

Západočeská univerzita v Plzni
Právnická fakulta

Diplomová práce

Zákaz diskriminace v právu EU

Plzeň 2014

Michal Svoboda

Západočeská univerzita v Plzni

Právnická fakulta

Katedra ústavního a evropského práva

Diplomová práce

Zákaz diskriminace v právu EU

Studijní program:	Právo a právní věda
Studijní obor:	Právo
Forma studia:	Prezenční
Vedoucí diplomové práce:	JUDr. Monika Forejtová, Ph. D.

Plzeň 2014

Michal Svoboda

„Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci na téma Zákaz diskriminace v právu EU zpracoval samostatně, a že jsem vyznačil prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpal způsobem ve vědecké práci obvyklým.“

Plzeň, březen 2014

Tímto bych velice rád poděkoval vedoucí mé diplomové práce, JUDr. Monice Forejtové, Ph.D, za vstřícnost, ochotu, pomoc a cenné rady, které mi poskytovala v průběhu zpracování této práce.

Současně děkuji svým nejbližším za podporu a pomoc během celého studia.

Obsah

Použité zkratky	7
1. Úvod	8
2. Principy rovnosti a zákazu diskriminace	10
2.1 Rovnost	10
2.1.1 Formální rovnost.....	12
2.1.2 Materiální rovnost.....	13
2.1.3 Rovnost výsledků.....	13
2.1.4 Rovnost příležitostí	14
2.2 Diskriminace.....	15
2.2.1 Diskriminace přímá.....	17
2.2.2 Diskriminace nepřímá	18
2.2.3 Diskriminace obrácená.....	19
3. Zdroje Evropského antidiskriminačního práva a jednotlivé formy diskriminace	22
3.1 Zdroje Evropského antidiskriminačního práva	22
3.1.1 Primární právo	22
3.1.2 Sekundární právo	24
3.1.3 Judikatura Soudního dvora	27
3.2 Jednotlivé formy diskriminace.....	28
3.2.1 Diskriminace na základě rasy nebo etnického původu	29
3.2.2 Diskriminace na základě pohlaví	31
3.2.3 Diskriminace na základě věku	34
3.2.4 Diskriminace na základě sexuální orientace	37
3.2.5 Diskriminace na základě náboženského vyznání, víry a světového názoru.....	39
3.2.6 Diskriminace na základě zdravotního postižení.....	40
4. Vnitrostátní právní úprava v ČR v souvislosti s vlivem práva EU	43
4.1 Antidiskriminační zákon.....	43
4.2 Zákoník práce	47
4.3 Zákon o zaměstnanosti.....	49
4.4 Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů a služební zákon ...	49
5. Možnosti ochrany před diskriminací z pohledu obyvatele ČR	51
5.1 Soudní ochrana	51
5.2 Stížnost	53
5.3 Veřejný ochránce práv	55
5.4 Mediace.....	56

6. Závěr	58
Resumé	61
Seznam použité literatury	62

Použité zkratky

ČR	Česká republika
EHS	Evropské hospodářské společenství
ES	Evropská společenství
ESD	Evropský soudní dvůr
ESLP	Evropský soud pro lidská práva
EU	Evropská unie
EÚPL	Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (Evropská úmluva o lidských právech)
Listina	Listina základních práv a svobod
Listina EU	Listina základních práv Evropské unie
OSN	Organizace spojených národů
PČR	Parlament České republiky
Rada	Rada Evropské unie
SDEU	Soudní dvůr Evropské unie
SFEU	Smlouva o fungování Evropské unie
WHO	Světová zdravotnická organizace

1. Úvod

Téma diplomové práce jsem si vybral z toho důvodu, že považuji otázku rovnosti a zákazu diskriminace za zcela elementární předpoklad k řádnému fungování moderní společnosti.

Téma rovného zacházení a zákazu diskriminace je také tématem velice aktuálním, a to hned z několika důvodů. S problematikou diskriminace se naše společnost setkává na každodenní bázi, a to v nejrůznějších sférách a oborech. Diskriminace - jako taková - je velice složitým fenoménem, neboť ne každé rozlišování okamžitě musí znamenat diskriminační jednání a mezi tím, jak jedinci v naší společnosti diskriminaci vnímají, může být značný rozdíl. Ačkoliv je diskriminační jednání v moderních demokratických evropských státech považováno za nepřijatelné, antidiskriminační legislativa je v tomto ohledu relativně mladým právním odvětvím. S touto skutečností je pevně svázána různorodost názorů, interpretací a chápání diskriminačního jednání.

Význam antidiskriminační legislativy v žádném případě nehodlám zpochybňovat, ba právě naopak, domnívám se, že je toto odvětví práva pro společnost velmi důležité, ale pokusím se ve své práci určité aspekty vnitrostátní i unijní právní úpravy kriticky zhodnotit a posoudit, zdali jsou opravdu vždy přínosem pro jedince i společnost.

V souvislosti s tematickou strukturou jsem neměl zpočátku úplně jasnou představu, jak hodlám práci koncipovat, především s ohledem na značný rozsah této problematiky, ale nakonec jsem se rozhodl práci kromě úvodu a závěru rozdělit do čtyř velkých kapitol.

V úvodní části práce se budu především věnovat obecnému zasvěcení do problematiky rovného zacházení a zákazu diskriminace, dále teoretickému vymezení pojmů rovnosti a diskriminace, spolu s aspekty s nimi spojenými, tj. jejich jednotlivými typy a znaky.

Druhá část práce bude nejrozsáhlejší, neboť se v ní budu zabývat zdroji Evropského antidiskriminačního práva, ve které uvedu nejvýznamnější prameny dané problematiky, která je této práci určena. To znamená, že se zaměřím na

konkrétní akty primárního a sekundární práva EU. V druhé fázi této kapitoly se hodlám věnovat jednotlivým diskriminačním formám jednání, k čemuž doplním důležitou judikaturu Soudního dvora Evropské unie.

Následující kapitolu věnuji vnitrostátní právní úpravě v České republice, ve které zaměřím svou pozornost především na antidiskriminační zákon s ohledem na vliv unijního práva, dále na zákoník práce, zákon o zaměstnanosti, zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů a služební zákon.

V poslední části své práce jsem se rozhodl zaměřit na možnosti ochrany před diskriminací z pohledu obyvatele České republiky, ve které popíši soudní cestu ochrany, mimosoudní cestu ochrany prostřednictvím mediace a ochranu prostřednictvím orgánů veřejné správy.

Cílem mé práce je tedy hlouběji proniknout do problematiky zákazu diskriminace především na základě pohlaví, věku, rasy nebo etnického původu, sexuální orientace, náboženského vyznání a zdravotního postižení, a zanalyzovat její úpravu v unijní i české legislativě.

2. Principy rovnosti a zákazu diskriminace

2.1 Rovnost

„Lidé si nejsou rovni, ale my se můžeme rozhodnout bojovat za rovnost.“

- Sir Karl Raimund Popper

Tento citát filosofa rakouského původu, jež své politologické, sociologické a filosofické názory sám pojmenoval kritickým realismem, a který na poli sociologie vystupoval vyhraněně proti totalitním ideologiím, nám přímo ukazuje, jak je nesmírně složité vnímat termín a pojem rovnost.

Konkrétní definici bychom hledali jen velmi těžko, přesto se s pojmem a principem rovnosti setkáváme již od útlého věku. Problematika především spočívá v tom, v jakém oboru a kontextu termín rovnost používáme a chápeme. Je ovšem zřejmé jak vysoko tento princip rovnosti naše moderní společnost staví, neboť hned čl. 1 Listiny základních práv a svobod České republiky nám říká: *„Lidé jsou svobodní a rovni v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelné nezcižitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné.“*¹

To se ovšem nevztahuje jen na náš právní systém. Snahy zachytit tento ideál rovnosti v právní podobě jsou velmi početné, rovnostní klauzuli obsahují vnitrostátní i mezinárodněprávní lidsko-právní dokumenty.² Tímto bych se vrátil k úvodnímu citátu, který říká, že si lidé rovni nejsou. Toto tvrzení lze vykládat tak, že se nerodíme stejně, a tedy nemůžeme mít stejnou výchozí pozici. Nejsme si všichni rovni například fyzicky, výší inteligence nebo sociálním zázemím, a to pochopitelně nejde ze sta procent ovlivnit, z toho jednoznačně vyplývá, že rovnost nelze chápat a ztotožňovat s pojmem stejnost.

Rovnost není pojmem *a priori* právním a stanovení či vymezení obsahu pojmu rovnosti v konkrétním případě je příkladem okamžiku, kdy je pro účely právního diskurzu využíváno definice poskytnuté jiným normativním systémem.

¹ Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky (Listina)

² FREDMAN, S. *Antidiskriminační právo*. Praha : Multikulturální centrum Praha, 2010

Konkrétní vymezení rovnosti je tedy určeno tím, co bylo referenčním kritériem, to znamená, že v závislosti na proměnách mimoprávních normativních systémů v čase se mění i obsah pojmu rovnosti.³

Rovnost v kontextu se sociálními právy, kde zastupuje dominantní postavení ústavněprávní úprava, vyznívá takto: „*Základním předmětem ústavních úprav ve vztahu k lidským právům obecně jsou záruky veřejných subjektivních práv jednotlivců, jimž odpovídají omezení veřejné moci včetně omezení zákonodárce. Garance veřejných práv jednotlivců zahrnují obvykle princip rovnosti před zákonem, vykládaný pomocí základních principů právního státu.*“⁴ To je odvozeno z práva jednotlivce, z koncepce rovnosti v pojetí právního sociálního státu a jeho institucí, které jsou založeny na přerozdělování, solidaritě a participaci. Dále je třeba zmínit závazek k zajištění minimálního standardu, který je také spojen s otázkami zajištění rovnosti, jehož materiální rámec tvoří právo na život ve svobodě a důstojnosti.⁵

Výše uvedené zařazení rovnosti do oblasti sociálních práv má své opodstatnění, přestože je vnímání principu rovnosti v jednotlivých případech spojeno s jinými hodnotami či lidskými právy, a to kupříkladu zdravotní péčí, politickou participací, vzděláváním, distribucí sociálních dávek, přístupu k veřejným podporám a pochopitelně i rovností v přístupu k soudu. Skutečností ovšem zůstává, že tento princip se nezdědka dostává do rozporu s jinými společenskými hodnotami, nejčastěji se svobodou. Tento konflikt může být vnímán několika způsoby. Například jakožto osudový rozpor, kde jsou rovnost a svoboda nesoudržnými hodnotami. V dalším pojetí je v každém jednotlivém případě nutná volba mezi jednou hodnotou a současné potlačení hodnoty druhé. Nebo to může být snaha o sladění obou hodnot redefinicí jejich obsahu; oba pojmy mohou být chápány tak, aby nebyly v rozporu, ale aby se vzájemně doplňovaly.⁶

Všechny výše popsané skutečnosti nám ukazují, že chápání rovnosti opravdu není jednoduché, proto se ji pokusím systematizovat a uvést jednotlivé

³ BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. *Rovnost a diskriminace*. Praha : C. H. Beck, 2007

⁴ BOUČKOVÁ, P., *Rovnost a sociální práva*. Praha : Auditorium, 2009, s. 36

⁵ BOUČKOVÁ, P., *Rovnost a sociální práva*. Praha : Auditorium, 2009

⁶ BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. *Rovnost a diskriminace*. Praha : C. H. Beck, 2007

typy pro snadnější uchopení. Dodávám, že systematizace, kterou jsem zvolil s ohledem na rozsáhlou problematiku, není jedinou možnou.

2.1.1 Formální rovnost

Základní premisou formální rovnosti je zjednodušeně řečeno stejné zacházení se stejnými. Toto tvrzení vychází již z Aristotelovy představy, že spravedlivě znamená všem stejně. „*Sama spravedlnost znamená všem stejně.*“⁷

Toto tvrzení zdá se být jednoduché a srozumitelné, avšak pakliže budeme na formální rovnost pohlížet jako na rovnost – konzistentnost, vyvolává řadu problémů. První se týká otázky relevantní stejnosti dvou subjektů, protože ne každé rozlišení je diskriminační. Například třízení lidí do skupin pro daňové účely dle vysokopříjmových a nízkopříjmových skupin se nám jeví jako legitimní, ovšem rozlišování na základě pohlaví či barvy pleti se již zdá být nepřijatelné, přičemž toto třízení bylo v minulosti zcela legitimní. Druhým problémem je relativita zásady rovnosti jako konzistentnosti, to je požadavek, aby se s dvěma podobně situovanými subjekty nakládalo stejně, bez ohledu na to, zdali se s těmito subjekty zachází stejně dobře či špatně. Třetím problematickým aspektem je potřeba najít komparátora. Tedy ke zjištění nedůsledného zacházení je nutné naleznout osobu opačné rasy či pohlaví v obdobné situaci, s kterou bylo naloženo příznivěji než se stěžovatelem. Čtvrtou nevýhodou pojetí rovnosti jako konzistentnosti je způsob zacházení s odlišností, neboť zde není žádný požadavek přiměřeného zacházení k jejich odlišnostem, ale pouze kvalifikace stejnosti, která může naopak ve skutečnosti upevňovat nerovnost. Formální rovnost je významná především při odstraňování osobních předsudků, ale zmíněný okruh problémů ukazuje, že je třeba formální rovnost propojit s jinými přístupy.⁸

Tato rovnost je kategorií abstraktní a individualistickou, nebere v potaz pozadí jednotlivců, sociální původ či dynamiku vývoje. Praktickým příkladem formální rovnosti z praxe mohou být procesní lhůty z procesního práva k podání opravných prostředků, neboť jsou tyto lhůty pro všechny subjekty totožné bez

⁷ ARISTOTELEŠ, *Etika Nikomachova*. Praha : P. Rezek, 1996, s. 122

⁸ FREDMAN, S. *Antidiskriminační právo*. Praha : Multikulturální centrum Praha, 2010

ohledu na to, jaké jsou jejich reálné možnosti v těchto lhůtách opravný prostředek podat.⁹

2.1.2 Materiální rovnost

Rovnost v materiálním pojetí se nad rozdíl od rovnosti formální liší tím, že jde nad rámec stejnému stejně v jednom okamžiku, to znamená, že danou situaci posuzuje také v její dynamice a kontextu. Mimo stejného zacházení v okamžiku distribuce určitého statku (rovnost *de iure*), je zde také posouzení dopadu na skutečnou situaci jednotlivce (rovnost *de facto*) a tyto dvě roviny porovnává. Pokud nastane situace, kdy *de iure* rovné zacházení způsobí faktickou nerovnost, je vyžadována zpětná korekce právní úpravy. Úmyslem je tedy nikoliv pouze rovnost zákonná, ale skutečná.¹⁰

Jinými slovy jde tedy o přiblížení se rovnosti faktické, neboť se snaží v co nejvyšší míře zohlednit co nejvíce individuálních faktorů, jimiž je každý jedinec obklopen.

2.1.3 Rovnost výsledků

Rovnost výsledků se odklání od rovnosti formální, tedy stejnému stejně a odlišnému odlišně a záměrem je, aby byla zachována rovnost ve výsledku. Důvodem tohoto pojetí rovností je skutečnost, jak již jsem uvedl u rovnosti formální, že zdánlivě stejné zacházení může v praxi posilovat nerovnost. Rovnost výsledků má za cíl dosažení spravedlivějšího rozdělování výhod, na rozdíl od rovnosti formální, která stojí na představě spravedlnosti z jednotnosti zacházení.¹¹ Také bere v úvahu konkrétní pozadí jednotlivce, jeho příslušnost k určité skupině a pro tuto skupinu sleduje celkové výsledky, které odpovídají zastoupení této skupiny ve společnosti, z toho vyplývá, že rovnost výsledků je společnou rovností, kde je elementární skutečností situace určité skupiny, ne jednotlivce.¹²

⁹ BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. *Rovnost a diskriminace*. Praha : C. H. Beck, 2007

¹⁰ BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. *Rovnost a diskriminace*. Praha : C. H. Beck, 2007

¹¹ FREDMAN, S. *Antidiskriminační právo*. Praha : Multikulturální centrum Praha, 2010

¹² BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. *Rovnost a diskriminace*. Praha : C. H. Beck, 2007

Velmi často má ale tato rovnost za následek určité pozitivní opatření, které vede k nespravedlivému zvýhodnění ve prospěch znevýhodněné skupiny. To ovšem neznamená, že je mezi rovností výsledků a případnými pozitivními opatřeními vždy příčinná souvislost.

2.1.4 Rovnost příležitostí

Rovnost příležitostí je jakési pokračování rovnosti materiální, ovšem nelze ji pod rovnost materiální *a priori* přiřazovat, neboť zkoumá rovnost z odlišného aspektu. Sportovní terminologií se jedná o skutečnost, aby byli všichni zúčastnění jedinci postaveni na stejnou startovací čáru. Zamýšlené rovnosti tedy nelze dosáhnout, pokud se těmto jedincům dostane odlišné startovací pozice.

„Cílem rovnosti příležitostí tak je diagnostikovat rozdíly mezi jednotlivci a tyto následně postavit na stejnou startovní čáru. Rovnost příležitostí tak již na rozdíl od materiální rovnosti a přirozeně též rovnosti formální, implikuje aktivitu, typicky ze strany vlády či veřejné moci. Neomezuje se na konstatování nerovnosti, ale aktivně hledá možnosti, jak odlišnost šetřit a dát všem stejné startovní šance, případně tyto šance přinejmenším přiblížit.“¹³

Konkrétně se jedná o různé programy, které mají za cíl zvýhodňovat a pomáhat jedincům, kteří jsou sociálně či profesně slabší, což má mít za následek stírání rozdílů mezi menšinami a většinovou populací. Otázkou zůstává, zdali takovéto umělé zásahy veřejné moci jsou oprávněné a v neposlední řadě i ekonomické, je totiž zřejmé, že tyto specializované programy musejí být financovány z veřejných rozpočtů, do kterých přispívá ve větší míře logicky většinová populace.

Obdobně jako u rovnosti výsledků i zde je nejasná a velmi křehká hranice mezi rovností a vytvářením pozitivních opatření neboli nepřímou diskriminací, čemuž se mimo jiné hodlám věnovat v následující podkapitole.

¹³BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. *Rovnost a diskriminace*. Praha : C. H. Beck, 2007, s. 19

Pod záštitou a hlavičkou dosažení rovnosti v poslední době vnímáme velkou aktivitu Evropského parlamentu, který předkládá nejrůznější návrhy norem, které mají potlačovat diskriminaci, ovšem při bližším zkoumání se jeví spíše jako diskriminační. Kupříkladu bych uvedl regulaci, která má za cíl, aby v roce 2020 bylo ve vedení firem zastoupeno 40% žen. Nejen že tento návrh odporuje svobodě podnikání, zasahuje do rozhodování jednotlivých podnikatelských subjektů, ale především velice znevažuje a podceňuje ženy. V problematice podnikání je přeci základním ukazatelem schopnost vést a řídit určitou obchodní korporaci, takovouto schopností může disponovat žena či muž. Není nikterak důležité rozlišovat, zdali obchodní firmu vede osoba toho nebo onoho pohlaví, ale zdali na to má jedinec patřičné schopnosti a projevuje svobodnou vůli takovýto podnik vést. Nelibost a rozhořčení jsem zaznamenal především z řad žen, jelikož se tímto návrhem cítí podceňovány. Touto směrnicí nás, dle mého názoru, Evropský parlament, Rada Evropské unie (dále jen „Rada“) a Evropská komise, která návrh přijala, vrací o několik desítek let zpět, kdy nás nutí opět rozlišovat osoby dle pohlaví na poli, na kterém to není zapotřebí. Jinými slovy říká, že vysoké profesní postavení ženy musí být nějak regulováno, a to pod hrozbou sankce. Uvedené strategii EU se říká „gender mainstreaming“ a má za cíl, dosáhnout rovného postavení žen a mužů. Regulace, které mají za cíl vymítit diskriminaci a prosadit rovnost, naši společnost uzavírají do začarovaného kruhu a působí spíše kontraproduktivně a negativně jak na mezilidské, tak ekonomické vztahy.

2.2 Diskriminace

Pojem diskriminace je na rozdíl od rovnosti termínem často přesně definovaným. Pochází z latinského *discriminare*, což znamená rozlišovat. Obecným významem diskriminace je tedy rozlišování a bývá používáno především v negativním slova smyslu. Často se ale o diskriminaci například v mediálním kontextu doslýcháme jako o určitém znevýhodňování. V právnickém slovníku je diskriminace chápána jako *„uplatňování rozdílných podmínek, rozlišování, omezení nebo odnětí práv určité kategorie osob pro společenské nebo ekonomické postavení, národnost, rasu, náboženství, pohlaví, politické názory*

apod.“¹⁴ Komentář k antidiskriminačnímu zákonu k pojmu diskriminace hovoří takto: „*Diskriminace je úmyslné nebo neúmyslné rozlišení, učiněné na základě osobních znaků jednotlivce nebo skupiny, které má za následek uložení břemene, závazků nebo jiné nevýhody, uvalené pouze na znevýhodněného jednotlivce nebo skupinu a nikoliv na druhé, anebo odepření přístupu k příležitosti, dobru či přednosti, které jsou přístupné pouze ostatním členům společnosti.*“¹⁵

Institut diskriminace úzce souvisí s pojmem rovnost. Požadavek rovnosti, který je zakotven v ústavách, mezinárodních úmluvách a speciálních zákonech členských států Evropské unie má v sobě zároveň vztažen zákaz diskriminace. Základním přínosem liberální rovnosti je lpění na tom, aby jednotlivci byli posuzováni podle svých osobních kvalit. Pokud jsou jednotlivci poškozováni z důvodu svého postavení příslušnosti ke skupině nebo určitému fyzickému rysu, dochází zcela zásadně k porušení tohoto základního principu.¹⁶

Mluvíme-li o diskriminaci, nemůžeme tím rozumět jakékoliv rozlišování, nýbrž rozlišování určitým způsobem negativní, rozlišení, které zatěžuje konkrétní společenství osob, ať s ohledem na zakázané kritérium nebo s ohledem na způsob, jakým je tohoto rozlišování dosahováno nebo jak je v praxi prováděno.¹⁷

Na začátku kapitoly jsem citoval z Listiny ohledně rovnosti, abych poukázal na to, jak tento princip stojí vysoko v naší společnosti, a tedy i zde se dle mého názoru sluší citovat, jak ústavní pořádek České republiky pohlíží na princip zákazu diskriminace, jedná se o čl. 3 odst. 1 Listiny, který zní: „*Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.*“¹⁸ Znovu nám to značí, jak jsou spolu tyto principy v těsné a blízké souvislosti.

¹⁴HENDRYCH, D. et al. *Právní slovník*. Praha : C. H. Beck, 2009, s. 143

¹⁵BOUČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K. et al. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 13

¹⁶FREDMAN, S. *Antidiskriminační právo*. Praha : Multikulturní centrum Praha, 2010

¹⁷BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. *Rovnost a diskriminace*. Praha : C. H. Beck, 2007

¹⁸Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky (Listina)

Obdobně jako jsem rozdělil různé typy rovnosti, pokusím se také systematizovat jednotlivé typy diskriminace. Tyto typy diskriminačního jednání nám názorně ukazují, jakým způsobem k onomu výše zmíněnému rozlišování nebo odlišování v negativním slova smyslu dochází, a jak se projevuje.

2.2.1 Diskriminace přímá

Nejnámějším typem diskriminace je diskriminace přímá. Tu vedle diskriminace nepřímé rozlišuje zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon, a o diskriminaci přímé ve svém ust. § 2 odst. 3 říká: „*Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně 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 z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.*“¹⁹ Jinými slovy o přímou diskriminaci se jedná, pokud je s určitou osobou nebo skupinou osob zacházeno v podobné situaci méně výhodným způsobem než s osobami jinými, ledaže je toto rozdílné zacházení věcně odůvodněno oprávněným účelem a prostředky k jeho dosahování jsou přiměřené a nezbytné. Přímou diskriminaci lze tedy chápat spojením a splněním několika znaků, a to: a) vyčlenění jednotlivce či skupiny v porovnání se srovnatelnou skupinou; b) toto opatření je k tíži danému jednotlivci či skupině; c) toto opatření není možné s ohledem na právem stanovenou metodologii ospravedlnit.²⁰

Na tomto místě bych rozvinul myšlenku, kterou jsem již zmínil v podkapitole o formální rovnosti, konkrétně o jednotlivých problematických aspektech, které se týkají uchopení formální rovnosti a její aplikaci, tedy její konzistentnosti v čase. Podotkl jsem, že u formální rovnosti je třeba nalézt osobu komparátora. To je přímo elementární aspekt pro právní posouzení, zda se jedná o přímou diskriminaci. Jak jsem výše zmínil, ke zjištění nedůsledného

¹⁹ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

²⁰ BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. *Rovnost a diskriminace*. Praha : C. H. Beck, 2007

zacházení je nutné nalézt osobu opačné rasy či pohlaví v obdobné situaci, s kterou bylo naloženo příznivěji než se stěžovatelem.

Právní předpisy určují, abychom při stanovení toho, zda jsou někteří jedinci relevantně stejní, nepohlíželi na rozdílnost pohlaví nebo rasy, a předpokládá tedy, že jedinci mohou být posuzováni podle toho abstraktně, odděleně od barvy pleti, náboženství, pohlaví a původu. V praxi je ovšem komparátorem neboli referenční osobou většinou osoba mužského pohlaví, která není nijak postižená, je s bílou pletí a heterosexuální orientací.²¹

K lepšímu pochopení uvedu jednoduchý příklad, který nám přiblíží formu diskriminačního jednání. Za diskriminaci přímou lze považovat situaci, kdy provozovatel městské hromadné dopravy odmítá přepravovat ve svých vozech osoby romského původu s tím, že na všechny své vozy umístí cedule s nápisem „Romy nepřeppravujeme“, přičemž je více než zřejmé, že ostatní potencionální cestující, kteří se tomuto provozovateli nejeví jako Romové, budou bez námitek přepravováni.

2.2.2 Diskriminace nepřímá

Nepřímou diskriminací se rozumí dle ust. § 3 odst. 1 antidiskriminačního zákona *„takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.“*²² U diskriminace přímé je určité diskriminační jednání často na první pohled zřejmé, ne však u diskriminace nepřímé, kde toto diskriminační jednání může být skryté, to ovšem neznamená, že by důsledky tohoto jednání byly menší nebo zanedbatelné. Diskriminace nepřímá způsobuje stejný nežádoucí účinek jako diskriminace přímá.

²¹ FREDMAN, S. *Antidiskriminační právo*. Praha : Multikulturální centrum Praha, 2010

²² Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

Směrnice Rady 97/80/ES, která byla vydána za účelem zvětšení účinku zásady o rovném zacházení, také definuje nepřímou diskriminaci, a to v čl. 2 odst. 1, který říká: „Pro účely této směrnice se zásadou rovného zacházení rozumí neexistence jakékoli diskriminace na základě pohlaví, ani přímé, ani nepřímé.“, a dále v čl. 2 odst. 2: „Pro účely zásady rovného zacházení uvedené v odstavci 1 dochází k nepřímé diskriminaci tam, kde zdánlivě neutrální ustanovení, kritérium nebo zvyklost znevýhodňují podstatně větší podíl osob jednoho pohlaví, ledaže takové opatření, kritérium nebo zvyklost jsou odpovídající a nezbytné a mohou být odůvodněny objektivními okolnostmi, které se netýkají pohlaví.“²³

Koncepce nepřímé diskriminace vychází z toho, že určitá obecná právní úprava formálně sice žádnou zakázanou diskriminační klasifikaci neobsahuje, ovšem vyvolává diskriminaci při své aplikaci, to znamená, že v realitě má na své adresáty nerovný dopad, ačkoliv je v obecné rovině formálně v pořádku.²⁴

Na závěr o nepřímé diskriminaci, obdobně jako u diskriminace přímé, uvedu jednoduchý příklad takovéhoho diskriminačního jednání. Šlo by o situaci, ve které by provozovatel restauračního zařízení zakázal lidem se psy vstup do své provozovny. Tento zákaz zdá se být neutrální a tedy nikoho nediskriminující, to ovšem neplatí, pokud vezmeme do úvahy nevidomé s vodícím psa, kterého nutně ke svému životu potřebují. Dopad této zdánlivě neutrální normy pro občana, který vidí a může tedy svého psa bez újmy nechat doma, je malý, ne však pro občana nevidomého, jemuž tento zákaz v podstatě znemožňuje toto restaurační zařízení navštívit. Nutno podotknout, že takovéto jednání se v praxi vyskytuje velmi často.

2.2.3 Diskriminace obrácená

Obrácená diskriminace je také často označovaná jako diskriminace pozitivní či pozitivní opatření, někdy též jako pozitivní či podpůrná akce z anglického termínu „affirmative action“. Diskriminace obrácená je zcela určitě nejdiskutovanějším tématem na poli antidiskriminačního práva. Jedná se tedy o

²³Směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. 12. 1997, o důkazním břemenu v případě diskriminace na základě pohlaví

²⁴ BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. *Rovnost a diskriminace*. Praha : C. H. Beck, 2007

zvýhodňující opatření pro konkrétního jedince či skupinu osob. Zatímco předchozí dva zmíněné typy diskriminace mají relativně přesné vymezení a zdají se být snadno uchopitelné, to tak úplně neplatí o diskriminaci obrácené, která vychází z materiálního pojetí rovnosti a má mít za následek faktickou rovnost mezi lidmi. Pozitivní opatření budí hodně vášní a polemik, především zda tato zvýhodnění často ve větší míře a větším počtu neznevýhodňují mnohem více někoho jiného. Tuto kontroverzi a polemiku jsem již zmiňoval výše ke konci podkapitoly o rovnosti.

Jak jsem již uvedl, obrácenou diskriminací rozumíme zvýhodnění určité skupiny, které není poskytováno zbytkové populaci. Toto zvýhodnění může mít rozličnou podobu, např. prominutí obecně uložené povinnosti nebo převod určitého statku. Cílem je zvýšení rozsahu účasti znevýhodněných nebo méně zastoupených skupin na společenském, ekonomickém nebo politickém poli činnosti. Je tedy hlavně snahou o dosažení rovnosti výsledků a za daných podmínek také rovností příležitostí. Tímto se opět dostáváme do polemiky, tentokrát o filosofické pojetí vztahu rovnosti s obrácenou diskriminací, zdali je obrácena diskriminace dočasnou derogací obecně platného principu rovného zacházení nebo zda se jedná o trvalé naplnění principu materiální rovnosti. Pokud vnímáme obrácenou diskriminaci jako dočasnou derogaci z principu rovného zacházení, v podstatě říkáme, že porušuje tento princip.²⁵ V případě pokud toto úmyslně přijímáme za skutečnost, jeví se pojetí principu rovného zacházení jako oxymoron, tedy jakožto protimluv, kdy si tento princip vykládáme jen podle naší potřeby a situace.

Naše antidiskriminační právo, konkrétně antidiskriminační zákon se obrácenou diskriminací zabývá v ust. v § 7 odst. 1, kde stojí, že rozdílné zacházení z důvodu pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru není diskriminací (přímou nebo nepřímou), pokud je toto rozdílné zacházení objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.²⁶

²⁵ BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. *Rovnost a diskriminace*. Praha : C. H. Beck, 2007

²⁶ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

Pozitivní opatření je tedy nástrojem, který má za úkol diskriminaci potlačovat, legitimní otázkou ovšem zůstává, jestli tomu tak pokaždé skutečně je. Z logického pohledu na věc totiž zvýhodňování určité skupiny na úkor jiné znamená právě znevýhodňování a diskriminaci skupin ostatních. Dále je na místě pochybnost, zdali je obrácená diskriminace opravdu efektivním a dlouhodobým řešením diskriminace a také, jestli tato opatření nemají za následek ještě silnější pnutí mezi rozdílnými skupinami obyvatel a celkově kontraproduktivní negativní dopad na celou společnost.

3. Zdroje Evropského antidiskriminačního práva a jednotlivé formy diskriminace

3.1 Zdroje Evropského antidiskriminačního práva

V této kapitole se zabývám zdroji Evropského antidiskriminačního práva. Pro tyto zdroje jsem zvolil systematizaci na dvě základní skupiny, a to na právo primární a právo sekundární. Dále se zmíním o činnosti a judikatuře Soudního dvora EU (dříve Evropského soudního dvora).

Dříve než se dostanu k unijnímu právu jako takovému, pokládám za důležité zmínit, z čeho právo na rovnost a zákaz diskriminace, jakožto jedné ze základních zásad práva Evropské unie, vychází. Vedle ústavních tradic a mezinárodních aktů, které jsem zmiňoval výše, je elementárním zdrojem Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, zkráceně Evropská úmluva o lidských právech, která o zákazu diskriminace hovoří v ust. čl. 14 takto: „*Užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou musí být zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoli důvodu, jako je pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnostní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení.*“²⁷ Obrat „*při užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou*“, který je v tomto ustanovení užit, omezuje věcnou aplikaci zákazu diskriminace, to znamená, že EÚLP nezakazuje všechnu diskriminaci, stejně tak nepožaduje obecnou rovnost, ale váže zákaz diskriminace s aplikací některého z ostatních, v sobě zahrnutých práv a svobod. Spojení „*tato Úmluva*“ neodkazuje jen na text EÚLP samotné, ale také na veškeré protokoly, které jsou její nezbytnou součástí.²⁸

3.1.1 Primární právo

„Primární právo EU je tvořené soustavou mnohostranných mezinárodních smluv zakládajících mezi smluvními stranami v regionu Evropy zvláštní práva a

²⁷ Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, 209/1992 Sb. (EÚLP)

²⁸ KMEC, J. et al. *Evropská úmluva o lidských právech : komentář*. Praha : C. H. Beck, 2012

povinnosti. Do primárního práva EU patří zakladatelské smlouvy a veškeré přílohy těchto smluv, novelizace zakladatelských smluv, smlouvy o přistoupení, „akty“ předvídané Smlouvami a Listina základních práv EU.“²⁹ Jmenovitě bych uvedl např. Pařížskou smlouvou, Maastrichtskou smlouvou (ta zavedla mimo jiné Smlouvu o Evropské unii), Amsterdamskou smlouvou, Niceskou smlouvou, Lisabonskou smlouva, Jednotný evropský akt a Smlouvou o fungování Evropské unie. Tyto smluvní dokumenty dnes tvoří jakýsi „ústavní“ základ právního řádu EU. Není úplně jednoduché určit přesnou hierarchickou skladbu právních norem EU, ale přesto ji lze adaptovat na Kelsnerovu pyramidu právních norem, kdy na jejím pomyslném vrcholu bude stát právě právo primární, a to z důvodu výše uvedeného „ústavního“ charakteru.³⁰

Stěžejními ustanoveními, která se týkají zákazu diskriminace v právu Evropské unie, jsou čl. 2 a 3 Smlouvy o EU, které stanovují, na jakých hodnotách je EU založena. Ust. čl. 2 stanovuje: „Unie je založena na hodnotách úcty k lidské důstojnosti, svobody, demokracie, rovnosti právního státu a dodržování lidských práv, včetně práv příslušníků menšin. Tyto hodnoty jsou společné členským státům ve společnosti vyznačující se pluralismem, nepřipustností diskriminace, tolerancí, spravedlností, solidaritou a rovností žen a mužů.“, a dále ve čl. 3: „Bojuje proti sociálnímu vyloučení a diskriminaci, podporuje sociální spravedlnost a ochranu, rovnost žen a mužů, mezigenerační solidaritu a ochranu práv dítěte.“³¹

Princip zákazu diskriminace se nese celým právním řádem Evropské unie, dotýká se oblastí volného pohybu osob, zboží a kapitálu. Diskriminace na základě státní příslušnosti je výslovně zakázána, a to z důvodů možného narušení cílů EU, konkrétně může negativním způsobem zasahovat do zamýšlené vysoké úrovně zaměstnanosti a sociální ochrany, rovnosti mezi muži a ženami, zvyšování životní úrovně a života, hospodářské a sociální soudržnosti a solidarity mezi členskými státy.³² Ustanovení čl. 18 Smlouvy o fungování EU se k tomuto tématu vyjadřuje takto: „V rámci použití Smluv, aniž jsou dotčena jejich zvláštní ustanovení, je zakázána jakákoli diskriminace na základě státní příslušnosti. Evropský

²⁹ FOREJTOVÁ, M., TRONEČKOVÁ M. *Evropské právo v praxi*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011, s. 67

³⁰ KLÍMA, K. et al. *Evropské právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011

³¹ Smlouva o Evropské unii

³² FOREJTOVÁ, M., TRONEČKOVÁ M. *Evropské právo v praxi*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011

parlament a Rada mohou řádným legislativním postupem přijímat předpisy zakazující takovou diskriminaci.“³³ Čl. 19 SFEU nám dále taxativně vymezuje, jakými typy diskriminace se má Rada zabývat, a to diskriminace na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace. Čl. 36 SFEU pak v návaznosti nevylučuje zákazy nebo omezení vývozu, dovozu či tranzitu odůvodněné veřejnou mravností, veřejným pořádkem, veřejnou bezpečností, ochranou zdraví a života lidí a zvířat, ochranou rostlin, ochranou národního kulturního pokladu, jenž má uměleckou, historickou nebo archeologickou hodnotu, nebo ochranou průmyslového a obchodního vlastnictví. Tyto zákazy a omezení avšak nesmějí sloužit jako prostředky diskriminace či zastřeného obchodu mezi členskými státy.³⁴

Po přijetí Lisabonské smlouvy (též Reformní smlouva), která byla podepsána 13. prosince 2007 v Lisabonu, se stala Listina základních práv Evropské unie součástí primárního práva. Ustanovení čl. 6 Smlouvy o Evropské unii určuje, že Listina základních práv EU má stejnou právní sílu jako zakládající smlouvy. Zákaz diskriminace je v neposlední řadě zakotven také v této Listině EU. Listina EU nejprve v čl. 20 stanovuje rovnost všech před zákonem a v ust. čl. 21 se o zákazu diskriminace vyjadřuje takto: *„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.*“³⁵

3.1.2 Sekundární právo

Do sekundárního práva patří akty, které přijímají orgány vzniklé na základě práva primárního, to znamená orgány Evropské unie. Právní úpravu sekundárního práva nalezneme v ust. čl. 288-299 SFEU, přičemž ust. čl. 288 říká:

³³ Smlouva o fungování Evropské unie

³⁴ KLÍMA, K., BLAHOŽ, J., SKÁLA, J. et al. *Ústavní právo Evropské unie*. Dobrá Voda : Aleš Čeněk, 2003

³⁵ Listina základních práv Evropské unie

„Pro výkon pravomocí Unie Přijímají orgány nařízení, směrnice, rozhodnutí, doporučení a stanoviska.“³⁶ Tento článek tedy stanovuje, jaké akty do sekundárního práva patří. Sekundární právo slouží k regulaci právních vztahů mezi subjekty práva EU. Dle čl. 291 SFEU mají členské státy za povinnost přijmout všechna vnitrostátní opatření, která jsou nezbytná pro provedení právně závazných aktů EU.³⁷ Sekundární právo obsahuje podrobnější právní úpravu antidiskriminačního práva, nežli právo primární, a to ve formě směrnic. Směrnice představují zřejmě nejčastější způsob tvorby unijního práva. Směrnice bývají na rozdíl od nařízení přijímány v oblastech, ve kterých mají členské státy své pravomoci a účelem přijetí směrnice je upřesnění dané oblasti. Směrnice jsou závazné pro členské státy, pro které jsou určeny, pouze co do výsledku, jehož má být dosaženo, to znamená, že ponechávají na členských státech, aby zvolily formu i prostředek, jakými tyto akty do svého právního řádu implementují, a to na základě vlastních legislativních procedur.³⁸

Jednou z nejvýznamnějších směrnic na poli antidiskriminačního práva je směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, neboli směrnice o rasové rovnosti. Tato směrnice měla za cíl působit na oblast práva v co nejširším měřítku, neboť zahrnuje nejrůznější odvětví právních vztahů. V ust. čl. 3 se říká: „Právo všech osob na rovnost před zákonem a na ochranu proti diskriminaci je obecným právem uznaným Všeobecnou deklarací lidských práv, Úmluvou OSN o odstranění všech forem diskriminace žen, Mezinárodní úmluvou o odstranění všech forem rasové diskriminace a Pakty OSN o občanských a politických právech a o hospodářských, sociálních a kulturních právech a Evropskou úmluvou o ochraně lidských práv a základních svobod, jichž jsou všechny členské státy signatáři.“³⁹ Velkým významem této směrnice je také skutečnost, že poprvé definovala pojem obtěžování a také to, že diskriminací není pouze samotné jednání, nýbrž i navádění k takovému jednání. Tato směrnice mimo zákazu přímé a nepřímé diskriminace, obtěžování a navádění k diskriminaci upravuje ještě pronásledování, povinnost tykající se šíření informací a podpory sociálního

³⁶ Smlouva o fungování Evropské unie

³⁷ FOREJTOVÁ, M., TRONEČKOVÁ M. *Evropské právo v praxi*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011

³⁸ OUTLÁ, V. et al. *Právo Evropské unie*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2008

³⁹ Směrnice Rady 2000/ 43/ES ze dne 29. 6. 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ

dialogu či možnost zavedení pozitivních opatření. Důležitou součástí této směrnice je také úprava sankčních procedur a vymahatelnosti práv osob při porušení zásady zákazu diskriminace, k čemuž směřuje i klasická konstrukce obráceného důkazního břemene.⁴⁰

Další stěžejní směrnicí na poli antidiskriminačního práva je směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se zavádí obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Instituty, které jsou stanoveny touto směrnicí, jsou prakticky analogické s výše zmíněnou směrnicí 2000/43/ES, je zde však zásadní odlišnost, a jak již název směrnice napovídá, zaměřuje se pouze na oblasti zaměstnání a povolání.⁴¹

Zákaz diskriminace mezi muži a ženami na poli zaměstnání upravovala směrnice 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o rovném zacházení mezi muži a ženami, jejíž účel stanovilo ust. čl. 2 odst. 1 takto: *„Zásadou rovného zacházení ve smyslu následujících ustanovení se rozumí vyloučení jakékoli diskriminace na základě pohlaví buď přímo, nebo nepřímo s ohledem zejména na manželský nebo rodinný stav.“*⁴² Na základě přijetí dvou výše zmíněných směrnic (2000/43/ES a 2000/78/ES) bylo nutné novelizovat směrnicí 76/207/EHS do podoby směrnice 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, do které se mimo jiné doplnily nové pojmy, které byly stanoveny ve směrnici 2000/43/ES. Po novelizaci se také směrnice soustředí na otázku ochrany před obtěžováním, konkrétně ust. odst. 8 o obtěžování hovoří takto: *„Obtěžování spojené s pohlavím osoby a sexuální obtěžování odporují zásadě rovného zacházení pro muže a ženy; je proto vhodné definovat takové pojmy a zakázat takové formy diskriminace. K tomuto účelu musí být zdůrazněno, že se tyto formy diskriminace nevyskytují pouze na pracovišti, ale také v souvislosti s přístupem k zaměstnání a odbornému vzdělávání a během zaměstnání a výkonu povolání.“*⁴³

⁴⁰ BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. *Rovnost a diskriminace*. Praha : C. H. Beck, 2007

⁴¹ Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. 11. 2000, kterou se zavádí obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání

⁴² Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. 2. 1976 o zavedení rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky

⁴³ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. 9. 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky

I přes tuto novelizaci nedošlo k úplnému sjednocení problematiky zakázaného rozlišování na základě pohlaví, proto vychází směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES⁴⁴ ze dne 5. července 2006, která sjednocuje všechny směrnice týkající se zásady zákazu diskriminace na základě pohlaví.

Výše uvedené směrnice považují na poli antidiskriminačního práva za zcela elementární, dále se jen omezím na demonstrativní výčet ostatních směrnic, které do antidiskriminačního práva zasahují – směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování, směrnice Evropského parlamentu a Rady 2010/41/EU ze dne 7. července o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné a o zrušení směrnice Rady 86/913/EHS, směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES.

Z výše uvedeného vyplývá, že přijímání antidiskriminačních směrnic není v EU záležitostí ojedinělou. První aktivity na tomto poli lze pozorovat již před desítkami let. Problémem však může být jistá nepřehlednost a multiplicita obsahově podobných směrnic. Jak jsem již uvedl, zcela určitě je zde patrná snaha o sjednocení obdobných směrnic do jedné, neboť tyto směrnice ve skutečnosti často vymezují stejné či podobné pojmy, což úplně nenapomáhá orientaci v právních předpisech a právní jistotě.

3.1.3 Judikatura Soudního dvora⁴⁵

Velice důležitým zdrojem antidiskriminačního práva EU je judikatura Soudního dvora. Význam a postavení rozhodnutí SDEU nad ostatními prameny práva EU tkví v tom, že tato rozhodnutí dotvářejí právo EU nebo upřesňují jeho obsah. Tato rozhodnutí zahrnují autoritativní výklad práva EU, k čemuž má SDEU monopol, rozhodování o platnosti sekundárních aktů EU, zaplňování

⁴⁴ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. 7. 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání

⁴⁵ Před přijetím Lisabonské smlouvy se jednalo o Evropský soudní dvůr (ESD), od přijetí Lisabonské smlouvy se jedná o Soudní dvůr EU (SDEU)

mezer v psaných pramenech práva EU a dovozování obecných právních zásad. Rozsudky nabývají právní moci vyhlášením před SDEU.⁴⁶

SDEU je dle ust. čl 251 a následující SFEU orgánem, který rozhoduje o žalobách podaných členskými státy nebo orgány EU, jsou to žaloby: na porušení smlouvy (čl. 258 SFEU), penalizační (čl. 260 SFEU), na neplatnost (čl. 263 SFEU), na nečinnost (čl. 265. SFEU), na náhradu škody (čl. 268 a čl. 340 SFEU).⁴⁷

Síla argumentace Soudního dvora je velice silná, proto je judikatura SDEU opravdu významným prvkem v principu zákazu diskriminace. „*Soudní dvůr zajišťuje dodržování práva při výkladu a provádění jednotlivých ustanovení unijního práva, dohlíží nad jednotností výkladu a aplikace ve všech členských státech, jakož i nad tím, aby tento výklad odpovídal duchu evropské integrace [...]* Ačkoli neexistuje výslovné stanovení závaznosti rozhodnutí SDEU pro budoucí rozhodování ostatních soudů, přesto působí jednotlivé rozsudky silou své přesvědčivosti na soudní praxi ve všech členských státech Unie, protože naznačují, jak bude SDEU rozhodovat v obdobných případech, předložených mu v budoucnu.“⁴⁸

Vzhledem ke skutečnosti, že se v judikatuře SDEU ohledně principu zákazu diskriminace objevuje velké množství rozhodnutí a stanovisek, pro přehlednost se jednotlivými rozhodnutími budu zabírat v následující podkapitole, která pojednává o jednotlivých formách diskriminace.

3.2 Jednotlivé formy diskriminace

Jak zmiňuji výše, SFEU ve svém článku 19 taxativně uvádí jako diskriminační důvody pohlaví, rasu nebo etnický původ, náboženské vyznání nebo přesvědčení, zdravotní postižení, věk a sexuální orientaci. Na tyto konkrétní

⁴⁶ SVOBODA, P. *Úvod do evropského práva*. Praha : C. H. Beck, 2011

⁴⁷ FOREJTOVÁ, M., TRONEČKOVÁ M. *Evropské právo v praxi*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011

⁴⁸ Judikatura ESD. *Euroskop* [online] Dostupné z WWW:
<<https://www.euroskop.cz/106/sekce/judikatura-esd/>> [cit. 2. 2. 2014]

diskriminační kritéria se v této podkapitole zaměřím a pokusím se ke každému z nich přiřadit jednotlivou judikaturu, která se danou problematikou zabývá.

3.2.1 Diskriminace na základě rasy nebo etnického původu

Jako první diskriminační formu uvedu, dle mého názoru zásadní projev diskriminace, diskriminaci z důvodu rasy nebo etnického původu. K zařazení této formy na první místo mě vedlo její snadné určení a rozpoznání. V naší kultuře je zákaz rasové diskriminace vnímám a ukotven patrně nejvíce. Tato forma diskriminace je spjata s pojmem rasismus, který se nyní pokusím přiblížit.

Termín rasismus se mnohdy volně používá k označení nepřátelských nebo negativních pocitů jedné etnické skupiny vůči jiné. Antipatie jedné skupiny vůči jiné se někdy projevuje tak cílevědomě, že dochází k brutalitě, která překračuje předsudky a povýšenost. Např. Hitler se dovolával rasistických teorií, aby ospravedlnil genocidní jednání s Židy, podobně tak jednali i stoupenci bělošské nadřazenosti na americkém Jihu, kteří takto vysvětlovali nutnost zachování rasových segregáčních zákonů, které měly černé a bílé obyvatelstvo udržet v nerovném postavení. Mou domněnku, kterou jsem uvedl v úvodu této podkapitoly, že zákaz diskriminace na základě rasy je naší kulturou vnímám nejrozšířeněji, potvrzuje i fakt, že Hitler rasismus nechvalně proslavil, alespoň ten vědecký, neboť morální odpor lidí na celém světě k nacistickému dědictví právě teorii vědeckého rasismu značně zdiskreditoval. O rasistickém přístupu lze hovořit, pokud jsou rozdíly, které lze považovat za etnicko-kulturní, vnímány jako vrozené, neodstranitelné a nezměnitelné. Rasismus však nemusí být pouze názor nebo skupina domněnek, může se také projevovat praktikami, institucemi a strukturami, které pocit hlubokých rozdílů ospravedlňují nebo dokonce legalizují. Rasismus je tedy více než negativní rozlišování mezi lidmi nebo špatné smýšlení o jiných skupinách, často udržuje nebo navrhuje tzv. „rasový řád“. Rasismus nelze ztotožňovat s xenofobií (pocit nepřátelství k člověku či cizinci „odlišnému“), ta může být výchozím bodem, z něhož rasismus může vzejít. Důležité pro rasismus jsou prvky odlišnosti a moci, ze kterých pramení myšlenkový postoj, podle něhož se „ti druzí“ liší od „nás“ trvale a nenapravitelně. Toto chápání odlišnosti nám poskytuje určitý motiv pro to, abychom využívali mocenskou převahu a zacházeli

s etnicko-rasově „odlišnými“ tak, jak bychom považovali za kruté či nespravedlivé, kdyby někdo zacházel s námi. Výsledkem propojení názoru s činem poté může být společenská diskriminace na jednom konci spektra, až po genocidu na konci spektra druhého. Všechny podoby rasismu ovšem popírají možnost, aby skupina diskriminovaná a skupina diskriminující mohla koexistovat ve stejné společnosti, pokud by nebyla jedna dominantní a druhá podřízená.⁴⁹ Pro úplnost této charakteristiky doplním, jak pojmy rasismus a etnickou skupiny definuje JUDr. Monika Forejtová, Ph.D. „*Rasismus je doktrína o nadřazenosti jedné rasy nad ostatními*“.⁵⁰ A o etnické skupině se vyjadřuje jako o skupině lidí, která je „*oddělená od ostatních pro svůj národnostní – etnický původ, zároveň se vyznačující odlišnými kulturními charakteristikami*“.⁵¹

Tímto se dostávám k judikatuře Soudního dvora, ve které je zcela určitě jedním z nejvýznamnějších rozsudků v této problematice rozsudek a stanoviska ze dne 12. března 2008 ve věci C-54/07, Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding proti Firma Geryn NV, tento případ úzce souvisí s výše zmíněnou směrnicí Rady 2000/43/ES. V této věci šlo o spor mezi Centrem pro rovné příležitosti a boji proti rasismu (dále jen „Centrum“) a společností Firma Feryn NV (dále jen „Feryn“), kdy Centrum požádalo belgické pracovní soudy, aby určily, že Feryn, společnost specializovaná na prodej a montáž sklápěcích a sektorových vrat, uplatňuje diskriminační politiku při náborech do zaměstnání, a to kvůli výroky jednoho z jejich ředitelů, který veřejně prohlásil, že jeho společnost nechce zaměstnávat osoby označované za osoby „cizího původu“, což odůvodňoval tvrzením, že jeho zákazníci nejsou ochotni tyto osoby do svých domovů vpouštět. Pracovní soud v Bruselu tuto žalobu dne 26. června 2006 usnesením zamítl s odůvodněním, že neexistuje žádný důkaz ani domněnka pro to, že by se alespoň jedna osoba ucházela o zaměstnání a nebyla přijata z důvodu etnického původu. Pracovní soud přerušil řízení a podal Soudnímu dvoru předběžné otázky. Stručně řečeno se jednalo o otázky, zdali se jednalo o diskriminační jednání, případně jaký typ diskriminace byl v tomto případě

⁴⁹ FREDRICKSON, G. M. *Rasismus – stručná historie*. Praha: Jiří Buchal – BB Art, 2003

⁵⁰ FOREJTOVÁ, M. *Mezinárodněprávní ochrana menšin*. Plzeň: Západočeská univerzita v Plzni, 2002, s. III

⁵¹ FOREJTOVÁ, M. *Mezinárodněprávní ochrana menšin*. Plzeň: Západočeská univerzita v Plzni, 2002, s. II

praktikován. Stanoviska Soudního dvora se dají shrnout tak, že tímto prohlášením zaměstnavatele dochází k přímé diskriminaci ve smyslu čl. 2. odst. 2 směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ. Z toho vyplývá, že Soudní dvůr důsledně hodnotí jakákoliv prohlášení zaměstnavatele, jímž předem znevýhodňuje na trhu práce osoby, které náleží k etnické nebo národnostní menšině.⁵² Neboť takové prohlášení skutečně může odradit určité uchazeče, aby se o tuto práci přihlásili. Nutno ovšem podotknout, že tento rozsudek dává zaměstnavateli možnost prokázat, že k porušení zásady rovného zacházení nedošlo, pokud prokáže, že skutečná náborová praxe těmto prohlášením neodpovídá.

Tento rozsudek považuji za velmi důležitý, protože aplikoval jeden z nejvýznamnějších pramenů sekundárního práva k dané problematice, a to směrnici Rady 2000/43/ES.

3.2.2 Diskriminace na základě pohlaví

Dalším diskriminačním kritériem je diskriminace na základě pohlaví. Tato forma diskriminace se logicky může týkat znevýhodňování jednoho nebo druhého pohlaví, je však nutné si uvědomit, jak nám historie i praxe napovídá, že touto diskriminací jsou především postiženy ženy. Zákaz diskriminace z důvodu pohlaví a právní zakotvení rovnosti mezi muži a ženami je odezvou na určité projevy nerovnosti ve společnosti. Jedním ze základních pilířů diskriminace stojí na faktu, že obě pohlaví jsou opravdu biologicky odlišná. Před právem tak stojí otázka, které rozdíly uznávat a proti kterým zasahovat. Důležité pro antidiskriminační právo je, jak již tomu ve společnosti bývá, že existují určité stereotypy a předsudky. Subjekty antidiskriminačního jednání se často řídí stereotypními názory na danou skupinu bez přihlédnutí na skutečnou kvalitu či vlastnost jednotlivce. Ženy mohou být v tomto ohledu dokonce znevýhodněny rovnou dvakrát, neboť se u nich může automaticky předpokládat nedostatek určitých kvalit a zároveň mohou být tyto kvality automaticky přiřazovány mužům.

⁵² FOREJTOVÁ, M., TRONEČKOVÁ M. *Evropské právo v praxi*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011

O diskriminaci se jedná, pokud jsou tyto stereotypy důvodem jejich znevýhodnění.⁵³ Důvodů pro diskriminaci na základě pohlaví bylo a může být nepřeberné množství, proto jsem vybral několik případů, které měl za úkol Soudní dvůr projednat. Není náhodou, že se všechny tyto případy diskriminačního jednání udály na poli pracovního práva, neboť zde je diskriminace opravdovým problémem a dochází k ní bohužel více než často.

Velmi významnou kauzou je v tomto případě rozsudek Evropského Soudního dvora ze dne 8. dubna 1976 ve věci C-43/75 Defrenne proti Societe Anonyme Belge de Navigation Aerienne Sabena. Paní Defrenne pracovala jako letuška pro společnost Sabena, aerolinie ji platily méně než její mužské kolegy, kteří vykonávali stejnou práci jako ona, proto se obrátila na pracovní soud v Bruselu s tím, že to odporuje ustanovení čl. 119 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství⁵⁴ o rovném odměňování mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci. O rozdílu mezi platy měl rozhodnout Soudní dvůr v předběžné otázce, a to konkrétně zdali tento článek zavádí přímo do vnitrostátního práva každého členského státu princip rovného odměňování mužů a žen a jestli se na tento článek může jednotlivec dovolávat před národními soudy. Rozsudek Soudního dvora stanovil, že se článek vztahuje jak na smlouvy sjednané kolektivně, tak i na smlouvy individuální, a přestože je toto ustanovení adresováno pouze členským státům, uznává mu přímý účinek, proto je tento rozsudek na poli unijního práva tak důležitý.

Žena bývá často znevýhodňována kvůli svému těhotenství nebo snahou stát se těhotnou, běžné formy této „těhotenské“ diskriminace čítají např. nezískání zaměstnání z důvodu jejího viditelného těhotenství nebo naopak ztráta zaměstnání ze stejného důvodu. Motivy diskriminačního jednání mohou být také četné, mezi ně lze řadit obavy ze ztráty produktivity z důvodu absence zaměstnance nebo obava z toho, že po návratu z mateřské dovolené se bude zaměstnankyně déle a obtížněji přizpůsobovat opětovnému zaměstnání.

Na tomto místě uvedu demonstrativní výčet rozhodnutí Soudního dvora, který se zabýval diskriminací spojenou s těhotenstvím ženy a stručně zmíním

⁵³ BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. *Rovnost a diskriminace*. Praha : C. H. Beck, 2007

⁵⁴ Poté čl. 141 Smlouvy o ES, nyní čl. 157 SFEU

stanoviska, které z těchto kauz vzešly. Rozsudek Soudního dvora ze dne 4. října 2001 ve věci C-109/00 Tele Danmark A/S proti Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (HK), jednající jménem Marianne Brandt-Nielsen, který stanovil, že výpověď z důvodu těhotenství, nemůže být ospravedlněna ani v případě, kdy těhotná žena zaměstnavateli své těhotenství neoznámí při pracovním pohovoru, přestože o něm již věděla. Dalším významným rozsudkem ESD je rozsudek, který je také ze dne 4. října 2001 ve věci C-438/99 Maria Luisa Jiménez Melgar proti Ayuntamiento de Los Barrios, ze kterého vyplývá, že pokud zaměstnavatel neobnoví pracovní smlouvu na dobu určitou z důvodu těhotenství ženy, dochází k přímé diskriminaci. Z rozsudku Soudního dvora ze dne 26. února 2008 ve věci C-506/06 Sabine Mayr proti Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG vyplývá, že je nutná zvláštní ochrana žen v průběhu těhotenství i v průběhu mateřské dovolené, a to z důvodu zvláště závažného rizika dobrovolného přerušení těhotenství zaměstnankyně, která by se mohla obávat výpovědi z pracovního poměru právě z důvodu svého těhotenství.

S ohledem ke skutečnost, že mohou být těhotné pouze ženy, je zřejmé, že mohou být diskriminovány jen ženy, a tedy se jedná o diskriminaci přímou na základě pohlaví.

Dalším poddruhem diskriminace na základě pohlaví je obtěžování z důvodu pohlaví a sexuální obtěžování. Obtěžování z důvodu pohlaví nemá sexuální podtext a jeho důvodem je pohlaví oběti. Abychom mohli označit jednání za obtěžování, musí být současně naplněny tři prvky, a to určité jednání, jehož důvodem je pohlaví, jeho vnímání jako obtěžování dotčeným jednotlivcem a snížení důstojnosti nebo vytváření „nepřátelského prostředí“. Nejlépe si lze představit obtěžování v zaměstnání a mezi obtěžování lze řadit např. pomlouvání, snižování výsledků práce pracovníka či pracovnice, znepríjemňování práce pracovníkovi či pracovnici tak, aby odešel, přetěžování úkoly ve srovnání s jinými pracovníky, vyhrožování, ponižování, šikana nebo zastrašování. Uvedená jednání, přestože nemají sexuální charakter, jsou zakázána. U sexuálního obtěžování je důležitý právě sexuální charakter chování. Stejně jako u obtěžování je třeba kumulativního splnění několika podmínek. Musí se jednat o jednání sexuální povahy, to může mít podobu verbální (nevhodné vtipy, poznámky, emaily),

neverbální (gestikulace) nebo fyzickou (doteky, sexuální napadení) a toto jednání musí být dotčeným jedincem vnímáno jako nevítané, urážlivé nebo nevhodné.⁵⁵

O problematice gender mainstreamingu (strategie EU, která má za cíl dosáhnout rovnosti žen a mužů a „uměle“ vyrovnávat jejich počet na vedoucích místech politickými prostředky) jsem se zmiňoval v kapitole o rovnosti, kde jsem uvedl svou pochybnost o tom, zdali je tato strategie efektivní a žádoucí.

3.2.3 Diskriminace na základě věku

Diskriminace z důvodu věku se nejčastěji objevuje v zaměstnání a jejím nejběžnějším projevem je znevýhodňování nebo stereotypizování lidí pro jejich stáří.⁵⁶ Pro toto diskriminační kritérium se užívá termín „ageismus“. *„Ageismus – neboli věková diskriminace je ideologie založená na sdíleném přesvědčení o kvalitativní nerovnosti jednotlivých fází lidského životního cyklu. Projevuje se skrze proces systematické, symbolické i reálné stereotypizace a diskriminace osob a skupin na základě jejich chronologického věku a/nebo na jejich příslušnosti k určité generaci.“*⁵⁷ Z této definice vyplývá, že se diskriminace netýká jen osob starších, tedy osob v předdůchodovém věku, ale může jít i o diskriminaci mladých lidí, např. čerstvých absolventů škol, které zaměstnavatel nebude chtít zaměstnat z důvodu nedostatku zkušeností, ovšem praxe nám ukazuje, že se nejčastěji jedná o diskriminaci právě osob předdůchodového věku. Problematika diskriminace na základě věku je velice složitá a postihuje celou naši společnost. Pochopitelně nelze opomíjet biologický vývoj, tedy stárnutí a s ním spojené určité změny a rysy, mezi které patří např. obtížnější přizpůsobování se novinkám a zůstávání v naučených postupech a stereotypech, nebo zvýšený egocentrismus, který se projevuje upoutáváním pozornosti na svou osobu, výraznější projevování celoživotních rysů, ze záporných to může konkrétně být netrpělivost nebo sobectví, dalším rysem může být také větší smíření se s realitou – především

⁵⁵ BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. *Rovnost a diskriminace*. Praha : C. H. Beck, 2007

⁵⁶ BUTLER, R. N. *Why survive? : Being old in America*. Harper & Row, 1975

⁵⁷ VIDOVIČOVÁ, L., RABUŠIC, L. *Věková diskriminace - ageismus: úvod do teorie a výskyt diskriminačních přístupů ve vybraných oblastech s důrazem na pracovní trh*. Praha : Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2005, s. 5

vnímání smrti.⁵⁸ Složitost spatřuji v tom, že se stáří projevuje na každém jinak a situaci ovlivňují důležité faktory jako zdravotní stav, sociální úroveň nebo třeba sociální aktivita dané osoby. Rychlý technologický rozvoj, který v posledních letech nastal, dle mého soudu, prohlubuje pomyslnou propast mezi mladými a starými lidmi a mladší generace může na starší obyvatelstvo pohlížet s určitým despektem, z čehož plyne pocit zbytečnosti, který mohou starší lidé pociťovat. V rozšiřování této propasti a odsouvání starších lidí na okraj společnosti vidím velký problém naší soudobé společnosti, z něhož plyne diskriminační jednání.

Tímto bych se přesunul k judikatuře Soudního dvora, která nezřídka řešila diskriminaci na základě věku, a uvedu několik klíčových rozhodnutí. Patrně jedním z nejvýznamnějších rozhodnutí, který se zabývá tímto tématem, je rozsudek ze dne 22. listopadu 2005 ve věci C-144/04 Werner Mangold proti Rüdigeru Helmovi. Soudní dvůr rozhodoval o předběžných otázkách, které se týkaly výkladu směrnice Rady 2000/78/ES. Z tohoto rozhodnutí vyplývají dva důležité závěry. Prvním je, že princip zákazu diskriminace na základě věku je označen jako základní princip práva Společenství⁵⁹, jež se uplatňuje nezávisle na tom, zda k jejímu provedení přijme zákonodárce Společenství podrobnější právní úpravu. Druhým závěrem je tzv. nepřímý účinek směrnice, tedy stav, kdy směrnice ještě nebyla řádně implementována do vnitrostátního práva, ale její obsah musí být brán v úvahu při interpretaci příslušných vnitrostátních předpisů. Soudní dvůr stanovil toto: „...podle ustálené judikatury Společenství, nezbavuje vnitrostátní soud povinnosti vykládat své právo v souladu se směrnicemi. V případě, kdy směrnice nemůže zakládat přímé účinky ve sporu v původním řízení, totiž Soudní dvůr již před časem upřesnil, že vnitrostátní soud musí každopádně ,učinit vše, co je s přihlédnutím k veškerým pravidlům vnitrostátního práva v jeho pravomoci‘ pomocí všech uznávaných výkladových metod, aby dosáhl výsledku [...] zamýšleného touto směrnicí. I vnitrostátní soud má totiž stejně jako ostatní orgány členských států povinnost vyplývající z čl. 249 třetího pododstavce ES, který zakotvuje závazný dosah směrnic, a obecněji z čl. 10 druhého pododstavce ES, kterým těmto orgánům ukládá ,přijmout veškerá [...]

⁵⁸ Ageismus. *Internetová encyklopedie Wikipedie* [online] Dostupné z WWW: <<http://cs.wikipedia.org/wiki/Ageismus>> [cit. 12. 2. 2014]

⁵⁹ Nyní EU

*obecná i zvláštní opatření' nezbyvá k zajištění dodržování práva Společenství. Výše uvedená povinnost konformního výkladu platí nepochybně vzhledem k směrnici 1999/70, u níž uplynula lhůta k provedení.*⁶⁰ Z toho vyplývá, že je rozsudek kromě řešení problematiky diskriminace skutečně klíčovým v oblasti aplikace unijního práva.

Soudní dvůr rozhodoval o předběžné otázce, která se také týkala výkladu směrnice Rady 2000/78/ES ve věci C-411/05 Félix Palacios de la Villa proti Cortefiel Servicios SA, zdali zákaz diskriminace na základě věku, jak jej tato směrnice zavedla, nebrání vnitrostátní úpravě, která považuje za platné doložky o povinném odchodu do důchodu obsažené v kolektivních smlouvách, jež jako jediné podmínky stanoví to, aby pracovník dosáhl věkové hranice pro odchod do důchodu stanovené vnitrostátním právem na 65 let a aby splňoval ostatní podmínky nároku na starobní důchod příspěvkového typu stanovené v oblasti sociálního zabezpečení. Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce byla podána v rámci sporu mezi F. Palaciem de la Villa a jeho zaměstnavatelem Cortefiel Servicios SA ohledně automatického ukončení pracovní smlouvy F. Palacia de la Villa z důvodu, že dosáhl věkové hranice pro povinný odchod pracovníka do důchodu stanovené vnitrostátním právem na 65 let. Doložka byla stanovena v kolektivní smlouvě a jako argument byla použita snaha o lepší rozdělení práce mezi generacemi. Soudní dvůr nakonec dospěl k závěru, že uvedený zákaz diskriminace vnitrostátní právní úpravě neodporuje, pokud je takovéto opatření, přestože je založeno na věku, v souvislosti s vnitrostátními právními předpisy objektivně a rozumně odůvodněno legitimním cílem souvisejícím s politikou zaměstnanosti a trhem práce. V tomto případě byly prostředky zavedené k dosažení tohoto cíle obecného zájmu shledány pro tento účel jako přiměřené.

Poslední rozsudek, který jsem vybral k tématu diskriminace na základě věku, je rozsudek ze dne 19. ledna 2010 ve věci C-555/07 Seda Küçükdeveci proti Swedex GmbH & Co. KG, který pojednává o diskriminaci osob mladších. Soudní dvůr rozhodl, že princip zákazu diskriminace brání vnitrostátní právní úpravě, která v tomto případě stanovuje, že se pro účely výpočtu výpovědní doby nepřihlíží k dobám zaměstnání dosaženým zaměstnancem před dovršením věku

⁶⁰ FOREJTOVÁ, M., TRONEČKOVÁ M. *Evropské právo v praxi*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011, s. 45

25 let. To znamená, že na rozdíl od výše zmíněné věci C-411/05, Soudní dvůr nepřihlížel k argumentaci o flexibilitě pracovního trhu a určil toto jednání za porušení zásady rovného zacházení.

3.2.4 Diskriminace na základě sexuální orientace

Sexuální orientace je v zásadě vrozenou dispozicí a nezměnitelným prvkem osobnosti člověka. Nepovolené rozlišování z důvodu sexuální orientace může být mířeno proti jedincům, kteří mají sexualitu homosexuální, bisexuální ale i heterosexuální.

Nejčastěji je potom tato diskriminace aplikována na homosexualitu, která byla ovšem Světovou zdravotnickou organizací (WHO) vyřazena ze seznamu nemocí až roku 1992. Homosexualitu můžeme chápat takto: *„Je to sexuální orientace na osoby stejného pohlaví. Je to celoživotní, neměnný a nositelem nezapříčiněný a nezvolený, tedy také nezaviněný stav, jenž je charakterizován tím, že nositel tohoto stavu je pohlavně přitahován a vzrušován osobami stejného pohlaví.“*⁶¹ Sexuální identita tvoří významný faktor v sebeuvědomění člověka a tvoří velice intimní zónu každého jedince, proto menšinová sexuální orientace může přinášet svému nositeli odcizení, neboť tato odlišnost bývá vnímána společností jako něco opovrženého a zvráceného. To může mít velmi negativní důsledky pro sebeúctu a sebehodnocení jednotlivce. Důsledkem tohoto diskriminačního kritéria je, obdobně jako v případě diskriminace jiných menšin, odsunutí nebo vyloučení menšiny na okraj zájmu a práv. Nejvýraznějším projevem diskriminace jedince v souvislosti s homosexuální orientací je trestní postih homosexuálního pohlavního styku. K zániku tohoto trestního postihu dochází v Evropě až v průběhu druhé poloviny 20. století.⁶²

Zajímavým případem v této sféře diskriminace, který řešil SDEU, je věc C-81/12 Asociația Accept (dále jen „Accept“) proti Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, toto rozhodnutí o předběžné otázce ze dne 25. dubna

⁶¹ BRZEK, A., PONDĚLÍČKOVÁ – MAŠLOVÁ, J. *Třetí pohlaví?* Praha : Scientia Medica, 1992, s. 19

⁶² BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. *Rovnost a diskriminace.* Praha : C. H. Beck, 2007

2013 se týká výkladu směrnice Rady 2000/78/ES. Nevládní organizace Accept, jejímž předmětem činnosti je podpora a ochrana práv lesbických žen, gayů, bisexuálů a transsexuálů, tvrdila, že v rámci rozhovoru o možném přestupu profesionálního fotbalisty a v souvislosti s jeho údajnou sexuální orientací hlavní manažer klubu učinil prohlášení, že by raději přijal juniorského hráče, než by zaměstnal fotbalistu prezentovaného jako homosexuála. Podle Accept tato skutečnost měla za následek neuzavření pracovní smlouvy s hráčem. Soudní dvůr došel k závěru, že výše uvedené tvrzení může být kvalifikováno jako skutečnost nasvědčující tomu, že došlo k diskriminaci, přestože původce prohlášení nutně nemá právní způsobilost zavazovat nebo zastupovat klub v oblasti zaměstnání, a vnitrostátní úprava má ukládat účinnou, přiměřenou a odrazující sankci, nikoliv pouze napomenutí, jak tomu bylo v tomto případě.

Obecně problematika diskriminace z důvodu sexuální orientace je na sportovním poli velice ožehavým tématem. Je jen opravdu málo profesionálních vrcholových sportovců, kteří by svou homosexuální orientaci přiznali, dokonce bych řekl, že se jedná o pár jedinců. Nasnadě je fakt, který jsem zmínil v úvodu této formy diskriminace, že otázka sexuální orientace je opravdu velice soukromou a intimní záležitostí každého z nás, proto zde není žádný požadavek tuto skutečnost vyhlášovat do světa. Ale na druhé straně je zde již mnohem větší počet bývalých sportovců, kteří po skončení své aktivní sportovní kariéry provedli tzv. „coming out“ většinou s odůvodněním, že chtějí dodat více kuráže a odvahy všem ostatním homosexuálním sportovcům, aby toto prohlášení učinili, a tedy svou přirozenost navenek neskrývali. To, dle mého názoru, ukazuje skutečnost, že je zde stále obava sportovců učinit coming out především z důvodu možného posměchu či urážek ze strany fanoušků, ale i protihráčů či spoluhráčů. Vzhledem k omezenému počtu „přiznaných“ sportovců, a tedy i společenských reakcí na ně, můžeme jen těžko posoudit, zdali jsou tyto obavy na místě a společnost zůstala na bodě stereotypního a předsudkového smýšlení, které udává, že sportovci by měli být na vrcholu fyzických sil, což se podle povědomí mnohých jedinců neslučuje s jinou než heterosexuální orientací, nebo již takto naše společnost neuvažuje a výše uvedené obavy jsou nedůvodné. Odvětví sportu mělo demonstrovat, i na základě uvedené judikatury, problematiku diskriminace na základě sexuální orientace na pracovišti.

3.2.5 Diskriminace na základě náboženského vyznání, víry a světového názoru

Pátou diskriminační formou, kterou jsem pro svou práci vybral, je náboženské vyznání, víra a světový názor. Na rozdíl od předešlých forem diskriminačních kritérií, která jsou neměnná, je v tomto případě možnost volby nebo změny víry, vyznání nebo názoru. Velice důležitým aspektem v této věci je náboženská svoboda, která je pozitivní a negativní. Pozitivní svoboda jednotlivce znamená mít možnost náboženství nebo víru v určité míře ve veřejném prostoru vyznávat a demonstrovat. Negativní svobodou jednotlivce je nebýt podrobován propagandě, přesvědčování a náboženského nátlaku.⁶³

Pokud bychom mluvili o menšinách, zajímavostí je, že jakákoliv ochrana menšin na mezinárodním poli započala prvotně díky menšinám náboženským. Všeobecná deklarace lidských práv z roku 1948 je v tomto ohledu jeden z nejvýznamnějších dokumentů, který výslovně zakazuje diskriminaci z důvodu náboženství. Dalším mezníkem byl dokument OSN z roku 1981 Deklarace o odstranění všech forem nesnášenlivosti a diskriminace založené na náboženství a víře, neboť přidáním termínu „víra“ se rozšířil okruh náboženských práv a svobod. Tato ochrana menšin znamená, že žádný stát ani mezinárodní organizace nemohou popírat ochranu skupinám, které se vyznačují specifickými náboženskými praktikami, pokud to ovšem nepůsobí zásah do jiných lidských práv a svobod, nebo to není v rozporu s právním řádem státu, kde je výkon víry nebo náboženství realizován. Celá uvedená koncepce je bezpředmětná vůči ateistům, avšak i s jejich právy a zájmy by mělo být zacházeno stejným způsobem jako s těmi, kteří jsou věřící. Odlišností je ovšem to, že ateisté nepotřebují žádná specifická práva, např. náboženskou výchovu nebo přístup ke chrámům, ve kterých se modlit.⁶⁴

Zde uvedu jeden zajímavý rozsudek, který se týká diskriminace na základě náboženského vyznání, víry a světového názoru. S ohledem na skutečnost, že se mi nepodařilo naleznout žádnou konkrétní věc, kterou by projednával Soudní dvůr

⁶³ BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. *Rovnost a diskriminace*. Praha : C. H. Beck, 2007

⁶⁴ FOREJTOVÁ, M. *Mezinárodněprávní ochrana menšin*. Plzeň: Západočeská univerzita v Plzni, 2002

EU, zvolil jsem případ, o kterém rozhodoval Evropský soud pro lidská práva ve Štrasburku (dále jen „ESLP“). Jednalo se o věc Palau – Martinez proti Francii ze dne 16. prosince 2003, stížnost č. 64927/01. Skutkově se ESLP zabýval stížností paní Palau – Martinez, které soud ve Francii v porozvodovém řízení odebral právo na péči o její dvě děti a svěřil je do péče jejich otce, to vše z důvodu příslušnosti paní Palau – Martinez k náboženské společnosti Svědků Jehovových. ESLP dospěl k závěru, že žádné důkazy ani skutečnosti nenasvědčují tomu, že by samotná příslušnost k této organizaci měla negativní vliv nebo důsledky na výchovu dětí. Soud dále shledal porušení dvou článků Evropské úmluvy o lidských právech, konkrétně čl. 8, který pojednává o ochraně rodiny, a čl. 14, který zakazuje diskriminaci. V důsledku tohoto rozhodnutí musel stát Francie zaplatit stěžovateli odškodné ve výši 10.000 Euro. Tento příklad ukazuje, že náboženská svoboda je na poli evropského práva velice důležitou chráněnou hodnotou.

3.2.6 Diskriminace na základě zdravotního postižení

Zdravotní postižení je od dalších diskriminačních důvodů rozdílné v tom, že se může dotknout kohokoliv ve společnosti. Rozdělení mezi „nás“ a „ti ostatní“, které jsem nastínil v pojednání o rasismu, je zde velmi proměnlivé. I přesto lidé, kteří žádným postižením netrpí, často vnímají osoby se zdravotním postižením jako „ty druhé“. Není tajemstvím, že zdravotně postižení lidé byli vždy vystavováni předsudkům a odsunutí na kraj společnosti. I v tomto případě, obdobně jako u homosexuality, bylo zdravotní postižení uznáno jako předmět antidiskriminační právní úpravy relativně nedávno.⁶⁵ Např. Úmluva o právech osob se zdravotním postižením byla přijata Organizací spojených národů 13. prosince 2006, což byla vůbec první mezinárodněprávní dohoda, která se zabývala právy lidí se zdravotním postižením.

Odsunutí na kraj společnosti a jakási ignorace vůči lidem trpícím zdravotním postižením může být také dána tím, že velkému množství lidí způsobuje pohled nebo kontakt s postiženými pocit lítosti, diskomfortu či dokonce

⁶⁵ FREDMAN, S. *Antidiskriminační právo*. Praha : Multikulturní centrum Praha, 2010

neurčitý pocit viny. Prvním krokem každého jedince ve společnosti by zcela určitě mělo být normální jednání a komunikace se zdravotně postiženými lidmi, kteří si bezpochyby lidské zacházení na každodenní bázi zaslouží stejně jako kdokoliv jiný, což by mohlo pomoci lepšímu začlenění zdravotně postižených osob do společnosti. S čímž úzce právě zákaz diskriminace. Směrnice Rady 2000/78/ES, která také poskytuje ochranu zdravotně postiženým, termín zdravotní postižení nedefinuje, proto pro vymezení pojmu použijí naši vnitrostátní právní úpravu. Zdravotním postižením se dle ust. § 3 písm. g) zákona o sociálních službách rozumí „*tělesné, mentální, duševní, smyslové nebo kombinované postižení, jehož dopady činí nebo mohou činit osobu závislou na pomoci jiné osoby.*“⁶⁶ Dalším právním předpisem, který stanovuje, co je zdravotní postižení, je antidiskriminační zákon, konkrétně se jedná o ust. § 5 odst. 6, který říká, že „*zdravotním postižením se 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.*“⁶⁷ Závěr zmíněného ustanovení shledávám velice důležitým, neboť je zde stanovena minimální délka, která určuje zdravotní postižení, tj. jeden rok.

Pro úplnost jsem vybral jeden případ z judikatury, který považuji pro danou problematiku za přínosný a zajímavý. Je jím rozsudek Soudního dvora ze dne 17. července 2008 ve věci C-303/06 S. Coleman proti Attridge Law, Stevu Lawovi. Paní Sharon Coleman pracovala v advokátní kanceláři Attridge Law jakožto sekretářka, později porodila syna, který trpěl zdravotním postižením, a o kterého se starala převážně ona sama. O tři roky později přistoupila na ukončení pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti. Později však podala na svého bývalého zaměstnavatele žalobu z důvodu údajné diskriminace z jeho strany na základě zdravotního postižení. Paní Coleman uváděla několik konkrétních případů, kdy byla znevýhodňována na rozdíl od ostatních zaměstnanců společnosti, a bylo s ní tedy jednáno zakázaným diskriminačním způsobem. Protistrana, tedy kancelář Attridge Law argumentovala tím, že směrnice Rady

⁶⁶ Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách

⁶⁷ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

2000/78/ES má za cíl chránit v zaměstnání osoby zdravotně postižené, nikoliv pečovatele o zdravotně postižené. Paní Coleman naopak poukazovala na to, že výše zmíněná směrnice má za cíl zakázat jakoukoliv diskriminaci na základě zdravotního postižení. Britský soud tedy vyslovil předběžné otázky Soudnímu dvoru, aby tento spor a výklad směrnice uvedl na pravou míru. Rozhodnutí je velmi významné, neboť se k těmto otázkám ESD vyjádřil ve smyslu, že ustanovení směrnice musí být vykládána tak, že zákaz přímé diskriminace není omezen jen na osoby, které samy trpí zdravotním postižením. V případě, že zaměstnavatel se zaměstnancem, který osobně není zdravotně postižen, zachází méně příznivým způsobem, než zachází, zacházel nebo by zacházel s jiným zaměstnancem ve srovnatelné situaci, a je-li prokázáno, že nepříznivé zacházení, jemuž je tento zaměstnanec vystaven, se zakládá na zdravotním postižení jeho dítěte, jemuž poskytuje převážnou část potřebné péče, je takové zacházení v rozporu se zákazem přímé diskriminace.

4. Vnitrostátní právní úprava v ČR v souvislosti s vlivem práva EU

4.1 Antidiskriminační zákon

O zakotvení zákazu diskriminace v ústavním pořádku, konkrétně v Listině jsem hovořil již v předchozích kapitolách, proto bych se zde chtěl zaměřit především na antidiskriminační zákon, o kterém již také byla zmínka v souvislosti s vymezením některých konkrétních termínů. V této části se zaměřím hlavně na teoretický pohled na antidiskriminační zákon, jeho význam, potřebu a užitek.

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, neboli antidiskriminační zákon, je první komplexní úpravou tohoto druhu v České republice, o jehož přijetí trval několikaletý boj. Proti jeho přijetí se stavilo velké množství osob, v čele s tehdejšími prezidentem Václavem Klausem, který vetoval přijetí tohoto zákona, nakonec Poslanecká sněmovna veto přehlasovala a přijetí antidiskriminačního zákona schválila. Dne 29. června 2009 byl nakonec ve Sbírce zákonu ČR vyhlášen a stal se účinným ke dni 1. září 2009.

Nutno podotknout, že zákon nezavádí nové dříve neznámé instituty. Jeho účelem bylo především sjednocení pojmů a stanovení obecného právního rámce pro boj s diskriminací. Již před vstupem do Evropské unie měla Česká republika za povinnost vnitrostátní právo s právem Společenství sblížovat. Antidiskriminační zákon má ve vztahu k ostatním právním předpisům povahu obecnou. Další předpisy jsou tedy k tomuto zákonu předpisy zvláštními (lex specialis). V případě rozporu mezi předpisem obecným a zvláštním se použije lex specialis.⁶⁸ Přijetím antidiskriminačního zákona se implementují všechny důležité evropské směrnice, které jsem zmiňoval výše. Promítnutí směrnic do vnitrostátních právních řádů EU má být provedeno velmi důkladně. Jak jsem již zmínil v podkapitole o sekundárním právu, směrnice jsou právní akty, které jsou závazné pro každý členský stát, kterému jsou určeny, co do výsledku, kterého má

⁶⁸ČERMÁK, M., KVASNIČKOVÁ, J. *Několik poznámek k českému antidiskriminačnímu právu.* Bulletin advokacie, 2010, č. 3

být dosaženo, přitom formy a prostředky jsou na volbě členských států. Faktem ovšem zůstává, že směrnice, které jsou vydávány v dnešní době, jsou velmi konkrétní. To slibovanou volbu forem a prostředků znesnadňuje. Směrnice přijaté od začátku 21. století obsahují, na rozdíl od směrnic starších, mnohem větší množství jednotlivých institutů, např. procesní postupy. Z toho vyplývá, že pokud členský stát bude chtít směrnicí řádně promítnout, patrně se bude muset velmi striktně držet textu směrnice.⁶⁹

Co se týče obsahu tohoto zákona, kromě účelu sjednocení antidiskriminačního práva do jednoho předpisu, některé instituty výrazně pozměňuje. Například více chrání postavení zaměstnanců před diskriminací. Byla rozšířena působnost veřejného ochránce práv ve věcech práva a na rovné zacházení a ochrany před diskriminací, tato část se mimochodem stala účinnou až 1. prosince 2009. Veřejný ochránce práv poskytuje pomoc diskriminovaným ve všech aspektech řízení z důvodu diskriminace. Bude-li se někdo cítit poškozen na základě porušení zákazu diskriminace, má právo se soudně domáhat, aby bylo od takového jednání upuštěno, aby byly následky diskriminace odstraněny a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění. Dále v oblasti pracovněprávních vztazích došlo k významné změně, a to v přenesení důkazního břemene na žalovaného. Tím se pochopitelně musel novelizovat i občanský soudní řád (zákon č. 99/1963 Sb.), konkrétně tuto problematiku řeší ust. § 133a.⁷⁰ V pracovněprávních vztazích to znamená – pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti, včetně přístupu k nim, povolání, podnikání nebo jiné samostatně výdělečné činnosti, je žalovaný povinen prokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.⁷¹

⁶⁹BOUČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K. et al. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha : C. H. Beck, 2010

⁷⁰JOUZA, L. *Nový antidiskriminační zákon*. Bulletin advokacie, 2009, č. 11

⁷¹Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád

Zde bych rád vyjádřil k samotné úpravě vlastní názor. Není na místě, aby bylo předmětem diskuze samotné přijetí zákona. K tomu jsme z důvodu členství v EU byli nuceni, polemiku však může tvořit jeho samotný obsah.

Nejméně štěstěně vnímám přechod důkazního břemene. To v našem právním řádu (ostatně v žádném evropském právním řádu) nemá obdoby. Tento institut představuje výjimku z jinak uznávané právní zásady, že je na žalobci, aby své tvrzení před soudem prokázal. Není zde jakékoliv dostačující odůvodnění pro tuto výjimku. Absolutně logický a především právně zavedený princip spočívá v tom, že pokud žalobce tvrdí, že se určitá konkrétní skutečnost stala, pak by měl mít i povinnost toto tvrzení dokázat. Argumentace, že diskriminované osoby jsou znevýhodněny již jednou, je dle mého názoru nepřijatelná. Pro příklad zde uvedu komparaci s trestním právem. Zde platí presumpce nevin, jedna z nejzákladnějších právních zásad vůbec. S obviněným z trestného činu také nebude zacházeno jako s vinným, dokud se jeho vina neprokáže bez důvodných pochybností. I v tomto případě existuje oběť trestného činu, ale kvůli tomu se právní zásady nemění a doufejme, měnit nebudou. Jak jsem zmínil výše, oběť diskriminačního jednání může využít právní pomoci veřejného ochránce práv, nedomnívám se však, že je změna principů dokazování správná. Neignoruji povinnost zavedení přechodu důkazního břemene, která vychází právě z evropských směrnic, spíše to ve mně vzbuzuje pochybnost, zdali je to tak spravedlivé.

Další menší kritiku musím vznést nad formulací, která se mi na určitých místech v zákoně zdá být neurčitá. Především u výjimek ze zákazu diskriminace. Konkrétně ustanovení, která říkají, že určité jednání není diskriminací, je-li odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.⁷² Přičemž zákon nám neposkytuje vysvětlení, jak tyto pojmy vykládat. Zde vidím nedostatek právní jistoty, ke které by např. dopomohl demonstrativní výčet těchto jednání. Nasnadě je opět otázka – kde končí diskriminace a začíná oprávněný odlišný přístup? Vzhledem k hrozbě sankcí za porušení konkrétních ustanovení v tom spatřuji značnou právní nejistotu.

⁷² Ust. § 3 odst 1., § 6 odst. 7, § 7 odst. 1 antidiskriminačního zákona

Zásah do dalších soukromoprávních vztahů, který úzce souvisí s přechodem důkazního břemene, shledávám za nebezpečný. Pokud bude osoba chtít podnikat v oboru, který je na první pohled běžný a „nevinný“, např. kadeřnictví, a stanoví si kritérium, že kadeřnictví bude určeno jen dámské nebo pánské klientele, lze to považovat za diskriminační kritérium z důvodu pohlaví? Doufejme, že ne. Co se ovšem stane v případě, pokud bude osoba vlastníkem činžovního domu, ve kterém bude chtít pronajímat byty? Zájemců bude hned několik – rodiny s dětmi, Romové, homosexuální páry, osoby se psy atd. Vlastník domu nemůže nebo dokonce nechce uspokojit všechny a někoho ze zájemců odmítne. Kdokoliv z neúspěšných uchazečů může vlastníka žalovat z důvodu diskriminačního jednání. Tento uvedený příklad je záměrně absurdní, to ovšem neznamená, že nemožný.

V souvislosti s touto problematikou, zejména přechodem důkazního břemene, je ovšem nutné zmínit náleží Ústavního soudu ze dne 30. dubna 2009, který je veden pod sp.zn. II. ÚS 1609/08. Skutkově se jednalo o případ, ve kterém podal stěžovatel ústavní stížnost, v níž namítal diskriminaci v zaměstnání na Úřadu vlády. Tvrdil, že byl diskriminován z důvodu věku tím, že byl ve svých 59 letech propuštěn ze zaměstnání pro nadbytečnost stejně jako většina dalších zaměstnanců starších 50 let, přičemž do zaměstnání byli přijati osoby mladší 28 let. Nejvyšší soud jeho dovolání odmítl, neboť nemělo žádný právní význam. Navíc Nejvyšší soud uvedl k otázce výkladu § 133a občanského soudního řádu, že stěžovatel v době obdržení výpovědi nesplňoval požadavky stanovené Úřadem vlády. Z toho vyplývá, že důkazní břemeno, obecnými soudy v celé soustavě, v čele se soudem Nejvyšším, nebylo vůbec přeneseno, neboť soudy posoudily, že stěžovatel důkazní břemeno ohledně tvrzené diskriminace neunesl.⁷³ Ústavní soud vyřkl významnost Listiny, zejména se zmínil o ustanoveních čl. 1 a 3: „Podle čl. 1 Listiny základních práv a svobod jsou lidé svobodní a rovní v důstojnosti i v právech. Princip rovnosti je samotným ohniskem ústavního pořádku České republiky, je stěžejním východiskem pro interpretaci a aplikaci práva a k jeho ochraně je třeba přistupovat s obzvláštní obezřetností. Tento základní postulát

⁷³ KÜHN, Z. *Nález ÚS ve věci věkové diskriminace* [online] Dostupné z WWW: <<http://jinepravo.blogspot.cz/2009/06/nalez-us-ve-veci-vekove-diskriminace.html>> [cit. 18. 2. 2014]

doplňuje Listina obecným zákazem nerovného zacházení; dle čl. 3 odst. 1 Listiny se základní práva zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického a jiného smýšlení, národnostního a sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.⁷⁴ Ústavní soud zaujal stanovisko, že důkazní soudy pochybily, protože nesprávně aplikovaly ust. § 133a občanského soudního řádu z důvodu nepřesunutí důkazního břemene. K tomu ale ještě Ústavní soud dodává, že přesun důkazního břemene neznamená, že „žalující strana může rezignovat na svou obecnou důkazní povinnost. K procesnímu úspěchu žalobce nestačí pouhé jeho přesvědčení o tom, že byl diskriminován, ale je nutno tvrzené skutečnosti doložit tak, aby z nich nerovné zacházení opravdu vyplývalo. Jen v takovém případě nastupuje povinnost soudů vycházet do doby, než vyjde najevo opak, z domněnky, že zacházení bylo znevýhodňující. Opak vyjde najevo tehdy, jestliže druhý účastník prokáže rovné zacházení se všemi zaměstnanci, respektive s těmi, jichž se tvrzená diskriminace týká.“⁷⁵ To znamená, že žalobce tedy plně své důkazní povinnosti zbaven není, na žalovaném je však povinnost jeho tvrzení vyvrátit.

4.2 Zákoník práce

Zásada zákazu diskriminace a zásada rovného zacházení je také upravena na poli pracovněprávních vztahů, a to v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, jehož účinnost započala 1. ledna 2007. Tento právní předpis výslovně počítá s antidiskriminačním zákonem.

Zákazu diskriminace se věnuje v hlavě IV, která nese název „Rovné zacházení, zákaz diskriminace a důsledky porušení práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.“⁷⁶ Skutečnost, že jedna samostatná hlava pojednává o této problematice, značí velkou významnost této úpravy v oblasti pracovněprávních vztahů. Podle ust. § 16 odst. 1 tohoto zákona jsou

⁷⁴ II.ÚS 1609/08 ze dne 30. 4. 2009 K diskriminaci z důvodu věku při ukončení pracovního poměru výpovědí z organizačních důvodů

⁷⁵ II.ÚS 1609/08 ze dne 30. 4. 2009 K diskriminaci z důvodu věku při ukončení pracovního poměru výpovědí z organizačních důvodů

⁷⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

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.“⁷⁷ Ust. § 16 odst. 2 v pracovněprávních vztazích zakazuje jakoukoliv diskriminaci a dále odkazuje na antidiskriminační zákon. Konkrétně toto ustanovení říká: „V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon.“⁷⁸ Ze sousloví „jakákoliv diskriminace“ můžeme soudit, že zákaz diskriminace dle tohoto právního předpisu je v souvislosti s diskriminačními kritérii širší nežli ho určuje antidiskriminační zákon, neboť ten diskriminační důvody uvádí taxativně. Zákoník práce odkazuje na antidiskriminační zákon v souvislosti s vymezením pojmů, které upravuje právě ust. § 16 odst. 2 a dále s negativním vymezením diskriminace, které je upraveno v § 16 odst. 3 zákoníku práce, to znamená, že kromě zakázaných diskriminačních důvodů, které uvádí antidiskriminační zákon, je dle zákoníku práce zakázána diskriminace i z dalších důvodů.⁷⁹

Zajímavým ustanovením je v tomto případě ust. § 276 odst. 2, které říká: „Zástupci zaměstnanců nesmějí být pro výkon své činnosti znevýhodněni nebo zvýhodněni ve svých nárocích, ani diskriminováni.“⁸⁰ Z čehož vyplývá, že zákoník práce dosahuje širších rozměrů, než antidiskriminační legislativa Evropské unie, neboť chrání i členy odborových organizací nebo rady zaměstnanců.

⁷⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁷⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁷⁹ BOUČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K. et al. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha : C. H. Beck, 2010

⁸⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

4.3 Zákon o zaměstnanosti

Dalším důležitým pramenem antidiskriminačního práva na našem území je zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti. Tento zákon úzce souvisí s výše uvedeným zákoníkem práce a hned zkraje svého znění zaručuje rovné zacházení a zákaz diskriminace, konkrétně § 4, který nese název „*Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání.*“⁸¹

Na rozdíl od zákoníku práce, který upravuje podmínky v zaměstnání, zákon o zaměstnanosti upravuje podmínky, které se týkají ucházení se o zaměstnání. Konkrétně je to ustanoveno v § 12 zákona o zaměstnanosti, který zakazuje účastníkům právních vztahů vznikajících na základě tohoto zákona činit nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter, nejsou v souladu s pracovněprávními nebo služebními předpisy, nebo odporují dobrým mravům. Dále zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace, není-li jejich vyžadování v souladu se zvláštním právním předpisem (zde odkazuje na antidiskriminační zákon).⁸²

Část třetí tohoto zákona pojednává o zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Ustanovení § 67 garantuje osobám se zdravotním postižením zvýšenou ochranu na trhu práce.⁸³

4.4 Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů a služební zákon

Také zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů pojednává o zákazu diskriminace.

V ust. § 77 vymezuje základní pojmy, jako např. co se rozumí přímou a nepřímou diskriminací, obtěžováním, sexuálním obtěžováním apod. Ust. § 77

⁸¹ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti

⁸² Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti

⁸³ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti

odst. 9 stanovuje, že pokud dojde k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení, příslušník má právo se domáhat upuštění od tohoto porušování, aby byly odstraněny jeho následky a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění. To vše i v případě, pokud jeho pracovní poměr skončil.⁸⁴

Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon) také v ust. § 80 počítá se zásadou rovného zacházení a zákazu diskriminace. Účinnost tohoto zákona byla již několikrát odložena, v současné době k datu 1. ledna 2015, přičemž ve Sbírce zákonů vyšel v roce 2002, ačkoliv Ústava České republiky tento zákon zmiňuje již od roku 1993 v ust. čl. 79 odst. 2, který říká, že „*právní poměry státních zaměstnanců v ministerstvech a jiných právních úřadech upravuje zákon.*“⁸⁵

Služební zákon v ust. § 80 odst. 5 a 6 obdobně jako zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů stanovuje právo oběti diskriminace na to, aby bylo upuštěno od tohoto chování, aby byly odstraněny následky a aby jí bylo dáno přiměřené zadostiučinění, případně má právo na úhradu nemajetkové újmy v penězích, byla-li v nemalé míře snížena její důstojnost. Zajímavostí je, že tento zákon rozšiřuje okruh diskriminačních kritérií, mezi která mimo jiné počítá politické nebo jiné smýšlení, členství nebo činnost v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích.⁸⁶ Z toho vyplývá, že se dostává také nad rámec antidiskriminačních směrnic EU.

⁸⁴ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

⁸⁵ Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

⁸⁶ Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon)

5. Možnosti ochrany před diskriminací z pohledu obyvatele ČR

V poslední kapitole se hodlám zabývat uplatněním antidiskriminačního práva z pohledu obyvatele České republiky, a tedy jeho ochrany před diskriminačním jednáním. Domáhat se rovného zacházení nebo dosáhnout nápravy zacházení diskriminačního lze několika způsoby.

Tyto způsoby bychom mohli rozdělit na soukromoprávní řešení pomocí soudů, veřejnoprávní řešení, mezi které by spadala ochrana od orgánu veřejné správy, a dobrovolné mimosoudní řešení sporů za pomoci třetí nezávislé osoby neboli mediace. Mezi nevládní organizace, které mohou pomoci obětem postižených diskriminačním jednáním, patří např. Člověk v tísni, Liga lidských práv, Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, Český helsinský výbor nebo Iuridicum Remedium.

5.1 Soudní ochrana

Jako první možnost ochrany zmíním soudní ochranu před diskriminací, která je upravena v antidiskriminačním zákoně, konkrétně v ustanovení § 10, dle kterého se osoba, s níž nebylo rovně zacházeno nebo s ní bylo zacházeno diskriminačním jednáním, má právo se u soudu zejména domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby jí bylo dáno přiměřené zadostiučinění či dokonce náhrady nemajetkové újmy v penězích v případě, kdy jednání snížilo důstojnost nebo vážnost osoby.⁸⁷

Předpokladem, aby se mohlo aplikovat výše uvedené ustanovení, a aby vznikly soukromoprávní sankce za porušení práv a povinností, které vyplývají z práva na rovné zacházení, je společné naplnění tří podmínek, a to existence protiprávního diskriminačního jednání, které vyvolalo určitou újmu na straně diskriminovaného a zároveň zde musí být kauzální nexus mezi tímto zásahem a újmou. Diskriminovaným osobám unijní právo samo o sobě nezakládá žádné

⁸⁷ Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon

konkrétní prostředky, jak se před diskriminací chránit, neboť volba prostředků ochrany je dána členským státům.⁸⁸ O této skutečnosti jsem se již zmiňoval v souvislosti s rozsudkem Soudního dvora ve věci „Accept“, který se vyjádřil, že má vnitrostátní úprava ukládat účinnou, přiměřenou a odrazující sankci, pokud dojde k diskriminačnímu jednání.

K rozhodování sporů, které upravuje antidiskriminační zákon je v prvním stupni věcně příslušný okresní soud. To vyplývá z ust. § 9 občanského soudního řádu, který pro diskriminační spory nestanovuje věcnou příslušnost soudu krajského.

Ze znění ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona vyplývá, že první možností řešení diskriminace je právě upuštění od ní, tedy jedná se o zdržovací neboli negatorní nárok (žalobu). To znamená, že diskriminační jednání stále trvá nebo se opakuje. Příkladem zdržení se od diskriminačního jednání může být zemezení dalšího sexuálního obtěžování na pracovišti nebo zpětvzetí výpovědi ze zaměstnání založené na diskriminačních kritériích. Žalobní petit zdržovací žaloby by měl být velice konkrétně formulován, tedy jak přesně k diskriminaci dochází a čeho se má nadále osoba diskriminující zdržet. Výrok rozhodnutí soudu by měl být v tomto ohledu také co nejjednoznačnější.⁸⁹

Žaloby na odstranění trvajících následků diskriminace je možno využít v případě, že důsledky diskriminace nadále trvají a bude zapotřebí, aby žalovaný nějakým způsobem aktivně něco vykonal, to musí žalobce přesně označit v žalobním návrhu, jedná se o tzv. odstraňovací nárok. Příkladem takového nároku může být uzavření nájemní smlouvy na byt s diskriminovanou osobou. Vzhledem ke skutečnosti, že česká vnitrostátní úprava v tomto případě nečiní rozdíly mezi veřejnoprávními a soukromoprávními, v praxi může být tato povinnost velice problematická.⁹⁰

⁸⁸ BOUČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K. et al. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha : C. H. Beck, 2010

⁸⁹ BOUČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K. et al. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha : C. H. Beck, 2010

⁹⁰ BOUČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K. et al. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha : C. H. Beck, 2010

Poskytnutí přiměřeného zadostiučinění (morální satisfakce) a náhrada nemajetkové škody v penězích (materiální satisfakce) budou v praxi vyžadovány v případě, kdy předchozí dva nároky již nebude moci splnit, především kdy odstranění následků diskriminace nebude možné, např. pokud byl byt již pronajat jinému zájemci. Otázkou je, nakolik efektivní bude pouhé poskytnutí přiměřeného zadostiučinění, tedy morální satisfakce, neboť opatření členského státu EU musí být způsobilé zajistit skutečnou a účinnou právní ochranu, o které již byla několikrát řeč. Samozřejmě pokud by to samotná diskriminovaná osoba považovala za dostačující řešení celé věci, nenastal by problém. Toto přiměřené zadostiučinění bude mít zpravidla formu omluvy nebo odvolání konkrétního diskriminačního výroku. Druhým typem satisfakčního nároku je náhrada nemajetkové škody v penězích, tedy materiální satisfakce. V souvislosti s judikaturou Soudního dvora a unijnímu předpisy se k tomuto řešení přistupuje zpravidla, pokud jiné než peněžité způsoby nápravy nezpůsobují žalobci skutečnou a účinnou ochranu. Toto řešení by také mělo plnit odstrašující funkci do budoucna. Zjednodušeně řečeno, díky faktickému precedentnímu účinku judikatury, žalobou dle ust. § 10 antidiskriminačního zákona žalobce nechrání jen práva svá, ale také práva těch, kteří mohou být v budoucnu v podobných případech také diskriminováni.⁹¹

O samotné problematice přesunu důkazního břemene jsem již svou pochybnost zmiňoval v samostatné části, která pojednávala o antidiskriminačním zákoně jako celku.

5.2 Stížnost

Osoba, která se cítí být diskriminována, dále může využít dalších prostředků, kterými řešit nerovnost na základě diskriminačního jednání, tj. prostředků veřejnoprávních.

⁹¹ BOUČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K. et al. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha : C. H. Beck, 2010

Od soukromoprávní ochrany je tento způsob v několika bodech odlišný. Diskriminovaná osoba podává stížnost či podněty příslušným správním orgánům, které by měly každému tomuto podnětu věnovat pozornost, s tím souvisí skutečnost, že tato stížnost nebo podnět nelze vzít stěžovatelem zpět, neboť doručením stížnosti se příslušný orgán bude zabývat věcí z úřední povinnosti.

Další odlišností je fakt, že správní orgán nemůže oběti diskriminace přiznat žádné zadostiučinění. Kontrolní orgán pouze vyšetřuje a kontroluje skutečnosti, zdali k diskriminačnímu jednání došlo a jakým způsobem. V případě, že orgán shledá zkoumané jednání jako diskriminační, potrestá diskriminující subjekt sankcí ve formě peněžité pokuty.

Výhodou v tomto případě může být, že samotné podání stížnosti, podnětů či oznámení finančně netíží stěžovatele, neboť kontrolní orgán si musí v rámci prošetřování věci na vlastní náklady opatřit důkazy. Nevýhodou na druhé straně pro oběť diskriminace může být, že často není účastníkem řízení, v němž se případ diskriminace vyšetřuje, a tedy nemá přístup k výsledkům vyšetřování a nemůže nahlížet do spisu.⁹²

Závěrem ke stížnostem jen demonstrativně uvedu několik případů, k jakému orgánu je možné podat stížnost, v případě, kdy dojde k diskriminaci v konkrétních odvětvích.

Diskriminace v přístupu k zaměstnání (před vznikem pracovního poměru) – Úřad práce. Diskriminace v zaměstnání (v době trvání pracovního poměru) – Oblastní inspektorát práce. Diskriminace na základní nebo střední škole – Inspektorát České školní inspekce v kraji. Diskriminace na vysoké škole – Vedení fakulty nebo univerzity. Diskriminace při poskytování služeb svobodných povolání – Profesní komory.⁹³

⁹² Diskriminace – manuál pro pracovníky institucí. Poradna pro občanství, občanská a lidská práva [online] Dostupné z WWW: <<http://lidskaprava.poradna-prava.cz/folder05/diskriminace.pdf>> [cit. 20. 2. 2014]

⁹³ ŠTĚPÁNKOVÁ, M., E., KOLDINSKÁ, K. et. al. *Neviditelný problém: Rovnost a diskriminace v praxi: sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR*. Praha : Gender studies, 2010

5.3 Veřejný ochránce práv

Veřejný ochránce práv je monokratickým nezávislým a nestranným státním orgánem, který stojí mimo veřejnou správu a není tedy úřadem. Zákonem je naopak povolán k tomu, aby činnost veřejné správy kontroloval a dohlížel na ni. Ochránce je volen Poslaneckou sněmovnou Parlamentu ČR na období 6 let z kandidátů navržených prezidentem a Senátem. Zvolen může být pouze na dvě bezprostředně po sobě jdoucí funkční období. Ze své činnosti se ochránce zodpovídá Poslanecké sněmovně PČR.⁹⁴ O rozšíření jeho pravomocí jsem již hovořil v souvislosti s účinností antidiskriminačního zákona, v souladu s ním a unijním právem, konkrétně příslušnými směrnicemi (např. 2000/43/ES, 2000/78/ES) se jeho působení rozšířilo o oblast boje proti diskriminaci. Ustanovení § 21b zákona o veřejném ochránci stanoví: „*Ochránce přispívá k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor.*“⁹⁵

Činnost veřejného ochránce práv jako subjektu pro rovné zacházení stojí na třech zásadách, a to informovat, vzdělávat a pomáhat. Ochránce vydává doporučení a stanoviska. Doporučení ochránce v souvislosti s právem na rovné zacházení a ochrany před diskriminací jsou určena pro širokou veřejnost, vyjadřují se ke konkrétním projevům diskriminace ve společnosti a obsahují doporučení, jak se takového jednání vyvarovat. Stěžejní aktivitou ochránce v oblasti informování je také provádění výzkumu týkajícího se otázek souvisejících s problematikou diskriminace. Konečnou aktivitou prvního pilíře je vydávání stanovisek. Stanoviska mají též účel jako doporučení, jsou však určena odborné veřejnosti. Ochránce dále vykonává mnoho vzdělávacích aktivit, mezi něž patří např. tematické semináře, workshopy a tréninky určené neziskovým organizacím, státní správě, zaměstnavatelům a poskytovatelům služeb. Nejdůležitější činností ochránce na poli boje proti diskriminaci je zásada pomáhat obětem diskriminace. Každá osoba má právo se na ochránce bezplatně obrátit se svým problémem souvisejícím s diskriminací. Ochránce se

⁹⁴ Oficiální stránky ochránce veřejných práv [online] Dostupné z WWW: <<http://www.ochrance.cz/verejny-ochrance-prav/>> [cit. 28. 2. 2014]

⁹⁵ Zákon č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv

jejím případem zabývá z právního hlediska, posoudí, zdali dle jeho zjištění došlo či nedošlo k diskriminaci a navrhne oběti diskriminace možnosti dalšího postupu.⁹⁶

Z výše uvedeného vyplývá, že veřejný ochránce práv je skutečně spíše podpůrným orgánem, který má vzhledem ke své celkové koncepci opravdu především poradní a pomocnou funkci. Rozšíření jeho pravomocí s ohledem na implementování směrnic bylo zcela určitě na místě, jen nejsem plně přesvědčen, zdali má ochránce dostatečně silnou pozici v boji proti diskriminaci, neboť nemá např. žádné zákonné pravomoci, na jejichž základě by mohl ukládat soukromým subjektům povinnost sdělit mu určité informace či předložit důležité podklady.⁹⁷

5.4 Mediacce

Další možností, kterou zde uvedu, je mediace. Jedná se o mimosoudní vyřešení sporu mezi diskriminujícím a diskriminovaným. Základní myšlenkou mediace je, že mezi tyto dvě strany vstoupí osoba nestranná, nezávislá, tzv. mediátor, jehož činnost spěje ke smírnému a kompromisnímu řešení. Naše legislativa upravuje funkci mediátora a mediaci obecně v zákoně č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů. Mediační službu nabízí např. Asociace mediátorů ČR, přičemž její členové působí jako třetí strana při řešení a vyjednávání sporů. Mediace může přispívat k řešení, které je výhodné pro obě strany.⁹⁸

Důležitým rozdílem mezi mediátorem a arbitrem či soudcem je skutečnost, že mediátor spor nerozhoduje, neříká, že jedna nebo druhá strana má pravdu, jeho rolí je pouze podněcovat strany, aby otevřeně komunikovaly a hledaly takové řešení, které povede k vzájemné přijatelné dohodě a kompromisu. Velice významným aspektem v procesu mediace pro strany diskriminačního sporu je

⁹⁶ Oficiální stránky ochránce veřejných práv [online] Dostupné z WWW: < <http://www.ochrance.cz/diskriminace/> > [cit. 28. 2. 2014]

⁹⁷ BOUČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K. et al. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha : C. H. Beck, 2010

⁹⁸ ŠTĚPÁNKOVÁ, M., E., KOLDINSKÁ, K. et al. *Neviditelný problém: Rovnost a diskriminace v praxi: sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR*. Praha : Gender studies, 2010

dobrovolnost. Mediátor ani jiná instituce nemůže nutit ani jednu ze stran k aktivitě v mediačním procesu, to znamená, že obě strany mají právo kdykoliv mediaci přerušit nebo do ní opětovně vstoupit.⁹⁹ Pokud se strany na něčem konkrétním usnesou, vzniká mediační dohoda, o které samotný zákon ve svém ustanovení § 7 hovoří takto: „*Mediační dohodu uzavírají všechny strany konfliktu. Jejími náležitostmi jsou vedle podpisů stran konfliktu také datum jejího uzavření, doplněné mediátorem, a jeho podpis, kterým se stvrzuje, že mediační dohoda byla uzavřena v rámci mediace.*“¹⁰⁰

Z výše uvedeného vyplývá, že metoda mediace nemusí být špatným řešením problému. Zúčastněné strany mohou vyřešit spor rychle a efektivně s vlastním osobním přičiněním, ovšem za předpokladu, že řešení opravdu chtějí nalézt obě strany.

⁹⁹ Diskriminace – manuál pro pracovníky institucí. Poradna pro občanství, občanská a lidská práva [online] Dostupné z WWW: < <http://lidskaprava.poradna-prava.cz/folder05/diskriminace.pdf> > [cit. 2. 3. 2014]

¹⁰⁰ Zákon č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů

6. Závěr

„Podstatou rovnosti je spravedlnost.“ I na závěr své práce si vypůjčím jeden z citátů, který se týká probraného tématu. Tuto myšlenku vyřkl velký filosof a politik Marcus Tullius Cicero. Odráží se v ní jedna z hlavních koncepcí, na které je samotné právo postaveno, a to je otázka spravedlnosti.

Již při výběru tématu a sepisováním úvodu k práci jsem si byl jist, že toto téma nebude nikterak jednoduché a povrchní, což byl jeden z důvodů mého zaujetí problematikou (anti)diskriminace a související právní úpravy. Dříve než jsem se začal seznamovat s jednotlivými prameny práva, ať již primárním či sekundárním právem nebo českými vnitrostátními předpisy, musel jsem se nejdříve dobře sžít s danou terminologií této problematiky. Pochopit principy a typy rovnosti a zákazu diskriminace nebyl jednoduchý úkol, jelikož interpretace je v právu stěžejní právní disciplínou. Kdybychom právní úpravy společně vykládali a chápali úplně stejně, některé právníkové profese by s největší pravděpodobností zanikly. Při bližší studii unijní antidiskriminační legislativy jsem opakovaně nabyl dojmu, že při snaze dosáhnout rovnosti se často zapomínají ctít ostatní základní principy a zásady, a to bezesporu není správné. Některé regulativní kroky orgánů Evropské unie vidím jako nespravedlivé a zasahující do svobody člověka, protože ve velké míře dochází k omezení osobní volby člověka. Na mysli mám především zavádění některých pozitivních opatření, které dle mého názoru přímo diskriminují jedince ostatní. Tím nechci škodlivost pozitivních opatření jakkoliv paušalizovat, v žádném případě nemají všechny negativní dopad, přesto mohou být a dle mého soudu leckdy jsou kontraproduktivní, neefektivní a lehce zneužitelná. Pozitivní opatření, která mají např. za úkol pomoci znevýhodněné skupině či jedinci k získání určité kvalifikace na trhu práce, mohou být pro společnost přínosem. Ovšem nazíráno jinou optikou – automatické zvýhodnění jednoho na úkor druhého se mi jeví jako jednání, jehož účelem je sice dosáhnout kýženého stavu rovnosti, to vše ale právě za pomoci diskriminačních prostředků. Účel možná světlí prostředky, ale rozhodně ne v tomto případě, protože zde si koncept dosažení rovnosti jednoznačně protiče.

Problematika antidiskriminačního práva je skutečně velmi rozsáhlá, není ale sporu o tom, že jejím jádrem je, jak jsem koneckonců výše předestřel, právě

interpretace. Bylo by chybou domnívat se, že je antidiskriminační právo marginálním právním odvětvím. Právě naopak, diskriminace a s ním související právní úprava, která ji potírá, je v současné době stále aktuálnější, celospolečenské téma. To ale nemůže být v žádném případě důvodem pro bezhlavé přijímání antidiskriminačních norem, ne nadarmo se říká, že méně v mnoha případech znamená více. Diskriminační jednání bylo, je a bude příčinnou vyhozených vztahů ve společnosti, nemůžeme ale tvrdit, že jím je vždy. Všechny směrnice byly navrženy a následně přijaty zcela určitě s dobrým úmyslem, tedy bojovat proti diskriminaci a tím vztahy mezi lidmi zlepšovat. Obávám se ale, že např. přenesení důkazního břemene této problematice nenapomáhá. Může tím vznikat prostor pro zneužívání práva. Kdybychom měli situaci dohnat *ad absurdum*, pokud by i nadále docházelo k nárůstu antidiskriminačních norem, a tím byly společenské vztahy stále více a detailněji regulovány, lidé by se zanedlouho báli vzájemné interakce jenom proto, aby se nedopustili diskriminačního jednání. Důležité je, aby si lidé mezi sebou nestavěli ještě větší překážky, ale snažili se spolu žít a souznít bez ohledu na předsudky a stereotypy, které jsou stále ve společnosti tu a tam pevně ukotveny.

Definitivní vyřešení problému diskriminace je utopií a nezmění ji ani nejpreciznější právní úprava. Ta se může pokusit pouze udržet diskriminaci v rozumných mezích, čehož ale nedosáhneme přehnanou normotvorbou. Nikoliv kvantita, ale kvalita by měla být naším cílem, a to samozřejmě nejen v tomto případě. V tomto ohledu je důležité, aby se skutečně diskriminovaný jedinec mohl bránit a svého práva dovolávat. Ačkoliv je zde myšlenka jedné velké Evropy, každý stát a jeho kultura a zvyklosti jsou odlišné. Kupříkladu projevy sexuálního obtěžování budou v mnoha zemích posuzovány zcela odlišně. V temperamentních jihoevropských zemích budou v mnoha případech určité slovní poznámky či letmý fyzický kontakt stěží brány jako sexuální obtěžování, na rozdíl od zemí konzervativnějších. Přesto je právní úprava této problematiky unifikována, byť s odkazy na příslušné vnitrostátní normy, jež jdou často svým rozsahem nad rámec úpravy unijní. V tom případě mi ale vyvstává otázka, zda nezářidka tato myšlenka nepostrádá smysl.

Velký problém spatřuji spíše ve společenském jednání a tedy nutnosti či potřeby určitých jedinců jiné diskriminovat, znevýhodňovat, opomíjet či

zesměšňovat jen pro jejich odlišnost. Važme si toho, že nejsme všichni stejní a uvědomme si, že je to velmi často naše deviza, nikoliv nevýhoda.

Rovnost a zákaz diskriminace bezesporu patří ke stěžejním zásadám unijního práva. Tím se vracím k výše uvedenému citátu a možnému rozporu mezi tím, co říká a mezi tím, jak unijní právo rovnost prosazuje a zdali tuto rovnost prosazuje spravedlivě.

Výsledkem práce měla být analýza právní úpravy antidiskriminačního práva na poli unijní i vnitrostátní úpravy. Cíl, který jsem si stanovil, jsem dle mého názoru splnil, neboť se mi podařilo charakterizovat jednotlivé formy diskriminačního jednání a s ním spojené právní normy, které problematiku zákazu diskriminace upravují.

Resumé

The thesis focuses on the prohibition of discrimination in European Union law. The theme of equal treatment and non-discrimination is a fundamental prerequisite for the proper functioning of modern society. This theme is very relevant, because our society meets with the problem of discrimination on everyday basis in different areas of life and professions. Although discrimination is in modern democratic European countries considered as unacceptable, anti-discrimination legislation is a relatively new branch of law, from which follows the diversity of opinions on discrimination and interpretations of discriminatory conduct.

The first chapter is focused on the general discourse on equality and non-discrimination. This chapter also defines the basic concepts and types of equality and discrimination.

The second part is the most extensive in content, as it deals with the sources of the anti-discrimination law of the European Union, which includes acts of primary and secondary European law. This chapter also discusses the various forms of discriminatory conduct which are illustrated by some important cases of the Court of Justice of the EU.

The next chapter is about national legislation of the Czech Republic, with an emphasis on the Anti-discrimination Act, the Labour Code, the Employment Act, etc.

The last part of the thesis is dedicated to the possibilities of protection against discrimination from the perspective of the inhabitants of the Czech Republic.

Seznam použité literatury

I. Literatura

a) Monografie

ARISTOTELÉS. *Etika Nikomachova*. 2. vyd. Praha : P. Rezek, 1996, 493 s. ISBN 80-901-7967-3.

BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. *Rovnost a diskriminace*. 1. Vyd. Praha : C. H. Beck, 2007, 471 s. ISBN 978-80-7179-584-1.

BOUČKOVÁ, P., *Rovnost a sociální práva*. 1. vyd. Praha : Auditorium, 2009, 198 s. ISBN 978-80-87284-02-5.

BOUČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K. et al. *Antidiskriminační zákon: komentář*. 1. vyd. Praha : C. H. Beck, 2010, 425 s. ISBN 978-80-7400-315-8.

BRZEK, A., PONDĚLÍČKOVÁ – MAŠLOVÁ, J. *Třetí pohlaví?* 1. vyd. Praha : Scientia Medica, 1992, 142 s. ISBN 80-855-2603-4.

BUTLER, R. N. *Why survive? : Being old in America*. Harper & Row, 1975.

FOREJTOVÁ, M. *Mezinárodněprávní ochrana menšin*. 1. vyd. Plzeň: Západočeská univerzita v Plzni, 2002, 135 s. ISBN 80-7082-843-9.

FOREJTOVÁ, M., TRONEČKOVÁ M. *Evropské právo v praxi*. 1. vyd. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011, 246 s. ISBN 978-80-7380-301-8.

FREDMAN, S. *Antidiskriminační právo*. 1. vyd. Praha : Multikulturní centrum Praha, 2010, 209 s. ISBN 978-80-254-1054-7.

FREDRICKSON, G. M. *Rasismus – stručná historie*. 1. vyd v českém jazyce. Praha: Jiří Buchal – BB Art, 2003, 157 s. ISBN 80-7341-124-5.

HENDRYCH, D. et al. *Právníký slovník*. 3. vyd. Praha : C. H. Beck, 2009, 1459 s. ISBN 978-80-7400-059-1.

KLÍMA, K. et al. *Evropské právo*. 1. vyd. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011, 579 s. ISBN 978-80-7380-335-3.

KLÍMA, K., BLAHOŽ, J., SKÁLA, J. et al. *Ústavní právo Evropské unie*. 1. vyd. Dobrá Voda : Aleš Čeněk, 2003. 939 s. ISBN 80-86473-48-1.

KMEC, J. et al. *Evropská úmluva o lidských právech : komentář*. 1. vyd. Praha : C. H. Beck, 2012, 1687 s. ISBN 978-80-7400-365-3.

OUTLÁ, V. et al. *Právo Evropské unie*. 2. vyd. Plzeň : Aleš Čeněk, 2008, 387 s. ISBN 978-80-7380-084-0.

SVOBODA, P. *Úvod do evropského práva*. 4. vyd. Praha : C. H. Beck, 2011, 982 s. ISBN 978-80-7400-334-9.

ŠTĚPÁNKOVÁ, M., E., KOLDINSKÁ, K. et al. *Neviditelný problém: Rovnost a diskriminace v praxi: sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR*. Praha : Gender studies, 2010, 68 s. ISBN 978-808-6520-308.

VIDOVIČOVÁ, L., RABUŠIC, L. *Věková diskriminace - ageismus: úvod do teorie a výskyt diskriminačních přístupů ve vybraných oblastech s důrazem na pracovní trh*. Praha : Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2005, 54 s.

b) Články

ČERMÁK, M., KVASNIČKOVÁ, J. *Několik poznámek k českému antidiskriminačnímu právu*. Bulletin advokacie, 2010, č. 3

JOUZA, L. *Nový antidiskriminační zákon*. Bulletin advokacie, 2009, č. 11

II. Prameny

a) Vnitrostátní

Předpisy:

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky,

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách

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

Zákon č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů

Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon)

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti

Judikatura:

II.ÚS 1609/08 ze dne 30. 4. 2009 K diskriminaci z důvodu věku při ukončení pracovního poměru výpovědí z organizačních důvodů

Dostupné z:

<http://nalus.usoud.cz/Search/Search.aspx>

b) Zahraniční

Předpisy:

Listina základních práv Evropské unie

Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. 2. 1976 o zavedení rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky

Směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. 12. 1997, o důkazním břemenu v případě diskriminace na základě pohlaví

Směrnice Rady 2000/ 43/ES ze dne 29. 6. 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ

Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. 11. 2000, kterou se zavádí obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. 9. 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. 7. 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání

Smlouva o Evropské unii

Smlouva o fungování Evropské unie

Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

Judikatura:

C-54/07 rozsudek Soudního dvora ze dne 12. března 2008 ve věci Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding proti Firma Geryn NV

Dostupné z:

[http://eur-](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62007CJ0054:CS:HTML)

[lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62007CJ0054:CS:HTML](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62007CJ0054:CS:HTML)

C-43/75 rozsudek Soudního dvora ze dne 8. dubna 1976 ve věci Defrenne proti Societe Anonyme Belge de Navigation Aerienne Sabena

Dostupné z:

[http://eur-](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61975CJ0043:EN:HTML)

[lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61975CJ0043:EN:HTML](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61975CJ0043:EN:HTML)

C-109/00 rozsudek Soudního dvora ze dne 4. října 2001 ve věci Tele Danmark A/S proti Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (HK), jednající jménem Marianne Brandt-Nielsen

Dostupné z:

<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=46667&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=39493>

C-438/99 rozsudek Soudního dvora ze dne 4. října 2001 ve věci Maria Luisa Jiménez Melgar proti Ayuntamiento de Los Barrios

Dostupné z:

[http://eur-](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61999CJ0438:EN:HTML)

[lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61999CJ0438:EN:HTML](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61999CJ0438:EN:HTML)

C-506/06 rozsudek Soudního dvora ze dne 26. února 2008 ve věci Sabine Mayr proti Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG

Dostupné z:

[http://eur-](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62006CJ0506:CS:HTML)

[lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62006CJ0506:CS:HTML](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62006CJ0506:CS:HTML)

C-144/04 rozsudek Soudního dvora ze dne 22. listopadu 2005 ve věci Werner Mangold proti Rüdigeru Helmovi

Dostupné z:

<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=56134&pageIndex=0&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=39831>

C-411/05 rozsudek Soudního dvora ze dne 16. října 2007 ve věci Félix Palacios de la Villa proti Cortefiel Servicios SA

Dostupné z:

[http://eur-](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62005CJ0411:CS:PDF)

[lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62005CJ0411:CS:PDF](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62005CJ0411:CS:PDF)

C-555/07 rozsudek Soudního dvora ze dne 19. ledna 2010 ve věci Seda Küçükdeveci proti Swedex GmbH & Co. KG

Dostupné z:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=72658&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=128444>

C-81/12 rozsudek Soudního dvora ze dne 25. dubna 2013 ve věci Asociația Accept proti Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării

Dostupné z:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=136785&pageIndex=0&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=128569>

č. 64927/01 rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 16. prosince 2003 ve věci Palau – Martinez proti Francii

Dostupné z:

[http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-61548#{"itemid":\["001-61548"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-61548#{)

C-303/06 rozsudek Soudního dvora ze dne 17. července 2008 ve věci S. Coleman proti Attridge Law, Stevu Lawovi

Dostupné z:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=67793&pageIndex=0&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=129067>

III. Ostatní

<https://www.euroskop.cz/106/sekce/judikatura-esd>

<http://cs.wikipedia.org/wiki/Ageismus>

<http://jinepravo.blogspot.cz/2009/06/nalez-us-ve-veci-vekove-diskriminace.html>

<http://lidskaprava.poradna-prava.cz/folder05/diskriminace.pdf>

<http://www.ochrance.cz/verejny-ochrance-prav/>

<http://www.ochrance.cz/diskriminace/>