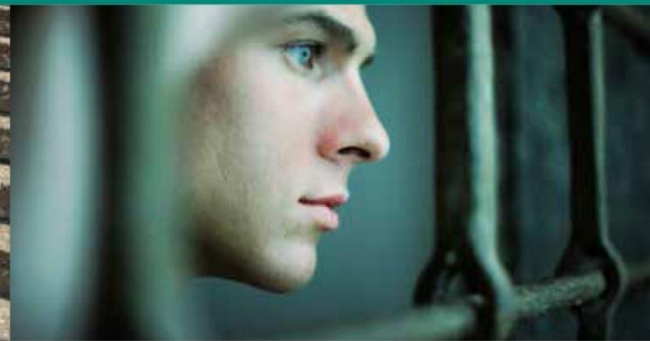




Veřejný ochránce práv
OMBUDSMAN

VEŘEJNÝ
OCHRÁNCE
PRÁV



Právem proti diskriminaci

seminář Pro bono aliance a Kanceláře veřejného ochránce práv
Petr Polák, Jana Kvasnicová



Obsah

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





Prameny práva



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



Co je to diskriminace?

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





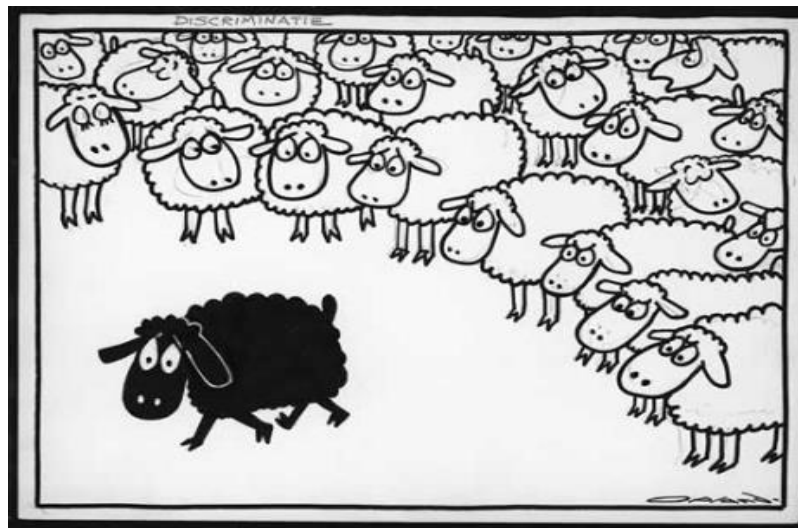
Co upravuje antidiskriminační zákon?



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



Diskriminační důvody a oblasti života





Zakázané diskriminační důvody

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

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



Věcná působnost ADZ

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

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

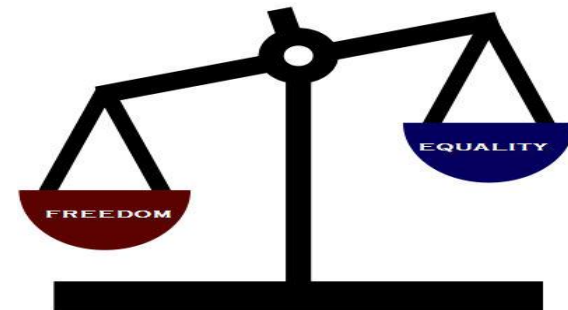


V čem si mají být lidské bytosti rovny?

➤ V důstojnosti a právech

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

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





Důstojnost

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

„účelem je předcházet porušování lidské důstojnosti a

svobody v důsledku omezování, znevýhodňování a zatěžování

nikoliv na základě zásluh, schopností nebo subjektivních okolností,

ale na základě uplatňování stereotypně předpokládaných skupinových charakteristik“

- Člověk je lidskou bytostí.
- Lidská důstojnost je objektivní ústavní kategorií a je hodnotou nadřazenou ostatním lidským právům.
- Respektování jednotlivců jako lidských bytostí
- Ústavní soud - Pl. ÚS 7/15 (registrované partnerství jako překážka individuálního osvojení dítěte)





Zásah do důstojnosti

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



Diskriminace

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





Zakázané důvody diskriminace

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





Různé formy diskriminace





Formy diskriminace

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





1. případ

Zpráva ochránce sp. zn. 117/2012/DIS ze dne 26. 11. 2012

<http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/1330>

Výzkum VOP „Dostupnost finančních služeb pro seniory“

http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Vyzkum/Vyzkum_financni-sluzby-pro-seniory_grafika.pdf



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

Jednání, včetně opomenutí,

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

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



2. případ

Zpráva ochránce sp. zn. 189/2011/DIS ze dne 6. 11. 2012

<http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2218>

Zpráva ochránce sp. zn. 108/2013/DIS ze dne 10. 4. 2015

<http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2814>



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

Jednání nebo opomenutí

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

Ve školním řádu je upraven zákaz nošení pokrývek hlavy, což negativně dopadá na osoby, které nosí pokrývku hlavy z náboženských důvodů.



3. případ

- Zpráva ochránce ze dne 189/2012/DIS ze dne 21. 8. 2013

<http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2152>

- rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 31. října 2013, sp. zn. 8 As 4/2013
- usnesení Ústavního soudu ČR ze dne 18. března 2014, sp. zn. II. ÚS 365/2014
- rozsudek Okresního soudu ve Vyškově ze dne 18. března 2016, sp. zn. 10 C 250/2014-127



Zvláštní forma nepřímé diskriminace (§ 3 odst. 2)

„...nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního postižení se rozumí také **odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření**, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, **ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení.**“



4. případ



Obtěžování (§ 4 odst. 1)

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

Sexuální obtěžování (§ 4 odst.2)

- Obtěžování mající sexuální povahu

Vedoucí podmíní rozhodnutí o povýšení

zaměstnankyně tím, že s ním půjde na večeři.





5. případ

- Zpráva ochránce sp. zn. 5798/2013/VOP ze dne 16. 9. 2013

<http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/738>

- nález Ústavního soudu ze dne 8. října 2015, sp. zn. III. ÚS 880/15



Pronásledování (§ 4 odst. 2)

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

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



6. případ



Pokyn k diskriminaci (§ 4 odst. 4)

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

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



7. případ

- Zpráva ochránce sp. zn. 6780/2014/VOP ze dne 19. 01. 2016
<http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/3922>
- Zpráva ochránce sp. zn. 7071/2014/VOP ze dne 18. 12. 2015
<http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/3722>
- Zpráva ochránce sp. zn. 112/2012/DIS ze dne 10. 09. 2014 (Balogová vs. Nosková)
<http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2000>
- rozsudek Okresního soudu v Litoměřicích 14 C 46/2013 - 107
- rozsudek Krajského soudu v Ostravě 71Co 164/2015 – 113



Navádění k diskriminaci (§ 4 odst. 5)

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

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



Přípustné formy rozdílného zacházení





8. případ

- Zpráva ochránce sp. zn. 163/2011/DIS ze dne 4. 11. 2011

<http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/1940>

- Zpráva ochránce sp. zn. 264/2011/DIS ze dne 25. 07. 2012

<http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/1990>



§ 6 antidiskriminačního zákona (I. část)

- podmínka minimálního věku, odborné praxe nebo doby zaměstnání
- stanovení rozdílného důchodového věku pro muže a ženy
- věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a přiměřenost uplatněných požadavků
- podstatný, oprávněný a odůvodněný požadavek zaměstnání se zřetelem k etice dané církve či náboženské společnosti



§ 6 antidiskriminačního zákona (II. část)

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



9. případ

- Zpráva ochránce sp. zn. 16/2013/DIS ze dne 21. 10. 2013

<http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/3538>

- Zpráva ochránce sp. zn. 4218/2014/VOP ze dne 12. 07. 2016

<http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/4210>



10. případ

- Zpráva ochránce sp. zn. 161/2011/DIS ze dne 2. 5. 2012
<http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2206>
- Zpráva ochránce sp. zn. 75/2011/DIS ze dne 24. 10. 2011
<http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2262>
- Rozsudek SD EU ze dne 29. 4. 2015 (C-528/13) ve věci Léger v. Ministre des Affaires sociales



§ 7 antidiskriminačního zákona (I. část)

- přípustné rozlišování (věk, pohlaví, sex. orientace, zdravotní postižení, náboženství víra, světonázor) mimo oblast zaměstnání
- pozitivní/afirmativní akce
- leges speciales – mohou obsahovat další rozdílné zacházení



Test diskriminace ve smyslu ADZ

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

X

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



Právní prostředky ochrany před diskriminací

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





Žaloba u soudu

- Upuštění od diskriminace
- Odstranění následků
- Přiměřené zadostiučinění
- Náhrada nemajetkové újmy v penězích

➤ Náhrada škody

➤ Neplatnost skončení pracovního poměru





11. případ

- Zpráva ochránce sp. zn. 89/2012/DIS ze dne 20. 06. 2012
<http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/1918>
- Rozsudek Okresního soudu v Blansku 78 EC 1342/2011
- Rozsudek Krajského soudu v Brně 49 Co 319/2013



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

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





12. případ

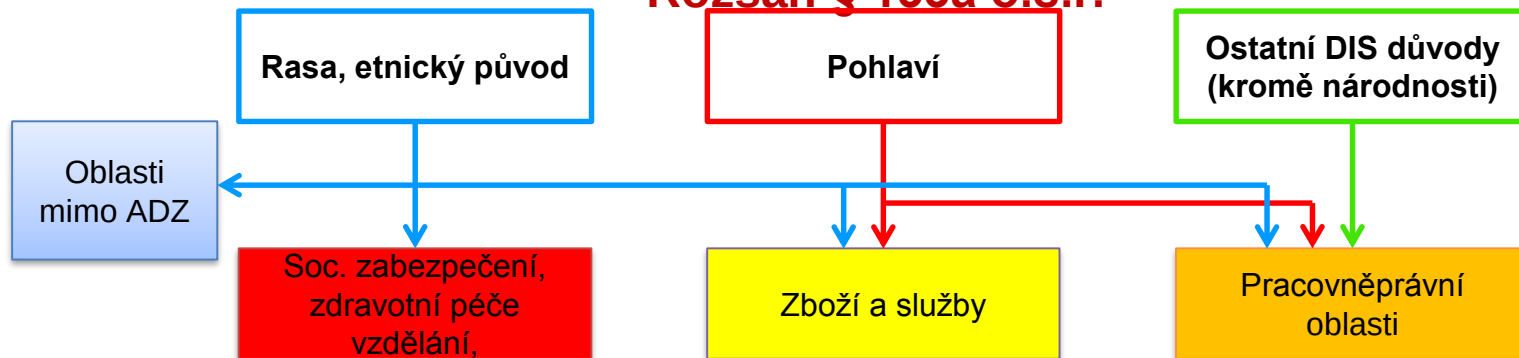
- Doporučení ochránce k požadavku výpisu z rejstříku trestů

http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Doporučení/Doporučení_rejstrik-trestu.pdf

- Rozsudek Městského soudu v Praze 37 C 2/2011



Rozsah § 133a o.s.ř.



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



Aplikace § 133a o.s.ř.

➤ Žalobce:

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

➤ Žalovaný:

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

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





Aplikace § 133a o.s.ř.

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

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

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

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



§ 133a o.s.ř. a jiné formy DIS

➤ Vztahuje se § 133a o.s.ř. jen na přímou a nepřímou DIS???

➤ SDEU ve věci C-303/06, *S. Coleman proti Attridge Law a Steve Law.*, aplikoval přenos důkazního břemene v případě obtěžování.

„Pokud jde o důkazní břemeno, které se uplatní v takové situaci, jako je situace dotčená v původním řízení, je třeba uvést, že vzhledem k tomu, že obtěžování je považováno za formu diskriminace ve smyslu čl. 2 odst. 1 směrnice 2000/78, použijí se na obtěžování stejná pravidla jako pravidla uvedená v bodech 52 až 55 tohoto rozsudku.“



Vysvětlovací povinnost?

- *Případy, v nichž strana zatížená důkazním břemenem nemá a objektivně ani nemůže mít přístup k potřebným informacím*
- **Následek:** hodnocení důkazu v neprospěch strany, která vysvětlovací povinnost nesplní
- **Rozsudek NS z 16. 12. 2011, sp. zn. 22 Cdo 883/2010 (Právní rozhledy, 2012, č. 6, s. 224)**
- Macur, J. Vysvětlovací povinnost strany nezatížené důkazním břemenem v civilním soudním řízení. Právní rozhledy, 2000, č. 5, s. 200.



13. případ

- Zpráva ochránce sp. zn. 67/2012/DIS ze dne 23. 5. 2012

<http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/1472>

- Usnesení Městského soudu v Brně 112 C 289/2014-91, 33 C 316/2014



Situační testování

- slouží ke zjišťování (výzkum) a prokazování (důkaz u soudu) diskriminačního jednání
- situace, při níž je osoba příslušející ke skupině osob potýkajících se se znevýhodněním záměrně vystavena možnému diskriminačnímu jednání
- *Každý je oprávněn ověřit si, zda může nerušeně vykonávat svá práva.*
- (Rozsudek VS v Praze z 27. 5. 2003, sp. zn. 1 Co 62/2003, KS v Plzni, sp. zn. 19 C 38/2001, MS v Praze, sp. zn. 34 C 66/2001)



Náhrada nemajetkové újmy v penězích

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

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

Náhrada nemajetkové újmy plní funkci preventivní, satisfakční, sankční

X

Rozsudek SDEU ze dne 28. července 2016, ve věci C-423/15 Kratzer

Náhradu za újmu způsobenou diskriminací může žádat pouze vážný uchazeč/ka o zaměstnání

Ust. § 2957 NOZ

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





Podnět správnímu orgánu

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





Správní orgány na úseku rovného zacházení

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





Alternativní řešení sporů

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





Otázky, které ochránci nedají pokoj...

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





Podnět veřejnému ochránci práv

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



Další úkoly ochránce na poli rovného zacházení

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





Shrnutí

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





Závěr

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

vyloučením na základě podezřelého kritéria





Dotazy? Připomínky?





Použitá literatura

- **Boučková, Havelková, Koldinská, Kühn, Kühnová, Whelanová. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. Praha: C.H.Beck, 2016.**
- **Bobek, Boučková, Kühn (eds.). *Rovnost a diskriminace*. Praha: C.H.Beck, 2007.**
- **Ellis, Watson . *EU Anti-Discrimination Law*. New York: Oxford University Press, 2012.**
- **Kvasnicová, Šamánek a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2015.**



Děkujeme za pozornost

Kancelář veřejného ochránce práv
Údolní 39
602 00 Brno
Czech Republic

www.ochrance.cz

www.eso.ochrance.cz

www.twitter.com/ochranceprav

www.facebook.com: Veřejný ochránce práv – ombudsman