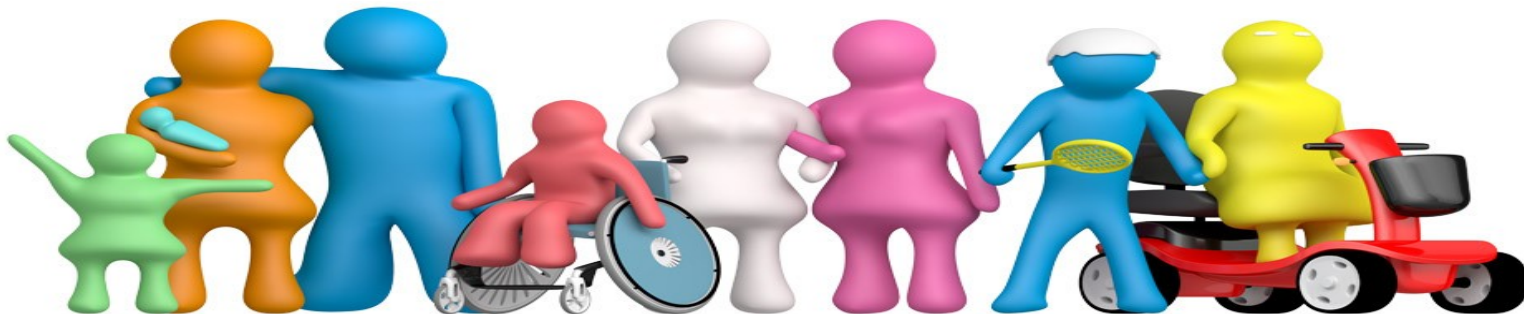
„Vážení zaměstnanci, s účinností od dnešního dne je zakázáno vpouštět osoby romské a vietnamské národnosti.“

Navádění k diskriminaci (§ 4 odst. 5)

- Chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osobu.

„Já se ti divím, že s ní vůbec sdílíš kancelář! Je stará a pro firmu nepoužitelná. Měla bys ji to říct!“

Přípustné formy rozdílného zacházení



§ 6 antidiskriminačního zákona (I. část)

- podmínka minimálního věku, odborné praxe nebo doby zaměstnání, která je pro ono zaměstnání nezbytná
- stanovení rozdílného důchodového věku pro muže a ženy
- věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a přiměřenost uplatněných požadavků (příklady – pohlaví?)
- podstatný, oprávněný a odůvodněný požadavek zaměstnání se zřetelem k etice dané církve či náboženské společnosti (tj. které práce?)

§ 6 antidiskriminačního zákona (II. část)

- ochrana žen z důvodu těhotenství a mateřství, osob se zdravotním postižením a ochrany osob mladších 18 let
- rozdílné zacházení při poskytování služeb, které jsou nabízeny v oblasti soukromého a rodinného života (pohlaví)
- výlučné nebo přednostní poskytování veřejně dostupných zboží a služeb (pohlaví, legitimní účel, proporcionalita)

Příklady takových postupů..

- **Soukromý a rodinný život: volnočasové aktivity –chlapecké/dívčí oddíly..**
- **Pohlaví – veřejně dostupné služby – zřízení azylového domu pro ženy, oddělený prostor u bazénů apod.**



§ 7 antidiskriminačního zákona

- přípustné rozlišování (věk, pohlaví, sex. orientace, zdravotní postižení, náboženství víra, světonázor) mimo oblast zaměstnání – oprávněný cíl a přiměřeném, resp. nezbytné prostředky!
- Příklad takového jednání? + případy VOP: fitness pro ženy, kupé pro ženy, disco pro ženy
- pozitivní/afirmativní akce
- leges speciales – mohou obsahovat další rozdílné zacházení



§ 7 odst. 2

- *Dočasné, vyjednané opatření, který má za cíl eliminovat a předcházet existující diskriminaci nebo napomoci vyrovnat znevýhodnění, které vychází ze stávajících postojů, chování a struktur. Je úzce zaměřen na specifickou skupinu lidí.*
- - povolení pozitivního opatření v ADZ: ustanovení § 7 odst. 2: *Za diskriminaci se nepovažují opatření, jejichž cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby ke skupině osob vymezené některým z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 a zajistit jí rovné zacházení a rovné příležitosti.*
- **Problematika dotací romským studentům – oprávněné?**

Oprávněné rozdílné zacházení?

- *Proč můžu odmítnout V. Jandáka na roli Viléma a nepůjde o diskriminaci z důvodu věku..?*
- *Které ustanovení ADZ tu můžu použít?*



Test diskriminace ve smyslu ADZ

- Zachází se s FO méně výhodně než s jinou ve srovnatelné situaci? **ANO**
- Znevýhodnění se děje na základě právem zakázaného důvodu? **ANO**
- Znevýhodnění existuje v právem vymezené oblasti? **ANO**

X

- Lze znevýhodnění odůvodnit oprávněným účelem a přiměřeností dosahování tohoto účelu? **ANO**

Další zákonem uvedená výjimka: § 9 odst. 3

- Porušením povinnosti dodržovat zásadu rovného zacházení s muži a ženami není
- a) stanovení rozdílných úrovní dávek v souvislosti s uplatňováním nezbytných opatření přihlížejících k pojistně matematickým zásadám, které se liší podle pohlaví v případě dávkově definovaných systémů; v případě zaměstnaneckých systémů, u nichž jsou vyplácené dávky financovány shromažďováním kapitálu, mohou být určité prvky nerovné, pokud je nerovnost částek způsobena použitím pojistně matematických zásad, které se v době zavádění systému financování liší podle pohlaví

ADZ vs. další předpisy

- **Procesní obrana podle ADZ vs. jiné zákony: zákon o zaměstnanosti, zákoník práce, školský zákon, z. o vojácích z povolání**

Právní prostředky ochrany před diskriminací

- žaloba k soudu
- podnět správnímu orgánu
- alternativní řešení sporů
- podnět veřejnému ochránci práv



Žaloba u soudu

- Upuštění od diskriminace
 - Odstranění následků
 - Přiměřené zadostiučinění
 - Náhrada nemajetkové újmy v penězích
- Náhrada škody
- Odstranění následků v podobě kontraktační p



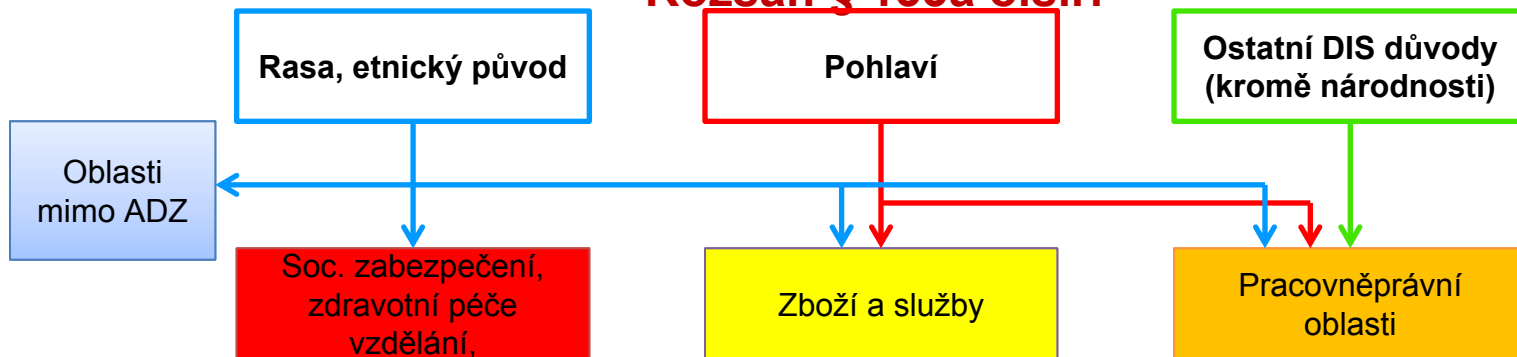
Přenos (sdílení) důkazního břemene (133a o.s.ř.)

- Uvede-li žalobce skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.
- Smyslem přesunout břemeno na subjekt, který má přístup k relevantním informacím
- Žalovaný nemá/nemůže prokazovat negativní skutečnost (nediskriminaci), ale skutečné důvody jednání





Rozsah § 133a o.s.ř.



- **Přesun důkazního břemene se neuplatní ve všech případech diskriminace podle ADZ, rozsah ust. 133a je užší**

Aplikace 133a o.s.ř.

➤ Žalobce:

- » Tvrdí, že došlo k neobvyklému/nepříznivému zacházení
 - » Ne/dokáže, že došlo k neobvyklému/nepříznivému zacházení
 - » Tvrdí, že bylo motivováno DIS důvodem
- Unese-li žalobce důkazní břemeno, dochází k přenosu důkazního břemene

➤ Žalovaný:

- » Tvrdí jinou motivaci namítaného jednání
- » Ne/dokáže jinou motivaci namítaného jednání

➤ Viz nálezný ÚS ČR, sp.zn.: Pl. ÚS 37/04





Aplikace 133a o.s.ř.

➤ *Rozsudek NS ČR ze dne 11.11.2009, sp.zn.: 21 Cdo 246/2008, Čauševič:*

„Byla-li žalobkyně z účasti v dalším výběrovém řízení vyloučena, je již z toho samo o sobě zřejmé, že tímto jednáním žalované byla ve srovnání s jinými ... znevýhodněna.

Na tomto závěru nic nemění to, že žalobkyně nebyla do dalšího výběrového řízení přibrána proto, že neuspěla v původním výběrovém řízení. ...

Žalobkyně v průběhu řízení tvrdila, že důvodem k její diskriminaci, kterou jí byla upřena příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání, bylo ženské pohlaví. Ve smyslu ustanovení § 133a odst. 1 o. s. ř. bylo třeba považovat tento tvrzený diskriminační důvod za prokázaný, ledaže by žalovaná tvrdila a prostřednictvím jí označených důkazů prokázala ..., že ... vůči zaměstnancům neporušila ... zásadu rovného ... zacházení“



133a o.s.ř. a jiné formy DIS

- Vztahuje se 133a o.s.ř. jen na přímou a nepřímou DIS???
- SDEU ve věci *C-303/06, S. Coleman proti Attridge Law a Steve Law.*, aplikoval přenos důkazního břemene v případě obtěžování.
„Pokud jde o důkazní břemeno, které se uplatní v takové situaci, jako je situace dotčená v původním řízení, je třeba uvést, že vzhledem k tomu, že obtěžování je považováno za formu diskriminace ve smyslu čl. 2 odst. 1 směrnice 2000/78, použijí se na obtěžování stejná pravidla jako pravidla uvedená v bodech 52 až 55 tohoto rozsudku.“



Náhrada nemajetkové újmy v penězích

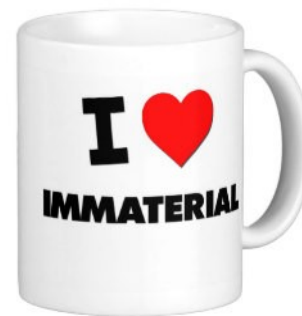
Dle judikatury SDEU má být sankce za diskriminační chování
„účinná, přiměřená a odrazující“

Rozsudek SDEU ze dne 10. dubna 1984, ve věci C-14/83 Von Colson

Náhrada nemajetkové újmy plní funkci preventivní, satisfakční, sankční

Ust. § 2957 NOZ

Způsob a výše přiměřeného zadostiučinění musí být určeny tak, aby byly odčiněny i okolnosti zvláštního zřetele hodné. Jimi jsou ... [způsobení újmy] v důsledku diskriminace poškozeného se zřetelem na jeho pohlaví, zdravotní stav, etnický původ, víru nebo i jiné obdobně závažné důvody.



Důkazní prostředky

➤ Důkaz nahrávkou – přípustnost

- Správní orgány nemohou pořizovat a použít důkaz utajenou audionahrávkou (NSS 1 Afs 60/2009)
- Civilní řízení – problematické
- NS 30 Cdo 64/2004 přípustný důkaz záznamem hovoru v souvislosti s výkonem povolání X magnetový záznam hovoru je záznamem osobní povahy; použít jej lze zásadně se svolením účastníka hovoru (I. ÚS 191/05)

Podnět správnímu orgánu

- podnět ve smyslu § 42 správního řádu
- hmotněprávní rámec: zákon o zaměstnanosti, zákoník práce, zákon o ochraně spotřebitele, školský zákon, zákon o regulaci reklamy apod.
- procesní rámec: kontrolní řád, správní řád
- informování o výsledku – použitelnost pro soudní řízení
- opatření k nápravě, sankce – příjem státního rozpočtu



Správní orgány na úseku rovného zacházení

- Státní úřad inspekce práce
- Česká obchodní inspekce
- Česká národní banka
- Česká školní inspekce
- krajské úřady (reklama, zdravotnictví)



Alternativní řešení sporů

- zákon č. 202/2012 Sb.
- poznatky ze zahraničí (Belgie, UK)
- nevládní sektor podporoval úpravu mediace v ADZ (r. 2005)
- Nastal čas pro novelu ADZ?



Možnosti postupu

- V práci.. Komu?
- Podnět inspekčnímu orgánu
- Podnět VOP
- Žaloba
- Další procesní otázky: funkční příslušnost soudu, otázka promlčení
- Přednost: VOP nebo jiný orgán?

Otázky, které ochránci nedají pokoj...

- postavení ombudsmana v mediaci
- Kdy začít mediaci?
- nízkostatusové skupiny
- výhra – prohra
- formalizovaná spolupráce s mediátory
- mediace *Pro bono*?
- povinnost mlčenlivosti
- dohoda a její soulad s právem
- velké subjekty – najít *real decision maker(a)*



Podnět veřejnému ochránci práv

- Ochránce *„poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodu diskriminace“*
- Posouzení, zda se může nebo nemůže jednat o diskriminaci
- Shromažďování důkazů využitelných v soudním řízení
- Poradenství obětem – jak postupovat, na koho se obrátit, jak podat návrh na zahájení řízení z důvodu diskriminace

Další úkoly ochránce na poli rovného zacházení

- Vydává zprávy a doporučení
- Provádí výzkum
- Komunikuje s evropskými subjekty





Shrnutí

- Diskriminace je **právní pojem!**
- Nejedná se o jakékoliv rozlišování
- Antidiskriminační zákon – zákaz diskriminace v běžných oblastech života (práce a zaměstnání, poskytování zboží a služeb, zdravotní péče)
- Ve vztahu k osobám se zdravotním postižením je nutné přijímat přiměřená opatření
- Ve sporech o diskriminaci se většinou uplatní zvláštní pravidla pro dokazování



Závěr

- Smysl antidiskriminačního práva spočívá v ochraně důstojnosti osob
- Cílem je začlenění všech do společnosti na rovnoprávném základě
- S ohledem na individuální charakteristiky si lidé nejsou a nemohou být absolutně rovni
- Respekt k rozmanitosti
- Ochrana jednotlivců ohrožených vyloučením na základě podezřelého kritéria





Dotazy? Připomínky?



Použitá literatura

- Boučková, Havelková, Koldinská, Kühn, Kühnová, Whelanová. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. Praha: C.H.Beck, 2010.
- Bobek, Boučková, Kühn (eds.). *Rovnost a diskriminace*. Praha: C.H.Beck, 2007.
- Ellis. *EU Anti-Discrimination Law*. New York: Oxford University Press, 2009 (2005).