

Univerzita Palackého v Olomouci
Právnická fakulta

Jitka Jordánová

**Zásada rovnosti a zákaz diskriminace
v pracovněprávních vztazích na základě zdravotního
postižení**

Diplomová práce

Olomouc 2013

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Zásada rovnosti a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích na základě zdravotního postižení“ vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.

V Olomouci dne Podpis:

Poděkování

Ráda bych tímto poděkovala vedoucí diplomové práce, JUDr. Mgr. Evě Šimečkové, Ph.D., za trpělivost, odborné vedení a cenné připomínky k této diplomové práci.

Upřímné poděkování patří také mé rodině za neustálou podporu jak v osobním, tak studentském životě.

Obsah

| | |
|---|-----------|
| Seznam zkratk a symbolů | 6 |
| Úvod..... | 7 |
| 1 Rovnost..... | 9 |
| 1.1 Historický exkurz pojetí rovnosti | 9 |
| 1.2 Rovnost formální | 11 |
| 1.3 Rovnost materiální..... | 11 |
| 1.3.1 Rovnost příležitostí..... | 12 |
| 1.3.2 Rovnost výsledků | 12 |
| 1.4 Pozitivní opatření | 13 |
| 2 Diskriminace | 15 |
| 2.1 Diskriminace přímá..... | 16 |
| 2.2 Diskriminace nepřímá..... | 17 |
| 3 Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích | 20 |
| 3.1 Rovné zacházení | 20 |
| 3.2 Pracovněprávní vztahy..... | 21 |
| 3.3 Antidiskriminační právo v českém pracovněprávním prostředí | 22 |
| 3.3.1 Listina základních práv a svobod | 22 |
| 3.3.2 Antidiskriminační zákon jako <i>lex generalis</i> | 23 |
| 3.3.3 Zákoník práce | 24 |
| 3.3.4 Zákon o zaměstnanosti | 26 |
| 3.3.5 Zvláštní zákony o služebních poměrech..... | 27 |
| 4 Zdravotní postižení jako diskriminační důvod..... | 28 |
| 4.1 Zdravotní postižení v historickém kontextu | 28 |
| 4.2 Zakotvení zdravotního postižení na mezinárodní úrovni..... | 29 |
| 4.3 Zakotvení zdravotního postižení na evropské úrovni | 30 |
| 4.3.1 Primární a sekundární právo EU | 30 |
| 4.3.2 Rada Evropy | 32 |
| 4.4 Zakotvení zdravotního postižení v české právní úpravě..... | 33 |
| 4.4.1 Definice zdravotního postižení podle AntiDZ a ZoZ..... | 33 |
| 4.4.2 Zdravotní postižení jako diskriminační důvod v AntiDZ..... | 34 |

| | | |
|----------|--|-----------|
| 5 | Stěžejní judikatura ve věcech diskriminace z důvodu zdravotního postižení | 36 |
| 5.1 | Soudní dvůr Evropské unie..... | 36 |
| 5.1.1 | Sonia Chacón Navas v. Eurest Colectividades SA (C-13/05)..... | 37 |
| 5.1.2 | S. Coleman v. Attridge Law and Steve Law (C- 303/06)..... | 38 |
| 5.2 | Evropský soud pro lidská práva..... | 38 |
| 5.2.1 | Botta proti Itálii (rozhodnutí 153/1996/772/973)..... | 39 |
| 5.2.2 | Zehnalová a Zehnal proti ČR (žádost č. 38621/97)..... | 40 |
| 5.3 | Ústavní soud ČR..... | 40 |
| 5.3.1 | Usnesení Ústavního soudu, III. ÚS 1650/09 | 41 |
| 6 | Institut přiměřených opatření v oblasti zaměstnání | 43 |
| 6.1 | Pojem, úprava a definice přiměřených opatření | 43 |
| 6.2 | Povinnost zaměstnavatele přijmout přiměřená opatření | 45 |
| 6.3 | Nepřiměřené zatížení jako důvod nepřijetí přiměřených opatření..... | 46 |
| | Závěr | 49 |
| | Seznam pramenů | 51 |
| | Monografie | 51 |
| | Odborné časopisy | 53 |
| | Internetové zdroje | 53 |
| | Právní předpisy | 54 |
| | Seznam judikatury | 56 |
| | Shrnutí/Abstract | 59 |
| | Klíčová slova/Keywords | 60 |

Seznam zkratk a symbolů

| | |
|---------------|--|
| AntiDZ | zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů |
| ČR | Česká republika |
| ES | Evropské společenství |
| ESLP | Evropský soud pro lidská práva |
| EU | Evropská unie |
| EÚLP | Evropská úmluva o lidských právech |
| LZPS | usnesení předsednictva ČNR č. 2/ 1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součást ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů |
| OSN | Organizace spojených národů |
| SDEU | Soudní dvůr Evropské unie |
| SFEU | Smlouva o fungování Evropské unie |
| ÚPOZP | Úmluva o právech osob se zdravotním postižením |
| ÚS | Ústavní soud |
| ZoZ | zákon č. 435/2004Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů |
| ZP | zákon č. 262/2006Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů |

Úvod

Tato diplomová práce je věnována problematice zákazu diskriminace osob se zdravotním postižením v pracovněprávních vztazích.

V průběhu studia na právnické fakultě v Olomouci jsem získala řadu podnětů, které ve mně vzbudily pocit, že rozpracovat blíže uvedené téma má smysl. Jedná se především o absolvování volitelného předmětu Antidiskriminační klinika, během kterého jsem měla možnost setkat se s Mgr. Michalem Čermákem, JUDr. Pavlou Boučkovou, Ph.D. a dalšími odborníky na antidiskriminační právo. Neopomenutelným inspiračním zdrojem pro mě bylo též absolvování stáže u Veřejného ochránce práv na oddělení rovného zacházení pod vedením Mgr. Jany Kvasnicové. Během této stáže jsem se setkala s případy, kdy osoby se zdravotním postižením byly v pracovněprávním prostředí diskriminovány, a jménem Veřejného ochránce jsem se snažila zjednat nápravu. Také jsem, na základě těchto zkušeností zjistila, jak podrobně lze procesní ochranu před diskriminací pojmout a rozpracovat, a tak jsem se s ohledem na rozsah diplomové práce rozhodla tímto institutem nezabývat.

Dalším důvodem je dozajista aktuálnost tématu. Ta je dána na jedné straně existencí poměrně precizní úpravy vztahující se k osobám se zdravotním postižením v českém antidiskriminačním zákonu. Avšak na straně druhé lze argumentovat zanedbatelným množstvím soudních případů vypořádávajících se s touto problematikou, a to na jak poli Soudního dvora Evropské unie, Evropského soudu pro lidská práva, tak v rámci českého soudnictví. Jaká je ovšem příčina? Podle mého názoru je to především díky nízké informovanosti veřejnosti a diskriminovaných osob. Velmi často jsem totiž například při rozhovoru se svými přáteli vyzorovala stereotypní pohled na diskriminaci, a to, že se jedná o problém týkající se mužů a žen. Kupříkladu je až s podivem, jak málo toho laická i odborná veřejnost ví o institutu přiměřených opatření. Této problematice se ve své diplomové práci věnuji v šesté, poslední, kapitole, abych poukázala na nutnost aplikovatelnosti všech teoretických poznatků z práce získaných. V současné době probíhá projekt Progress – rovná práva pro všechny, financovaný z prostředků EU, který se snaží především o osvětu v oblasti diskriminace osob se zdravotním postižením. V rámci tohoto projektu jsem se zúčastnila cyklu přednášek, jenž zaštiťuje název: Výklad práva a jeho uplatňování v oblasti diskriminace osob se zdravotním postižením. Nezanedbatelnou součástí tohoto projektu je brožura s názvem „*Projevy a formy diskriminace osob se zdravotním postižením*“ z roku 2012 napsaná Michalem Čermákem. Tato jako první přináší skutečně ucelený pohled na diskriminaci

z důvodu zdravotního postižení s cennými praktickými radami a příklady diskriminačního jednání (či naopak opomenutí jednat). V současné době je totiž problematice spojené se zásadou rovnosti a zákazu diskriminace věnovaná řada monografií a časopiseckých článků. Zdravotní postižení jako diskriminační důvod zakotvený jak v Úmluvě o ochraně osob se zdravotním postižením, tak v českém antidiskriminačním zákoně ovšem natolik probádanou oblastí není. Proto se ve své diplomové práci budu snažit poskytnout komplexní rozbor.

Práce je rozčleněna celkem do šesti kapitol, které se dále člení na podkapitoly tak, aby na sebe logicky navazovaly. V první a druhé kapitole se zaměřím na obecnou charakteristiku dvou stěžejních principů, jež tuto diplomovou práci prolínají. Jsou jimi rovnost a diskriminace. Ve třetí kapitole tyto principy začlením do oblasti pracovněprávních vztahů a dále přiblížím antidiskriminační právo v českém právním prostředí. Čtvrtá kapitola bude pojednávat o zdravotním postižení a jeho zakotvení jak na mezinárodní, tak české úrovni. I přes zjevný nedostatek judikatury ve věcech diskriminace z důvodu zdravotního postižení vymezím v kapitole páté stěžejní rozsudky SDEU, ESLP a Ústavního soudu ČR, na nichž budu demonstrovat úzký výklad pojmu zdravotní postižení, osobní rozsah i institut přiměřených opatření. V kapitole šesté, jak jsem již předeslala výše, přiblížím jednu z forem nepřímé diskriminace, jež se aplikuje pouze u diskriminačního důvodu, kterým je zdravotní postižení, a to přiměřená opatření.

Z důvodu limitace rozsahu diplomové práce se blíže nebudu věnovat pracovním podmínkám osob se zdravotním postižením. Ty s tématem zcela jistě úzce souvisí, avšak jejich podrobné rozpracování by mi neumožnilo podrobný rozbor zákazu diskriminace, jenž se českým právním řádem táhne jako červená nit. A právě jeho promítnutí do oblasti pracovněprávních vztahů a na osoby se zdravotním postižením je hlavním cílem vědeckého zkoumání této diplomové práce.

Tohoto vytyčeného cíle bude dosaženo prostřednictvím vědeckých metod. Z důvodu nedostatku relevantních pramenů se tak zaměřím především na metodu dedukce a analýzy. Za nepostradatelnou metodu považuji též logický a teleologický výklad.

Při psaní své diplomové práce budu vycházet z právních předpisů odpovídajících právnímu stavu ke dni 31. prosince 2012.

1 Rovnost

K pochopení principu rovnosti, který nepochybně prostupuje celým právním řádem a jehož naplnění zjevně přesahuje oblasti, na které se vztahuje antidiskriminační právo, je nezbytné přiblížit si historický kontext vývoje chápání rovnosti. V návaznosti na filosofické koncepce rovnosti se dále budu zabývat rovností formální a materiální. Přičemž lze tvrdit, že obě pojetí rovnosti mají za cíl nastolit spravedlnost, ovšem prostředky k jejímu dosažení se různí. V poslední části této kapitoly se pokusím rámcově přiblížit institut pozitivních opatření, který je v současné době jedním z nejdůležitějších prostředků k dosažení rovnosti materiální nebo-li rovnosti *de facto*.

1.1 Historický exkurz pojetí rovnosti

Již ve starověkém Řecku byla rovnost (*isonomia*) chápána jako princip politické svobody. Nejvýznamnějším filosofem, na kterého je dodnes navazováno v posuzování tzv. formální rovnosti, je Aristoteles. Právě Aristoteles totiž zavedl princip, že se stejnými se má zacházet stejně, který můžeme v dnešní době vysledovat jak v některých významných zákonech, tak v soudní rozhodovací praxi.¹

Aristoteles dále také rozpracoval soustavu dichotomií. Konkrétně rozlišuje rozum a cit, duši a tělo, dobro a zlo, rovnost a odlišnost, kdy jeden prvek z komplementární dvojice je vždy chápán jako lepší. Rovnost je Aristotelem charakterizována jako pozitivní polarita, neboť odlišnost ospravedlňuje poškozující zacházení s odlišnými jedinci.² Ale je tomu skutečně tak? Je v moderní společnosti prospěšné odlišnosti potlačovat? Aristotelovy myšlenky v dnešní době vnímáme jistě jako nezanedbatelný zdroj poznání, avšak striktní dualismus je podle mého názoru téměř překonaný.

Rovnost by totiž zcela jistě neměla odlišnosti lidí v moderní společnosti potlačovat, ale měla by je oslavovat a přizpůsobovat se jim.³ Opač odlišnosti by se mohla spíše jevit stejnost, přičemž tento pojem nelze s rovností zaměňovat.

I přesto, že římské právo převádí z filosofie pojem rovnost v právní zásadu, nejedná se ještě o současný koncept rovnosti, neboť Římané ji aplikují pouze mezi občany⁴, případně

¹ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 1.

² FREDMANOVÁ, Sandra. *Antidiskriminační právo*. 1. vydání. Praha: Multikulturní centrum Praha, poradna pro občanství/občanská a lidská práva, 2007, s. 3.

³ Tamtéž.

institucemi. Dnešní chápání rovnosti tak vyplývá až z přirozenoprávních koncepcí, jež byly představeny osvícenskými mysliteli.⁵

Přirozenoprávní teorie Johna Locka stojí na postulátu, že „*lidé jsou od přirozenosti všichni svobodní, rovni a nezávislí*“.⁶ Navzdory tomu, že takovéto tvrzení představovalo průlomové chápání rovnosti, jak v ekonomické sféře, kdy byla formulována zásada smluvní svobody, tak ve sféře politické, kdy docházelo k oslabení postavení monarchy, řada skupin byla z konceptu rovnosti přece jen vyloučena. Sám Locke to odůvodňoval koncepcí racionality, kdy ženy, otroci a jiní byli popisováni jako emocionální a iracionální, a tudíž tyto skupiny osob neměly nárok na stejná práva jako bytosti racionální.⁷

Osvícenští myslitelé a jejich filosofické ideje však nepochybně položili základ moderním demokratickým státům. Jako příklad lze uvést francouzskou ústavu z roku 1793, do které byl princip rovnost vnesen. Se vznikem demokratických právních států po celém světě začalo docházet k dalšímu odstraňování překážek rovností lidí před zákonem. Zde mám na mysli hlavně zrušení otroctví v 19. století a hromadné zavádění volebního práva pro ženy v Evropě v průběhu 20. století.⁸

Těmito kroky mělo být dosaženo rovnosti všech lidí před zákonem. V dnešní době však víme, že k nastolení skutečné rovnosti je nutné učinit kroků daleko více, neboť je zapotřebí vytvořit antidiskriminační legislativu⁹, jež bude zasahovat do všech oblastí života a vyčlení zakázané důvody diskriminace co možná nejprecizněji a nejkonkrétněji. Kromě výše uvedeného lze rovnosti dosáhnout též zavedením pozitivních opatření. Jejich vývoj a aplikace však můžeme zařadit až do posledních desetiletí.

Na základě výše nastíněného historického vývoje chápání principu rovnosti lze nyní lépe vysvětlit novodobé dělení rovnosti na rovnost materiální a formální.

⁴ V římskoprávním pojetí rovnosti se totiž status člověka odvíjel od toho, kterým rodičům se člověk narodil (buď svobodným občanům, nebo otrokům), přičemž otroctví je vnímáno jako stěžejní charakteristika antického Říma. Zřejmá nerovnost otroků a římských občanů je zřejmá ze základní Ulpiánovy teze, a sice „otrok se nepovažuje za nic“. K tomu blíže viz: OBROVSKÁ, Lucie. Diskriminace jako právotvorný činitel v římském právu. In *Days of Law: the Conference Proceedings*. Brno: Masaryk University. 2009.

⁵ KOLDINSKÁ, Kristina. *Pojmy a koncepty související s rovností*. In SKÁLOVÁ, Helena (ed). Neviditelný problém. Praha: Gender Studies, o. p. s., 2010, s. 11.

⁶ LOCKE, John. Dvě pojednání o vládě. 1. vydání, Praha: Nakladatelství Československé akademie věd, 1965, s. 141.

⁷ FREDMANOVÁ, Sandra. *Antidiskriminační právo*. 1. vydání. Praha: Multikulturní centrum Praha, poradna pro občanství/občanská a lidská práva, 2007, s. 5.

⁸ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 2.

⁹ FREDMANOVÁ, Sandra. *Antidiskriminační právo*. 1. vydání. Praha: Multikulturní centrum Praha, poradna pro občanství/občanská a lidská práva, 2007, s. 6 - 7.

1.2 Rovnost formální

Formální rovnost je ve své podstatě založena na aristotelovském principu „se stejnými stejně“. Silným základem tohoto pojetí rovnosti je konzistentnost, tedy teze, že k zachování rovnosti a spravedlnosti postačí, budou-li za každé situace a s jakýmkoli člověkem dodržena stejná pravidla. Pro rovné zacházení jsou tak rozlišeni pouze lidé „stejní“, avšak zcela chybí požadavek zacházet s lidmi s ohledem na jejich odlišnosti.¹⁰

V kontextu formální rovnosti je totiž irelevantní reálný dopad právní normy na jednotlivce.¹¹ Je tedy zřejmé, že s tímto pojetím rovnosti si v dnešní době již nemůžeme vystačit, neboť se nezabývá možnými odlišnostmi člověka.

V praxi se ovšem s projevem formální rovnosti můžeme setkat v oblasti práva procesního, neboť typicky lhůty pro podání opravných prostředků jsou v soudním řízení stanoveny pro všechny účastníky stejně bez ohledu na jejich reálné možnosti opravný prostředek ve lhůtě podat.¹² Zjednodušeně řešeno zde platí pro všechny stejná pravidla, bez ohledu na dopad takového pravidla na konkrétního účastníka.

1.3 Rovnost materiální

Koncept materiální rovnosti už je kontextuální a počítá s tím, že lidé jsou si rovni, ačkoli nejsou stejní a nemají stejné životní podmínky. Pokud bychom toto pojetí rovnosti opět připodobnili k Aristotelově teorii, rozšířili bychom jeho výrok „stejným stejně“ o velmi důležitý dodatek „odlišným odlišně“.¹³

Cílem materiální rovnosti je dosáhnout rovnosti reálné (*de facto*), nikoli pouze zákonné. K jejímu nastolení pak musíme vzít v potaz skutečnou situaci každého jednotlivce a hodnotit faktory, jakými je vzdělání, možnosti, schopnosti, a především pak reálný dopad, který může takové pravidlo, vnímané pouze v kontextu rovnosti formální jako spravedlivé, ve skutečnosti mít.¹⁴

¹⁰ Tamtéž, s. 7 - 10.

¹¹ Jako příklad takového dopadu může být uvedena městská vyhláška, jež stanovuje zákaz vstupu psů do parku. Na základě formální rovnosti bychom takovou vyhlášku aplikovali bez kontextu na všechny osoby, přičemž je zřejmé, že dopad na nevidomé osoby, které se neobejdou bez asistenčního psa, by byl nesrovnatelně větší, než dopad na běžné chovatele psů. V podrobnostech viz KÜHN, Zdeněk. In BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon, Komentář*. 1. vydání, Praha: C.H. Beck, 2010, s. 16.

¹² Tamtéž.

¹³ KOLDINSKÁ, Kristina. *Pojmy a koncepty související s rovností*. In SKÁLOVÁ, Helena (ed). *Neviditelný problém*. Praha: Gender Studies, o. p. s., 2010, s. 12.

¹⁴ BOBEK, Michal. In BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání, Praha: C.H. Beck, 2007, s. 17 - 18.

Materiální rovnost lze blíže rozčlenit na dvě podskupiny, kterými jsou rovnost příležitostí a rovnost výsledků.

1.3.1 Rovnost příležitostí

Rovnost příležitostí stojí na myšlence, že ideálu rovnosti nelze nikdy dosáhnout, mají-li jedinci odlišné startovní pozice.

Takovéto postavení lidí na startovní čáru však předpokládá aktivitu státu, a to především ze strany vlády nebo jiného orgánu veřejné moci. Právě z tohoto důvodu bývá často tento koncept rovnosti kritizován, neboť jsou tímto způsobem realizovány nákladné projekty financované celou společností, avšak dopadající pouze na úzkou skupinu lidí.¹⁵

V každém případě toto pojetí rovnosti umožňuje dát lidem rovné šance, neboť díky rovnosti příležitostí, má každý, laicky řečeno, stejnou možnost ukázat, „co v něm je“.

V kontextu evropského antidiskriminačního práva lze navíc tvrdit, že toto stojí především na zásadě rovných příležitostí, a že právní prostředí je vnímáno jako spravedlivé, jsou-li v něm zohledněny vlastnosti člověka, které by jinak mohly zapříčinit jeho pozici „za startovní čárou“.¹⁶

1.3.2 Rovnost výsledků¹⁷

Rovnost výsledků na rovnost příležitostí v mnohém navazuje; a zatímco ta hovoří o „startovní čáře“, rovnost výsledků je metaforicky připodobněna k sousloví „všem stejně v cíli“.¹⁸

Rovnost výsledků je nepochybně provázána s rozdělováním statků ve společnosti, neboť se uplatní právě v těch případech, kde rozdělování chybí a je žádoucí, přičemž nemusí souviset přímo s peněžitým plněním, ale například může jít též o distribuci vzdělání či politické participace. Takovýto výklad by však mohl lehce zaměnit rovnost výsledků s pozitivním opatřením. Proto je důležité podtrhnout, že tento typ rovnosti má spíše informativní či zjišťovací charakter a říká nám, na co má být naše zkoumání zaměřeno, a to

¹⁵ BOBEK, Michal. In BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÚHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2007, s. 18 - 19.

¹⁶ ČERMÁK, Michal. *Projevy a formy diskriminace osob se zdravotním postižením*. 1. vydání. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, 2012, s. 24.

¹⁷ K limitům rovnosti výsledkům blíže viz Rozsudek SDEU ze dne 17. října 1995, *Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen*, C-450/93, kdy pravidlo k zajištění rovnosti výsledků, podle kterého byla v případě stejné kvalifikace muže a ženy do pracovního poměru bez dalšího vybrána žena, je v rozporu s unijním právem.

¹⁸ BOBEK, Michal. In BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÚHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2007, s. 19.

nikoli v kontextu jednotlivců, ale v rámci celé skupiny. Rovnost výsledků nám tak poskytuje podklad pro vydání pozitivních opatření, kdy cílem je vždy rovnoměrnější distribuce statků ve společnosti.¹⁹

1.4 Pozitivní opatření

Neopomenutelným, a v dnešní době čím dál tím častěji diskutovaným, pojmem úzce souvisejícím s rovností je pozitivní opatření.²⁰ Pozitivní opatření můžeme definovat jako úmyslné zvýhodnění určité, lze říci zranitelné, skupiny osob. Takové zvýhodnění spočívá buď v poskytnutí statku takové skupině osob, nebo naopak v odpuštění povinnosti. Může se jednat například o zavádění kvót, aktivní odstraňování překážek nebo i definování jiných kritérií přístupu k určitým statkům či k povolání pro zranitelnou sociální skupinu osob.²¹

Zákonnou definici pozitivního opatření můžeme nalézt například v ustanovení § 7 odst. 2 AntiDZ, které uvádí, že „za diskriminaci se nepovažují opatření, jejichž cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby ke skupině osob vymezené některým z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 AntiDZ a zajistit jí rovné zacházení a příležitosti“.

Antidiskriminační zákon tedy přitakává evropskému konceptu²² a pojímá pozitivní opatření jako výjimku z principu rovnosti.²³ To znamená, že odstraněním dlouhodobého znevýhodnění dané sociální skupiny prostřednictvím zavádění pozitivních opatření by měla být v konečném důsledku nastolena rovnost příležitostí či přímo rovnost výsledků. Aplikaci pozitivních opatření lze tak ospravedlnit pouze v rámci konceptu materiální rovnosti.²⁴

¹⁹ Tamtéž, s. 20- 21.

²⁰ Pozitivní opatření bývá někdy označováno přímo anglickým „affirmative action“. Tento pojem bývá také překládán jako „vyrovnávací akce“, „pozitivní akce“ nebo „pozitivní diskriminace“. Poslední z vyjmenovaných překladů se může jevit jako velmi problematický, neboť pojem „diskriminace“ implikuje vyloučení některé skupiny osob. Sociolog Kamín považuje za nejpříznačnější termín „programy narovnávání příležitostí“. K tomu blíže: KAMÍN, Tomáš. „Affirmative action“. *Lidská práva*, 2000, roč. 2, č. 3, s. 21 - 31.

²¹ BOBEK, Michal. In KMEC, Jiří a kol. *Evropská úmluva o lidských právech*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2012, s. 1234.

²² Opakem tohoto konceptu je vnímání pozitivního opatření jako trvalého naplnění principu rovnosti. Pozitivní opatření je posuzováno jako obsah rovnosti. Tento přístup je zřejmý v Indii, kde jsou zaostalým skupinám obyvatelstva trvale vyhrazena místa např. ve veřejných funkcích, a to přímo na základě indické ústavy. (K tomu blíže: BOBEK, Michal. In BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÚHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C.H. Beck, 2007, s. 23 - 25.)

²³ BOUČKOVÁ, Pavla. In BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon, Komentář*. 1. vydání, Praha: C.H. Beck, 2010, s. 241.

²⁴ BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÚHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2007, s. 23.

Pozitivní opatření může obecně sloužit ke zvýšení reprezentace menšinových skupin a následnému dosažení různorodosti, ke snižování společenského napětí a zvýšení sociální soudržnosti, ale především k nápravě předchozích křivd.²⁵

Mluvíme-li o pozitivním opatření, je třeba jej vždy spojovat s jeho základním atributem, a to dočasností. Jakmile dojde k naplnění cíle, a tedy účasti zvýhodňované skupiny v určité konkrétní oblasti společenského života, je nezbytně nutné od pozitivních opatření ustoupit. Vyjádření principu dočasnosti můžeme nalézt jak v Mezinárodní úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen, tak v Mezinárodní úmluvě o odstranění všech forem rasové diskriminace.²⁶

Pozitivní opatření jsou dle mého názoru v moderní společnosti nutností, neboť zásadním způsobem napomáhají v boji proti předsudkům hluboce zakořeněným v lidské společnosti. Avšak při jejich aplikaci je na místě velká ostražitost, neboť mezi diskriminací, kterou se budu zabývat v následující kapitole, a pozitivním opatřením může být až téměř neviditelná hranice.²⁷

²⁵ BOUČKOVÁ, Pavla. *Kvóty - diskriminace nebo zajištění skutečné rovnosti*. Přednáška. Olomouc: PF UP, 28. 11. 2012.

²⁶ BOUČKOVÁ, Pavla. In BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon, Komentář*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2010, s. 244.

²⁷ Viz například kontroverzní rozsudky Nejvyššího soudu USA: Rozsudek *Regents of the University of California v. Bakke*, 438 U.S. 265 (1978) a Rozsudek *Grutter v. Bollinger*, 539 U.S. 306 (2003).

2 Diskriminace

V předchozí kapitole jsem se zabývala pojmem rovnost. Rovnost nejenže nelze uspokojivě definovat, neboť je jakýmsi společenským ideálem, k jehož pochopení je nutný výklad, rovnost však není ani pojmem čistě právním, protože jej často užíváme i v jiných oblastech života. V následující kapitole se zaměřím na druhý stěžejní pojem prolínající tuto diplomovou práci, a tím je diskriminace.

Diskriminace je s trochou nadsázky slovem, jež je dennodenně skloňováno téměř ve všech společenských kruzích, a kromě sdělovacích prostředků jsou jím zahlceny v dnešní době například i poutače v olomouckých tramvajích.

Co se však skutečně skrývá za tímto slovem? Především, že ani diskriminace není pojmem ryze právním, neboť se s ní setkáme například v přírodních vědách. Na rozdíl od rovnosti můžeme však diskriminaci na obecné úrovni poměrně jasně vymezit na základě několika definic.

Význam slova můžeme v nejobecnějším slova smyslu vysvětlit jako rozlišování.²⁸ Tento pojem pochází z latinského slova *discriminare*, což překládáme jako „rozdělovat, rozlišovat, činit rozdíly“.²⁹ Je zřejmé, že původní význam slova neměl žádný negativní podtext, neboť rozlišování jako takové automaticky neimplikuje nerovnost. Postupem času byl však pojmu diskriminace přiřazen pouze negativní význam.

Jiří Hřebejk a Pavel Šturma definici diskriminace v tomto smyslu dále v právnickém slovníku rozvíjí, když ji vymezují jako „uplatňování rozdílných podmínek, omezení nebo odnětí práv určité kategorii osob pro společenské nebo ekonomické postavení, národnost, rasu, náboženství, pohlaví, politické názory apod. a záměrné znevýhodňování určitých politických subjektů vytvářením nerovných podmínek“.³⁰

Můžeme tedy shrnout, že za diskriminaci lze považovat takové rozlišování nebo znevýhodňování, které vede k porušení rovnosti a které můžeme postihnout, pokud k němu došlo na základě určitého, předem vymezeného, diskriminačního důvodu.³¹

²⁸ KVASNICOVÁ, Jana. (Ne)diskriminace, rovnost nebo rovné zacházení? *Právní rozhledy*, 2011, roč. 19, č. 3, s. 87.

²⁹ KÁBRT, Jan. *Latinsko-český slovník*. 1. vydání Praha: LEDA, 2000, s. 172.

³⁰ HŘEBEJK, Jiří, ŠTURMA, Jan. In HENDRYCH, Dušan a kol. *Právní slovník*. 3. vydání, Praha: C. H. Beck, 2009, s. 143.

³¹ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 12.

Je zřejmé, že mezi rovností a diskriminací existuje velmi úzký vzájemný vztah. Tento byl například mnohokrát vyjádřen v rozhodnutích Ústavního soudu, který judikoval, že zákaz diskriminace představuje zakotvení principu rovnosti lidí v pozitivním právu³².

Za povšimnutí stojí také velmi srozumitelné rozlišení mezi diskriminací a rovností tak, jak jej uvádí Koldinská³³, která za důležité kritérium, kterým se diskriminace liší od rovnosti, pokládá způsobilost subjektu soukromého práva dopustit se jí. Zatímco totiž porušení rovnosti se bude týkat především oblasti legislativy, diskriminace se nevztahuje pouze k právním předpisům, neboť se jí může dopustit i subjekt soukromého práva, a zasahuje tak do soukromoprávních vztahů, nikoli pouze legislativní oblasti.

Teorie i základní pramen českého antidiskriminačního práva, zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), dále jen „AntiDZ“, dělí diskriminaci do dvou kategorií, a to na diskriminaci přímou a nepřímou.

V následujících dvou podkapitolách vysvětlím výše zmíněné formy diskriminace především na obecné a teoretické úrovni, neboť o antidiskriminačním zákonu jako pramenu práva a jeho rozčlenění pojednám v kapitole páté.

2.1 Diskriminace přímá

Obecně můžeme říci, že o diskriminaci přímou se jedná, je-li určitá osoba podrobena méně výhodnému zacházení než osoba jiná, a to ve srovnatelné situaci a na základě důvodu z právního hlediska nepřijatelného.³⁴

Jak můžeme vyčíst z výše uvedeného, jádrem tohoto konceptu diskriminace je srovnávání³⁵ a důkaz, že s jednou osobou bylo na základě diskriminačního důvodu zacházeno méně příznivě než by bylo zacházeno s jinou osobou, která se takovýmto diskriminačním důvodem nevyznačuje (např. s Vietnamcem bylo v českém pracovním prostředí zacházeno méně příznivě, než by bylo zacházeno s Čechem).³⁶

³² Viz např. náleží Ústavního soudu ze dne 6. června 2006, sp. zn. Pl. ÚS 42/04: „*Princip rovnosti je právně filosofickým postulátem, který je v rovině pozitivního práva garantován zákazem diskriminace*“.

³³ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 10 - 12.

³⁴ BARINKA, Roman. *Nepřímá diskriminace v pracovním právu ES. Právní rozhledy*, 2010, č. 5, s. 165.

³⁵ FREDMANOVÁ, Sandra. *Antidiskriminační právo*. 1. vydání. Praha: Multikulturální centrum Praha, poradna pro občanství/občanská a lidská práva, 2007, s. 93.

³⁶ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 14.

Z hlediska posouzení, zda určité jednání je či není diskriminační, je identifikace diskriminace přímé snadnější než diskriminace nepřímé. Můžeme ji tak s trochou nadsázky považovat za průhlednější, lépe zjištělnou.

Velký problém však může nastat, začneme-li hledat tzv. komparátora. Tedy osobu, se kterou by za srovnatelné situace bylo zacházeno jinak než s osobou diskriminovanou. Jelikož se zmiňuji o srovnatelné situaci, je zřejmé, že postačí najít komparátora hypotetického, nikoli reálného. Je ale dost dobře možné najít komparátora pro těhotnou ženu? Je komparátorem pro muže žijícím s mužem žena žijící se ženou nebo muž žijící se ženou?

Těhotná žena byla nejdříve, poměrně kontroverzně, srovnávána s mužem nemocným po stejně dlouhou dobu. Tento názor byl však rozsudkem Soudního dvora Evropské unie (dříve Evropský soudní dvůr, dále jen SDEU) ve věci Dekker³⁷ překonán a diskriminace z důvodu těhotenství byla podřazena pod diskriminaci z důvodu pohlaví.

I na druhou položenou otázku nám odpovídá SDEU, a sice závěrem v rozsudku Grant³⁸, že gay si může na diskriminaci z důvodu pohlaví stěžovat pouze za předpokladu, že s ním bylo zacházeno méně příznivě než by bylo zacházeno s lesbickou ženou.

Oba zmíněné případy odpovídají na velmi citlivé otázky. Co se týče rozhodnutí Grant, zde se spíše ztotožňuji s kritickým komentářem Fredmanové, která považuje takovou konstrukci komparátora za problematickou. Komparátor zvolený ve formě muže žijícím se ženou by totiž pravděpodobně vedl k jinému zjištění.³⁹

2.2 Diskriminace nepřímá

I přes určité komplikace související se zvolením vhodného komparátora pro posouzení existence diskriminace přímé, je koncept nepřímé diskriminace mnohem složitější. Podstatou nepřímé diskriminace je existence určité právní normy, která formálně žádnou zakázanou diskriminační klasifikaci neobsahuje, avšak i přes její rovnou aplikaci má na své adresáty nerovný dopad. Takový nerovný dopad je právě důsledkem nesprávně formulované normy.⁴⁰

³⁷ Rozsudek SDEU ze dne 8. listopadu 1990, *E. J. P. Dekker v. Stichting Vormingcentrum voor Jong Volwassenen Plus*, C- 177/88.

³⁸ Rozsudek SDEU ze dne 17. února 1998, *Grant v. South-West Trains Ltd*, C- 249/96.

³⁹ FREDMANOVÁ, Sandra. *Antidiskriminační právo*. 1. vydání. Praha: Multikulturní centrum Praha, poradna pro občanství/občanská a lidská práva, 2007, s. 93 - 97.

⁴⁰ KÚHN, Zdeněk. In BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÚHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. 1. Vydání, Praha: C. H. Beck, 2007, s. 52 - 53.

Laicky řečeno lze tvrdit, že nepřímá diskriminace se tváří, že není diskriminací, a to právě díky zdánlivě neutrální právní normě.⁴¹

Z teoretického hlediska si můžeme představit dva podtypy nepřímé diskriminace. Prvním případem je neutrální předpis působící rovně na všechny adresáty, který je ovšem velmi široký. Díky jeho širokému nastavení poté dopadá na určitou skupinu diskriminačně. Jako příklad lze uvést povinnost nosit školní uniformu stanovenou pro všechny žáky škol. Ve srovnání s jinými osobami v podobné situaci budou v tomto případě diskriminovány osoby vyznávající náboženství, jež vyžaduje přísné modely oblékání. Pro nápravu situace se bude postižená osoba domáhat stanovení určité výjimky z takové obecné normy.⁴²

Za druhý podtyp můžeme naopak považovat situaci, kdy je právním předpisem upravena výjimka z obecné regulace, která však na určitou skupinu lidí dopadne nepřiměřeně. Stanoví-li například zaměstnavatel méně zaměstnaneckých výhod pro zaměstnance pracující na částečný úvazek, skupinou, na kterou takové kritérium dopadne nepřiměřeně, jsou ženy, neboť ty pracují na částečný úvazek výrazně častěji než muži. Situaci lze poté, na rozdíl od prvního podtypu, napravit nejčastěji odstraněním takové závadné normy.⁴³

Matyášek uvádí⁴⁴, že nepřímá diskriminace je v literatuře někdy nazývána také jako „institucionalizovaná diskriminace“, protože znevýhodnění, které v důsledku nastane, je „zakořeněno“ v historii a v předsudcích. Jedná se především o znevýhodňování menšin. Taková diskriminace tedy vzniká na základě systematicky uplatňovaných principů a z nich odvozených zákonů a struktur společnosti.⁴⁵ Podle mého názoru je takové „zakořenění“ určitých postojů a následných vzorů chování velmi nebezpečné, protože jejich odstranění není otázkou krátkého časového horizontu, ale skutečný „běh na dlouhou trať“, neboť společnost je plná různých stereotypních postojů, které se následně velmi snadno mění v diskriminaci.

I na teoretické úrovni je třeba vyzdvihnout, že ne každé rozlišování lze ztotožňovat s diskriminací, neboť existují případy, které za nepřímou diskriminaci považovat nelze. Jedná se o situace, kdy je zdánlivě neutrální rozlišování, postup nebo rozhodnutí odůvodněno

⁴¹ VÍŠKOVÁ, Lucie. Diskriminace osob se zdravotním postižením na trhu práce - od právní úpravy k realitě. In *Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR. Příručka pro zaměstnance veřejné správy*. 2. rozšíř. vyd. Praha: Multikulturální centrum Praha, 2007. s. 41.

⁴² Tamtéž, s. 53 - 54.

⁴³ Tamtéž, s. 54.

⁴⁴ MATYÁŠEK, Patrik. Zákaz diskriminace v pracovně právních vztazích. *Právní fórum*, 2005, roč. 2, č. 3, s. 91.

⁴⁵ NAVRÁTIL, Pavel. Romové v české společnosti, 1. vydání, Praha: Portál, 2003, s. 42.

určitému cíli, přičemž prostředky k dosažení cíle jsou užity v rozsahu přiměřeném a nezbytném. Důležité je zde vyzdvihnout odůvodnitelnost z objektivního hlediska.⁴⁶

Výkladem *a contraio* lze tedy k nepřímé diskriminaci doplnit, že ta není odůvodněna ani oprávněným účelem, ani přiměřenými a nezbytnými prostředky.

Mám za to, že zabývat se konkrétními příklady a rozlišeními, v jakém případě se o diskriminaci nepřímou jedná a naopak, je v této teoretické části diplomové práce nadbytečné. Tento problém se dále pokusím rozpracovat na diskriminačním důvodu, kterým je zdravotní postižení.

⁴⁶ MATYÁŠEK, Patrik. Zákaz diskriminace v pracovně právních vztazích. *Právní fórum*, 2005, roč. 2, č. 3, s. 91.

3 Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích

V předchozích dvou kapitolách jsem se zabývala popisem a analýzou dvou vůdčích pojmů své diplomové práce, a to rovností a diskriminací. Jelikož se diplomová práce bude dále odvíjet spíše úžeji vymezeným směrem, neboť se v ní zaměřím na zákaz diskriminace osob se zdravotním postižením, mám za to, že k uvedení do tématu je nutné alespoň rámcově pojednat o rovném zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích na obecné úrovni a výše zmíněné ideje, tedy diskriminaci a rovnost, zařadit do pracovněprávního kontextu.

V úvodu této kapitoly se pokusím vymezit jak rovné zacházení, tak pracovněprávní vztahy, abych mohla následně podrobit vědeckému zkoumání zákonnou úpravu rovného zacházení a zákazu diskriminace v českém pracovním právu.

3.1 Rovné zacházení

Pojem „rovné zacházení“ je na rozdíl od pojmů „rovnost“ a „diskriminace“, kterým jsem věnovala celé dvě kapitoly, lépe uchopitelný a vysvětlitelný. Tento pojem v právní rovině velmi úzce souvisí s rovností, neboť právem za rovné zacházení je třeba rozumět jednu z oblastí, která zaručuje ústavní princip rovnosti před zákonem vyjádřený v LZPS.⁴⁷ Laicky lze tvrdit, že se jedná o takové zacházení, které nastolí rovnost.

Důležité je však zdůraznit, že právo na rovné zacházení nelze přímo ztotožňovat s právem nebýt diskriminován, neboť v určitých případech je naopak nutná určitá forma rozdílného zacházení, aby k diskriminaci nedošlo.⁴⁸

Abych uvedla příklad užití tohoto pojmu v zákonné úpravě a v rovině pracovněprávních vztahů, zmíním *zásadu rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace*, vyjádřenou v § 1a písm. e) zákona č. 262/2006 Sb, zákoníku práce (dále jen „ZP“). Toto ustanovení bylo do ZP vloženo až novelou, která nabyla účinnosti 1. 1. 2012.

Zákoník práce tedy hovoří o zásadě rovného zacházení. Na rozdíl od předešlé úpravy, účinné do 31. 12. 2011, kdy v ustanovení § 13 ZP byly zásady vyjádřeny spíše jako povinnosti zaměstnavatele a oprávnění zaměstnance, je současná úprava koncepčně nová. V ustanovení § 1a ZP jsou totiž vyjádřeny hlavní hodnoty, z nichž vycházejí pracovněprávní

⁴⁷ KVASNICOVÁ, Jana. (Ne)diskriminace, rovnost nebo rovné zacházení? *Právní rozhledy*, 2011, roč. 19, č. 3, s. 88.

⁴⁸ Tamtéž.

vztahy. Tyto zásady jsou, oproti původní úpravě, významnými interpretačními pravidly, protože mají normativní povahu a jsou v praxi realizovány vždy ve spojení s konkrétním ustanovením zákoníku práce. Pro úplnost je třeba dodat, že úprava zásad vyjmenovaných v ustanovení § 1a ZP, tedy i zásady rovného zacházení, má kogentní povahu.⁴⁹

3.2 Pracovněprávní vztahy

V následující podkapitole se pokusím stručně definovat pracovněprávní vztahy. Ty lze obecně charakterizovat jako právem upravené vztahy subjektů, které vznikají v souvislosti s jejich účastí v pracovním procesu, přičemž v těchto vztazích vystupují subjekty jako nositelé vzájemných subjektivních práv a povinností.⁵⁰ Jelikož se jedná o základní pojem prolínající pracovní právo, můžeme jeho stručnou definici nalézt i v ustanovení § 1 písm. a) ZP⁵¹. V tomto ustanovení je kladen důraz na činnost definovanou jako „závislá práce“, kterou můžeme považovat za tzv. objekt pracovněprávního vztahu. Závislá práce byla definována až přijetím nového zákoníku práce s účinností od 1. 1. 2007, který ji vymezuje v ustanovení § 2 odst. 1 ZP.⁵²

Po analýze ustanovení § 1 písm. a) ZP však zjistíme, že termín „pracovněprávní vztahy“ je v zákoníku práce vymezen příliš úzce a nepočítá například s právními vztahy na úseku zaměstnanosti a neoznačuje přímo ani vztahy uvedené v ustanovení § 1 písm. d) ZP⁵³ za pracovněprávní. I přes nedostatky v zákonném vymezení na výše dovozené vztahy nesmíme zapomenout.⁵⁴ Lze tak shrnout, že zásada rovného zacházení se vztahuje na pracovněprávní vztahy od doby jejich vzniku až po jejich skončení, včetně předmluvního jednání koncipovaného v ustanovení § 1 písm. d) ZP a vztahů upravených zákonem o zaměstnanosti.⁵⁵

⁴⁹ TOMANDLOVÁ, Ludmila, JAKUBKA, Jaroslav. In JAKUBKA, Jaroslav a kol. *Zákoník práce s komentářem 2012*. Praha: Anag, 2012, s. 39 (§ 1a ZP).

⁵⁰ ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Pracovněprávní vztahy*. Přednáška. Olomouc: PF UP, 13. 10. 2011.

⁵¹ § 1 písm. a) ZP zní: „*Tento zákon: a) upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli; tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními*“.

⁵² § 2 odst. 1. ZP zní: „*Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně*“.

⁵³ § 1 písm. d) ZP zní: „*Tento zákon upravuje též některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů podle písmene a)*“.

⁵⁴ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 68 - 69.

⁵⁵ TOMANDLOVÁ, Ludmila, JAKUBKA, Jaroslav. In JAKUBKA, Jaroslav a kol. *Zákoník práce s komentářem 2012*. Praha: Anag, 2012, s. 58 (§ 16 - 17 ZP).

3.3 Antidiskriminační právo v českém pracovněprávním prostředí

3.3.1 Listina základních práv a svobod

Na ústavní úrovni nalezneme zákaz diskriminace ve čl. 1 větě první LZPS, který říká, že *lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech* a dále ve čl. 3 odst. 1 LZPS, jež stanoví, že *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 k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení*. Je třeba především poukázat na vzájemnou propojenost těchto dvou článků, která nám dokazuje, jak důležité je vnímat zákaz diskriminace v co možná nejširším kontextu.

Lze říci, že čl. 1 LZPS usměrňuje čl. 3 odst. 1 LZPS, neboť hovoří o důstojnosti člověka. Spojením čl. 1 a čl. 3 odst. 1 LZPS tedy získáme zúžený zákaz diskriminace na jakémsi morálním podkladu. Výkladem nám tak LZPS zakotvuje stěžejní podmínku, kterou musí každé rozlišování naplnit, abychom mohli mluvit o rozlišování diskriminačním, a tím je zásah do lidské důstojnosti.⁵⁶ Primárně je totiž nutné vycházet z konceptu, že člověk je především jedinečnou a nezaměnitelnou bytostí, a tudíž s ním nelze zacházet jako s celkem, na základě vlastnosti tomuto celku připisované. V takovém případě by došlo k předsudečnému jednání, které zjevně lidskou důstojnost uráží.⁵⁷

Zdůrazňuji však, že výše rozebrané články mají, stejně jako většina ustanovení LZPS, spíše proklamativní charakter a předpokládají tedy další rozpracování, které umožní jejich řádné uplatnění v soukromoprávních vztazích. K tomuto se blíže vyjadřuje Klíma⁵⁸, když uvádí, že je nutno brát v potaz, že ustanovení čl. 3 odst. 1 LZPS neobsahuje žádné konkrétní právo, že není samo o sobě přímo aplikovatelné a slouží tak zejména jako východisko k výkladu jednotlivých práv a svobod zaručených LZPS.

V této souvislosti se zmíním o zákoníku práce, zákonu o zaměstnanosti a některých služebních zákonech, které rozpracovávají zákaz diskriminace v konkrétní oblasti, kterou jsou pracovněprávní vztahy a dále o antidiskriminačním zákonu v pracovněprávním kontextu.

⁵⁶ BOBEK, Michal. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. In WAGNEROVÁ, Eliška (ed). Praha: Wolters Kluwer, 2012, s. 1041 - 1044 (čl. 3 odst. 1 LZPS).

⁵⁷ BOUČKOVÁ, Pavla. *Rovnost a sociální práva*. Praha: Auditorium s.r.o., 2009. s. 123.

⁵⁸ KLÍMA, Karel. In KLÍMA, Karel a kol. *Komentář k Listině a Ústavě*. 2. vydání. Praha: Aleš Čeněk, 2009. s. 952.

3.3.2 Antidiskriminační zákon jako *lex generalis*

Podíváme-li se na zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), který nabyl účinnosti 1. 9. 2009⁵⁹, spatříme útlý zákon obsahující 19 zákonných ustanovení. Spatříme však také jeden z nejkontroverznějších zákonů v České republice, jehož přijetí předcházely „boj“ poslanecké sněmovny, senátu a prezidenta republiky. Jelikož Česká republika neměla, jako jediná země EU, ve svém právním řádu zapracované antidiskriminační předpisy EU v komplexnější podobě hrozilo jí v souvislosti se žalobami u Soudního dvora Evropské unie, ukládání pokut.⁶⁰

Implementace směrnic EU do stávajících zákonů byla na dlouhou dobu přijatelným řešením. Byla to až směrnice Rady 2000/43/ES o rovném zacházení bez ohledu na rasový a etnický původ, která vznesla požadavek na institucionální zabezpečení ochrany. Tuto směrnici by totiž bylo nutné zapracovávat do několika desítek právních předpisů, přičemž v určitých oblastech, které směrnice vymezila, by ji ani nebylo kam zapracovat. Z tohoto úhlu pohledu můžeme AntiDZ považovat za normu schopnou vyřešit problém, který vyvstal s přijetím směrnice 2000/43/ES a která nejlépe odpovídá stávajícím právním poměrům v ČR.⁶¹

Bylo ale nutné přijmout antidiskriminační zákon v tak široké formě? Nejenže zakázané důvody v něm vyjmenované přesahují unijní úpravu (například diskriminace z důvodu zdravotního postižení není pokryta směrnicemi, ale pouze AntiDZ), ale i některé oblasti, které v rámci předmětu úpravy zapracovává, jsou minimálně diskutabilní. Jako příklad lze uvést ustanovení § 1 odst. 1 písm. j), které vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace mimo jiné v *přístupu k bydlení, pokud je nabízeno veřejně nebo při jeho poskytování*. Lepší variantou by mohlo být pokrytí této oblasti pouze některými zakázanými důvody tak, jak to učinily ostatní členské státy.⁶² Prezident republiky Václav Klaus pravděpodobně nejznámější odpůrce antidiskriminační legislativy, tvrdí, že taková legislativa jde proti principům volného trhu, proti lidské svobodě a proti nedotknutelnosti vlastnictví.⁶³

⁵⁹ Část druhá, jež mění zákon o Veřejném ochránci práv, nabyla účinnosti až k 1. 12. 2009.

⁶⁰ VYSOKAJOVÁ, Margerita. Antidiskriminační zákon a jeho uplatnění v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, 2009, roč. 6, č. 8, s. 317.

⁶¹ TOMANDLOVÁ, Ludmila. In JAKUBKA, Jaromír a kol. *Zákoník práce s komentářem 2012*. Praha: Anag, 2012, s. 1172.

⁶² ČERMÁK, Michal. *Diskriminace z důvodu zdravotního postižení*. Přednáška. Olomouc: PF UP, 31. 10. 2012.

⁶³ KLAUS, Václav. *Předmluva*. In MACH, Petr (ed). Antidiskriminační zákon, pomoc slabším nebo převrácení práva? Praha: Centrum pro ekonomiku a politiku., 2006, s. 6.

Myslím si, že každý si na antidiskriminační zákon v průběhu jeho více než tříleté existence vytvořil určitý subjektivní názor. Na dalších stránkách diplomové práce se budu věnovat pouze jeho odrazu v pracovním právu, mám ale za to, že bylo nutné učinit několik kritických poznámek a vidět také „druhou stranu mince“ tolik diskutovaného zákona.

Co antidiskriminačnímu zákonu rozhodně nemůžeme vytýkat, je fakt, že do té doby roztržštěnou úpravu sjednotil, vysvětlil mnohé pojmy, včetně přípustných forem rozdílného zacházení, a v neposlední řadě komplexně upravil právní prostředky ochrany před diskriminací.

Jak jsem předeslala v nadpisu podkapitoly, AntiDZ je třeba vnímat jako *lex generalis* tak, jak jej popisuje jeho důvodová zpráva⁶⁴, a úpravu zákazu diskriminace obsaženou ve zvláštních zákonech tedy použít přednostně.

Důležitou součástí předmětu úpravy AntiDZ pro účely této diplomové práce představuje *právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech:*

- *práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání*
- *přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti*
- *pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování*
- *členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnavatelů nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují*⁶⁵

Oblasti výše vyjmenované řadíme do pracovního práva, které pokrývá přibližně 80%⁶⁶ případů, ve kterých identifikujeme diskriminaci na základě AntiDZ.

3.3.3 Zákoník práce

V zákoníku práce se s rovným zacházením a zákazem diskriminace setkáme na dvou místech. Prvním je ustanovení § 1a písm. e) ZP, které konstituuje zásadu rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace jako vůdčí ideu celého ZP. Blíže o tom poté pojednává hlava čtvrtá ZP v ustanoveních § 16 a § 17. V ustanovení § 16 odst. 1 ZP je založena povinnost zaměstnavatelů zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, jde-li

⁶⁴ Důvodová zpráva k zákonu č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon) získaná prostřednictvím systému ASPI.

⁶⁵ ust. § 1 odst. 1, písm. a) - d) AntiDZ

⁶⁶ ČERMÁK, Michal. *Diskriminace z důvodu zdravotního postižení*. Přednáška. Olomouc: PF UP, 31. 10. 2012. Michal Čermák dále zmínil, že oblast přístupu ke zboží a službám pokrývá přibližně 15%, a zbylých 5 % zaujímá přístup ke vzdělání, zdravotní péči aj.

o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci⁶⁷ a o poskytování jiných peněžitých plnění a o příležitost dosáhnout funkčního či jiného postupu v zaměstnání. Zásada rovného zacházení v pracovním právu se tedy netýká pouze odměňování, jež je podstatou závislé práce, ale též vytváření rovných podmínek všem zaměstnancům ze strany zaměstnavatele. Za nerovný přístup zaměstnavatele k zaměstnancům lze také považovat situaci, kdy je některému zaměstnanci znemožněn přístup k prohloubení nebo zvyšování jeho kvalifikace.⁶⁸

Pokud jde o jednotlivé pojmy, zde ZP přímo odkazuje na AntiDZ, který všechny pojmy vztahující se k diskriminaci a rovnému zacházení definuje. Stejně tak ZP zcela odkazuje na AntiDZ ve věcech ochrany před diskriminací (§ 16 odst. 2 a § 17 ZP).

Na závěr bych chtěla věnovat více pozornosti § 16 odst. 3 ZP, který uvádí, že *za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.* Věta první vymezuje uplatňování tzv. podstatných profesních požadavků. Jedná se o případy, kdy rozdílné zacházení spočívá v povaze práce, a požadavky jsou vzhledem k této povaze přiměřené. Představme si situaci, kdy osobní prohlídku může provádět pouze osoba stejného pohlaví. Zcela jistě bude potom zaměstnavatelův požadavek na pohlaví osoby přiměřený a sledovaný účel oprávněný.⁶⁹

Ve větě druhé můžeme opět spatřit vazbu zákoníku práce na antidiskriminační zákon. Troufám si říci, že pokud správně nepochopíme zakázané důvody tam uvedené, neaplikujeme ani pozitivní opatření, jejichž zavedení toto ustanovení umožňuje, správně. Jako příklad lze uvést „špatný zdravotní stav“ nebo „nemoc“, které zakázanými důvody nejsou⁷⁰, a tudíž odmítnutí uchazeče o zaměstnání kupříkladu z důvodu špatného zdravotního stavu nelze hodnotit jako diskriminační, pak ani vytvoření opatření pro osoby se špatným zdravotním stavem nemůžeme podřadit pod toto ustanovení.⁷¹

⁶⁷ K tomu srov. znění. § 110 odst. 1 ZP: „*Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody*“.

⁶⁸ KOTTNAUER, Antonín. In KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce, komentář s judikaturou*. Praha: Leges, 2012, s. 117- 118 (§ 16 odst. 1 ZP).

⁶⁹ ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina. *Antidiskriminační zákon*. In SKÁLOVÁ, Helena (ed). *Neviditelný problém*. Praha: Gender Studies, o. p. s., 2010, s. 11.

⁷⁰ Zakázaným důvodem je pouze zdravotní postižení, viz ustanovení § 2 odst. 3 AntiDZ.

⁷¹ ČERMÁK, Michal. *Diskriminace z důvodu zdravotního postižení*. Přednáška. Olomouc: PFUP, 31. 10. 2012.

3.3.4 Zákon o zaměstnanosti

Jelikož za pracovněprávní vztahy je nutné považovat i vztahy upravené zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v této podkapitole přiblížím zákaz diskriminace tímto zákonem upravený.

Obecně lze shrnout, že zatímco ZP upravuje zákaz diskriminace u vztahů vznikajících při výkonu závislé práce, zákon o zaměstnanosti naopak vymezí zákaz diskriminace v oblasti samotného přístupu k zaměstnání, tedy v době před vznikem pracovního poměru. V praxi půjde zejména o diskriminaci uchazeče o zaměstnání při pohovoru, v rekvalifikačních kurzech či v inzerátech nabízejících volná pracovní místa.⁷²

Princip rovného zacházení a zákaz diskriminace tak musí být respektován již při samotném výběru zaměstnanců potenciálním zaměstnavatelem nebo v nabídkách práce, které nesmějí mít diskriminační charakter. Za nežádoucí se považují též inzeráty, v nichž není diskriminační povaha prezentována zcela otevřeně, jako například dovětek „hledáme zaměstnance do mladého pracovního kolektivu“.⁷³ Jelikož se jedná o citlivý a trvajících problém, zabýval se projevy diskriminace v pracovní inzerci také Veřejný ochránce práv, aby na diskriminaci upozornil a následně výzkum medializoval. Tento rozsáhlý výzkum zveřejnil 15. června 2011 a došel k závěru, že 16,9% analyzovaných inzerátů obsahovalo jeden či více diskriminačních požadavků na uchazeče, přičemž nejčastějšími diskriminační byly z důvodu věku či pohlaví.⁷⁴

Úprava zákazu diskriminace v ZoZ doznala k 1. 1. 2012 radikální změnu, neboť došlo k redukci ustanovení § 4 který ZoZ, který nově pouze stanoví, že *účastníci právních vztahů podle § 3 odst. 1 písm. a), c) a d) jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání a že při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána jakákoliv diskriminace.* Ze znění § 4 ZoZ, který před touto úpravou obsahoval 12 odstavců detailně vymezujících pojmy spojené s diskriminací, byla tedy vypuštěna všechna ustanovení, která jsou nyní upravena v AntiDZ a jejichž duplicitní úprava by byla zcela

⁷² FALTOVÁ, Michaela, ZUNT, Tomáš. Malý průvodce diskriminační problematikou. 1. vydání, Český Krumlov: Informační centrum občanského sektoru - ICOS Český Krumlov, o.s. 2008, s. 12.

⁷³ VYSOKAJOVÁ, Margerita. Antidiskriminační zákon a jeho uplatnění v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, 2009, roč. 6, č. 8, s. 318.

⁷⁴ K tomu blíže: VARVAŘOVSKÝ, Pavel. *Výzkum veřejného ochránce práv - projevy diskriminace v pracovní inzerci* [online]. ochrance.cz, 15. června 2011 [cit. 2. listopadu 2012]. Dostupné na <http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Doporučení/Doporučení-Inzerce.pdf>.

nadbytečná.⁷⁵ Zákaz činit nabídky mající diskriminační charakter je zakotven v ustanovení § 12 odst. 1 písm. a ZoZ.

3.3.5 Zvláštní zákony o služebních poměrech

Služební poměry sice můžeme řadit mezi formy závislé práce, ale je potřeba si uvědomit, že na ně kromě zákoníku práce dopadají zejména zvláštní zákony o služebních poměrech. Rozdíl mezi poměrem služebním a poměrem pracovním je pak zřejmý především v potlačení smluvního principu. Zaměstnanci ve služebním poměru mají, oproti zaměstnancům v pracovním poměru, určité výhody (např. nárokový kariérní postup), avšak také zvýšené povinnosti (např. mají omezené možnosti podnikání). Služební poměry můžeme dělit na služební poměry civilních státních zaměstnanců a služební poměry příslušníků ozbrojených sil.⁷⁶

Jelikož se jedná o poměrně specifickou problematiku, chtěla bych na tomto místě pouze zmínit, že všechny právní předpisy týkající se služebních poměrů mají ve svých ustanoveních rozpracovaný zákaz diskriminace a zásadu rovného zacházení.

Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání zákaz diskriminace upravuje v ustanoveních § 2 odst. 3 a 4, když odst. 4 stanoví, že *služební orgán ani voják nesmí zneužívat výkonu práv a povinností vyplývajících ze služebního poměru k újmě jiného nebo k ponižování jeho důstojnosti*. Podobný zákaz nalezneme i v ustanovení § 77 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Pokud jde o zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech, jehož účinnost je prozatím odložena na 1. 1. 2015, tento zakotvuje zákaz diskriminace ve služebním poměru v VI. části zákona.⁷⁷

⁷⁵ JAKUBKA, Jaroslav. In JAKUBKA, Jaroslav a kol. *Zákoník práce s komentářem 2012*. Praha: Anag, 2012, s. 931 (§ 4 ZoZ).

⁷⁶ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 157.

⁷⁷ Tamtéž s. 158 - 161.

4 Zdravotní postižení jako diskriminační důvod

Mezinárodní organizace práce odhaduje, že na celém světě žije přibližně 650 milionů osob se zdravotním postižením, z nichž je 470 milionů v produktivním věku. Přibližně 10% lidské populace tedy činí osoby se zdravotním postižením a představují tak nejpočetnější a nejohroženější menšinu. Dále je třeba mít na paměti, že lidé se zdravotním postižením netvoří homogenní skupinu, neboť zdravotní postižení zahrnuje druhy mentálního, smyslového nebo fyzického postižení včetně psychických poruch.⁷⁸ Zdravotní postižení je, nejen z právního, ale též z lidského hlediska, velmi specifickým diskriminačním důvodem, neboť se potenciálně dotýká všech členů společnosti. Je totiž důležité si uvědomit, že zatímco hranice mezi mužem a ženou, křesťanem a muslimem nebo heterosexuálem a homosexuálem je poměrně zřejmá a stálá, hranice mezi osobou bez zdravotního postižení a osobou se zdravotním postižením je nejenom umělá, ale též proměnlivá.⁷⁹

O zdravotním postižení se jako o samostatném diskriminačním důvodu začalo hovořit teprve nedávno, a to konkrétně ve 2. polovině devadesátých let 20. století. Diskriminace z důvodu zdravotního postižení je však stará jako lidstvo samo. Lidé se zdravotním postižením byli ve všech kulturách velmi často znevýhodňováni, či dokonce segregováni.⁸⁰ Pro pochopení současného pojetí pojmu „zdravotní postižení“ nastíním v následující podkapitole historický vývoj přístupu společnosti k osobám se zdravotním postižením.

4.1 Zdravotní postižení v historickém kontextu

Lze říci, že do konce druhé světové války převládaly dva přístupy, kterými společnost nazírala na osoby se zdravotním postižením. Prvním byl přístup charitativní, který můžeme charakterizovat jako prokazování laskavosti nebo milosrdenství těmto osobám. Druhým byl přístup medicínský, který spočíval v tom, že kladl na první místo zdravotní postižení, nikoli však člověka jak nositele takového zdravotního postižení. Medicínský přístup tedy prosazuje léčbu osob se zdravotním postižením, avšak i za cenu nastolení ústavní péče nebo jiné

⁷⁸ KOMENDOVÁ, Jana. Úprava pracovních podmínek osob se zdravotním postižením v mezinárodních dokumentech. *Časopis pro právní vědu a praxi*, Brno: Masarykova univerzita Brno, 2008, roč. 16, č. 1, s. 41 – 42.

⁷⁹ FREDMANOVÁ, Sandra. *Antidiskriminační právo*. 1. vydání. Praha: Multikulturní centrum Praha, poradna pro občanství/ občanská a lidská práva, 2007, s. 56 - 57.

⁸⁰ KŮHNOVÁ, Eva. In BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon, Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 88.

segregace člověka. Oba přístupy měly v historii svůj význam, neboť zajišťovaly přežití osob se zdravotním postižením.⁸¹

Po druhé světové válce však ve společnosti začala sílit idea osobám se zdravotním postižením nejen pomoci, ale také je začlenit. Z objektu se stává subjekt a osoba s postižením je tak na prvním místě člověkem a až na druhém místě objektem zdravotní péče. V této souvislosti hovoříme o přístupu sociálním. Čermák⁸² k tomuto velmi příznačně uvádí, že s přechodem na sociální model se z osoby zdravotně postižené stává osoba se zdravotním postižením.

Přičemž slovo „se“, oproti původnímu označení, poskytuje společnosti jakési vodítko ve vnímání těchto osob a zdůrazňuje, že zdravotní postižení je sice důležitou, ale pouze jednou z mnoha složek osobnosti.⁸³ Sociální model tak usiluje o co možná nejširší zapojení osob se zdravotním postižením do společenského života a uznání jejich požadavků na rovnost příležitostí a zdůrazňuje především „lidství“ osob, které jsou nositeli zdravotního postižení. Takovému konceptu přitakává jak čl. 1 LZPS, když uvádí, že *lidé jsou si rovni v důstojnosti a právech*, tak definice osob se zdravotním postižením na mezinárodní, unijní i vnitrostátní úrovni.⁸⁴

4.2 Zakotvení zdravotního postižení na mezinárodní úrovni

Stěžejním pramenem upravující tuto problematiku je na poli mezinárodního práva veřejného Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením. Tato úmluva byla přijata Valným shromážděním OSN 13. prosince 2006 a vstoupila v platnost 3. května 2008. ČR ji ratifikovala 28. září 2009, a tak se ÚPOZP stala součástí českého právního řádu.

Lze říci, že přijetí ÚPOZP mělo doslova revoluční význam, neboť tím byla zásadním způsobem odstraněna nerovnost v mezinárodní ochraně osob se zdravotním postižením a ostatních skupin zranitelných osob, jako jsou ženy či migranti.⁸⁵ Do té doby byla totiž práva osob se zdravotním postižením upravena na mezinárodní úrovni pouze ve formě deklarací či doporučení. Mezi nejvýznamnější řadíme Světový akční plán pro osoby se zdravotním

⁸¹ ČERMÁK, Michal. *Projevy a formy diskriminace osob se zdravotním postižením*. 1. vydání. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, 2012, s. 8.

⁸² Tamtéž.

⁸³ MICHALÍK, Jan. *Zdravotní postižení a pomáhající profese*. 1. vydání. Praha: Portál, 2011, s. 49 - 50.

⁸⁴ ČERMÁK, Michal. *Projevy a formy diskriminace osob se zdravotním postižením*. 1. vydání. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, 2012, s. 8 - 9.

⁸⁵ Např. Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen byla přijata Valným shromážděním OSN už v roce 1979.

postížením z roku 1982 a Standardní pravidla pro vyrovnávání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením z roku 1993.⁸⁶

Osoby se zdravotním postižením jsou ve čl. 1 ÚPOZD definovány následovně: *osoby se zdravotním postižením zahrnují osoby mající dlouhodobé fyzické, duševní, mentální nebo smyslové postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit jejich plnému a účinnému zapojení do společnosti na rovnoprávném základě s ostatními*. Tato definice se plně ztotožňuje s výše popsaným sociálním modelem, který osobě se zdravotním postižením přiznává nárok na zapojení se do společenského života v co možná nejširším rozsahu. Výkladový problém může ovšem činit pojem „dlouhodobé“, díky kterému byla také prodlužována doba vzniku ÚPOZD. Definice osoby se zdravotním postižením má totiž klíčový význam pro užití tohoto termínu v ostatních právních předpisech.⁸⁷

Problémem v současné době zůstává fakt, že ČR dosud neratifikovala opční protokol k ÚPOZD, a tak osoby v ČR nyní nemohou využívat stížnostního mechanismu v případě, že ČR nedodrží závazky plynoucí z ÚPOZD.⁸⁸

4.3 Zakotvení zdravotního postižení na evropské úrovni

Pojem „evropské právo“ je třeba chápat v širším kontextu než právo unijní, neboť kromě mechanismu ochrany lidských práv a zákazu diskriminace na úrovni Evropské unie, existuje také Rada Evropy se svým stěžejním dokumentem: Evropskou úmluvou o ochraně lidských práv a svobod.

4.3.1 Primární a sekundární právo EU

V primárním právu EU je zákaz diskriminace z důvodu zdravotního postižení upraven ve dvou dokumentech, kterými jsou Smlouva o fungování Evropské unie a Listina základních práv Evropské unie. Na sekundární úrovni je nejvýznamnější směrnice Rady 2000/78/ES, která stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

⁸⁶ KÜHNOVÁ, Eva. Zdravotní postižení v kontextu českého a evropského antidiskriminačního práva. *Právní rozhledy*, 2010, roč. 18, č. 15, s. 534.

⁸⁷ ČERMÁK, Michal. *Projevy a formy diskriminace osob se zdravotním postižením*. 1. vydání. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, 2012, s. 8 - 13.

⁸⁸ Na tomto místě se však třeba vzít v úvahu hypotetickou šanci občana ČR využít kontrolní mechanismus, bude-li si stěžovat jako občan EU, jelikož EU ratifikovala ÚPOZD 23. 12. 2010. K tomu blíže: ČERMÁK, Michal. *Projevy a formy diskriminace osob se zdravotním postižením*. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, s. 12.

Jako první zakotvila zákaz diskriminace z důvodu zdravotního postižení do právního řádu ES Amsterodamská smlouva v roce 1997, a to v čl. 13 SES, nyní čl. 19 SFEU.⁸⁹ Ustanovení smlouvy má přímý účinek, avšak z formulace čl. 19 je zřejmé, že se uplatní pouze tehdy, není-li jiného specifického ustanovení, které by danou oblast upravovalo a je tedy základem pro přijetí sekundární legislativy či dalších opatření na poli rovného zacházení a zákazu diskriminace z důvodu zdravotního postižení.

Ustanovení čl. 19 můžeme považovat za právní podklad pro přijetí směrnice Rady 2000/78/ES, která stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Tato významná směrnice v čl. 1⁹⁰ sice taxativně vymezuje diskriminační důvody, do kterých řadí i zdravotní postižení, avšak už žádným způsobem pojem „zdravotní postižení“ nedefinuje a neodkazuje ani na právní řády členských států.⁹¹ Důsledkem je, že právní řády členských států tento pojem vymezují rozdílným způsobem a na klíčové otázky týkající se charakteristiky zdravotního postižení a okruhu osob, na něž se směrnice vztahuje, odpověděl až Soudní dvůr Evropské unie ve svých nejvýznamnějších rozsudcích *Sonia Chacón Navas v. Eurest Colectividades SA* a *S. Coleman v. Attridge Law and Steve Law*, které rozeberu v kapitole šesté.

Co se týče Listiny základních práv Evropské unie, ta zákaz diskriminace zakotvuje v čl. 21.⁹² Listina se však používá na poli práva EU, a tudíž se práv v ní obsažených nemohou dovolávat osoby se zdravotním postižením přímo proti svému státu. Ustanovením Listiny by ale bylo možné argumentovat v případě, že by zákony přijaté členským státem byly v rozporu s předpisy EU.⁹³

⁸⁹ Čl. 19 SFEU zní: „Aniž jsou dotčena ostatní ustanovení Smluv a v rámci pravomocí svěřených Unii Smlouvami, může Rada zvláštním legislativním postupem a po obdržení souhlasu Evropského parlamentu jednomyslně přijmout vhodná opatření k boji proti diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace“.

⁹⁰ Čl. 1 směrnice Rady 2000/78/ES zní: „Účelem této směrnice je stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v zaměstnání a povolání, s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení“.

⁹¹ KOMENDOVIÁ, Jana. Zákaz diskriminace na základě zdravotního postižení v pracovněprávních vztazích. In *Europeanization of the National Law, the Lisbon Treaty and some other Legal Issues*. Brno: Tribun EU s.r.o., 2008. s. 765 -768.

⁹² Čl. 21 Listiny základních práv EU zní: „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 a sexuální orientaci“.

⁹³ ČERMÁK, Michal. *Projevy a formy diskriminace osob se zdravotním postižením*. 1. vydání. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, 2012, s. 15.

4.3.2 Rada Evropy

Rada Evropy je mezivládní organizace sdružující 47 států. Pro účely této diplomové práce je významný jeden z jejích prvních počínů, kterým je Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod z roku 1950. Tato úmluva je vůbec nejstarším právně závazným dokumentem týkajícím se základních práv a tvoří právní základ pro rozhodování Evropského soudu pro lidská práva ve Štrasburku.

Ani EÚLP nám však na evropské úrovni nepodává definici zdravotního postižení, a při výkladu tohoto pojmu se opírá o judikaturu ESLP. K problematice zákazu diskriminace se vyjadřuje především čl. 14 EÚLP⁹⁴. Ten uvádí demonstrativní výčet důvodů, kam, stejně jako česká LZPS, neřadí zákaz diskriminace z důvodu zdravotního postižení, avšak výkladem je tento zakázaný důvod běžně ESLP podřazován pod „jiné postavení“.⁹⁵

Ochrana před diskriminací funguje v rámci EÚLP na principu tzv. akcesorického pojetí rovnosti. To znamená, že ochrany před diskriminací u ESLP se člověk může dovolat pouze v případě, že k ní došlo ve spojení s jiným lidským právem. V konkrétním případě by si tak osoba se zdravotním postižením mohla například stěžovat, že k diskriminaci došlo v souvislosti s uplatňováním práva na spravedlivé řízení (čl. 6 EÚLP), přičemž toto základní lidské právo bylo porušeno také.

Vedle základního textu EÚLP však existuje i 14 dodatkových protokolů, které lidská práva dále rozšiřují. Pro účely této diplomové práce je důležité zmínit protokol č. 12 platný od 1. dubna 2005, který zaručuje tzv. neakcesorické pojetí rovnosti, tedy možnost dovolat se porušení čl. 14 bez nutnosti připojit jiné lidské právo. Česká republika však k tomuto protokolu dosud nepřistoupila a aplikuje tak pouze model akcesorického pojetí rovnosti.⁹⁶

V této souvislosti vyvstává otázka, který model je koncepčně lepší a zda je postoj České republiky k lidskoprávním mezinárodním závazkům zbytečně příliš skeptický nebo zda je naopak taková obezřetnost na místě. Osobně si myslím, že aplikační praxe ESLP teprve ukáže, zda akcesorický model není nastaven příliš široce a neurčitě. V současné době totiž není k dispozici žádné rozhodnutí ESLP, ale pouze velmi detailní důvodová zpráva k protokolu č. 12.

⁹⁴ Čl. 14 EÚLP zní: „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 skupině, majetek, rod nebo jiné postavení.“

⁹⁵ Dle judikatury ESLP jsou takovými zakázanými diskriminačními důvody dále také: sexuální orientace, rodinný stav, nemanželský původ, příslušnost k profesní skupině, vojenská hodnost, odnětí svobody, odmítnutí služby v armádě z důvodu přesvědčení či status odborové organizace, k tomu viz blíže: HARRIS, D. J. a kol. *Law of the European Convention on Human Rights*. 2. vydání. New York: Oxford University Press, 2009, s. 584.

⁹⁶ ČERMÁK, Michal. *Projevy a formy diskriminace osob se zdravotním postižením*. 1. vydání. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, 2012, s. 17.

4.4 Zakotvení zdravotního postižení v české právní úpravě

Na ústavní úrovni není zákaz diskriminace z důvodu zdravotního postižení výslovně zakotven, neboť čl. 3 odst. 1 LZPS zdravotní postižení ve svém výčtu neuvádí. Tento výčet v LZPS je však demonstrativní a Ústavní soud ve své aplikační praxi řadí zdravotní postižení pod „jiné postavení“ podobně jako ESLP. Takové neuvedení diskriminačního důvodu do výčtu na ústavní nemá z legislativního hlediska žádný význam, neboť jak jsem uvedla v kapitole třetí, tento článek má pouze proklamativní charakter. Z hlediska společenského uznání však lidé se zdravotním postižením o včlenění tohoto důvodu do LZPS dlouhodobě usilují.⁹⁷

V českých právních předpisech dále sice nalezneme několik definic osoby se zdravotním postižením či zdravotního postižení, v konkrétním případě je však třeba dopomoci si judikaturou, historickým výkladem a především si také napřed vytyčit účel, pro který chceme tento pojem definovat.

4.4.1 Definice zdravotního postižení podle AntiDZ a ZoZ

I přesto, že s účinností antidiskriminačního zákona máme k dispozici velmi jasnou definici zdravotního postižení v ustanovení § 5 odst. 6 AntiDZ, které zní: *pro účely tohoto zákona se zdravotním postižením 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 a má podle poznatků lékařské vědy trvat alespoň rok*, nesmíme v oblasti zaměstnání zapomenout na definici osoby se zdravotním postižením v ustanovení § 67 odst. 2 ZoZ ve znění: *Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními*

*a) ve třetím stupni (dále jen "osoby s těžším zdravotním postižením"), nebo b) v prvním nebo druhém stupni.*⁹⁸

První definice je konstruovaná pro oblast práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací, zatímco druhá definice je určena speciálně pro veřejnoprávní aspekty zaměstnávání.⁹⁹ Pro účely této diplomové práce se budu držet vymezení zdravotního postižení

⁹⁷ K tomu blíže: MICHALÍK, Jan. *Zdravotní postižení a pomáhající profese*. 1. vydání. Praha: Portál, 2011, s. 49 - 50.

⁹⁸ S účinností k 1. 1. 2012 došlo ke zrušení pojmu „osoba zdravotně znevýhodněná“, jenž byl uváděn v ustanovení § 67 odst. 2 písm. c) ZoZ.

⁹⁹ KÚHNOVÁ, Eva. In BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon, Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 212.

v antidiskriminačním zákoně, neboť toto je širší a nevyžaduje, na rozdíl od ustanovení v ZoZ, doložení rozhodnutí orgánu sociálního zabezpečení. Právě orgány sociálního zabezpečení totiž na osoby se zdravotním postižením pohlíží jako na pasivní příjemce výhod, jež mají sloužit ke kompenzaci postižení.¹⁰⁰ Z tohoto lze dále také dovodit, že v ZoZ je osoba zdravotně postižená vymezena spíše v souladu s medicínským modelem, kdy problémy, kterým tato osoba čelí, jsou způsobeny poškozením zdravotního stavu. Antidiskriminační právo naopak tyto problémy spatřuje ve společenských překážkách a ust. 5 odst. 6 AntiDZ navíc stanoví i pouhou možnost nastoupení negativních následků, nikoli však nutnost.¹⁰¹

S existencí AntiDZ by se tak s trochou nadsázky měl celé české společnosti naskytnout zcela nový pohled na osoby se zdravotním postižením, který by se už nezaměřoval pouze na systémy sociální ochrany či posuzování stupňů invalidity. AntiDZ se ve světle sociálního modelu snaží takové osoby co nejvíce včlenit do společnosti, což je možné vysledovat například na institutu přiměřených opatření, jejichž působnost je v AntiDZ mnohem širší než v čl. 5 směrnice Rady 2000/78/ES.¹⁰²

4.4.2 Zdravotní postižení jako diskriminační důvod v AntiDZ

Míru zakotvení zdravotního postižení jako diskriminačního důvodu v antidiskriminačním zákoně lze považovat za průlomovou. AntiDZ se totiž zdravotnímu postižení věnuje jak v ustanovení § 2 odst. 3 AntiDZ, které vyjmenovává jednotlivé diskriminační důvody, tak také v ustanovení § 3 odst. 2, 3 a 4 AntiDZ, které rozpracovává zcela nový institut přiměřeného opatření určený pouze osobám se zdravotním postižením a v § 5 odst. 6 AntiDZ, který zdravotní postižení pro účely ochrany před diskriminací definuje.

Právě pro specifičnost zdravotního postižení jako diskriminačního důvodu jej některé právní řády vydělují z obecné antidiskriminační úpravy a věnují mu zvláštní zákon.¹⁰³

¹⁰⁰ KVASNICOVÁ, Jana. Zdravotní postižení jako zakázaný diskriminační důvod. *Mosty*. 2011, roč. 12, č. 4, s. 3.

¹⁰¹ KOMENDOVÁ, Jana. Zákaz diskriminace na základě zdravotního postižení v pracovněprávních vztazích. In *Europeanization of the National Law, the Lisbon Treaty and some other Legal Issues*. Brno: Tribun EU s.r.o., 2008. s. 771.

¹⁰² Zatímco směrnice Rady 2000/78/ES totiž zapracovává požadavek na zavedení přiměřených opatření pouze v oblasti zaměstnání, český AntiDZ jej v ustanovení § 3 odst. 2 AntiDZ rozšiřuje do oblasti vzdělání a služeb.

¹⁰³ Například v Německu byl v roce 2002 přijat *Zákon o zrovnoprávnění zdravotně postižených osob (Behindertengleichstellungsgesetz)*, který upravuje a sjednocuje 52 stávajících federálních zákonů, zakazuje diskriminaci z důvodu zdravotního postižení zejména ze strany federálních agentur a státních úřadů, které vykonávají federální právo. Tento zákon pokrývá nejrůznější aspekty zákazu diskriminace osob se zdravotním postižením ve veřejném životě.

Zdravotní postižení bylo v české právní úpravě dlouhá léta řazeno a zpracovááno právem sociálního zabezpečení, avšak jeho zařazením od AntiDZ v takto komplexní a propracované úrovni se stává jednou z nejdynamičtější se rozvíjejících oblastí celého antidiskriminačního práva.¹⁰⁴

¹⁰⁴ KÜHNOVÁ, Eva. Zdravotní postižení v kontextu českého a evropského antidiskriminačního práva. *Právní rozhledy*, 2010, roč. 18, č. 15, s. 533 - 537.

5 Stěžejní judikatura ve věcech diskriminace z důvodu zdravotního postižení

V následující kapitole se zaměřím na nejdůležitější rozsudky mezinárodních soudů a českého Ústavního soudu, jež se týkají problematiky diskriminace osob se zdravotním postižením.

Na úvod považuji za nezbytné nastínit fakt, že i přesto, že se český právní řád opírá především o právo psané, antidiskriminační právo z velké části vychází z judikatury zahraničních soudů, a to jak při aplikaci práva, tak při výkladu pojmů s diskriminací spojených.¹⁰⁵ Níže rozeberu nejvýznamnější, přelomové, rozsudky Soudního dvora Evropské unie, Evropského soudu pro lidská práva a Ústavního soudu ČR

5.1 Soudní dvůr Evropské unie

V žádném z primárních pramenů unijního práva nenalezneme odpověď na otázku, zda lze judikaturu Soudního dvora Evropské unie považovat za pramen práva. Je však zřejmé, že význam judikatury SDEU je již několik desetiletí nezanedbatelný, a tak se také postupně vyvinula teorie o závaznosti judikatury *de facto*, přičemž určitým rozhodnutím SDEU je přiznán quasiprecedenční charakter. Pro účely této diplomové práce jsou však současně stěžejní dvě zásady - zásada ochrany lidských práv a zásada zákazu diskriminace. Tyto obě řadíme mezi obecné zásady právní¹⁰⁶. V případech, kdy judikatura SDEU stanoví či aplikuje obecné zásady právní, tvoří dále nedílnou a závaznou součást unijního práva.¹⁰⁷

V současné době existují dva relevantní rozsudky SDEU týkající se diskriminace z důvodu zdravotního postižení. Oba případy jsou z pracovníprávního prostředí, a jejich pokladem se tak stala směrnice č. 2000/78/ES, která stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

¹⁰⁵ ČERMÁK, Michal. *Projevy a formy diskriminace osob se zdravotním postižením*. 1. vydání. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, 2012, s. 45.

¹⁰⁶ Obecné zásady právní jsou nepsaná pravidla, k jejichž nalézání dochází na základě rozhodovací činnosti SDEU. Tyto zásady jsou, v rámci teoretického rozčlenění pramenů práva EU, postaveny na roveň právu primárnímu. K tomu viz blíže: HAMULÁK, Ondřej, STEHLÍK, Václav. *Praktikum práva Evropské unie. Ústavní základy a soudnictví*. 1. vydání. Praha: Leges, 2011. s. 54

¹⁰⁷ Tamtéž. s. 56.

5.1.1 Sonia Chacón Navas v. Eurest Colectividades SA (C-13/05)

Kauza se týká propuštění zaměstnankyně z důvodu nemoci, SDEU v řízení o předběžné otázce rozhodoval, zda pojem „nemoc“ lze podřadit pod diskriminaci z důvodu zdravotního postižení, která je zakotvena ve směrnici č. 2000/78/ES.

Paní Navas pracovala ve společnosti Eurest, jež se specializuje v oblasti hromadného stravování. V říjnu 2004 byla z důvodu nemoci uznána práce neschopnou a v květnu 2005 jí společnost Eurest oznámila výpověď bez udání důvodu s nabídkou odškodnění. Paní Navas následně podala žalobu ke španělskému soudu, který se nejdříve s předběžnou otázkou obrátil na SDEU. Předkládající soud zároveň uvedl, že mezi nemocí a zdravotním postižením shledává příčinnou souvislost, jelikož právě nemoc může často vést k trvalému zdravotnímu postižení, a je tak třeba pracovníky chránit včas.¹⁰⁸

SDEU však došel k tomu, že pojem „zdravotní postižení“ je třeba vykládat restriktivně a v kontextu směrnice 2000/78/ES je jej třeba chápat jako „omezení vyplývající z fyzických, duševních nebo psychických postižení, bránící účasti dotčené osoby na profesním životě“, u něhož musí být „pravděpodobné, že bude dlouhodobé“. Dále také SDEU odkazuje na obsah směrnice 2000/78/ES, kde není zmínka o tom, že by pracovníci byli chráněni na základě zákazu diskriminace z důvodu zdravotního postižení ve chvíli, když se u nich projeví jakákoli nemoc.¹⁰⁹ SDEU v tomto rozsudku tedy jednoznačně rozlišil mezi „nemocí“ a „zdravotním postižením“, přičemž nemoc jako taková nemůže být považována za diskriminační důvod.

Pro komplexní rozbor rozsudku je důležité přihlédnout i ke stanovisku Generálního advokáta, které bylo předneseno dne 16. března 2006. Podle něj totiž může propuštění z důvodu nemoci představovat diskriminaci na základě zdravotního postižení tehdy, pokud dotyčná osoba prokáže, že skutečnou příčinou propuštění není nemoc samotná, ale dlouhodobá či trvalá omezení z ní vyplývající.¹¹⁰ Na pozadí celého případu a následného rozhodnutí mám za to, že právě stanovisko Generálního advokáta je plně v souladu se sociálním modelem pojetí zdravotního postižení a považuji ho za věcně nejsprávnější. K tomu, aby došlo k diskriminaci z důvodu zdravotního postižení, totiž ne vždy postačí striktní vymezení znaků takového chování, tedy jak konání, tak nekonání, ale pojem „zdravotní postižení“ je třeba vnímat v mnohem širším kontextu.

¹⁰⁸ Rozsudek ze dne 11. července 2006, Sonia Chacón Navas v. Eurest Colectividades SA (C-13/05), Sb. rozh. s. I- 6508, bod 17 - 23.

¹⁰⁹ Tamtéž, bod 40 - 46.

¹¹⁰ K tomu viz blíže: Stanovisko Generálního advokáta L. A. Geelhoeda přednesené dne 16. března 2006 ve věci Sonia Chacón Navas v. Eurest Colectividades SA (C-13/05), bod 81.

V souladu s rozhodnutím *Sonia Chacón Navas v. Eurest Colectividades SA* je dlouhodobost jako obligatorní znak zdravotního postižení vyjádřen i v českém antidiskriminačním zákoně.¹¹¹

5.1.2 S. Coleman v. Attridge Law and Steve Law (C- 303/06)

Zatímco v případě Navas byl řešen pojem „zdravotní postižení“ a nutnost jeho úzkého výkladu, SDEU se v případě Coleman zabýval otázkou okruhu osob chráněných směrnicí 2000/28/ES, tedy osobním rozsahem směrnice.

Paní Coleman pracovala jako právní asistentka v advokátní kanceláři, v roce 2002 se jí narodil postižený syn, o kterého se musela částečně starat. V roce 2005 sice souhlasila s ukončením pracovního poměru, ale následně podala proti svým bývalým zaměstnavatelům žalobu pro vynucené skončení pracovního poměru. Tvrdila, že s ní bylo zacházeno méně příznivě, než se zaměstnanci, kteří se starali o děti bez postižení, a že tak byla, ač nepřímo, vystavena diskriminaci z důvodu zdravotního postižení. Protože Londýnský pracovní soud dospěl k závěru, že otázka osobní působnosti směrnice 2000/78/ES dosud nebyla řešena, obrátil se na SDEU a vznesl předběžnou otázku týkající se rozsahu působnosti směrnice.¹¹²

Soudní dvůr jednoznačně rozhodl, že směrnice 2000/78/ES se vztahuje i na okruh osob, které samy zakázaný diskriminační důvod nevykazují, neboť určujícím kritériem není přesně vymezená kategorie osob, ale důvody vymezené v jejím čl. 1.¹¹³ V souvislosti s tím lze také uvést, že SDEU v tomto rozsudku zavádí institut tzv. asociativní diskriminace, na základě kterého může dojít k diskriminaci i u osoby, která sama diskriminační důvod nevykazuje, avšak osoba na ní závislá ano.¹¹⁴

5.2 Evropský soud pro lidská práva

Podle čl. 32 odst. 1¹¹⁵ EÚLP má Evropský soud pro lidská práva monopol na výklad a použití EÚLP. Nejvýznamnější vlastností rozhodnutí ESLP ve vztahu k signatářským státům je pak jejich závaznost. Z pohledu mezinárodního práva nelze jednoznačně říci, že by

¹¹¹ Ustanovení § 5 odst. 6 AntiDZ

¹¹² Rozsudek ze dne 17. července 2008, *S. Coleman v. Attridge Law and Steve Law* (C-303/06), bod 19 - 27.

¹¹³ Tamtéž, bod 50.

¹¹⁴ ČERMÁK, Michal. *Projevy a formy diskriminace osob se zdravotním postižením*. 1. vydání. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, 2012, s. 47.

¹¹⁵ Čl 32 odst. 1 EÚLP zní: „Pravomoc Soudu se vztahuje na všechny věci týkající se výkladu a použití Úmluvy a Protokolů k ní, které jsou Soudu předkládány podle ustanovení článků 33, 34 a 47“.

rozhodnutí ESLP byla pro ČR striktně formálně závazná. Přihlédneme-li ovšem k obecně normativní řídicí funkci judikatury ESLP a její jakési „síle přesvědčivosti“, zjistíme, že materiálně jsou takové rozsudky vnímány jako závazné. Co se týče závaznosti rozhodnutí v téže věci, zde se signatářské státy řídí čl. 46 odst. 1 EÚLP, který jednoznačně stanoví, že *vysoké smluvní strany se zavazují, že se budou řídit konečným rozsudkem Soudu ve všech případech, jichž jsou stranami.*¹¹⁶

I přesto, že ESLP za sebou v současnosti nemá příliš bohatou rozhodovací činnost v oblasti diskriminace z důvodu zdravotního postižení, níže uvedené případy lze považovat za průlomové a pro české antidiskriminační právo velmi inspirativní.

5.2.1 Botta proti Itálii (rozhodnutí 153/1996/772/973)

Případ Botta proti Itálii byl sice ESLP zamítnut. Přesto lze tvrdit, že jej můžeme považovat za průlomový, jelikož se jedná o první případ týkající se přiměřených opatření. Jelikož je institut přiměřených opatření velmi specifický a obsáhlý, věnuji mu celou následující kapitolu, zde se jeho smysl a obsah pokusím demonstrovat na skutečném případě.

Pan Botta, italský občan upoutaný na invalidní vozík, v roce 1990 cestoval na dovolenou k italskému pobřeží, kde však neměl možnost bezbariérového přístupu k moři. Podle italských zákonů měly být přitom lidem se zdravotním postižením pláže přístupné. Pan Botta podal stížnost k ESLP, kde namítal, že italská vláda nepřijala přiměřená opatření k zajištění přístupu osob se zdravotním postižením na všechny italské pláže.¹¹⁷

Jelikož byla jeho stížnost podána v roce 1996, kdy platila bezvýjimečně akcesorická rovnost¹¹⁸, namítal pan Botta kromě porušení čl. 14 EÚLP také porušení čl. 8 EÚLP, který zakotvuje právo na soukromý a rodinný život.

ESLP však stížnost pana Botty zamítl s odůvodněním, že se nejednalo o zásah intenzivní, neboť tvrdil, že článek 8 EÚLP nelze vztáhnout pouze na omezený přístup na pláž během dovolené stěžovatele. Stěžovatel totiž podle odůvodnění soudu nebyl omezen během každodenního života v místě svého bydliště.¹¹⁹

¹¹⁶ KOSAŘ, David. *Práce s judikaturou ESLP před národními soudy* [cit. 19. listopadu 2011]. Dostupné na <http://www.ja-sr.sk/files/Praca_s_judikaturou_ESLP.pdf>, s. 12 - 15.

¹¹⁷ HUBÁLKOVÁ, Eva. *Evropská úmluva o lidských právech a ČR*, 1. vydání. Praha: Linde, 2003, s. 18.

¹¹⁸ Ani k dnešnímu dni by stěžovatel nemohl namítat pouze porušení čl. 14, neboť Itálie, stejně jako ČR, dosud Dodatkový protokol č. 12 nepodepsala. K tomu blíže: <http://conventions.coe.int/Treaty/Commun/ChercheSig.asp?NT=177&CM=7&DF=20/11/2012&CL=ENG> [cit. 21. listopadu 2011].

¹¹⁹ Tamtéž.

I přesto, že stížnost byla Evropským soudem pro lidská práva zamítnuta, je třeba rozhodnutí ve věci Botta proti Itálii považovat za mimořádně důležité, neboť ESLP ve svém rozsudku poprvé uznává, že překážky v přístupu mohou být příčinou diskriminace osob se zdravotním postižením, a tak můžeme tento rozsudek vnímat jako interpretační vodítko pro současné kauzy.¹²⁰

5.2.2 Zehnalová a Zehnal proti ČR (žádost č. 38621/97)

Manželé Zehnalovi z Přerova, oba připoutaní na invalidní vozík, ve své stížnosti k ESLP namítali, stejně jako pan Botta, porušení čl. 14 EÚLP ve spojení s čl. 8 EÚLP a poukazovali na diskriminaci ve věci přístupu do veřejných budov, úřadů a institucí. Ty v Přerově nebyly koncipovány pro osoby se zdravotním postižením. Přičemž argumentovali tím, že na rozdíl od pana Botty je předmětem jejich stížnosti nepřístupnost do objektů, jež zajišťují jejich každodenní potřeby, a to ve městě, kde mají trvalé bydliště.¹²¹

Soud stížnost v tomto případě shledal nepřipustnou, neboť prohlásil, že „článek 8 EÚLP nemůže být obecně aplikovatelný v každém případě, kdy je stěžovatelův každodenní život narušen, vztahuje se jen na výjimečné případy“.¹²²

Ačkoli se tedy zdálo, že nejzásadnějším argumentem ESLP v odůvodnění rozsudku Botta proti Itálii byl časový prvek, tedy omezení přístupu stěžovatele na pláž jednou do roka, případ Zehnal a Zehnalová trvání zásahu dále neomezuje.¹²³

Lze shrnout, že ani jedna ze stížností nebyla před ESLP úspěšná, a to především proto, že ESLP odmítal přiznat nárok stěžovatelů na pozitivní zásah ze strany státu ve formě přiměřených opatření.

5.3 Ústavní soud ČR

V roce 2009 proběhly dvě zásadní změny, kterými se v České republice výrazně zlepšil postoj osob se zdravotním postižením. První událostí bylo nabytí účinnosti již několikrát zmíněného AntiDZ a zcela specifické zakotvení zdravotního postižení jako

¹²⁰DE SCHUTTER, Olivier. In LAWSON, Anna, GOODING, Caroline. *Disability Rights In Europe: From Theory To Practice.*, Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2005, s. 35.

¹²¹ ČERMÁK, Michal. *Projevy a formy diskriminace osob se zdravotním postižením.* 1. vydání. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, 2012, s. 46.

¹²² Tamtéž.

¹²³ HUBÁLKOVÁ, Eva. *Evropská úmluva o lidských právech a Česká republika,* 1. vydání. Praha: Linde, 2003, s. 18.

diskriminačního důvodu. Druhou přelomovou změnou byla pak ratifikace Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením. Oba tyto dokumenty představují základ pro uplatňování rovných příležitostí osob se zdravotním postižením v kontextu antidiskriminačního práva. Lze ovšem konstatovat, že tato legislativa není v současné době prakticky využívána a zdravotní postižení je jako diskriminační důvod předmětem soudního jednání jen zcela výjimečně. Tuto skutečnost lze nejlépe demonstrovat čísly, a sice z celkového počtu 2929 případů, ve kterých soud rozhodoval o existenci diskriminace, se projednávala existence diskriminace z důvodu zdravotního postižení pouze ve dvou případech.¹²⁴

Níže se budu zabývat ústavní stížností zabývající se diskriminací z důvodu zdravotního postižení, jež byla ovšem 27. 8. 2009 Ústavním soudem odmítnuta.

5.3.1 Usnesení Ústavního soudu, III. ÚS 1650/09

Stěžovatel pan M. K. podal k Ústavnímu soudu stížnost, neboť měl za to, že jednáním jeho bývalého zaměstnavatele bylo, mimo jiné, zasaženo do jeho práva nebýt diskriminován zakotveném v čl. 3 LZPS. S panem M. K. byl totiž ve zkušební době rozváznán pracovní poměr, přičemž se žalobou u Okresního soudu v Kolíně domáhal určení takového rozvázání neplatným. Argumentoval především tím, že k ukončení pracovního poměru došlo poté, co byla zjištěna jeho alergie na impregnovaný pracovní oděv. Tato alergie byla stěžovatelem uvedena jako zdravotní postižení, tedy zakázané diskriminační kritérium. Podle stěžovatele měl zaměstnavatel v první řadě zvážit možnost převést zaměstnance na jinou práci.¹²⁵

Ústavní soud však přitakal rozsudku Okresního soudu v Kolíně, Krajského soudu v Praze a také NS, když ve svém usnesení ústavní stížnost odmítl jako zjevně neopodstatněnou, neboť ústavním pořádkem chráněná práva stěžovatele neshledal porušena.¹²⁶

Všechny výše zmíněné soudy především vycházely z principu, že úplné uplatnění zásady nediskriminace a rovného zacházení v případě zrušení pracovního poměru ve zkušební době by smysl tohoto institutu do značné míry popřelo. Dále soudy odkazují na znění ustanovení § 1 odst. 4 zákona č. 65/1965 Sb., v rozhodném znění, podle kterého se *za diskriminaci nepovažují případy, které stanoví zákoník práce nebo zvláštní právní předpis.*

¹²⁴ VENCL, Jiří. O projektu Progress - rovná práva pro všechny. In: *Národní rada osob se zdravotním postižením ČR* [online]. 2011 [cit. 2. prosince 2012]. Dostupné na: <<http://www.nrzp.cz/projekty/aktualni-projekty/739-podpora-uplatnovani-rovných-prav-osob-se-zdravotnim-postizenim-v-ceske-republice.html>>.

¹²⁵ Usnesení Ústavního soudu ze dne 27. srpna 2009, III. ÚS 1650/09 získané prostřednictvím systému ASPI.

¹²⁶ Tamtéž.

Příčemž lze dovodit, že výše zmíněné se dotýká právě ustanovení, jež upravují institut zkušební doby. Dále bylo ovšem též uvedeno, že otevřené zdůvodnění ukončení pracovního poměru na základě zdravotního postižení tolerovat nelze.¹²⁷

Ústavní soud k tomuto ve svém usnesení dodal, že ve stěžovatelově situaci zjevně chybí vhodný komparátor. Aby totiž mohlo dojít k rozdílnému zacházení, musel by existovat zaměstnanec, který trpí stejnou alergií jako stěžovatel, avšak na rozdíl od něj, převeden na jinou práci byl.¹²⁸

¹²⁷ Tamtéž.

¹²⁸ Tamtéž.

6 Institut přiměřených opatření v oblasti zaměstnání

V následující kapitole se budu zabývat institutem přiměřených opatření, jehož nezavedení je považováno za jednu z forem nepřímé diskriminace. Na úvod je třeba zdůraznit, že tento institut se týká pouze problematiky diskriminace z důvodu zdravotního postižení, a tedy u jiného diskriminačního důvodu jej aplikovat nelze. V českém právním řádu je tento institut poměrně komplexně zakotven v AntiDZ, a to v ustanoveních § 3 odst. 2, 3 a 4 AntiDZ, na jejichž rozbor a dopad do oblasti zaměstnání se zaměřím.

6.1 Pojem, úprava a definice přiměřených opatření

Pojem „přiměřené opatření“, používaný v českém AntiDZ, je překládán z anglického *reasonable accommodation*. V současné době však pro tento anglický termín existují ještě další dva české překlady. Ve čl. 5¹²⁹ směrnice Rady 2000/78/ES je užit pojem „přiměřené uspořádání“, zatímco v dnešní době nejvýznamnější a nejpokrokovější mezinárodní dokument, kterým je ÚPOZD¹³⁰ jej ve svém čl. 2 překládá jako „přiměřenou úpravu“.

Podle mého názoru není ani jeden ze tří zmíněných překladů zcela správný. Jedná se především o velmi neurčitá slovní spojení, která si laik s diskriminací osob se zdravotním postižením běžně zcela jistě nespojí. Avšak adjektivum „přiměřený“, které všechny tři překlady termínu spojuje, má vyjádřit, že se jedná o specifický případ vyvažování legitimacy a proporcionality, což hodnotím velmi pozitivně, neboť nám v praxi může být při aplikaci velmi nápomocno.

Najít tedy zcela odpovídající termín pro *reasonable accommodation* je velmi složité, a tudíž je nejsnazší cestou k jeho pochopení výklad. Pro účely této diplomové práce se budu

¹²⁹ Čl. 5 směrnice Rady 2000/78/ES zní: „Za účelem zaručení dodržování zásady rovného zacházení ve vztahu ke zdravotně postiženým osobám se těmto osobám poskytuje přiměřené uspořádání. To znamená, že pokud to konkrétní případ vyžaduje, musí zaměstnavatel přijmout vhodná patření, která dané zdravotně postižené osobě umožní přístup k zaměstnání, jeho výkon nebo postup v zaměstnání nebo absolvování odborného vzdělávání, pokud tato opatření pro zaměstnavatele neznamenají neúměrné břemeno. Toto břemeno není neúměrné, je-li dostatečně vyváženo opatřeními existujícími v rámci politiky dotyčného členského státu v oblasti zdravotního postižení“.

¹³⁰ Definice přiměřené úpravy nalezneme v čl. 2 ÚPOZD: „Přiměřená úprava“ znamená nezbytné a odpovídající změny a úpravy, které nepředstavují nepřiměřené nebo nadměrné zatížení, a které jsou prováděny, pokud to konkrétní případ vyžaduje, s cílem zaručit osobám se zdravotním postižením uplatnění nebo užívání všech lidských práv a základních svobod na rovnoprávném základě s ostatními“.

držet pojmu přiměřené opatření, neboť tento je zakotven jak v AntiDZ¹³¹, tak i hojně užíván v odborné české literatuře.¹³²

Přiměřené opatření lze nejlépe vysvětlit na pozadí AntiDZ, a to jako určitou nutnost zaměstnavatele či poskytovatele služeb přijmout taková opatření, aby osoba se zdravotním postižením měla *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*¹³³ a mohla tak plně realizovat svá práva.

I přesto, že směrnice Rady 2000/78/ES požaduje zavádění přiměřených opatření pouze v oblasti zaměstnání, AntiDZ tuto povinnost rozšířil i do oblastí poskytování vzdělání a služeb. Toto rozšíření se ovšem týká pouze služeb, které jsou určeny veřejnosti, a tak lze konstatovat, že v ustanovení § 3 odst. 2 AntiDZ je oproti obecnému ustanovení § 1 odst. 1 AntiDZ rozsah aplikace zjevně zúžen. Mezi subjekty, které jsou povinny přiměřená opatření přijímat, pak řadíme kromě státu i soukromé osoby, podnikatele či obchodní společnosti, které je musí zavádět na vlastní náklady.¹³⁴

Důležité je přitom jasně odlišit přiměřená opatření od pozitivních opatření, kterými jsem se zabývala v kapitole druhé. Pozitivní opatření jsou totiž zaměřena plošně na zranitelné skupiny osob, které nejsou v určitých oblastech méně zastoupeny z důvodu dlouhodobého znevýhodnění a jejich užití tak můžeme ospravedlnit všemi diskriminačními důvody. Cílem pozitivních opatření je poté nastolení výhodnějších podmínek pro takové zranitelné skupiny osob. Přiměřená opatření mají naopak vždy individuální charakter, dotýkající se pouze zdravotního postižení jako zakázaného diskriminačního důvodu, přičemž je důležité zdůraznit, že cílem zavádění takových opatření není zprostředkování výhodných podmínek, ale přecházení případnému diskriminačnímu jednání.¹³⁵

Výše jsem nastínila hlavní rysy přiměřených opatření. Jejich smysl a rozsah se pokusím vymezit na konkrétních situacích v oblasti zaměstnání.

¹³¹ Pojem „přiměřené opatření“ používal také zákon. č. 65/1965 Sb., zákoník práce ve znění zákona č. 413/2005 Sb. v ustanovení § 1 odst. 7.

¹³² Např.: BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon, Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, 432 s.; ČERMÁK, Michal. *Projevy a formy diskriminace osob se zdravotním postižením*. 1. vydání. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, 2012, 63 s.; VÍŠKOVÁ, Lucie. *Diskriminace osob se zdravotním postižením na trhu práce- od právní úpravy k realitě*. In *Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR. Příručka pro zaměstnance veřejné správy*. 2. rozšíř. vyd. Praha: Multikulturální centrum Praha, 2007. 88 s.

¹³³ Viz ustanovení § 3 odst. 2 AntiDZ

¹³⁴ ČERMÁK, Michal. *Projevy a formy diskriminace osob se zdravotním postižením*. 1. vydání. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, 2012, s. 33 - 34.

¹³⁵ KÜHNOVÁ, Eva. In BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon, Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 162.

6.2 Povinnost zaměstnavatele přijmout přiměřená opatření

Jednou ze stěžejních oblastí, ve kterých se setkáme s pojmem přiměřené opatření, je zaměstnání. Přítakáme-li sociálnímu modelu, můžeme zdravotní postižení vnímat jako jednu z mnoha charakteristik člověka. Je však zřejmé, že se jedná o charakteristiku chráněnou, která zakládá nárok na odlišné zacházení, neboť osoba se zdravotním postižením se prokazatelně nachází oproti osobě bez zdravotního postižení v odlišné situaci. Zaměstnavatel je při výběru zaměstnance povinen tuto odlišnou situaci reflektovat a zohlednit ji aktivním vytvářením podmínek osobě se zdravotním postižením.¹³⁶ Institut přiměřených opatření má poté ve vztahu k osobám se zdravotním postižením povahu právě takových podmínek, kterými se antidiskriminační právo konkrétním osobám snaží vyjít v ústrety.¹³⁷

Jelikož se zavádění přiměřeného opatření týká vždy konkrétní situace a konkrétního člověka, neexistuje žádný právní předpis, který by přiměřená opatření vyjmenovával či přímo zaměstnavateli doporučoval. Orientační vodítko nám opět poskytuje směrnice Rady 2000/78/ES ve svém bodu 20 preambule, který zní: *Měla by být přijímána vhodná opatření, tj. účinná a praktická opatření k přizpůsobení pracoviště zdravotnímu postižení, například přizpůsobením pracovních prostorů a zařízení, režimu pracovní doby, dělby úkolů nebo poskytnutím vzdělávacích nebo zaškolovacích zařízení.* Jediným účinným přiměřeným opatřením však bude to, které bude konkrétní osobě „ušito na míru“ a bude tak v ideálním případě představovat výsledek vyjednávání zaměstnance se zaměstnavatelem.¹³⁸

V souladu s bodem 20 je ovšem nutné ve stejném rozsahu přihlídnout k bodu 17 preambule směrnice Rady 2000/78/ES, který stanoví: *Tato směrnice nevyžaduje, aby osoba, která není kvalifikovaná, schopná a k dispozici pro výkon podstatných funkcí daného pracovního místa nebo k absolvování daného vzdělání, byla přijata, povýšena nebo zůstala zaměstnána nebo se účastnila odborného vzdělávání, aniž je dotčena povinnost poskytovat zdravotně postiženým osobám přiměřenou úpravu.* Zaměstnavateli tak za žádných okolností nemůže být stanovena povinnost přijmout osoby, které nejsou kvalifikované či schopné vykonávat pracovní úkoly a použít institut přiměřeného opatření jako určitý nástroj k „vyrovnání schopností“. Zaměstnavatel má vždy právo výběru a právo přijmout nejlepšího kandidáta na pracovní pozici. Přiměřené opatření je nástrojem antidiskriminačního práva, jež

¹³⁶ KVASNICOVÁ, Jana. Zdravotní postižení jako zakázaný diskriminační důvod. *Mosty*. 2011, roč. 12, č. 4, s. 3.

¹³⁷ ČERMÁK, Michal. *Projevy a formy diskriminace osob se zdravotním postižením*. 1. vydání. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, 2012, s. 33.

¹³⁸ Tamtéž, s. 34.

slouží k odstranění překážek, kterým čelí osoby se zdravotním postižením, a ke zlepšení jejich šancí na pracovním trhu. Vždy se ovšem musí jednat o osoby jinak schopné a k výkonu práce kvalifikované.¹³⁹

Obecně platí, že zaměstnavatel by měl porovnávat schopnosti uchazečů o pracovní pozici až ve chvíli, kdy zohlední schopnost uchazeče se zdravotním postižením po zavedení přiměřeného opatření. Argument, že zaměstnání takového uchazeče je pro zaměstnavatele finančně náročnější, obстоjí pouze v případě, bylo-li by dosaženo tzv. nepřiměřeného zatížení, o kterém blíže pojednám v následující podkapitole.

6.3 Nepřiměřené zatížení jako důvod nepřijetí přiměřených opatření

I přes všechny snahy vyvinuté ze strany zaměstnavatele se může stát, že zavedení přiměřeného opatření by představovalo takové zatížení, které by bylo nepřiměřené. Na úvod této kapitoly bych chtěla zdůraznit fakt, že zaměstnavatel musí i o takovém, byť zřejmě nepřiměřeném opatření, přemýšlet, zvážit jej a plnohodnotně posoudit. Okamžité odmítnutí zaměstnat osobu se zdravotním postižením, avšak plně kvalifikovanou, jehož důvodem je nepřiměřené zatížení, považujeme bez dalšího za diskriminační.¹⁴⁰

Tento poměrně striktní závěr lze dovést z ustanovení § 3 odst. 2 AntiDZ, které výslovně považuje za nepřímou diskriminaci z důvodu zdravotního postižení *také odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, k tomu, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání*. I v tomto směru jde český AntiDZ nad rámec směrnice Rady 2000/78/ES, neboť ta stanoví pouze pozitivní povinnost zaměstnavatele k zavedení přiměřeného opatření, avšak samotné nesplnění povinnosti za diskriminaci nepovažuje.¹⁴¹

V závěru této kapitoly se pokusím na základě dostupné literatury uvést konkrétní příklady přiměřených opatření. Bude se jednat například o opatření ve formě úprav budovy či pracoviště, tedy nejčastěji zřízení bezbariérového přístupu či výtahu.

Jestliže by kupříkladu zaměstnavatel uchazeče upoutaného na invalidní vozík na základě jeho kvalifikací rád zaměstnal, ale oddělení, do kterého má nastoupit je umístěno ve

¹³⁹ KÜHNOVÁ, Eva. In BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon, Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 165.

¹⁴⁰ ČERMÁK, Michal. *Diskriminace z důvodu zdravotního postižení*. Přednáška. Olomouc: PF UP, 31. 10. 2012.

¹⁴¹ KÜHNOVÁ, Eva. In BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon, Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 163 - 164.

4. patře, přičemž v budově není výtah, nabízí se mu několik řešení ve formě uložení přiměřených opatření. Zřejmě nejjednodušším řešením by bylo přemístění vybavení kanceláře ze 4. patra do přízemí, případně úprava kanceláře. V tomto případě by se jednalo o zjevně přiměřené opatření, které naplňuje požadavky legitimacy a proporcionality.¹⁴²

Jiná situace by ovšem nastala, kdyby měl zaměstnavatel k dispozici pouze kanceláře ve 4. patře budovy. V tomto případě má zaměstnavatel povinnost zvážit kritéria uvedená v ustanovení 3 odst. 3 AntiDZ, které zní: *Při rozhodování o tom, zda konkrétní opatření představuje nepřiměřené zatížení, je třeba vzít v úvahu*

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

Jako první je třeba zohlednit míru užitku, kterou by mu zavedení opatření přineslo. I přesto, že přiměřené opatření má sloužit konkrétní osobě je možné představit si užitek i pro budoucí zaměstnance se zdravotním postižením, v tomto případě například i pro zaměstnance se sníženou schopností pohybu.¹⁴³ Co se týče finanční únosnosti, zde obecně platí, že pravidlo „čím bohatší firma, tím více prostředků má na zavedení přiměřeného opatření vynaložit“. Proto je zjevně odůvodnitelné, pokud například malá obchodní společnost ve výše načrtnutém případě nepřijme opatření ve formě vybudování výtahu a uchazeče se zdravotním postižením odmítne přijmout.¹⁴⁴

Velmi častou kompenzační pomůckou, díky které může osoba se zdravotním postižením uplatňovat právo na samostatnost a volný pohyb, je asistenční pes. Speciálně vycvičený asistenční pes je, stejně jako slepecká hůl či invalidní vozík, nepostradatelnou součástí člověka a stejně tak k němu musí zaměstnavatel přistupovat. Proto případný argument zaměstnavatele, že osobu se zdravotním postižením nemůže přijmout, neboť některý ze zaměstnanců může mít alergii na zvířecí srst, zjevně neobstojí. V takovém případě má zaměstnavatel opět zákonnou povinnost podle ustanovení § 3 odst. 2 AntiDZ přijmout přiměřené opatření. V konkrétním případě půjde pravděpodobně o zajištění samostatné místnosti pro osobu doprovázenou asistenčním psem. Dále je nutné vzít v úvahu fakt, že asistenční pes je v první řadě kompenzační pomůckou, a tedy na něj nelze primárně nahlížet

¹⁴² ČERMÁK, Michal. *Diskriminace z důvodu zdravotního postižení*. Přednáška. Olomouc: PF UP, 31. 10. 2012.

¹⁴³ KÜHNOVÁ, Eva. In BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon, Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 165.

¹⁴⁴ Tamtéž, s. 170 - 171.

jako na živého tvora se všemi specifiky a omezeními z toho vyplývajícími. Je zřejmé, že vstup asistenčního psa do objektu zaměstnavatele tak v zásadě není možné vyloučit.¹⁴⁵

¹⁴⁵ tomu blíže: SEITLOVÁ, Jitka. *Doporučení veřejného ochránce práv pro přístup vodících a asistenčních psů do veřejných prostor* [online]. ochrance.cz, 10. srpna 2010 [cit. 12. prosince 2012]. Dostupné na <http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Doporuceni/31-10-DIS-JKV_doporuceni-psi.pdf>.

Závěr

Jako stěžejní cíl této diplomové práce jsem si vytyčila provedení komplexního rozboru zásady rovnosti a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích na základě zdravotního postižení. K dosažení tohoto cíle jsem využila jak praktických poznatků získaných při studiu a během stáže u Veřejného ochránce práv, tak analýzy jednotlivých českých i zahraničních zdrojů, jež se tématem zabývají. Především jsem se pokusila nastínit úpravu zákazu diskriminace osob se zdravotním postižením co možná nejrozsáhleji, a tedy též v kontextu práva evropského. Zároveň jsem metodou komparace zkoumala míru zakotvení zdravotního postižení jako diskriminačního důvodu v rámci EU, Rady Evropy, OSN a samozřejmě v českém právním prostředí.

Na úvod jsem nastínila historické a současné pojetí principiu rovnosti a principu zákazu diskriminace. Tyto dvě kapitoly, ač teoretického rázu, jsem se snažila doplnit praktickými příklady, abych na ně mohla v následujících kapitolách volně navázat. Na tomto místě bych chtěla poukázat na to, že v souvislosti se zakázaným diskriminačním důvodem detailně rozpracovaným v této práci, jímž je zdravotní postižení, je nutné se v rámci tohoto teoretického základu zaměřit především na koncept rovnosti příležitostí a zákaz nepřímé diskriminace. Během psaní práce jsem totiž dospěla k názoru, že osoby se zdravotním postižením mohou být v pracovněprávním prostředí vystaveny dvěma stěžejním problémům.

Buď jim díky jejich postižení není umožněno „stát na stejné startovní čáře“ a není jim tak dána možnost ukázat a realizovat své schopnosti. Kupříkladu pokud osobě se zrakovým postižením není dána příležitost vykonat část pohovoru, jehož součástí je psaní na počítači, na speciálně upravené klávesnici, nemá takový člověk zjevně možnost ukázat, „co v něm je“ a pracovní místo následně nezíská. Stejně tak nelze účast osoby na pracovním pohovoru doprovázené asistenčním psem odmítnout pouze z důvodu zákazu vstupu psů do budovy, neboť v takovém případě nikdy nemůžeme hovořit o rovném zacházení. Rovnost šancí, jak lze též koncept rovnosti příležitostí nazvat, je podle mého názoru tím nejzákladnějším právem osob se zdravotním postižením, které musí být za každé situace dodrženo.

Dalším problémem, se kterým se desítky osob se zdravotním postižením dennodenně setkávají, jsou zdánlivě neutrální normy mající na tyto osoby zjevně nerovný dopad. V tomto případě se jedná o velmi obtížně identifikovatelnou diskriminaci nepřímou. Za nepřímou diskriminaci je považováno také nezavedení přiměřených opatření ze strany zaměstnavatele, kterými jsem se podrobně zabývala v kapitole šesté.

Velmi pozitivně hodnotím podrobnou úpravu diskriminačního důvodu zdravotního postižení v antidiskriminačním zákoně. I přesto, že v současné době se ještě nelze opírat o rozhodovací praxi soudů, mám za to, že komplexní úprava odpovídá standardům Evropské unie. V neposlední řadě AntiDZ učinil zadost velmi nepřehledné a roztráštěné úpravě zákazu diskriminace, se kterou se český právní řád potýkal do 1. 9. 2009. Podrobně jsem obsah a vztah AntiDZ k ostatním právním předpisům zkoumala v kapitole třetí a čtvrté.

Vzhledem k tomu, že Česká republika je členem mnoha mezinárodních organizací a zcela specifické organizace, kterou je EU, v kapitole čtvrté jsem také rozpracovala míru zakotvení zdravotního postižení ve stěžejních dokumentech těchto organizací včetně vztahu těchto dokumentů k ČR. V kapitole páté jsem poté na tuto tematiku navázala, neboť jsem se zabývala nejzásadnějšími rozhodnutími SDEU, ESLP a českého ÚS. Tyto jsou totiž bezpochyby důležitými interpretačními vodítky v situaci, kdy určitá oblast týkající se zákazu diskriminace osob se zdravotním postižením není výslovně upravena.

Na základě poznatků získaných v předchozích kapitolách jsem se v závěrečné kapitole snažila přiblížit institut přiměřených opatření. Jedná se o formu nepřímé diskriminace, které se zaměstnavatel či poskytovatel služeb může dopustit pouze na poli diskriminačního důvodu, jímž je zdravotní postižení. Na základě praktických příkladů jsem v této kapitole poukázala na hranici mezi nutností tato opatření zavést a nepřiměřeným zatížením, jež je naopak důvodem pro jejich odmítnutí.

Vzhledem k tomu, že k této problematice není v současné době dostatek české odborné literatury, věřím, že moje diplomová práce bude přínosem jak pro širokou veřejnost, tak i konkrétně pro osoby se zdravotním postižením, které se díky ní dozví o svých právech a rozsahu úpravy zákazu diskriminace.

Seznam pramenů

Monografie

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 612 s.

BEZOUŠKA, Petr, IVANCO, Gabriela. *Pracovní právo pro zaměstnavatele: praktická právní příručka*. Praha: Linde, 2010. 223 s.

BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÚHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2007, 471 s.

BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon, Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, 425 s.

BOUČKOVÁ, Pavla. *Rovnost a sociální práva*. Praha: Auditorium s.r.o., 2009. 198 s.

BOUDA, Petr. *Nepřímá diskriminace*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2011. 274 s.

ČERMÁK, Michal. *Projevy a formy diskriminace osob se zdravotním postižením*. 1. vydání. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, 2012, 63 s.

DOLEJŠOVÁ KABELOVÁ, Kristýna. *Zákaz diskriminace jako právní problém v judikatuře Evropského soudu pro lidská práva*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2012. 181 s.

FREDMANOVÁ, Sandra. *Antidiskriminační právo*. 1. vydání. Praha: Multikulturní centrum Praha, poradna pro občanství/občanská a lidská práva, 2007, 209 s.

HAMULÁK, Ondrej, STEHLÍK, Václav. *Praktikum práva Evropské unie. Ústavní základy a soudnictví*. 1. vydání. Praha: Leges, 2011. 176 s.

HARRIS, D. J. a kol. *Law of the European Convention on Human Rights*. 2. vydání. New York: Oxford University Press, 2009, 902 s.

HENDRYCH, Dušan a kol. *Právnický slovník*. 3. podstatně rozšířené vydání, Praha: C. H. Beck, 2009. 1481 s.

HUBÁLKOVÁ, Eva. *Evropská úmluva o lidských právech a Česká republika*, 1. vydání. Praha: Linde, 2003, 744 s.

HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 9. 2008*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2008. 943 s.

JAKUBKA, Jaroslav a kol. *Zákoník práce s komentářem 2012*. Praha: Anag, 2012, 1240 s.

KÁBRT, Jan. *Latinsko-český slovník*. 1. vydání Praha: LEDA, 2000, 575 s.

- KLÍMA, Karel a kol. *Komentář k Listině a Ústavě*. 2. vydání. Praha: Aleš Čeněk, 2009. 1441 s.
- KMEC, Jiří a kol. *Evropská úmluva o lidských právech*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2012, 1696 s.
- KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, 240 s.
- KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 1. vydání, Ostrava: Key Publishing, 2009. 158 s.
- KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce, komentář s judikaturou*. Praha: Leges, 2012, 1087 s.
- LAWSON, Anna, GOODING, Caroline. *Disability Rights In Europe: From Theory To Practice*. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2005, s. 35.
- LOCKE, John. *Dvě pojednání o vládě*. 1. vydání, Praha: Nakladatelství Československé akademie věd, 1965, 323 s.
- LYČKA, Martin, KUNC, Bohumil, ŠLEGLOVÁ, Klára. *Komentovaná rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie*. Praha: Linde 2010. 447 s.
- MACH, Petr (ed). *Antidiskriminační zákon, pomoc slabším nebo převrácení práva?* Praha: Centrum pro ekonomiku a politiku., 2006, 90 s.
- MELZER, Filip. *Metodologie nalézání práva. Úvod do právní argumentace*. 2. vydání, Praha: C. H. Beck, 2011, 284 s.
- MICHALÍK, Jan. *Zdravotní postižení a pomáhající profese*. 1. vydání. Praha: Portál, 2011, 511 s.
- NAVRÁTIL, Pavel. *Romové v české společnosti*, 1. vydání, Praha: Portál, 2003, 224 s.
- SKÁCELOVÁ, Helena (ed). *Neviditelný problém*. Gender Studies, o.p.s., 2010. 65 s.
- ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, 230 s.
- WAGNEROVÁ, Eliška a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2012. 931 s.

Odborné časopisy

BARINKA, Roman. Nepřímá diskriminace v pracovním právu ES. *Právní rozhledy*, 2010, č. 5, s. 165 - 167.

BOUČKOVÁ, Pavla. Antidiskriminační zákon: Konec diskriminace v Čechách? *Právní rozhledy*, 2009, roč. 17, č. 13, s. 11.

ČERMÁK, Michal, KVASNICOVÁ, Jana. Několik poznámek k antidiskriminačnímu právu, *Bulletin Advokacie*, 2010, č. 3, s. 19 - 23.

KAMÍN, Tomáš. „Affirmative action“. *Lidská práva*, 2000, roč. 2, č. 3, s. 21 - 31.

KOMENDOVÁ, Jana. Úprava pracovních podmínek osob se zdravotním postižením v mezinárodních dokumentech. *Časopis pro právní vědu a praxi*, Brno: Masarykova univerzita Brno, 2008, roč. 16, č. 1, s. 41 – 42.

KÜHNOVÁ, Eva. Zdravotní postižení v kontextu českého a evropského antidiskriminačního práva. *Právní rozhledy*, 2010, roč. 18, č. 15, s. 533 - 537.

KVASNICOVÁ, Jana. (Ne)diskriminace, rovnost a rovné zacházení? *Právní rozhledy*, 2011, roč. 19, č. 3, s. 87 - 90.

KVASNICOVÁ, Jana. Zdravotní postižení jako zakázaný diskriminační důvod. *Mosty*. 2011, roč. 12, č. 4, s. 3 - 5.

MATYÁŠEK, Patrik. Zákaz diskriminace v pracovních právních vztazích. *Právní fórum*, 2005, roč. 2, č. 3, s. 89- 97.

POMAHAČ, Richard. Evropský soudní dvůr: Přímá diskriminace na základě zdravotního postižení dítěte. *Právní rozhledy*, 2008, roč. 16, č. 22, s. 841 - 842.

SLAŠŤANOVÁ, Denisa, HANSLIAN, Petr. Zdravotní postižení již není handicap při práci aneb kam by měla směřovat ČR. *Právní rozhledy*, 2012, roč. 20, č. 17, s. 617 - 619.

VYSOKAJOVÁ, Margerita. Antidiskriminační zákon a jeho uplatnění v pracovních právních vztazích. *Právní fórum*, 2009, roč. 6, č. 8, s. 317- 322.

Internetové zdroje

FALTOVÁ, Michaela, ZUNT, Tomáš. *Malý průvodce diskriminační problematikou* [online]. 1. vydání, Český Krumlov: Informační centrum občanského sektoru - ICOS Český Krumlov, o.s., 2008, s. 12 Dostupné na <http://css.krumlov.cz/DOC/145_Pruvodce_diskriminacni_problamatikou.pdf>.

KOMENDOVÁ, Jana. Zákaz diskriminace na základě zdravotního postižení v pracovněprávních vztazích. In *Europeanization of the National Law, the Lisbon Treaty and some other Legal Issues* [online]. Brno: Tribun EU s.r.o., 2008. s. 771 Dostupné na <http://www.law.muni.cz/sborniky/cofola2008/files/pdf/pracko/komendova_jana.pdf>.

KOSAŘ, David. *Práce s judikaturou ESLP před národními soudy* [online]. 17 - 18. 5. 2012, s. 12 – 15 Dostupné na <http://www.ja-sr.sk/files/Praca_s_judikaturou_ESLP.pdf>.

OBROVSKÁ, Lucie. Diskriminace jako právotvorný činitel v římském právu. In *Days of Law: the Conference Proceedings* [online]. Brno: Masaryk University. 2009 Dostupné na <http://www.law.muni.cz/sborniky/dny_prava_2009/files/prispevky/tvorba_prava/ObrovskLucie%201170.pdf>.

SEITLOVÁ, Jitka. *Doporučení veřejného ochránce práv pro přístup vodících a asistenčních psů do veřejných prostor* [online]. ochrance.cz, 10. srpna 2010 Dostupné na <http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Doporuceni/31-10-DIS-JKV_doporuceni-psi.pdf>.

VARVAŘOVSKÝ, Pavel. *Výzkum veřejného ochránce práv - projevy diskriminace v pracovní inzerci* [online]. ochrance.cz, 15. června 2011 Dostupné na <http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Doporuceni/Doporuceni-Inzerce.pdf>.

VENCL, Jiří. O projektu Progress - rovná práva pro všechny. In: *Národní rada osob se zdravotním postižením ČR* [online]. 2011 Dostupné z: <<http://www.nrzp.cz/projekty/aktualni-projekty/739-podpora-uplatnovani-rovnych-prav-osob-se-zdravotnim-postizenim-v-ceske-republice.html>>.

VÍŠKOVÁ, Lucie. Diskriminace osob se zdravotním postižením na trhu práce - od právní úpravy k realitě. In *Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR. Příručka pro zaměstnance veřejné správy* [online]. 2. rozšíř. vyd. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007, s. 41 Dostupné na <<http://www.mkc.cz/uploaded/antidiskriminace/MKCA4korekturaIII.pdf>>.

Právní předpisy

Česká legislativa

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů

Usnesení předsednictva ČNB č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 634/1992 Sb., o ochraně spotřebitele, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů

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. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

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

Legislativa Evropské unie

Smlouva o založení Evropského společenství, Úř. věst. C 224, 31. srpna 1992

Smlouva o fungování Evropské unie. Úř. věst. C 83, 30. března 2010

Listina základních práv Evropské unie (2007/C 303/01)

Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 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 Rady 79/7/EHS ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení

Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 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. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání

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

Ostatní

Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (OSN)

Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace (OSN)

Všeobecná deklarace lidských práv (OSN)

Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (Rada Evropy)

Úmluva organizace spojených národů o právech osob se zdravotním postižením (OSN)

Světový akční plán pro osoby se zdravotním postižením (OSN)

Standardní pravidla pro vyrovnávání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením (OSN)

Seznam judikatury

Ústavní soud České republiky

Nález Ústavního soudu někdejší České a Slovenské Federativní Republiky ze dne 8. října 1992, sp. zn. Pl. ÚS 22/92.

Nález ze dne 8. listopadu 1995, sp. zn. Pl. ÚS 5/95. Dostupný z:
<http://nalus.usoud.cz/Search/ResultDetail.aspx?id=28005&pos=1&cnt=1&typ=result>

Nález ze dne 26. dubna 2006, sp. zn. Pl. ÚS 37/04. Dostupný z:
<http://nalus.usoud.cz/Search/ResultDetail.aspx?id=45&pos=1&cnt=1&typ=result>

Nález ze dne 6. června 2006, sp. zn. Pl. ÚS 42/04. Dostupný z:
<http://nalus.usoud.cz/Search/ResultDetail.aspx?id=38&pos=1&cnt=1&typ=result>

Nález ze dne 30. dubna 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08. Dostupný z:
<http://nalus.usoud.cz/Search/ResultDetail.aspx?id=62527&pos=1&cnt=1&typ=result>

Usnesení ze dne 27. 8. 2009, sp. zn. III. ÚS 1650/09. Dostupné z:
<http://kraken.slv.cz/III.%C3%9AS1650/09>

Usnesení ze dne 27. 4. 2011, sp. zn. I. ÚS 909/11

Nejvyšší soud České republiky

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 10. října 2006, sp. zn. 21 Cdo 2779/2005

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. listopadu 2009, sp. zn. 21 Cdo 246/2008

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. dubna 2010, sp. zn. 21 Cdo 1594/2009

Nejvyšší soud Spojených států amerických

Rozsudek Brown v. Board of Education, 347 U. S. 483 (1954)

Rozsudek *Regents of the University of California v. Bakke*, 438 U. S. 265 (1978)

Rozsudek *Grutter v. Bollinger*, 539 U. S. 306 (2003)

Evropský soudní dvůr

Rozsudek ze dne 5. února 1964, *Van Gend en Loos*, C-26/62

Rozsudek ze dne 15. července 1964, *Flaminio Costa v E. N. E. L.*, C- 6/64

Rozsudek ze dne 4. prosince 1974, *Yvonne van Duyn v Home Office*, C-41/74

Rozsudek ze dne 8. dubna 1976, *Gabrielle Defrenne v Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena*, C- 43/75

Rozsudek ze dne 26. února 1986, *M. H. Marshall v Southhamton and South- West Hampshire Area Health Authority*, C-152/84

Rozsudek ze dne 15. května 1986, *Johnston v Chief Costable of the Royal Ulster Constabulary*, C-222/84

Rozsudek ze dne 8. listopadu 1990, *E. J. P. Dekker v. Stichting Vormingcentrum voor Jong Volwassenen Plus*, C-177/88.

Rozsudek ze dne 17. října 1995, *Eckhard Kalanke v Freie Hansestadt Bremen*, C-450/93

Rozsudek ze dne 17. února 1998, *Grant v. South-West Trans Ltd*, C-249/96.

Rozsudek ze dne 11. července 2006, *Sonia Chacón Navas v. Eurest Colectividades SA*, C-13/05

Rozsudek ze dne 17. července 2008, *Coleman v. Attridge Law and Steve Law*, C-303/06

Evropský soud pro lidská práva

Rozsudek *Belgický jazykový případ* ze dne 23. července 1968, Series A no. 6 (stížnosti č. 1474/62, 1677/62, 1691/62, 1769/63, 1994/63 a 2126/64).

Rozsudek *Malone v. Spojené Království* ze dne 24. února 1996 (stížnost č. 8691/79)

Rozsudek *Botta proti Itálii* ze dne 24. 2. 1998 (stížnost č. 21439/93)

Rozsudek *Zehnalová a Zehnal proti ČR* ze dne 19. 2. 2002 (stížnost č. 38621/97)

Rozsudek *Kutzner v. Německo* ze dne 26. února 2002 (stížnost č. 46544/99)

Rozsudek *D. H. a další v. Česká republika* ze dne 13. listopadu 2007 (stížnost č. 57325/00)

Přednášky

BOUČKOVÁ, Pavla. *Kvóty - diskriminace nebo zajištění skutečné rovnosti*. Přednáška. Olomouc: PF UP, 28. 11. 2012.

ČERMÁK, Michal. *Diskriminace z důvodu zdravotního postižení*. Přednáška. Olomouc: PF UP, 31. 10. 2012.

ČERMÁK, Michal. *Judikatura Nejvyššího soudu USA - diskriminace*. Přednáška. Olomouc: PF UP, 14. 11. 2012.

ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Pracovněprávní vztahy*. Přednáška. Olomouc: PF UP, 13. 10. 2011.

Shrnutí/Abstract

Shrnutí

Diplomová práce s názvem „Zásada rovnosti a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích na základě zdravotního postižení“ je rozčleněna do šesti kapitol, které se dále člení na podkapitoly. První a druhá kapitola se zabývá obecnou charakteristikou stěžejních principů, které tuto práci prolínají – rovnost a diskriminace. Třetí kapitola zapracovává principy do pracovněprávních vztahů a dále poskytuje stručnou, avšak komplexní, charakteristiku českého antidiskriminačního práva. Čtvrtá kapitola pojednává na úvod o historickém vývoji pojetí zdravotního postižení a především pak o zdravotním postižení a jeho zakotvení na mezinárodní, evropské a české úrovni. Pátá kapitola přibližuje stěžejní rozsudky SDEU, ESLP a Ústavního soudu ČR v oblasti diskriminace z důvodu zdravotního postižení. Tuto práci uzavírá kapitola týkající se institutu přiměřených opatření, jež představují specifickou formu nepřímé diskriminace, které se může zaměstnavatel či poskytovatel služeb dopustit. Cílem této diplomové práce je promítnutí zásady rovnosti a zákazu diskriminace do oblasti pracovněprávních vztahů z důvodu zdravotního postižení a komplexní rozbor této problematiky.

Abstract

The thesis called the Principle of Equality and Non- Discrimination in Labour Relations based on Disability is divided into six chapters which are further divided into subchapters. The first and the second chapter deal with general characteristics of the main principles that are essential for the work – equality and discrimination. The third chapter incorporates the principles into labour relations and gives a brief but at the same time complex characteristics of the Czech antidiscrimination law. The fourth chapter deals in its introductory part with the historical development of a disability concept and especially with disability and its anchoring at international, European and Czech levels. The fifth chapter is concerned with important judgments of the Court of Justice of the European Union, the European Court of Human Rights and the Constitutional Court of the Czech Republic concerning discrimination based on disability. The last chapter deals with the institute of reasonable accommodation that presents a specific form of indirect discrimination which may be done by the employer or service provider. The aim of this thesis is the reflection of the principle of equality and non-discrimination in labour relations based on disability and a complex analysis of this issue.

Klíčová slova/Keywords

Rovnost

equality

Diskriminace

discrimination

Přiměřené opatření

reasonable accommodation

Osoba se zdravotním postižením

disabled person

Pracovněprávní vztahy

labour relations

Antidiskriminační zákon

antidiscrimination act