

Moravská vysoká škola Olomouc

Pavla Štrýglová

Zásada rovnosti a zákazu diskriminace

Bakalářská diplomová práce

Vedoucí práce: JUDr. Mgr. Šimečková Eva, Ph.D.

Olomouc 2008

Chtěla bych tímto poděkovat JUDr. Mgr. Evě Šimečkové, Ph.D. za cenné podněty, rady a připomínky při zpracování této práce, a také zadání práce, při jejímž zpracování jsem si značně rozšířila vědomosti v této oblasti.

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci vypracovala samostatně a uvedla v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použila.

V Olomouci dne.....

.....

Obsah

Úvod.....	6
1. Rovnost mužů a žen.....	7
1.1. Pojem rovnost.....	7
1.2. Rovnost- kdy, kde, jak a pro koho?.....	7
1.3. Rovnost a její hodnoty.....	9
1.4. Základní typy rovností.....	10
1.4.1. Rovnost formální.....	10
1.4.2. Rovnost materiální.....	10
1.4.3. Rovnost příležitostí.....	11
1.4.4. Rovnost výsledků	13
2. Směrnice EU vztahující se k diskriminaci.....	15
2.1. Pojem diskriminace.....	15
2.2. Základní typy diskriminace.....	15
2.2.1. Pozitivní diskriminace.....	16
2.2.2. Přímá diskriminace.....	16
2.2.3. Nepřímá diskriminace.....	17
2.2.4. Obtěžování a sexuální obtěžování.....	17
2.2.5. Pronásledování.....	18
2.2.6. Pokyn k diskriminaci.....	18
2.2.7. Navádění k diskriminaci.....	18
2.3. Boj Evropské unie proti diskriminaci.....	19
2.4. Akční program Evropské unie.....	19
2.5. Směrnice Evropské unie o rovném zacházení.....	19
2.6. Amsterodamská smlouva.....	22
3. Promítnutí směrnic Evropské unie do našeho právního řádu, právní úprava rovnosti a zákazu v zákoníku práce a v antidiskriminační zákoně.....	24

3.1. Promítnutí požadavků práva ES v oblasti zákazu diskriminace do právního řádu ČR.....	24
3.2. Právní úprava rovnosti a zákazu diskriminace v zákoníku práce.....	26
3.3. Antidiskriminační zákon.....	26
3.3.1. Historie.....	26
3.3.2. Přednosti antidiskriminačního zákona.....	27
3.3.3. Současná antidiskriminační úprava v ČR.....	27
4. Judikatura Evropského soudního dvora.....	30
4.1. Evropský soudní dvůr (The European court of Justice).....	30
4.2. Působnost Evropského soudního dvora.....	30
4.3. Organizace ESD.....	31
4.4. Případy ESD.....	32
4.4.1. Druhy řízení ESD.....	32
4.4.1.1. Přímá žaloba.....	32
4.4.1.2. Řízení o předběžné otázce.....	32
4.5. Judikatura ESD.....	32
Závěr.....	35
Anotace.....	36
Seznam použité literatury.....	37
Použité zkratky.....	39
Seznam příloh.....	40

1. Rovnost mužů a žen

1.1. Pojem rovnost

Rovnost je politický ideál, který proklamuje stejné podmínky, stejná práva, stejný podíl na rozdělování hodnot apod. pro všechny obyvatele. Absolutní rovnost lidí je sociologickou utopií, neboť různost lidí je podmíněna již fyzickou i duševní rovností, růzností, růzností zájmů, zkušeností apod. V obecné rovině jsou si všichni lidé rovni svým lidstvím. Společnost usiluje o dodržování základních práv a to jsou práva lidská.

1.2. Rovnost- kdy, kde, jak a pro koho?

Rovnost není, ostatně jako mnoho jiných právních institutů, a priori pojmem právním. Vymezení či stanovení obsahu pojmu rovnosti v konkrétním případě je typickým příkladem okamžiku, kdy je pro účely právního diskurzu využíváno definice poskytnuté jiným normativním systémem.¹ Konkrétním vymezením rovnosti je pak přirozeně určeno tím, co bylo naším referenčním kritériem.

V závislosti na proměnách norem mimoprávních normativních systémů v čase se pochopitelně mění i obsah pojmu rovnosti. Příkladem může být výklad 14. dodatku k ústavě Spojených států amerických Nejvyšším soudem USA. Text prvního odstavce tohoto dodatku zaručující rovnost v zákonné ochraně všech osob, je od roku 1868 stejný: žádný stát nemůže někomu, kdo spadá do jurisdikce státu, odeprít stejnou zákonnou ochranu.² V kontextu rovnosti osob různé barvy pleti však toto ustanovení znamenalo v roce 1896 možnost segregovat osoby různé pleti ve veřejných prostorech, tedy režim známý pod eufemistickou zkratkou „*oddělení ale rovni*“.³ V padesátých letech minulého století však bylo identické ustanovení vyloženo jako ústavní příkaz desegregace, tedy začlenění osob jiné barvy pleti do většinových bílých škol.⁴ Konečně od 70. let minulého století až do dnešního dne je pak to

¹Tato skutečnost může vést až k doktrinálnímu popření rovnosti samotné coby bezobsažného principu- srov. *Westen, P. The Empty Idea of Equality*. 95 Harv. L. Rev. 537 (1982)

²„[...] *Nor shall any state [...] deny to any person within its jurisdiction the equal protection of the laws.*“ Český překlad viz Listy federalistů, Olomouc: Univerzita Palackého, 1995, s. 502.

³Tedy „*separate but equal*“- *Plessy v. Ferguson*, 163 U.S. 537 (1896)

⁴*Brown v. Board of Education (Brown I)*, 347 U.S.483 (1954) a nespočet navazujících soudních rozhodnutí, nařizujících otevření škol a univerzit pro černé studenty, přepisující hranice školních obvodů, nařizující autobusovou dopravu černých dětí do škol v rezidenčních čtvrtích pro bílé.

samé ustanovení ústavním základem pozitivních opatření, tedy úmyslného zvýhodňování menšinových kandidátů v přístupu do škol.

Do historicky nedávné doby nebyla ostatně ve střední Evropě ústavní zásada rovnosti chápána jako norma právní. V rakouské monarchii⁵ stejně jako v I. Československé republice⁶ byl ústavní požadavek rovnosti považován jen za pouhý apel na zákonodárce, pouhé programové prohlášení. Ústavní požadavek rovnosti tedy nebránil eventuální diskriminaci prováděné zákonodárcem, a měl význam jen pro praxi soudů a orgánů moci výkonné, aby „*tyto orgány, aplikující zákony, neničily rozdíl, který zákon nečiní.*“⁷

Prvorepublikový Nejvyšší správní soud dokonce dovedl, že ústavní zásada rovnosti před zákonem nezakládá vůbec žádné subjektivní právo.⁸

Kromě historického kontextu závisí výklad pojmu rovnost též na kontextu místním, především tedy kontextu kulturním. V závislosti na kulturním kontextu může být argument rovnosti využit k naprosto opačným cílům. V multilingválních a multikulturních společnostech slouží argument rovností zpravidla jako obrana před rozšířením většinového režimu na všechny členy komunity. Jiný jazyk či jiná kultura, které mají být zachovány, tvoří odlišující prvek. Ten pak, v zájmu zachování principu rovnosti, autorizuje vytvoření odlišného, separátního režimu. Diverzita je hodnotou, která dává obsah principu rovnosti. Typickým příkladem tohoto chápání „rovnosti“ skrze diverzitu je evropské vnímání menšinových režimů pro jazykové a kulturní menšiny.

Rovnost jako vždy stejné zacházení pro všechny i přes možné odlišnosti lze nalézt v multietnických, nicméně (nominálně) monolingválních společnostech, typicky ve Spojených státech amerických. Zde je odlišná náplň pojmu rovnost dána odlišným právně-

⁵ Pražák, J. *Rakouské právo veřejné. Díl 1. Právo ústavní. Část 3. Ústava říšská, Praha : Jednota právnická 1902, s. 42-43*

⁶ Viz § 106 odst. 1 a odst. 2 ústavní listiny z roku 1920: „(1) Výsady pohlaví, rodu a povolání se neuznávají. (2) Všichni obyvatelé republiky Československé požívají v stejných mezích jako státní občané této republiky na jejím území plné a naprosté ochrany svého života i své svobody nehledíc k tomu, jakého jsou původu, státní příslušnosti, jazyka, rasy nebo náboženství. Úchyly od této zásady jsou přípustny jen, pokud právo mezinárodní dovoluje.“, § 128 odst. 1 tamtéž: „Všichni státní občané republiky Československé jsou si před zákonem plně rovni a požívají stejných práv občanských a politických nehledíc k tomu, jaké jsou rasy, jazyka nebo náboženství.“ Kriticky k tomu Krejčí, J. *Základní práva občanská a rovnost před zákonem*, Praha: Orbis (nedatováno, kolem 1930), s. 165 násl. (ukazuje na odlišný přístup v Rakousku po roce 1918, v USA a ve Švýcarsku).

⁷ Weyr, F. *Československé právo ústavní*, Praha: Melantrich, 1937, s. 251

⁸ „Ustanovení 1. věty 1.odst. § 128 ústavní listiny, že všichni státní občané jsou si před zákonem rovni, není právní normou zakládající subjektivní právo pro jednotlivce, nýbrž jen povšechnou zásadou, která nemá významu normativního a jejíž provedení jest zůstaveno zvláštním zákonům, kterými mají býti stanoveny stejné podmínky pro nabytí práv a uplatňování nabytých práv pro všechny státní občany. Zásadou tou jsou toliko vytknuty meze, jež nesmí zákonodárce překročiti, leč za šetření náležitostí pro změnu ústavy v listině ústavní stanovených [...] Z uvedené všeobecné zásady nemohou tedy stěžovatelé dovozovati žádného subjektivního práva.“ In: nález NSS ze dne 17. 12. 1924, Boh. A č.4241/24.

politickým a kulturním směřováním. Politickým cílem totiž není, jako v případě evropských menšin, uchování odlišného jazyka či kultury, ale právě naopak: začlenění (až asimilace) všech odlišností do režimu jednoho.⁹ Politické směřování je tedy přesně opačné: v prvním pojetí je rovnost cestou k odlišnému režimu, v případě druhém k opatření odlišností a vytvoření režimu jednotného. Je zřejmé, že rovnost zde vystupuje ve spojení s jinými hodnotami, které jí dávají odlišný obsah. Odlišné odpovědi v uvedených příkladech jsou dány také různým chápáním relevantních odlišností, která mohou založit odlišné právní režimy.

Rovnost je typicky „výkladovou“ hodnotou,¹⁰ která předtím, než je vážena a balancována proti jiným hodnotám, musí nejdřív být vložena a nabýt tvaru. První otázkou v kontextu rovnosti proto není „rovnost nebo x.“, ale spíše „co je to rovnost“.

1.3. Rovnost a její hodnoty

V jednotlivém případě bývá vnímání principu rovnosti spojeno s jinými hodnotami nebo lidskými právy: vzdělání, zdravotní péče, politická participace a reprezentace, ale i třeba distribuce sociálních dávek, daňové zatížení, přístup k veřejným podporám a v neposlední řadě také rovnost v přístupu k soudu apod. Rovnost je vždy v něčem rovností, v určitém segmentu nebo určité problematice, poměrování vždy ve vztahu k nějakému dobru či břemenu v rámci společnosti.

Princip společnosti se nezdá dostávat do konfliktu, zdánlivého či skutečného, s jinými společenskými hodnotami. Tradičním a bohatě rozebíraným konfliktem je rozpor mezi svobodou a rovností. Tento konflikt může být vnímán různě. Může být vnímán jako osudový rozpor, kde rovnost a svoboda jsou nesourodými hodnotami. V podobném pojetí je v každém jednotlivém případě nezbytná (tragická) volba jedné z obou hodnot a současné potlačení hodnoty druhé. Může být učiněn pokus o sladění obou hodnot redefinicí jejich obsahu: oba pojmy mohou být vyloženy tak, aby nestály v rozporu, ale naopak jeden byl naplněním druhého.

Variací na výše uvedený rozpor mezi rovností a svobodou je konflikt mezi požadavkem rovnosti a zájmem nezachování diverzity v podobě ochrany menšin. Tento zájem vyžaduje z povahy věci odlišné, ochranné zacházení pro určitými definičními znaky vymezenou skupinu jednotlivců.

⁹ Pro typologii soužití menšin s většinovou společností, srov. např. Marko, J. *Autonomie und Integration: Rechtsinstitute des Nationalitätenrechts im funktionalen Vergleich*. Wien: Bohlau, 1995, kapitola I.

¹⁰ K výkladovým hodnotám srov. Dworkin, R. *Hart's Postscript and the Character of Political Philosophy*. 24 *Oxford J. L. Studies* 1 (2004), na s. 8

1.4. Základní typy rovností

Základní koncepce rovnosti je možné rozdělit na:

- rovnost ve formálním smyslu („formální rovnost“)
- rovnost v materiálním smyslu („materiální rovnost“)
- rovnost příležitostí
- rovnost výsledků

1.4.1 Rovnost formální

Formální rovnost je již od dob Aristotelových¹¹ postavena na základní premise, že spravedlivě znamená všem stejně. Jedná se o hodnotu důslednosti a předvídatelnosti, která ctí jednotlivce tím, že mezi nimi nečiní rozdíly.

Předmětem zájmu formální rovnosti je okruh jednotlivců, kteří přes síto komparátoru propadnou do kategorie „stejní či srovnatelní“.

Formální rovnost je abstraktní kategorií a i individualistickou tzn. nebere v potaz pozadí jednotlivců, sociální původ či dynamiku vývoje. Je to rovnost „statická“, zmražená v čase a v prostoru- omezuje se na rovné zacházení se všemi srovnatelnými jedinci v jeden časový okamžik.

Formální rovnost se ve praxi vyskytuje často v oblasti práva procesního: například § 106 odst. 2 soudního řádu správního¹² stanoví, že lhůta pro podání kasační stížnosti je dva týdny od doručení rozhodnutí soudu prvního stupně. Tato lhůta platí pro všechny stěžovatele stejně, bez ohledu na to, jaké jsou jejich reálné možnosti v této lhůtě kasační stížnost skutečně podat. Pravidlo je pro všechny stejné, a to i přesto, že skutečný dopad stejného pravidla může některého stěžovatele nebo skupinu stěžovatelů znevýhodňovat.

1.4.2. Rovnost materiální

Rovnost v materiálním smyslu jde nad rámec stejnému stejně v jednom okamžiku. Situaci posuzuje v její dynamice a kontextu. Jejím obsahem není jen stejné zacházení v okamžiku distribuce určitého statku (rovnost *de iure*), ale také posouzení dopadu na reálnou situaci

¹¹ Rezek, P. *Etika Nikomachova*. Praha: 1996 (překlad Ant. Kříž), kniha V., s. 122 násl.

¹² Zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů (dále také SŘS).

jednotlivce (rovnost *de facto*).¹³ Tyto dvě roviny následně porovnává. Pokud *de iure* rovné zacházení způsobuje faktickou nerovnost, respekt k materiální rovnosti vyžaduje zpětnou korekci právní úpravy. Cílem je reálná volnost, nikoli pouze zákonná. Požadavek rovnosti není, jako v případě rovnosti formální, vnímán jako abstraktní kategorie spravedlnosti, ale jako kontextuální pojem, který bere v potaz skutečnou situaci jednotlivce, jeho pozadí, vzdělání, schopnosti, možnosti a především skutečný dopad, který může na první pohled abstraktní a nestranné pravidlo mít. Materiální rovnost umožňuje vytváření „privátních právních režimů“.

Rozdíl mezi rovností formální a rovností materiální lze nejlépe demonstrovat na příkladě: základní škola X v multietnickém městě Y přijala vnitřní předpis, který nařizuje všem studentům této školy nosit jednotnou školní uniformu. Z hlediska formální rovnosti toto pravidlo nepředstavuje problém: všichni srovnatelní jedinci (žáci školy X) jsou podrobena stejnému zacházení. Z pohledu materiální rovnosti se však již o problém jednat může. Škola X je školou multietnickou, kde jsou žáci různých národností a náboženského vyznání, mimo jiné křesťané, židé, muslimové či sikové. Na první pohled neutrální pravidlo tak dopadá v materiálním pohledu jinak na dítě křesťanské či židovské, pro které je uniforma pouze variací běžného civilního oblečení. Pokud však chce například muslimská dívka respektovat náboženský kanon a chodit do školy s turbanem nebo pokrývkou hlavy, předepsaná školní uniforma jim to neumožňuje. Formálně stejné pravidlo tak dopadá materiálně jinak na určitou skupinu jednotlivců.

Jiným příkladem může být paušální vyloučení bezplatné právní pomoci v situaci opravného prostředku s povinným zastoupením advokátem (advokátní přímus). Jakkoli bylo toto paušální vyloučení aplikováno bez jakékoliv výjimky, a nikdo jím tedy nebyl diskriminován (formální rovnost), faktický důsledek zmíněného zákona byl odlišný: zatímco bohatí opravný prostředek podat mohli, pro chudé se stalo podání opravného prostředku nedostupné (materiální nebo nerovnost).¹⁴

1.4.3. Rovnost příležitostí

Rovnost příležitostí lze považovat za jistou podskupinu či extensi materiální rovnosti. Z didaktických důvodů je jí však vhodné odlišovat, neboť se zaměřuje na určitý aspekt

¹³ Srov. Alexy, R. A. *Tudory of Constitutional Righthst*. Oxford : Oxford University Press, 2002 (dále též „Alexy“), s. 276 a násl.

¹⁴ Příklad na základě nálezu BVerfGE 2, 336- Armenanwalt (1953), citovaného In: Alexy, s. 276

rovností- rovnost přístupu či rovnost příležitostí. Základní myšlenkou je poznání, že skutečné rovnosti nemůže být dosaženo, pokud mají jednotliví jedinci odlišné startovní pozice. Například děti ze sociálně znevýhodněných menšin se mohou jen velmi obtížně prosadit ve školách v situaci, kdy do základní školy nastupují jen s velmi špatnou znalostí jazyka, ve kterém výuka probíhá.

Cílem rovnosti příležitostí tak je diagnostikovat rozdíly mezi jednotlivci a tyto následně postavit na stejnou startovní čáru. Rovnost příležitostí tak již, na rozdíl od materiální rovnosti a přirozeně též rovnosti formální, implikuje aktivitu, typicky ze strany vlády či veřejné moci. Neomezuje se na konstatování nerovností, ale aktivně hledá možnosti, jak odlišnost setřit a dát všem stejné startovní šance, případně tyto šance přinejmenším přiblížit.¹⁵

V praktické rovině rovnost příležitostí vyžaduje či ospravedlňuje zvláštní programy a cílenou pomoc hůře profesně či společensky situovaným jednotlivcům, ať se již jedná o zvláštní vzdělávací programy pro děti ze sociálně slabších či jinak postižených rodin či kupříkladu zvláštní kurzy pro zvyšování kvalifikace sociálně nepřízpusobných občanů či občanů dlouhodobě nezaměstnaných a zlepšení jejich vyhlídek na trhu práce apod. Základem podobného postupu pak bývá úsilí o zmenšení rozdílů mezi znevýhodněnými a většinovou populací. Některé ambicióznější programy se snaží jedince z určité sociální skupiny cílenou pomocí dostat na stejnou startovní úroveň, jako zástupce „většinové“ společnosti.

Ideu rovnosti příležitostí lze kritizovat z vícero pohledů. Je přirozeně otázkou, nakolik je rovnost příležitostí skutečným řešením a nakolik se jedná o nákladnou iluzi sociálního inženýrství.¹⁶ Rovnost příležitostí se navíc vždy nutně realizuje na náklady celé společnosti. Jedná se někdy i o ekonomicky nákladné podniky, které jsou definičně vyhrazeny pouze úzké skupině lidí. Neoliberální teoretici kritizují, že veřejná moc v podobných případech opouští roli strážce rovnováhy a začíná aktivně jednat a aktivně se zapojovat.¹⁷ Vytváření rovných příležitostí je pak již svým způsobem typem pozitivních opatření.

¹⁵ Toto přesvědčení vyjádřil ve svém známém projevu americký prezident Lyndon Johnston v roce 1965: „[...] nestačí otevřít brány příležitostí. Všichni občané musí mít také schopnost touto branou projít.“ Citováno dle *Fredman*, s. 15.

¹⁶ Zvláštní program či zvláštní vzdělání se snaží s určitým zpožděním postrčit znevýhodněného jednotlivce do pozice, kde mohou, ale již dávno nemusejí být ostatní. Celý proces se tak může podobat příslovecnému závodu zajíce se želvou, tentokráté však s příhodnou otázkou, kdo je zajíc a kdo želva [srov. paradoxu (aporie) *Zenóna z Eleje* na téma neexistence pohybu].

¹⁷ Por kritickou analýzu koncepce rovných výchozích podmínek („Startgerechtigkeit“) srov. Von Hayek, F. A. *Právo, zákonodárství a svoboda. Nový výklad liberálních principů spravedlnosti a politické ekonomie.* Praha : Academia, 1991, s. 211 a násl.

1.4.4. Rovnost výsledků

Rovnost příležitostí se v závislosti na úhlu pohledu plynule přelévá v rovnost výsledků. Provázání rovnosti výsledků s distribucí statků ve společnosti je více než zřejmé: tento typ rovnosti může do značné míry chybějící redistribuci ve společnosti nahrazovat. Není náhodné, že vnímání rovnosti jako rovnosti výsledků se zrodilo a je prováděno ve společnostech, jako jsou Spojené státy americké či Indie, kde větší míra obecné distribuce statků formou daní, sociálních dávek apod. chybí. Příklon k rovnosti výsledků a systému kvót, vyhrazených míst či zvláštního zacházení tak může do značné míry nahrazovat chybějící distribuci skrze státní či veřejné rozpočty. Redistribuce v tomto kontextu přirozeně nemusí znamenat pouze peněžní plnění. Distribuovaným statkem se může stát vzdělání, pozice ve veřejné správě, politická participace apod.

Je zřejmé, že rovnost výsledků stojí v opozici k rovnosti formální: zatímco formální rovnost je založena na abstraktním pojetím rovnosti, individualismu a přísné neutralitě státu a veřejné moci,¹⁸ rovnost výsledků bere programově v potaz konkrétní pozadí jednotlivce, jeho příslušnost k určité skupině vyžaduje pro danou skupinu celkové výsledky odpovídající zastoupení dané skupiny ve společnosti. Rovnost výsledků však sama o sobě nevyžaduje, aby stát začal pozitivně jednat ve prospěch znevýhodněných skupin. Nelze ji proto bez dalšího ztotožňovat s pozitivními opatřeními. Tento typ rovnosti nám totiž pouze říká, na co se má naše zkoumání zaměřit: má to být výstup a porovnání rovného rozdělení výsledků v cíli.

Z vnímání rovnosti ještě neplyne nutnost činit pozitivní ve prospěch znevýhodněné skupiny. To je až krok další, který plyne z politického rozhodnutí dosáhnout rovnější distribuce výsledků. Lze si také představit situaci, kdy určitý výstup (například podíl žen ve vyšších funkcích ve veřejné správě) posuzujeme z hlediska rovnosti výsledků, nicméně žádná pozitivní opatření nenásledují (chybí k nim politická vůle). Rovnost výsledků však poskytuje morální zdůvodnění pozitivních opatření.

Rovnost výsledků je „kolektivní“ rovností: určujícím faktorem tak není jednatel, ale situace určité skupiny. Příslušnost jedince k určité skupině je pak dostatečným důvodem pro hledání nerovnosti, presumpci diskriminace apod.

Zajímavým aspektem rovnosti výsledků je role a význam statistiky. Rovnost výsledků se neopírá o zjištění nerovnosti v každém konkrétním případě, ale o celkovou nerovnost na výstupu (v cíli). Rozhodujícím argumentem tak kupříkladu není, že paní X. Y. byla ve

¹⁸ Fredman, S. *After Kalanek and Marshall: Affirming Affirmative Action. I* Cambridge Y. E. L. S. (1998), s. 199, na s. 200. S. Fredman nazývá tento typ rovnosti „symetrickou“ rovností.

výběrovém řízení na manažerku společnosti Z znevýhodněna, ale skutečnost, že ve vrcholných manažerských pozicích je přítomno (kupříkladu) pouze 7 % žen. Cílem je rovnoměrnější rozdělení statků ve společnosti bez ohledu na konkrétní případ. Argumentace statistikou a statistickými výstupy tak nabývá naprosto nového rozměru. Nejízle bez zajímavosti, že podobný styl „argumentace statistikou“ jako ty redistribuce, především v oblasti ekonomických a sociálních práv.

Je zřejmé, že i v rámci rovnosti výsledků lze nalézt mnoho slabin. Ty se do značné míry překrývají též s výhradami, které lze formulovat proti pozitivním opatřením opírajícím se o rovnost výsledků. Přístup k rovnosti jako rovnosti výsledků bývá svůdně jednoduchý: výstup ve formě procent, počtu či podílu je relativně snadné kvantifikovat. Stejně tak lze poměrně lehce „přidělit“ vyšší kvótu, či tabulkově zvýšit podíl té či oné skupiny. Co se však neřeší, jsou příčiny zaostávání či znevýhodnění. Ve zkratce řečeno, rovnost výsledků často nebývá optimálním postupem pro řešení strukturálních problémů a jejich dlouhodobou nápravu.

Liberální filozofie rovnost výsledků (ale i rovnost příležitostí) napadá z mnoha pozic, mimo jiné také jako zásadní popření svobodné volby jednotlivce.

Rovnost výsledků totiž nerozlišuje mezi jednotlivými důvody nerovnosti: není rozhodné, tedy přesněji řečeno není zjišťováno, zda se jednatlivec ocitl v nerovné pozici v důsledku faktorů, které jsou mimo jeho volbu a kontrolu (pohlaví, barva pleti), anebo v důsledku faktorů, nad kterými kontrolu má či měl (množství času věnovaného studiu, píle apod.) Rovnost výsledků a často také rovnost příležitostí poskytne jednotlivci ze znevýhodněného skupiny určitý statek bez ohledu na to, zda měl či neměl reálnou možnost tohoto statku dosáhnout vlastní pílí či přičiněním.

2. Směrnice EU vztahující se k diskriminaci

2.1. Pojem diskriminace

Tento pojem se odvíjí od latinského slova *discriminare*, které znamená v českém překladu rozlišovat. Jedná se o termín, který označuje nějaké rozlišování. Jedná se o rozdílný, jiný přístup k jedné skupině než k jiné, nebo k celku. Nejčastěji se používá v negativním rozlišování lidí na základě příslušnosti nějaké obecné skupině bez ohledu na schopnosti konkrétního jedince. K nejčastějším příkladům patří např. rozlišování mezi muži a ženami, u žen mezi ženami s dětmi a bezdětnými, homosexuály a heterosexuály atd. Podle konkrétního kritéria diskriminace pak hovoříme o diskriminaci na základě rasy, věku, pohlaví, náboženského přesvědčení a politické příslušnosti, zdravotního postižení apod.

Tyto druhy diskriminace jsou v moderních demokratických společnostech považovány za nepřístupné a jsou zpravidla zakazovány zákony a mezinárodními úmluvami, jichž jsou zmíněné státy signatáři. Ve většině těchto zemí včetně Slovenské republiky je také kodifikován antidiskriminační zákon, který pamatuje na všechny formy diskriminace.

Česká republika měla schválit antidiskriminační zákon již při vstupu do EU v roce 2004, vládní návrh však byl vetován Senátem. V právním řádu České republiky tak dosud antidiskriminační zákon chybí, právní úprava diskriminace je proto značně roztržštěná.

Různá ustanovení o diskriminaci najdeme v Listině základních práv a svobod, dále pak v ustanoveních zákoníků práce, zákona o zaměstnanosti, zákona o platu, zákona o mzdě, služebního zákona a v dalších právních předpisech. Nejpodrobnější právní úprava o diskriminaci je obsažena v zákoníku práce.

2.2. Základní typy diskriminace

- Pozitivní diskriminace
- Přímá diskriminace
- Nepřímá diskriminace
- Obtěžování a sexuální obtěžování
- Pronásledování
- Pokyn k diskriminaci
- Navádění k diskriminaci

2.2.1. Pozitivní diskriminace

Označuje záměrnou snahu jak některou, zpravidla negativně diskriminovanou skupinu obyvatelstva, cíleně zvýhodnit. Místo termínu pozitivní diskriminace můžeme užívat i termín afirmativní akce. Cílem pozitivní diskriminace by mělo být zajištění stejné příležitosti k uplatnění diskriminovaným příslušníkům menšin, jakou mají ostatní příslušníci většinové populace. Rozsah pozitivní diskriminace by měl vést k vyrovnání podmínek obou skupin obyvatel. V konkrétních případech pak pozitivní diskriminace spočívá ve vytváření a uplatňování státní politiky zaměřené na podporu rovnosti, jako jsou např. projekty obecně prospěšných společností, poskytování výhod pro podnikatele, zaměstnávající příslušníky menšinových skupin, podpora dalšího vzdělávání, rekvalifikace, profesní poradenství.

2.2.2. Přímá diskriminace

Přímou diskriminací rozumíme takovou regulaci, kdy je s určitou osobou nebo skupinou osob zacházeno ve srovnatelné situaci méně výhodným způsobem než s osobami jinými, pokud se tak děje z důvodů právně neospravedlnitelných, tedy a) na základě nepřípustného kritéria (rasa, pohlaví, národnost, víra atd.), ledaže je rozdílné zacházení na základě takového kritéria věcně odůvodněno oprávněným účelem a prostředky k jeho dosahování jsou přiměřené a nezbytné, nebo se tak děje b) svévolně, tedy bez možného rozumného zdůvodnění takové regulace.

Diskriminaci můžeme tedy chápat jako :

1. *vyčlenění* jednotlivce nebo skupiny *v porovnání se srovnatelnou* skupinou
2. které je k *tíži* danému jednotlivci nebo skupině (ať již uložením dodatečného břemene v porovnání se srovnatelnou skupinou nebo odepřením dobra poskytnutého skupině jiné)
3. které není možné s ohledem na právem stanovenou metodologii *ospravedlnit*

Bod číslo jedna přináší právníkovi otázku srovnatelnosti¹⁹, bod druhý otázku toho, co lze považovat za negativní následek (znevýhodnění) ve vztahu k dané skupině nebo jednotlivci

¹⁹ Otázka srovnatelnosti je často obohacena o potřebu definovat relevantní skupinu a určit její hranice. Srov. v tomto ohledu kupříkladu debatu v Odvolacím výboru anglické Sněmovny lordů na téma, zda jsou sikové etnickou skupinou a zda tedy vůbec existuje nějaká „skupina“ vůči které si lze počínat diskriminačně- viz Mandla (Sewa Singht) and Another v. Dowell Lee and Others [1983] 2 A.C. 548

(tedy co je k tíži), bod třetí pak potřebu právní dogmatiky formulovat kritéria ne/ospravedlnitelnosti. Nejčastěji čelí právník problémům při odpovědích na otázku prvou a třetí.

2.2.3. Nepřímá diskriminace

Nepřímá diskriminace je ve srovnání s diskriminací přímou koncepčně podstatně složitější. Problematictější je i její aplikace. Vychází totiž z toho, že určitá obecná právní úprava, která formálně neobsahuje žádnou zakázanou diskriminační klasifikaci, ve skutečnosti vyvolává diskriminaci při své aplikaci. Takováto norma, ačkoliv je v obecné rovině formálně v pořádku, a aplikuje se „rovně“, má a musí mít v realitě na své adresáty nerovný dopad, přičemž tento nerovný dopad se odvíjí právě od formulace kritéria podstatného normou.

Podstata problému nepřímé diskriminace (obdobně jako u diskriminace přímé) leží:

1. v rovině aplikační : v takovém případě je diskriminační aplikace odstranitelná změnou interpretace dané normy a stanovením přednosti výkladu souladného s principem rovnosti před výkladem s tímto principem nesouladným: nebo
2. v rovině obecné, a spočívá v celkově vadné konstrukci normy jejím tvůrcem.

2.2.4. Obtěžování a sexuální obtěžování

Obtěžování se rozumí chování, které dotčená osoba vnímá jako chování nevítané, nevhodné nebo dokonce urážlivé. Jeho záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby nebo k vytvoření nepřátelského a ponižujícího prostředí. Také může být vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, ovlivňující výkon práv a povinností, které vyplývají z právních vztahů, popř. i jednání, které má sexuální povahu.

2.2.5. Pronásledování

Rozumí se tím zacházení s osobou, které je nepříznivé a k němuž došlo proto, že uplatnila práva, která jsou podle právního předpisu platná.

2.2.6. Pokyn k diskriminaci

Pokynem k diskriminaci se rozumí takové chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby.

2.2.7. Navádění k diskriminaci

Naváděním k diskriminaci se rozumí chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo dokonce podněcuje, aby třetí osobu diskriminoval.

Dále za diskriminaci z důvodu pohlaví se také považuje diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství.

Za diskriminaci na trhu práce je považováno jakékoliv:

- rozlišování
- vyloučení
- dávání přednosti

Za diskriminaci není považováno rozdílné zacházení z důvodu věku v přístupu k zaměstnání nebo povolání, pokud je vyžadována podmínka minimálního věku nebo praxe, která je pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání nezbytná, nebo také je pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání potřebné odborné vzdělání, které je nepřiměřeně dlouhé vzhledem k předpokládanému dni odchodu osoby, která se uchází o zaměstnání nebo o povolání do důchodu.

Diskriminací také není rozdílné zacházení, které je uplatňované za účelem ochrany žen, osob mladších 18 let a osob, které mají zdravotní postižení. Diskriminací není rozdílné zacházení z důvodu pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženství či víry nebo proto, že je osoby bez vyznání, pokud je toto rozdílné zacházení věcně odůvodněno oprávněným účelem a prostředky k jeho dosahování jsou přiměřené a nezbytné.

2.3. Boj Evropské unie proti diskriminaci

Evropská komise předpokládá, že ve společnosti, kde je uplatňována politika různorodosti-politika, která se snaží o rovnoprávnost lidí, ať sexuální orientace, rasy, náboženství, věku nebo pohlaví, se osvědčuje ve výhledu, který je krátkodobý i dlouhodobý.

Zákaz diskriminace, zacházení, které je rovné a spravedlivé jsou hodně důležité pro další rozvoj EU jako oblasti svobody, bezpečí a spravedlnosti. Rovnost příležitostí je postavena především na rovnosti šancí, možnosti se uplatnit ve společnosti a také dosáhnout svých práv. Ochrana před diskriminací je v Evropské unii ošetřena v ustanoveních základních smluv. Významnou částí jsou vyčleněny prostředky, které jsou finanční a jsou z programů Společenství.

2.4. Akční program Evropské unie

Akční program Společenství pro boj proti diskriminaci se konal v letech 2001- 2006. Snažil se podporovat členské země v legislativní oblasti, ale také v politice, která se také diskriminace. Cílem tohoto Akčního programu bylo změnit diskriminační přístupy a praktiky.

Tento program měl 3 priority:

- podporoval organizace jako jsou např. orgány místní správy, nezávislé orgány, nevládní orgány atd., které bojovaly a vytvářely evropskou síť pro boj s diskriminací
- zkoumal příčiny diskriminace
- zvyšoval obecné povědomí diskriminace

2.5. Směrnice EU o rovném zacházení

Jednou z nejdůležitějších, ale také nejkomplicovanějších oblastí evropského pracovního práva je oblast rovného zacházení. Tato oblast se však nezaměřuje na dosažení absolutní rovnosti mezi různými skupinami osob (týká se to především mužů a žen), ale na dosažení rovných příležitostí, tedy stav, kdy různé skupiny osob reprezentují jednotlivci.

Zákaz diskriminace, je velice posílený po amsterdamské novelizaci Smlouvy o založení ES a je jedním z principů evropského práva.

Mezi hlavní úkoly zásady Společenství patří:

- rovné zacházení s muži a ženami
- odstraňování nerovností
- podpora rovného zacházení s muži a ženami

Článek 13 Smlouvy ES dále zmocňuje orgány společenství, aby vytvořily určitá opatření proti diskriminaci z důvodu rasového nebo etnického původu, pohlaví, světového názoru nebo víry, věku nebo sexuální orientace a i věku.

Článek 141 Smlouvy ES stanoví zásadu v rovném odměňování za rovnocennou, ale také stejnou práci mezi muži a ženami. Tyto provedené zásady provádí několik směrnic a tyto směrnice upravují zákaz diskriminace v zaměstnání a povolání na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, víry nebo světového názoru, invalidity, věku nebo sexuální orientace.

Dále také do antidiskriminačního práva ES spadají i sociální směrnice, které zakazují diskriminaci v systémech zaměstnaneckého penzijního připojištění a zákonného systému sociálního zabezpečení (směrnice 86/378/EHS ve znění novely a směrnic 79/7/EHS) a dále také směrnice, které zakazují (zakazující) diskriminaci pracovníků, kteří pracují na částečný pracovní úvazek (97/81/ES), pracovníků pracujících na dobu určitou (99/70/ES, 91/383/EHS), směrnice stanovící stejná práva mužů a žen při péči o jejich děti (směrnice 96/34/ES o rodičovské dovolené) směrnice zakazující diskriminaci mezi muži a ženami v podnikání i se zemědělstvím (86/613/EHS).

Co se týče směrnic v oblasti rovnosti v zaměstnání a v povolání sem patří:

- směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, která stanovuje obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání.
- směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, která zavádí zásadu rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo jejich etnický původ.

- směrnice Rady, která je ze dne 10. února 1975 a zaměřuje se na sblížení právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy (75/117/EHS).
- směrnice Rady ze dne 9. února 1976, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud se jedná o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání postupu v zaměstnání a pracovní podmínky (76/207/EHS).
- směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud se jedná o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky.
- směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. 12. 1997, o důkazním břemenu v případě diskriminace na základě pohlaví.

Pro řádnou transpozici těchto směrnic do českého práva je základním předpokladem správné vymezení osobního a věcného rozsahu těchto směrnic.

Tyto směrnice se vztahují jak na diskriminaci na základě pohlaví, tak i na diskriminaci rasového nebo etnického původu, víry, světového názoru, invalidity, věku a sexuální orientace, které nastaly při přijímání do zaměstnání či povolání, při odměňování, v pracovních podmínkách, při odborné přípravě, postupu v zaměstnání či povolání a z důvodu členství a činnosti v organizacích zaměstnanců nebo v některé profesní organizaci.

Tzv. rasová směrnice 2000/43/ES je více širší a vztahuje se na sociální oblast, zdravotní péči nebo vzdělání. Osobní rozsah této směrnice nestanoví a z jejich smyslu vyplývá, že pojem zaměstnání a pojem povolání musí být vykládán tak, aby byly chráněny osoby, které vykonávají závislou činnost v širokém slova smyslu, tedy nejen zaměstnanci pracující na základě pracovní smlouvy podle zákoníku práce. Podle tohoto vymezení jsou tedy osobami, které jsou chráněny i např. příslušníci bezpečnostních sborů, ústavní činitelé, členové zastupitelstev, kteří působí na základě zákona o obcích, odsouzení, kteří pracují ve výkonu trestu odnětí svobody, osoby vykonávající veřejně prospěšné práce nebo dobrovolníci, kteří pomáhají při odstraňování různých následků živelných pohrom.

V některých případech však z povahy příslušné činnosti vyplývá, že základní myšlenka zákazu diskriminace není možno použitelná ve všech svých stanoviskách. Například u členů zastupitelstev, kteří jsou volenými zástupci, logicky odpadá zákaz diskriminace v přístupu do zaměstnání, u dobrovolníků, kteří pracují bez nároku na odměnu pak není možné použít zákaz diskriminace v odměňování.

Další typickou skupinou osob, které jsou chráněné podle nových směrnic z roku 2000 jsou i podnikající fyzické osoby, ale jen pouze při přístupu k výdělečné činnosti, v odborném poradenství a v členství v profesních organizacích.

Specifikem antidiskriminačního práva ES je skutečnost, že princip rovného zacházení převládá nad principem volného pohybu osob. Není proto možné působení zákazu diskriminace vyloučit v oblastech, kde je možné omezit volný pohyb a jejichž úprava je ponechána na vnitrostátním právu daného členského státu. Proto neoperují směrnice z této oblasti s pojmem „worker“ (pracovník), jak tomu v evropském sociálním právu je. Míra transpozic směrnic není v našem právu příliš uspokojivá a proto je nejvhodnějším řešením vypracování obecného zákona, který bude uplatňován v právu ES a bude se vztahovat na všechny osoby, které vykonávají činnost, která je závislá (přijímání pracovníků do zaměstnání, odměňování). Měl by zakazovat přímou i nepřímou diskriminaci podle pohlaví, rasového nebo etnického původu, víry nebo světového názoru. Dále by mělo být zakázáno sexuální a jiné obtěžování a v neposledním případě navádění k diskriminaci.

2.6. Amsterdamská smlouva

V polovině 90. let byly zahájeny práce, které mely přinést mnoho změn. Byly to změny např. pružnější přizpůsobování se modifikovaným mezinárodními ekonomickým podmínkám, zvýšení efektivity jednotlivých institucí EU, přiblížení společenství jeho občanům, systém umožňující jak rozšiřování Unie východním a jižním směrem, tak i prohlubování integrace za účasti jen některých států bez ohrožení soudržnosti zemí Společenství. Tyto otázky byly řešeny na konferenci, která byla zahájena v roce 1996 v Turíně a ukončena o rok později návrhem tzv. Amsterdamské smlouvy, která revidovala Smlouvu o EU i zakládající Římské smlouvy. Amsterdamská smlouva byla podepsaná 2. října 1997 a v platnost vstoupila 1. května 1999.

Amsterodamská smlouva přinesla následující změny:

- měl být změněn systém obsazování Komise v neprospěch velkých států
- pro hlasování v Radě EU měla být upravena velikost kvót pro případy tzv. vážného hlasování
- počet poslanců v Evropském parlamentu nesměl přesáhnout číslo 700
- evropská rada mohla označit členský stát, jenž se neřídí základními zásadami EU (svoboda, demokracie, lidská práva a základní svobody, právní stát) a hrubě je porušuje. Takovému státu mohou být, za stálé platnosti povinností, pozastavena některá práva, zejména právo hlasování v Radě EU
- v rámci rozvoje Unie jako oblasti svobody, bezpečnosti a práva mohla mít Rada právo na návrh Komise a po konzultaci s parlamentem rozhodovat o vybraných otázkách vízové povinnosti
- v některých otázkách třetího pilíře (vnitro a justice) může získat Rada oprávnění rozhodovat upravenou kvalifikovanou většinou na rozdíl od jednomyslnosti budou podstatnou měrou posíleny pravomoci institucí EU v boji proti kriminalitě

3. Promítnutí směrnic EU do našeho právního řádu, právní úprava rovnosti a zákazu diskriminace v zákoníku práce a v antidiskriminačním zákoně

3.1. Promítnutí požadavků práva ES v oblasti zákazu diskriminace do právního řádu ČR

Ještě než vstoupila Česká republika do Evropské unie, měla povinnost sblížit své vnitrostátní právo s právem Evropských společenství. Byla to povinnost, která vyplývala z čl. 69 Asociační dohody a tento článek splatil, že Česká republika musí vyvinout úsilí, aby zajistila postupné slučitelnosti svých právních předpisů a předpisy Společenství.

Kvůli tomu se přikročilo ke změně antidiskriminačních směrnic již v roce 1997 a tehdy se začala připravovat novela zákona o zaměstnanosti, která reflektuje zákaz diskriminace v přístupu do zaměstnání i se zákazem diskriminační inzerce. I když nelze prvopočátky české antidiskriminační legislativy z dnešního pohledu považovat za dokonalé, v tehdejší době se jednalo o dosti zlomový moment, i proto se poprvé do našeho právního řádu dostal zákaz nepřímé diskriminace.

V roce 1992 až 2000 navázaly na zákon o nezaměstnanosti přípravy obsáhlé novelizace zákoníku práce, ta byla schválena pod č.155/2000 Sb. V tomto znění novely, zapracovával zákoník práce velké množství směrnic ES z oblasti pracovněprávní, tedy ne jen antidiskriminační směrnice. I přesto byl výsledek zdařilý: zákoník práce převáděl směrnice 76/207/EHS a 75/117/EHS a vyložil pojem odměňování ve smyslu čl. 141 SES, dále upravoval zákaz nepřímé diskriminace, i když byl bez liberalizačních důvodů, stanovil nároky pro osoby, které jsou postižené diskriminací a zakázal odvetná opatření. Také se pokoušel o první ustanovení, které zakazovalo sexuální obtěžování. Z toho důvodu posloužila úprava, která je vzorem v zákoníku práce pro další právní úpravy, jako byl např. zákon o vojácích z povolání (č.221/1999 Sb.), zákon o bezpečnostních sborech (č. 361/2003 Sb.), ale také služební zákon (č. 218/2002 Sb.).

Nutné je podotknout, že původní úprava neobsahovaly podrobné instituty, které se objevily ve směrnicích z roku 2000, resp. přijatých po roce 2000. Vzhledem k přijetí těchto směrnic, bylo nutné novelizovat zákoník práce a i upravit další zákony, především zákony o služebních poměrech v rozsahu dle nových směrnic (tj. doplňoval se např. zákaz obtěžování či navádění k diskriminaci). Hlavní oblastí novelizace, byla oblast odměňování (zákony o mzdě a plat, které upravily kritéria pro posouzení stejné práce nebo práce, která měla stejné hodnoty

(práce srovnatelné složitosti, namáhavosti, odpovědnosti, s ohledem na obtížnost pracovních podmínek, schopnosti tj. dosahované pracovní výsledky a výkonnost osoby). Změn se dočkal i občanský soudní řád, byla do něj zapracována zásada obráceného důkazního břemene.

S novými antidiskriminačními směrnici, především rasovou směrnicí 2000/43/ES, začalo být zřejmé, že je velice obtížné uskutečnit celou oblast antidiskriminačního práva formou neustálých novel jednotlivých zákonů. Nebude totiž dotčena jen oblast zaměstnání, ale i oblast povolání a poskytování služeb nejrůznějšího charakteru, jejíž implementace by vyústila v „otevírání“ hned několika desítek zákonů. Bylo velmi problematické najít zákon, který by „unesl“ úpravu, která by spočívala ve vytvoření subjektu, který by bal na podporu rovného zacházení ve smyslu některých antidiskriminačních směrnic. Po delší době úvah se přistoupilo k vytvoření úplně nového zákona, kterým byl návrh zákona o právních prostředcích ochrany před diskriminací a také o rovném zacházení (antidiskriminační zákon). Tento zákon měl úlohu postavit úpravu zákazu diskriminace tak, jak právo ES požaduje a měl by být zastřešujícím zákonem uvedeného zákona, který z hlediska plnění určitých závazků, které vyplývají z členství České republiky v Evropské unii vyhovoval požadavkům, které byly kladeny na Českou republiku. Na závěr po mnohých diskuzích vláda ČR schválila, ale uvedený návrh neprošel legislativním procesem v parlamentu. Tato snaha o jednotnou úpravu antidiskriminační oblasti byla tedy zamítnuta.

V současné době se tedy antidiskriminační právo v českém právním řádu vyznačuje mnoha nedostatky. Je velmi nesourodé a neprovázané, protože kvůli velké roztržitosti není možno navázat na jasný jednotně daný systém. Proto jakýkoliv průřezový posun v právu ES, ať je daný sekundární legislativou či judikaturou, by mohl způsobit výrazné problémy. České antidiskriminační právo nepokrývá celý rozsah úpravy, která je v právu ES (např. neexistuje žádný subjekt, který by byl na ochranu před diskriminací nebo není vůbec upraven zákaz diskriminace v oblasti povolání či v oblasti přístupu a poskytování zboží a služeb). Nejsou navíc ani využívány všechny možnosti odchýlení, které právo ES dává. Týká se to především zákazu diskriminace na základě věku, kdy je česká úprava přísnější, než musí nutně být. Proto je nutné vyslovit přání, že jednotná úprava antidiskriminačního práva, která by odrážela evropské i mezinárodní standardy v této oblasti, bude co nejdříve znovu na programu.

3.2. Právní úprava rovnosti a zákazu diskriminace v zákoníku práce

Zákoník práce vychází z obecného principu rovného zacházení zaměstnavatele se všemi zaměstnanci o zákazu jakékoliv diskriminace znevýhodněním či zvýhodněním z důvodu spočívajícím s vymezením diskriminačních znacích, které odpovídají č. 3 listiny základních práv a svobod, úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 111, o Zákazu diskriminace, v zaměstnání a povolání a směrnicím Evropských společenství.²⁰

(1) Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

(2) V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon.

(3) 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 výhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákoně.

3.3. Antidiskriminační zákon

3.3.1. Historie

Lhůta, která byla ke splnění povinností pro provedení antidiskriminační směrnice EU do právního řádu ČR již uplynula koncem roku 2006. Pokud by nečinila ČR nápravu do konce roku 2007 hrozilo by riziko negativní sankce v podobě žaloby Evropské komise k Evropskému soudnímu dvoru za to, že nesplnila závazky, které plynuly z jejího členství v EU. Pro zajímavost lze uvést, že na Slovensku je antidiskriminační zákon v platnosti již od roku 2004. V roce 2006 byl první obsáhlejší návrh antidiskriminačního zákona schválen

²⁰ Štefko, M: Zásada rovného zacházení v pracovním právu a v právu sociálního zabezpečení, Právník 4/2008, s. 409-426

Poslaneckou sněmovnou, ale Senát zákon o jeden hlas zamítl. Ve druhém čtení v Poslanecké sněmovně zákon nezískal potřebných 101 hlasů. Dne 11. června 2007 vláda návrh nové podoby antidiskriminačního zákona schválila. Tento návrh byl předložen před Poslaneckou sněmovnu Parlamentu ČR 12. 7.2007.

3.3.2 Přednosti antidiskriminačního zákona

Česká republika je povinna přijmout zákon, vzhledem ke svým závazkům, které vyplývají z členství v Evropské unii. Nová antidiskriminační zákon přináší mnoho pozitivních změn do oblasti boje proti diskriminaci v ČR. Na prvním místě je třeba jmenovat jednotné ustanovení práva na rovné zacházení a zákazu diskriminace ve sférách pracovního práva, sociálního zabezpečení a sociálních výhod, přístupu a poskytování zdravotní péče, přístupu a poskytování vzdělání a přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny ne veřejnosti nebo při jejich poskytování.

K dalším pozitivům antidiskriminačního zákona patří legislativní vymezení základních pojmů rovné zacházení, přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci, sexuální obtěžování, navádění k diskriminaci atd. Poměrně velkou část pozornosti věnuje antidiskriminační zákon stanovení přípustných forem rozdílného zacházení. Bohužel zde však chybí vymezení podmínek pro užití tzv. pozitivních opatření. Antidiskriminační zákon přináší revoluci v oblasti právní ochrany před diskriminací, neboť stanoví tuto ochranu pro všechny diskriminací dotčené oblasti jednotně. Tento zákon rozšířil kompetence veřejného ochránce práv o působení ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací. Jeho antidiskriminační orgán bude veřejný ochránce práv poskytovat pomoc obětem, provádět nezávislý výzkum, zveřejňovat zprávy a vydávat doporučení a zajišťovat výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty v oblasti boje proti diskriminaci.

3.3.3. Současná antidiskriminační úprava v ČR

Zásadní vliv na podobu českého antidiskriminačního práva nese vstup ČR do EU. V současné době existuje v ČR velmi roztržitá, nekompletní obrana, která je proti diskriminaci a v řadě oblastí neodpovídá požadavkům, které jsou kladeny EU. Antidiskriminační úprava je v současné době v ČR obsažena v mnoha zákonech. Její nejednotnost se projevuje mimo jiné i tím, že rozsah povinnosti zajišťovat rovné zacházení a

ochranu před diskriminací je v jednotlivých zákonech (a tedy i pro různé situace) formulován různě. Stejně tak rozdílně je v jednotlivých zákonech stanoven i rozsah nároků, kterých se mohou oběti diskriminace domáhat. Obecný zákaz diskriminace můžeme nalézt na nejvyšším místě hierarchicky uspořádané pyramidy českého právního řádu (sestavené podle stupně právní síly daných předpisů), a to v čl. 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, který zaručuje, že základní práva a svobody 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. Ochranu před diskriminací upravuje ve svém rámci také řada mezinárodních úmluv, kterými je ČR vázána (např. Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace: Mezinárodní pakt o občanských a politických právech: Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech: Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen: Úmluva o právech dítěte: Úmluva o ochraně lidských práv a svobod, která byla přijatá Radou Evropy: Rámcová úmluva o ochraně národnostních menšin : Úmluva č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty). V zákonné rovině je ochrana před diskriminací nejlépe a nejobsažněji upravena ve sféře pracovního práva (zákoník práce, služební zákon, zákon o vojácích z povolání, zákon o zaměstnanosti, zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, zákon o platu). Proti diskriminaci však nejsou při výkonu své pracovní činnosti přímo chráněni zastupitelé, poslanci, senátoři, dobrovolníci, osoby ve výkonu civilní služby, vězni, osoby, které vykonávají povolání, které není závislou činností, členové stavovských organizací, kdy členství v těchto organizacích představuje podmínku pro výkon určitého povolání (jde např. o povolání stomatologa/stomatoložky, advokáta(advokátky atd.) V oblasti přístupu k veřejným službám a zboží můžeme nalézt obecný zákaz diskriminace v zákoně o ochraně spotřebitele a v zákoně o knihovnách a podmínkách provozování veřejných knihovnických a informačních služeb.

V ostatních dotčených sférách např. školství, přístup ke zdravotnickým službám atd. nalézáme buď jen neurčitá vágně formulovaná nebo vůbec žádná antidiskriminační ustanovení. Podle zákona o přestupcích je diskriminační jednání, jímž je jinému způsobena újma, pokládáno za přestupek. K soudní obraně proti diskriminaci lze využít – krom speciální úpravy – rovněž ustanovení týkající se práva na ochranu osobnosti upravené v § 11 a násl. Občanského zákoníku, podle něhož se může osoba, jejíž občanská čest nebo lidská důstojnost byly dotčeny, domáhat upuštění od neoprávněných zásahů do práva na ochranu její osobnosti, odstranění následků těchto zásahů, přiměřeného zadostiučinění, případně náhrady

nemajetkové újmy v penězích. Speciální procesně – právní úpravu problematiky diskriminace je možné nalézt především v občanském soudním řádu (ustanovení o přesunu důkazního břemene z žalobce/žalobkyně tzn. Osoby diskriminované na žalovaného(žalovanou tzn. Osobu diskriminující). Směrnice EU i mezinárodní úmluvy o lidských právech a základních svobodách umožňují provádět tzv. pozitivní opatření. Tyto však nejsou v českém právním řádu nijak podrobněji upravena.

Česká republika je podle směrnice EU povinna pověřit určitý subjekt(orgán podporou rovného zacházení. V platném právním řádu však žádná instituce, která by byla schopna efektivně zajišťovat rovné zacházení a boj s diskriminací v souladu se směrnice EU, neexistuje.²¹

²¹ Bobek, M. :Boučková, P. a Kun, Z.: *Rovnost a diskriminace*, C. H. Beck, Praha, 2007

4. Judikatura Evropského soudního dvora

4.1. Evropský soudní dvůr (The European Court of Justice)

Evropský soudní dvůr byl založen v roce 1952 a sídlí v Lucembursku. Tvoří 27 soudců (1 soudce z každého členského státu EU) a 8 generálních advokátů. Předseda je zde volen na dobu 3 let. Na ESD se mohou obrátit:

- členské státy
- Evropská komise
- Evropský parlament
- Rada EU
- jednotlivci (jen výjimečně)

Hlavními funkcemi ESD jsou:

- dohled na jednotnost výkladu a aplikace práva ES
- kontrola legitimacy rozhodování Rady a Evropské komise
- možnost aktivně vynutit splnění svého rozhodnutí proti státům

Evropský soudní dvůr je soudním orgánem Společenství. Tento soudní dvůr tvoří 3 soudy:

- Soudní dvůr
- Soud prvního stupně
- Soud pro veřejnou službu

4.2. Působnost Evropského soudního dvora

Soudní dvůr nese odpovědnost za jednotnost výkladu a aplikace práva ES a kontroluje legitimitu rozhodování Rady a Evropské komise. Také rozhoduje v oblasti podání a dotazech z právní oblasti ES, které vznášejí soudy členských států. Tento soud má pravomoc řešit spory mezi institucemi EU, členskými státy EU, podniky a fyzickými osobami. ES nemá pravomoc nad aplikací a interpretací vnitrostátního práva členských států.

Obrátit se k soudnímu dvoru může každý členský stát, který se domnívá, že jiný členský stát porušil komunitární právo. Také komise může vůči některému členskému státu podat podání.

ESD rozhoduje i o podání od fyzických, ale i právnických osob, které se dovolávají spravedlnosti kvůli rozhodnutím, jež proti nim byla učiněna z titulu komunitárního práva.

4.3. Organizace ESD

Evropský soudní dvůr se skládá z 27 soudců a 8 generálních advokátů, kteří jsou jmenováni společnou dohodou vlád členských států na dobu 6 let.

Jmenování vzniká volbou (se odvíjí od volby), která se koná jednou za 3 roky a je jmenována polovina soudců. Tito soudci volí ze svého středu předsedu pro ESD, jehož funkční období trvá 3 roky. Všichni soudci svoji funkci mohou zastávat opakovaně, jsou vybíráni z osob, které zaručují bezvýhradnou nestrannost a nezávislost. Dále také musí splňovat požadavky, které jsou kladeny ve státě, jímž byli nominováni na výkon nejvyšších soudních funkcí.

Evropský soudní dvůr zasedá v několika formacích. Na plenárním zasedání v plném počtu, což vzniká pouze v ojedinělých případech nebo při důležitých kauzách.

Velký senát se schází na žádost některého z členských států nebo instituce EU, popřípadě při složitých případech o 11 soudcích. Ostatní případy obvykle řeší menší senát, který je složený ze 3 či 5 soudců.

K nápomoci soudu jsou zde určeni generální advokáti, kteří mají hlavní úkol poskytnout odborné, nezávislé a i nestranné stanovisko k projednávanému případu.

Tito advokáti nerepresentují orgány společenství, ani jednu ze stran a veřejnost, která slouží pouze právu a spravedlnosti.

Vzhledem ke stále se nabývajícím množství případů, kterými se ESD každoročně zabývá se rozhodla Rada ES o zřízení Soudu první instance (Soud prvního stupně).

4.4. Případy Evropského soudního dvora

Evropský soudní dvůr má výhradní právo rozhodovat, jak chápat a uplatňovat právo ES, ale také provádí i jiné druhy řízení.

4.4.1. Druhy řízení Evropského soudního dvora

- Přímá žaloba
- Řízení o předběžné otázce

4.4.1.1 Přímá žaloba

Zde může před Evropský soudní dvůr přednést některá ze tří hlavních institucí EU (Evropská komise, Evropský parlament, Rada EU, nebo jakýkoliv členský stát EU či jednotlivec, který se cítí být poškozen činností evropských institucí či evropským právem. V tomto případě si navrhovatel vybírá jazyk, ve kterém je případ projednáván.)

4.4.1.2. Řízení o předběžné otázce

Požádat o něj mohou soudy nebo tribunály členských států EU, jestliže své rozhodnutí potřebují podložit rozhodnutím v otázce, která se týká evropského práva. Poté je rozhodnutí ESD závazné v tom smyslu, že konkrétní národní soud musí uplatnit principy práva Unie tak, jak mu byly interpretovány ESD. Při projednání je používán jazyk vnitrostátního soudu, který o řízení požádal.

4.5. Judikatura Evropského soudního dvora

Nepřímá diskriminace

(Rozsudek Evropského soudního dvora č. 170/84, (1986) ECR 1607 ze dne 13. května 1986)

Firma Bilka- Kaufhauz GmbH, síť obchodních domů ve Spolkové republice Německo, provozovala pro svoje zaměstnance zaměstnanecký penzijní program. V roce 1973 byl program rozšířen tak, aby mohli v jeho rámci získat penzi i zaměstnanci pracující ve firmě na částečný pracovní úvazek (většinou šlo o ženy), pokud pracovali na plný úvazek po dobu alespoň 15-ti let z 20-ti let.

Karin Weber von Hartz pracovala ve firmě jako prodavačka na plný pracovní úvazek od roku 1961 do roku 1971 a následně, až do konce svého zaměstnání v roce 1976, na částečný pracovní úvazek. V čase odchodu do důchodu neměla nárok na foremní penzi, protože

neodpracovala potřebnou dobu 15-ti let z 20-let na plný pracovní úvazek. Podala proto žalobu k německému pracovnímu soudu, ve které napadla platnost úkonu, kterým jí Bilka-Kaufhaus odmítla vyplácet penzi. Namítala také, že program představuje nepřímou diskriminaci na základě pohlaví, protože na částečný pracovní úvazek pracovali spíše ženy a tudíž ženy nemohly splnit podmínku 15-ti let plného úvazku. Bilka-Kaufhaus tvrdila, že požadavek programu mohl být odůvodněn efektivními ekonomickými požadavky, protože poskytoval podporu zaměstnancům pracujícím na plný úvazek.

Případ se při odvolání dostal před spolkový pracovní soud ohledně právního názoru ve věci, který požádal Evropský soudní dvůr o rozhodnutí o předběžných otázkách.

Evropský soudní dvůr rozhodl, že pro oprávnění požadavku 15-ti let plného pracovního úvazku pro kvalifikaci na zaměstnaneckou penzi musí zaměstnavatel prokázat, že prostředky k dosažení cíle (snižování částečných úvazků) korespondují se skutečnou potřebou podnikání a že jsou přiměřené a potřebné pro dosažení cíle.

Soudní dvůr konstatoval, že firma, která vylučuje ze svého zaměstnaneckého penzijního programu zaměstnance na částečný pracovní úvazek, porušuje článek 119 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství tehdy, pokud se toto vyloučení týká podstatně většího počtu žen než mužů a pokud podnik neprokáže, že toto vyloučení je založeno na objektivě ospravedlnitelných faktorech bez vztahu k jakékoliv diskriminaci na základě pohlaví. Bilka-Kaufhaus to nebyl schopen prokázat a paní Weber von Hartz ve sporu uspěla.

Sexuální obtěžování

(Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva, ECHR753 (stížnost 37112/97) ze dne 21. listopadu 2001)

Stěžovatelka, irská občanka paní Mary Fogarty, byla v únoru 1995 propuštěna ze zaměstnání na Velvyslanectví USA v Londýně. Podala následně žalobu na vládu USA u pracovního soudu ve Velké Británii, s tím že její propuštění bylo důsledkem diskriminace zakázané britskou právní normou (Sex Discrimination Act 1975). Tvrdila, že se stala obětí sexuálního obtěžování ze strany nadřízeného a že byla propuštěna v důsledku zhoršených vztahů, které ze sexuálního obtěžování vyplynulo. Vláda USA se ve sporu nedovolávala imunity, soud žalobě v roce 1996 vyhověl a strany se následně dohodly na odškodnění ve výši 12 000 liber. V době, kdy dosud probíhalo řízení, jiné oddělení téhož velvyslanectví se stěžovatelkou uzavřelo pracovní smlouvu na dobu určitou. Stěžovatelka se následně, už po

vynesení rozsudku pracovního soudu, ucházela o další dvě místa na velvyslanectví a v obou případech byla neúspěšná. Proto podala u pracovního soudu další žalobu v září 1996, kdy tvrdila, že odmítnutí velvyslanectví ji znovu zaměstnat je důsledkem toho, že měla úspěch v předchozí věci, a jedná se tedy o pronásledování, které je diskriminací ve smyslu uvedeného britského zákona. V tomto řízení uplatnila vláda USA námitku imunity, s tím, že všechna místa, o něž se stěžovatelka ucházela, patří k administrativnímu a technickému personálu velvyslanectví. Stěžovatelka se ve své stížnosti k Soudu dovolávala čl. 6 odst. 1 Úmluvy ve spojení s čl. 14 Úmluvy a tvrdila, že s odkazem na imunitu států jí byl odepřen přístup k soudu, přičemž účelem tohoto řízení, které zamýšlela iniciovat, bylo dovolat se ochrany před diskriminačním jednáním, takže odepření přístupu k soudu mělo za následek porušení čl. 14 Úmluvy. Soud v tomto řízení poukázal na existující tendence omezit imunitu států ve sporech o otázkách spojených se zaměstnáním. Nicméně mezinárodní praxe není jednotná v tom, zda imunita platí i nadále a zda (pokud platí) se vztahuje na spory ze smluv týkající se celého personálu nebo jen vedoucích pracovníků zahraničních misí. Nelze proto říci, že by se poskytnutí této imunity odchylovalo od současně uznávaných norem mezinárodního práva. Pokud se potom týče přijímání pracovníků zahraničních misí, podmínky nábory mohou zahrnovat citlivé politické a bezpečnostní aspekty. V mezinárodním právu nejsou patrné tendence ke zmírnění principu imunity států, pokud se týče podmínek nábory zaměstnanců zahraničních misí. Protože pak tato imunita platí pro všechny pře v oblasti zaměstnání, bez ohledu na jejich obsah a nezávisle na pohlaví, národnosti, místě pobytu nebo jiné konkrétní vlastnosti navrhovatele, v níž by se zacházení lišilo. Nelze proto říci, že by se stěžovatelkou bylo zacházeno jinak než s jakoukoliv jinou osobou, která zamýšlí podat proti velvyslanectví žalobu ve vztahu k zaměstnání, tedy nebylo prokázáno, že by omezení, uvalené na její přístup k soudu, bylo diskriminačního charakteru.

Závěr

Při zpracování této bakalářské práce jsem vycházela zejména ze zdrojů odborné literatury, která se zabývá problematikou rovnosti mužů a žen a zákazu diskriminace.

V první části jsem se zaměřila na rovnost obecně a uvedla formy rovností. Nejčastějšími typy rovností jsou: rovnost formální, materiální, rovnost příležitostí a v neposlední řadě rovnost výsledků.

Ve druhé části této bakalářské práce jsem uvedla a charakterizovala pojem diskriminace. K nejčastějším příkladům patří rozlišování mezi muži a ženami, u žen mezi ženami s dětmi a bezdětnými, homosexuály a heterosexuály. Podle konkrétního kritéria diskriminace pak hovoříme o diskriminaci na základě rasy, věku, pohlaví, náboženského přesvědčení a politické příslušnosti, zdravotního postižení .

Ve třetí části uvádím promítnutí směrnic EU do našeho právního řádu. Zásadní vliv na podobu českého antidiskriminačního práva nese vstup ČR do EU. Antidiskriminační úprava je v současné době v ČR obsažena v mnoha zákonech. Její nejednotnost se projevuje mimo jiné i tím, že rozsah povinnosti zajišťovat rovné zacházení a ochranu před diskriminací je v jednotlivých zákonech formulován různě. Stejně tak rozdílně je v jednotlivých zákonech stanoven i rozsah nároků, kterých se mohou oběti diskriminace domáhat. Obecný zákaz diskriminace můžeme nalézt na nejvyšším místě hierarchicky uspořádané pyramidy českého právního řádu, a to v Listině základních práv a svobod, dále pak v ustanoveních zákoníků práce, zákona o zaměstnanosti, zákona o platu, zákona o mzdě, služebního zákona a v dalších právních předpisech. Nejpodrobnější právní úprava o diskriminaci je obsažena v zákoníku práce.

Ve čtvrté části jsem se zaměřila na Evropský soudní dvůr. Popsala jeho funkce, jaká je jeho působnost a na závěr jsem uvedla Judikaturu Evropského soudního dvora.

ANOTACE

Příjmení a jméno autora:	Štrýglová Pavla
Instituce:	Moravská vysoká škola Olomouc
Název práce:	Zásada rovnosti a zákazu diskriminace
Vedoucí práce:	JUDr. Mgr. Šimečková Eva, Ph.D.
Počet stran:	40
Počet příloh:	1
Rok obhajoby:	2008
Klíčová slova:	Rovnost, diskriminace, Evropský soudní dvůr, Antidiskriminační zákon, Evropská unie, Judikatura ESD

ANOTACE

Cílem této práce je seznámit se s problematikou rovnosti a zákazu diskriminace mužů a žen v České republice, ale také v Evropské unii. Jsou zde vysvětleny pojmy, jako je například rovnost, diskriminace, formy rovností, typy diskriminací, je zde popsán ESD, Amsterodamská smlouva. Poukazuje se zde také na směrnice Evropského soudního dvora, které tuto problematiku řeší, platný zákoník práce, antidiskriminační zákon, který je důležitou součástí této oblasti a v neposlední řadě je zde uvedeno několik soudních sporů z judikatury Evropského soudního dvora.

ANOTATION

Aim of this thesis is to get acquainted with the problem of equality and prohibition of discrimination of men and women in the Czech Republic, and also in the European Union. The work explains conceptions of equality, discrimination, types of equality, types of discrimination, it describes The European court of Justice, Amsterdam contract. It also points regulations of The European court of Justice, which deals with this problema, valid work laws, antidiscrimination law, that is a relevant element of this are and in the last line it refferes to several judical argements from The European court of Justice.

Seznam použité literatury:

1. BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KUHN, Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace*
1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-584-1
2. KODÍČKOVÁ, T. *Strategické vedení soudních sporů o rasové diskriminaci v Evropě: od principů k praxi*. ISBN 80-239-7788-1
3. RŮŽIČKA, M.: *Zákaz diskriminace podle Evropské úmluvy na ochranu lidských práv a základních svobod*, Právník 2007, roč. 146, č. 6, str. 631
4. BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck 2004
5. BOBEK, M. / KOMÁREK, J.: *Koho vážou rozhodnutí ESD o předběžných otázkách?* Právní rozhledy, 2004, č. 19, str.1 a následující
6. HAVELKOVÁ, B.: *Právo a rovnost mužů a žen*. Pavlík, P. (ed.), *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení varovných příležitostí žen a mužů*, 2006. Praha: Otevřená společnost, 2006,
7. ŠUBRT, B.: *Nový zákoník práce – některé základní úvahy*. PaM, 2006, č. 10, str. 2 a následující
8. HAVELKOVÁ, B.: *Rovnost v odměňování žen a mužů*, Auditorium, Praha 2007
9. ČSÚ. *Zaostřeno na ženy, na muže* Praha: ČSÚ, 2006
10. WINTEROVÁ, A. a kol. *Civilní právo procesní*. Praha: Linde, 2004
11. FILIP, J.: *Vybrané kapitoly z ústavního práva*. Brno: Masarykova univerzita, 1997

Web: <http://www.diskriminace.cz>
<http://www.diskriminace.eu>
<http://www.euportal.cz>
<http://www.mpsv.cz>
<http://www.euroskop.cz>

Seznam použitých zkratk:

Např. – například

Atd. – a tak dále

Apod. – a podobně

Č. – číslo

Čl. – článek

ČR – Česká republika

ECHR – Sbírka rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva (anglická verze)

Odst. – odstavec

Resp. – respektive

ES – Evropský soud

ESD – Evropský soudní dvůr

EU – Evropská unie

EHS – Evropský hospodářský soud

Seznam použitých příloh:

Číslo 1. Antidiskriminační zákon

PŘÍLOHA Č. 1 ANTIDISKRIMINAČNÍ ZÁKON

ZÁKON

ze dne 2008

o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

Parlament se usnesl na tomto zákoně České republiky:

ČÁST PRVNÍ

ANTIDISKRIMINAČNÍ ZÁKON

HLAVA I

OBEČNÁ USTANOVENÍ

§ 1

Předmět úpravy

(1) Tento zákon zapracovává příslušné předpisy Evropských společenství²²⁾ a v návaznosti na Listinu základních práv a svobod a mezinárodní smlouvy, které jsou součástí právního řádu, blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech

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

²²⁾ 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 Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky. Směrnice 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 Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy. 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 86/378/EHS ze dne 24. července 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků. Směrnice Rady 96/97/ES ze dne 20. prosince 1996, kterou se mění směrnice 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků. Směrnice Rady 86/613/EHS ze dne 11. prosince 1986 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné, včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství. Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 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.

- e) členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují,
- f) sociálního zabezpečení,
- g) přiznání a poskytování sociálních výhod,
- h) přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování,
- i) přístupu ke vzdělání a jeho poskytování,
- j) přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování.

(2) Tento zákon se nevztahuje na právní vztahy související s úpravou podmínek vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí nebo osob bez státní příslušnosti na území České republiky.

(3) Fyzická osoba má právo v právních vztazích, na které se vztahuje tento zákon, na rovné zacházení a na to, aby nebyla diskriminována.

Základní pojmy

§ 2

(1) Pro účely tohoto zákona se právem na rovné zacházení rozumí právo nebýt diskriminován z důvodů, které stanoví tento zákon.

(2) Diskriminace je přímá a nepřímá. Za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.

(3) Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.

(4) Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace.

(5) Diskriminací je také jednání, kdy je s osobou zacházeno méně příznivě na základě domnělého důvodu podle odstavce 3.

§ 3

(1) Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.

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

(3) Při rozhodování o tom, zda konkrétní opatření představuje nepřiměřené zatížení, je třeba vzít v úvahu

- a) míru užítku, 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.

(4) Za nepřiměřené zatížení se nepovažuje opatření, které je fyzická nebo právnická osoba povinna uskutečnit podle zvláštního právního předpisu.

§ 4

(1) Obtěžováním se rozumí nežádoucí chování související s důvody uvedenými v § 2 odst. 3,

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

(2) Sexuálním obtěžováním se rozumí chování podle odstavce 1, které má sexuální povahu.

(3) Pronásledováním se rozumí nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle tohoto zákona.

(4) Pokynem k diskriminaci se rozumí chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby.

(5) Naváděním k diskriminaci se rozumí chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osobu.

§ 5

3.1.1.1.1.1.1. Odměňováním se pro účely tohoto zákona rozumí veškerá plnění, peněžité nebo nepeněžité, opakující se nebo jednorázová, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována osobě při závislé činnosti.

(6) Zajišťováním rovného zacházení se rozumí přijetí opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací a která je možno s ohledem na dobré mravy požadovat vzhledem k okolnostem a osobním poměrům toho, kdo má povinnost rovné zacházení zajišťovat; za zajišťování rovného zacházení se považuje také zajišťování rovných příležitostí.

(7) Zaměstnavatelé jsou povinni ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, pracovních a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, zajišťovat rovné zacházení podle odstavce 2.

(8) Povoláním se pro účely tohoto zákona rozumí činnost fyzické osoby vykonávaná za úplatu v závislém nebo nezávislém postavení, jejíž řádný výkon zvláštní právní předpisy podmiňují splněním kvalifikačních předpokladů, zejména dosažením předepsaného vzdělání a popřípadě i doby praxe.

(9) Sociální výhodou se pro účely tohoto zákona rozumí sleva, osvobození od poplatků nebo peněžité nebo nepeněžité plnění, poskytované nezávisle na nárocích ze sociálního zabezpečení přímo nebo nepřímo určité skupině fyzických osob s obvykle nižšími příjmy nebo vyššími životními náklady než ostatní.

(10) 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 nebo má podle poznatků lékařské vědy trvat alespoň jeden rok.

§ 6

Přípustné formy rozdílného zacházení

(1) Diskriminací není rozdílné zacházení z důvodu věku v přístupu k zaměstnání nebo povolání, pokud je

- a) vyžadována podmínka minimálního věku, odborné praxe nebo doby zaměstnání, která je pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání nebo pro přístup k určitým právům a povinnostem spojeným se zaměstnáním nebo povoláním nezbytná, nebo
- b) pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání potřebné odborné vzdělávání, které je nepřiměřeně dlouhé vzhledem k datu, ke kterému osoba, ucházející se o zaměstnání nebo povolání dosáhne důchodového věku podle zvláštního zákona²³⁾.

(2) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, které souvisí se stanovením rozdílného důchodového věku²⁾ pro muže a ženy; to neplatí v systémech sociálního zabezpečení pracovníků podle § 8 a 9.

(3) Diskriminací není rozdílné zacházení ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, ve věcech pracovních, služebních poměrů nebo jiné závislé činnosti, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené. Diskriminací z důvodu pohlaví není rozdílné zacházení ve věcech přístupu nebo odborné přípravě k zaměstnání nebo povolání, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené.

(4) Diskriminací není rozdílné zacházení uplatňované ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, v případě závislé práce vykonávané v církvích nebo náboženských společnostech, jestliže z důvodu povahy těchto činností nebo souvislosti, v níž jsou vykonávány, představuje náboženské vyznání, víra či světový názor osoby podstatný, oprávněný a odůvodněný požadavek zaměstnání se zřetelem k etice dané církve či náboženské společnosti.

(5) Diskriminací není rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství, osob se zdravotním postižením a za účelem ochrany osob mladších 18 let nad rámce stanovené zvláštními právními předpisy, jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné.

(6) Diskriminací z důvodu pohlaví není rozdílné zacházení při poskytování služeb, které jsou nabízeny v oblasti soukromého a rodinného života a úkonů prováděných v této souvislosti.

(7) Diskriminací z důvodu pohlaví není výlučné nebo přednostní poskytování veřejně dostupných zboží a služeb, pokud je výlučné nebo přednostní poskytování zboží a služeb osobám určitého pohlaví objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.

²³⁾ § 32 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

§ 7

(1) Diskriminací není rozdílné zacházení z důvodu pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru ve věcech uvedených v § 1 odst. 1 písm. f) až j), pokud je toto rozdílné zacházení objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné. Ustanovení § 6 tím není dotčeno.

(2) Za diskriminaci se nepovažují opatření, jejichž cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby ke skupině osob vymezené některým z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 a zajistit jí rovné zacházení a rovné příležitosti.

(3) Ve věcech přístupu k zaměstnání nebo povolání nesmí opatření podle odstavce 2 vést k upřednostnění osoby, jejíž kvality nejsou vyšší pro výkon zaměstnání nebo povolání, než mají ostatní současně posuzované osoby.

(4) Další přípustné formy rozdílného zacházení obsažené ve zvláštních zákonech nejsou ustanovením odstavce 1 a § 6 dotčeny.

Zásada rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků

§ 8

(1) Pokud zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům, bývalým zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům

- a) peněžitá plnění nebo plnění peněžité hodnoty, jejichž účelem je nahradit nebo doplnit dávky poskytované ze základního systému sociální ochrany pro případ
 1. nemoci,
 2. invalidity,
 3. stáří, včetně předčasného odchodu do důchodu,
 4. pracovního úrazu a nemoci z povolání,
 5. nezaměstnanosti,
- b) jiná peněžitá nebo nepeněžitá plnění, která mají charakter sociálních dávek zejména pozůstalostních nebo rodinných, pokud jsou vyplácena zaměstnavatelem zaměstnanci z důvodu jeho zaměstnání,

je povinen nediskriminovat z důvodu pohlaví.

(2) Muži i ženy musí mít zejména

- a) stejný přístup k systému sociálního zabezpečení pracovníků,
- b) stejný nárok na poskytování plnění,
- c) stejné podmínky pro vznik, trvání a zachování nároku na plnění,
- d) stejně povinnou nebo dobrovolnou účast v systému,
- e) stejná pravidla pro poskytování plnění, zejména věkovou hranici, dobu trvání zaměstnání nebo dobu účasti v systému,
- f) stejné podmínky pro pozastavení plnění nebo získání nároku na dávky vyplácené během mateřské dovolené nebo volna z rodinných důvodů,
- g) nárok na stejný rozsah plnění při splnění stejných podmínek,
- h) stejný způsob výpočtu výše příspěvků zaměstnavatele nebo zaměstnance,
- i) stejný způsob výpočtu výše plnění včetně zvýšení, na které vzniká nárok s ohledem na manžela nebo manželku nebo vyživované osoby,
- j) stejné podmínky pro vrácení příspěvků zaměstnanci, pokud se zaměstnanec odhlašuje ze systému, aniž by splnil podmínky zaručující mu odložené právo na dlouhodobé dávky,

k) stanoven stejný způsob určení důchodového věku pro účely přiznání důchodu ze sociálního zabezpečení pracovníků.

(3) Ustanovení odstavců 1 a 2 se vztahují obdobně též na osoby samostatně výdělečně činné a stavovské organizace, jichž jsou tyto osoby členy, které jsou založeny na principu příslušnosti k určitému povolání.

(4) Ustanovení odstavců 1 až 3 se vztahují též na

- a) osoby, jejichž činnost je přerušena z důvodu nemoci, mateřství nebo úrazu,
- b) osoby ucházející se o zaměstnání,
- c) důchodce,
- d) invalidní zaměstnance nebo bývalé zaměstnance,
- e) osoby, které uplatňují nárok za osoby uvedené v písmenech a) až d).

§ 9

(1) Povinnost zaměstnavatele dodržovat zásadu rovného zacházení s muži a ženami podle § 8 se nevztahuje na

- a) individuální smlouvy pro osoby samostatně výdělečně činné,
- b) zaměstnanecké systémy pro osoby samostatně výdělečně činné, určené pouze pro jednoho člena,
- c) pojistné smlouvy, jejichž smluvní stranou není zaměstnavatel, v případě zaměstnanců pobírajících plat nebo mzdu,
- d) dobrovolná ustanovení systémů sociální ochrany osob, která jsou účastníkům nabízena jednotlivě, aby jim zaručila
 - 1. doplňkové dávky, nebo
 - 2. výběr data, kdy začnou být vypláceny běžné dávky pro osoby samostatně výdělečně činné, nebo výběr z několika dávek,
- e) zaměstnanecké systémy, pokud dávky poskytované z těchto systémů jsou financovány z příspěvků zaměstnanců placených na základě dobrovolnosti.

(2) Povinnost zaměstnavatele dodržovat zásadu rovného zacházení s muži a ženami nebrání zaměstnavateli v tom, aby přiznal osobám, které dovršily důchodový věk pro účely přiznání důchodu ze zaměstnaneckého systému, ale které zatím nedosáhly důchodového věku pro účely přiznání důchodu podle zákonného systému důchodového zabezpečení, doplněk důchodu. Doplněk důchodu slouží k dorovnání nebo přiblížení celkové výše dávky vyplácené těmto osobám ve vztahu k částce vyplácené ve stejné situaci osobám druhého pohlaví, které již dovršily zákonem stanovený důchodový věk, do té doby, než osoby mající prospěch z tohoto doplněku dovrší zákonem stanovený důchodový věk.

(3) Porušením povinnosti dodržovat zásadu rovného zacházení s muži a ženami není

- a) stanovení rozdílných úrovní dávek v souvislosti s uplatňováním nezbytných opatření přihlížejících k pojistně matematickým zásadám, které se liší podle pohlaví v případě dávkově definovaných systémů; v případě zaměstnaneckých systémů, u nichž jsou vyplácené dávky financovány shromažďováním kapitálu, mohou být určité prvky nerovné, pokud je nerovnost částek způsobena použitím pojistně matematických zásad, které se v době zavádění systému financování liší podle pohlaví,
- b) stanovení rozdílných úrovní příspěvků zaměstnavatelů do zaměstnaneckého systému
 - 1. jedná-li se o dávkově definovaný systém a je-li cílem vyrovnat částku konečných dávek nebo ji sblížit pro obě pohlaví,

2. jedná-li se o systém dávek financovaných shromažďováním kapitálu a příspěvky zaměstnavatele jsou určeny k zajištění finančního základu nezbytného pro krytí nákladů na určené dávky,
- c) stanovení rozdílných pravidel nebo pravidel použitelných pouze na osoby určitého pohlaví v případě opatření stanovených v písmenech a) a b), pokud jde o zaručení nebo zachování nároku na doživotní dávky, když se osoba odhlašuje ze systému sociálního zabezpečení pracovníků.

(4) Pokud jde o systémy dávek financované shromažďováním kapitálu uvedené v odstavci 3 písm. a), porušením zásady rovného zacházení s muži a ženami není

- a) přeměna části pravidelných důchodů na kapitál,
b) převod nároků na důchod,
c) pozůstalostní důchod vyplácený oprávněné osobě, pokud se vzdala části každoročně vypláceného důchodu,
d) snížený důchod, pokud se osoba rozhodne pro předčasné poskytování starobního důchodu.

(5) Zásadě rovného zacházení s muži a ženami neodporuje, pokud muži i ženy mají za stejných podmínek nárok na pružný důchodový věk ze systému sociálního zabezpečení pracovníků.

(6) Pro účely tohoto zákona při rovném zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků, pokud jde o osoby samostatně výdělečně činné, se za zaměstnavatele považuje rovněž právnická nebo fyzická osoba, která toto zabezpečení poskytuje.

HLAVA II

PRÁVNÍ PROSTŘEDKY OCHRANY PŘED DISKRIMINACÍ

§ 10

(1) Dojde-li k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo se u soudu zejména domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění.

(2) Pokud by se nejevilo postačujícím zjednání nápravy podle odstavce 1, zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti, má též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.

(3) Výši náhrady podle odstavce 2 určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.

§ 11

- (1) Ve věcech ochrany před diskriminací může právnická osoba,
- a) která byla na ochranu práv obětí diskriminace založena, nebo
b) je-li ochrana před diskriminací předmětem její činnosti uvedené ve stanovách nebo statutu nebo taková skutečnost vyplývá z její činnosti nebo ze zákona,
poskytovat informace o možnostech právní pomoci a součinnost při sepsání nebo doplnění návrhů a podání osobám domáhajícím se ochrany před diskriminací.

(2) Právnická osoba uvedená v odstavci 1 je oprávněna podávat správním úřadům vykonávajícím kontrolu nad dodržováním právních předpisů, včetně práva na rovné zacházení, podněty k provedení kontroly, popřípadě podněty k zahájení správního řízení.

HLAVA III

PŘECHODNÉ USTANOVENÍ

§ 12

Právní vztahy ve věcech práva na rovné zacházení vzniklé ze skutečností, které nastaly přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se řídí dosavadními právními předpisy.

ČÁST DRUHÁ

Změna zákona o Veřejném ochránci práv

§ 13

Zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění zákona č. 265/2001 Sb., zákona č. 309/2002 Sb., zákona č. 320/2002 Sb., zákona č. 626/2004 Sb., zákona č. 381/2005 Sb. a zákona č. 342/2006 Sb., se mění takto:

1. V § 1 odst. 4 písm. c) se slova „ústavy sociální péče“ nahrazují slovy „zařízení sociálních služeb“.
2. V § 1 se za odstavec 4 vkládá nový odstavec 5, který včetně poznámky pod čarou č. 1 zní:

„(5) Ochránce vykonává působnost ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací¹⁾.“

¹⁾ Zákon č. .../2008 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).“.

Dosavadní odstavce 5 a 6 se označují jako odstavce 6 a 7.

Dosavadní poznámky pod čarou č. 1 až 5 se označují jako poznámky pod čarou č. 2 až 6, včetně odkazů na poznámky pod čarou.

3. V § 8 odstavec 2 zní:

„(2) Ochránci náleží plat, odchodné, náhrada výdajů a naturální plnění jako prezidentovi Nejvyššího kontrolního úřadu. Zástupci ochránce náleží plat, odchodné, náhrada výdajů a naturální plnění jako viceprezidentovi Nejvyššího kontrolního úřadu.“.

4. V § 15 odst. 1 písm. c) se slova „podle § 1 odst. 2“ zrušují.

5. Za § 21a se vkládá nový § 21b, který zní:

„§ 21b

Ochránce přispívá k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor a za tím účelem

- a) poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace,
- b) provádí výzkum,
- c) zveřejňuje zprávy a vydává doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací,
- d) zajišťuje výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty.“

ČÁST TŘETÍ

Změna občanského soudního řádu

§ 14

V zákoně č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění zákona č. 36/1967 Sb., zákona č. 158/1969 Sb., zákona č. 49/1973 Sb., zákona č. 20/1975 Sb., zákona č. 133/1982 Sb., zákona č. 180/1990 Sb., zákona č. 328/1991 Sb., zákona č. 519/1991 Sb., zákona č. 263/1992 Sb., zákona č. 24/1993 Sb., zákona č. 171/1993 Sb., zákona č. 117/1994 Sb., zákona č. 152/1994 Sb., zákona č. 216/1994 Sb., zákona č. 84/1995 Sb., zákona č. 118/1995 Sb., zákona č. 160/1995 Sb., zákona č. 238/1995 Sb., zákona č. 247/1995 Sb., nálezu Ústavního soudu vyhlášeného pod č. 31/1996 Sb., zákona č. 142/1996 Sb., nálezu Ústavního soudu vyhlášeného pod č. 269/1996 Sb., zákona č. 202/1997 Sb., zákona č. 227/1997 Sb., zákona č. 15/1998 Sb., zákona č. 91/1998 Sb., zákona č. 165/1998 Sb., zákona č. 326/1999 Sb., zákona č. 360/1999 Sb., nálezu Ústavního soudu vyhlášeného pod č. 2/2000 Sb., zákona č. 27/2000 Sb., zákona č. 30/2000 Sb., zákona č. 46/2000 Sb., zákona č. 105/2000 Sb., zákona č. 130/2000 Sb., zákona č. 155/2000 Sb., zákona č. 204/2000 Sb., zákona č. 220/2000 Sb., zákona č. 227/2000 Sb., zákona č. 367/2000 Sb., zákona č. 370/2000 Sb., zákona č. 120/2001 Sb., zákona č. 137/2001 Sb., zákona č. 231/2001 Sb., zákona č. 271/2001 Sb., nálezu Ústavního soudu vyhlášeného pod č. 276/2001 Sb., zákona č. 317/2001 Sb., zákona č. 451/2001 Sb., zákona č. 491/2001 Sb., zákona č. 501/2001 Sb., zákona č. 151/2002 Sb., zákona č. 202/2002 Sb., zákona č. 226/2002 Sb., zákona č. 309/2002 Sb., zákona č. 320/2002 Sb., nálezu Ústavního soudu vyhlášeného pod č. 476/2002 Sb., zákona č. 88/2003 Sb., zákona č. 120/2004 Sb., nálezu Ústavního soudu vyhlášeného pod č. 153/2004 Sb., zákona č. 237/2004 Sb., zákona č. 257/2004 Sb., zákona č. 340/2004 Sb., zákona č. 436/2004 Sb., zákona č. 501/2004 Sb., zákona č. 554/2004 Sb., zákona č. 555/2004 Sb., zákona č. 628/2004 Sb., zákona č. 59/2005 S., zákona č. 170/2005 Sb., zákona č. 205/2005 Sb., zákona č. 216/2005 Sb., zákona č. 342/2005 Sb., zákona č. 377/2005 Sb., zákona č. 383/2005 Sb., zákona č. 413/2005 Sb., zákona č. 56/2006 Sb., zákona č. 57/2006 Sb., zákona č. 79/2006 Sb., zákona č. 112/2006 Sb., zákona č. 113/2006 Sb., zákona č. 115/2006 Sb., zákona č. 133/2006 Sb., zákona č. 134/2006 Sb., zákona č. 135/2006 Sb., zákona č. 189/2006 Sb., zákona č. 216/2006 Sb., zákona č. 233/2006 Sb., zákona č. 264/2006 Sb., zákona č. 267/2006 Sb., zákona č. 308/2006 Sb., zákona č. 315/2006 Sb. a zákona č. 296/2007 Sb., § 133a včetně poznámek pod čarou č. 56b, 56c a 56d zní: „§ 133a

Pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci

- a) na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim, povolání, podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti včetně přístupu k nim, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství a činnosti v profesních komorách^{56b)},
- b) na základě rasového nebo etnického původu při poskytování zdravotní a sociální péče, v přístupu ke vzdělání a odborné přípravě, přístupu k veřejným zakázkám, přístupu k bydlení, členství v zájmových sdruženích a při prodeji zboží v obchodě nebo poskytování služeb^{56c)}, nebo
- c) na základě pohlaví při přístupu ke zboží a službám^{56d)},

je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.

^{56b)} 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 Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.

Směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví.

^{56c)} 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.

^{56d)} Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.“.

ČÁST ČTVRTÁ

Změna zákona o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech

§ 15

V § 3 odst. 3 zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění zákona č. 217/2000 Sb. a zákona č. 264/2006 Sb., se slova „Mužům a ženám“ nahrazují slovy „Zaměstnancům bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor“.

ČÁST PÁTÁ

Změna zákona o pojistné smlouvě

§ 16

V zákoně č. 37/2004 Sb., o pojistné smlouvě, ve znění zákona č. 377/2005 Sb. a zákona č. 57/2006 Sb., se za § 13 vkládá nový § 13a, který včetně nadpisu a poznámky pod čarou č. 4a zní:

„§ 13a

Zásada rovného zacházení

(1) Práva a povinnosti vznikající ze soukromého pojištění nesmějí být v rozporu se zásadou rovného zacházení podle zvláštního právního předpisu^{4a)}.

(2) V rozporu se zásadou rovného zacházení není použití pohlaví jako určujícího faktoru při stanovení výše pojistného a pro výpočet pojistného plnění u pojištění těch pojistných nebezpečí, u kterých je hodnocení pojistného rizika založeno na příslušných a přesných pojistně matematických a statistických údajích a je-li rozdíl ve výši pojistného či pojistného plnění přiměřený.

(3) Náklady související s těhotenstvím a mateřstvím nesmějí vést k rozdílům ve výši pojistného a výpočtu pojistného plnění.

^{4a)} Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.

Zákon č. .../2008 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).“.

ČÁST ŠESTÁ

Změna zákona o pojišťovnictví

§ 17

V § 13a zákona č. 363/1999 Sb., o pojišťovnictví a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o pojišťovnictví), ve znění zákona č. 39/2004 Sb., se dosavadní text označuje jako odstavec 1 a doplňují se odstavce 2 a 3, které znějí:

„(2) Pokud pojišťovna používá rozdílnost pohlaví jako určující faktor při stanovení rozdílné výše pojistného a rozdílného výpočtu pojistného plnění, je povinna zabezpečit, že tyto rozdíly jsou

- a) založeny na přesných pojistně matematických a statistických údajích a
- b) přiměřené.

(3) Při stanovení rozdílné výše pojistného a rozdílného výpočtu pojistného plnění podle odstavce 2 pojišťovna vychází z veřejně dostupných údajů a z údajů získaných z vlastní provozované pojišťovací činnosti nebo ze statistik společně vytvářených pojišťovnami. Nejsou-li k dispozici veřejně dostupné údaje včetně statistik společně vytvářených pojišťovnami, je pojišťovna povinna zveřejňovat a pravidelně aktualizovat vlastní statistické

údaje, ze kterých vychází při stanovení rozdílné výše pojistného a rozdílného výpočtu pojistného plnění, a to způsobem umožňujícím dálkový přístup.“.

§ 18

Přechodné ustanovení

Ministerstvo financí na základě informací podle § 13a odst. 3 zákona č. 363/1999 Sb., o pojišťovnictví a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o pojišťovnictví), ve znění pozdějších předpisů, získaných nejdříve ke dni 1. dubna 2012, přezkoumá oprávněnost používání rozdílnosti pohlaví jako určujícího faktoru při stanovení rozdílné výše pojistného a rozdílného výpočtu pojistného plnění a výsledky tohoto přezkumu sdělí Komisi Evropských společenství nejpozději do 21. prosince 2012.

ČÁST SEDMÁ

ÚČINNOST

§ 19

Tento zákon nabývá účinnosti prvním dnem třetího kalendářního měsíce následujícího po dni jeho vyhlášení, s výjimkou části druhé, která nabývá účinnosti prvním dnem šestého kalendářního měsíce následujícího po dni jeho vyhlášení