

Univerzita Palackého v Olomouci
Právnická fakulta

Barbora Plachtová

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

Diplomová práce

Olomouc 2017

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

V Olomouci dne 14. 3. 2017

Podpis

Na tomto místě bych ráda vyjádřila poděkování JUDr. Mgr. Evě Šimečkové, Ph. D., za trpělivost, vlídný přístup a hodnotné připomínky k této diplomové práci, a to jak po obsahové, tak formální stránce.

Obsah

Seznam zkratk a symbolů	6
Úvod	7
1 Rovnost.....	9
1.1 Formální rovnost	10
1.2 Materiální rovnost	11
1.2.1 Rovnost příležitostí.....	12
1.2.2 Rovnost výsledků	12
1.3 Pozitivní opatření	13
1.4 Rovné zacházení	15
2 Diskriminace.....	17
2.1 Přímá diskriminace	18
2.2 Nepřímá diskriminace.....	19
3 Antidiskriminační právo ČR ve stěžejních právních předpisech.....	22
3.1 Listina základních práv a svobod	22
3.2 Antidiskriminační zákon	22
3.3 Zákoník práce	23
3.4 Služební poměry	25
4 Zdravotní postižení jako diskriminační důvod	27
4.1 Vývoj institutu	28
4.2 Mezinárodní zakotvení	30
4.3 Zakotvení v rámci EU (SDEU) a Rady Evropy (ESLP)	31
4.3.1 Definice zdravotního postižení.....	33
4.3.2 Okruh chráněných osob	37
4.4 Zakotvení v rámci ČR	38
4.4.1 Zdravotní postižení v Listině základních práv a svobod	39
4.4.2 Zdravotní postižení v antidiskriminačním zákoně.....	40

4.4.3 Zdravotní postižení v zákoně o zaměstnanosti	40
5 Přiměřené opatření.....	43
5.1 Charakteristika a právní úprava institutu.....	43
5.2 Nepřiměřené zatížení jako důvod nepřijetí přiměřeného opatření	46
Závěr.....	49
Seznam pramenů.....	51
Anotace.....	60
Abstract.....	61
Klíčová slova / Keywords	62

Seznam zkratk a symbolů

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

Úvod

Tato diplomová práce je zaměřena na problematiku rovnosti, rovného zacházení a diskriminace v pracovněprávních vztazích, a to konkrétně osob se zdravotním postižením. Dané téma jsem si vybrala, neboť je dle mého názoru oblast antidiskriminačního práva velmi aktuální, byť mnohdy velmi opomíjena, neboť dokud se člověk s diskriminací jako takovou nestřetne, zpravidla ji přehlídí jako problém, který se ho netýká.

Ještě před samým začátkem psaní práce jsem se zúčastnila odborné stáže v Kanceláři veřejného ochránce práv, oddělení rovného zacházení, pod vedením autorky komentáře k antidiskriminačnímu zákonu Mgr. Jany Kvasnicové. V průběhu této stáže jsem mohla pracovat s reálnými případy týkajícími se osob se zdravotním postižením, které veřejná ochránkyně práv řeší, a právě tato zkušenost mne utvrdila v dobré volbě tématu práce. Na základě daných případů jsem si uvědomila, že diskriminace osob se zdravotním postižením je závažný problém, který je potřeba řešit.

V průběhu psaní diplomové práce jsem se setkala s předsedou Národní rady osob se zdravotním postižením Mgr. Václavem Krásou, který mne seznámil s aktuálními problémy diskriminace osob se zdravotním postižením, což bylo pro mou práci zásadní. Dále jsem se zúčastnila semináře týkajícího se přiměřených opatření osob se zdravotním postižením pod vedením právniček z Kanceláře veřejného ochránce práv Mgr. Jany Kvasnicové a Mgr. Lenky Frýdkové. Tento seminář pro mne byl velmi přínosný, neboť se opět jednalo o praktické proniknutí do daného tématu, a to jak skrze rozbor aktuální judikatury, tak skrze stanoviska veřejného ochránce práv.

V rámci celé práce považuji za stěžejní používat celý název „osoba se zdravotním postižením“, neboť je to nutné vzhledem k zachování důstojnosti takových osob. Primárně se totiž vždy jedná o člověka, který se odlišuje pouze zdravotním postižením. Jak uvádím i v rámci textu práce, je nutné mít na paměti, že zdraví člověka nemusí být trvalý stav, proto je potřeba dbát na ochranu osob se zdravotním postižením, neboť se tento problém může týkat kohokoliv z nás.

Cílem mé práce je nejen teoretická úprava rovnosti, rovného zacházení a diskriminace, nýbrž především demonstrace problému v dané oblasti na příslušné zahraniční judikatuře, a to zejména judikatuře SDEU a ESLP, neboť judikatura v rámci rozhodování českých soudů není aktuálně rozvinuta. To jistě neznačí, že by v naší zemi nebyla tato problematika aktuální, nýbrž spatřuji problém v neinformovanosti diskriminovaných osob o daném problému. Přestože se v mediálním prostoru často svévolně přirovnávají leckterá jednání k diskriminaci,

určení hranice, kde diskriminace začíná, je velmi složité. Pro většinu osob se zdravotním postižením je tedy lepší daný problém neřešit, neboť je pro ně taková obrana nad rámec jejich sil. Pro osobu se zdravotním postižením je totiž obrana před diskriminací mnohem náročnější, než pro osobu zdravou. Je však také pravdou, že soudní spor není vždy to nejlepší primární řešení, což dokládá i fakt, že problematice situace osob se zdravotním postižením v pracovněprávních vztazích byly mnohdy kladně vyřešeny právě na základně doporučení veřejného ochránce práv.

Daná práce je rozdělena do pěti následně systematicky členěných kapitol. První a druhá kapitola je zaměřena na oblast rovnosti, rovného zacházení a diskriminace, tedy pojmů, které jsou pro danou práci stěžejní. Třetí kapitola je zaměřena obecně na právní úpravu antidiskriminačního práva, neboť si je dobré uvědomit, ve kterých stěžejních právních předpisech se s ochranou před diskriminací setkáváme. První tři kapitoly jsou tedy úvodem do problematiky, jejíž obsah je nutný znát pro pochopení jádra tématu. Konečně následující čtvrtá kapitola se zabývá institutem zdravotního postižení jakožto diskriminačního důvodu, a to jak v oblasti na úrovni mezinárodní, evropské, tak národní. V této kapitole pracuji průběžně s judikaturou, kterou jsem se rozhodla zpracovat do textu, neboť tím dle mého názoru dochází k lepšímu pochopení a provázanosti teoretických a praktických poznatků, než v rámci začlenění judikatury do samostatné kapitoly. Poslední pátá kapitola obsahuje stěžejní institut spojený se zdravotním postižením, a to přiměřená opatření. Především v přiměřených opatřeních spatřuji nutnost vyšší informovanosti, neboť osoby se zdravotním postižením často nevědí o možnosti požadovat po zaměstnavateli opatření, která by zjednodušovala přístup k zaměstnání. Práci zakončuji uvedením seznamu použitých zdrojů.

V průběhu psaní práce jsem využívala základních vědeckých metod. Součástí mé práce je analýza aktuálního stavu právní úpravy dané oblasti, čehož je možné docílit především pomocí výkladu jazykového, gramatického, teleologického a systematického. Pro srovnání mezinárodní, evropské a národní právní úpravy jsem využila komparační metodu.

Diplomová práce vychází z právních předpisů odpovídajících právnímu stavu ke dni 31. prosince 2016.

1 Rovnost

Rovnost (latinsky *aequalitas*¹) není v právním řádu nikterak definována, tudíž je výklad ponechán judikatuře a odborným publikacím. Ústavní soud zmínil pojem rovnost ve svém nálezu sp. zn. Pl. ÚS 42/04 v němž uvádí, že rovnost je zakotvena ve většině dokumentů chránících lidská práva, což dokládá i LZPS konkrétně v čl. 1² a čl. 3 odst. 1³. Ústavní soud v nálezu vykládá rovnost jako „*praktické poznání a uznání hodnoty každého člověka jako takového, bez ohledu na jeho schopnosti, znalosti a „užitečnost“ či prospěšnost pro celek*“.⁴

Rovnost se objevuje nejen v prostředí právním, ale téměř ve všech oblastech, které nás jen mohou napadnout. Vymezení rovnosti v matematice, fyzice či jiných přírodních vědách je absolutně přesné, to však o rovnosti v námi sledovaných společenských vědách, konkrétně právu nelze říci.⁵ V právu se k absolutní rovnosti nelze dopracovat, lidé se odlišují co do věku, povahy, vzhledu, rasy a podobně. Dle slov Viktora Knappa „*lidé jsou totiž od přírody nerovni, rodí se nerovni*“.⁶ Na základě výše uvedených odlišujících faktorů, proto cílem právní rovnosti není to, aby bylo všem dáno stejně, nýbrž zacházení se „*stejnými stejně a s odlišnými odlišně*“, jedná se tedy o rovnost relativní.⁷ Relativní rovnost zmínil již Ústavní soud České a Slovenské Federativní Republiky v nálezu sp. zn. Pl. ÚS 22/92. „*Pokud bylo z rovnosti učiněno právo, je každý jednotlivec oprávněn, aby stát v mezích svých možností odstranil všechny faktické nerovnosti. Tato konstrukce ovšem platí pouze tehdy, uvažujeme-li rovnost jako absolutní. Ovšem rovnost relativní, jak ji mají na mysli všechny moderní ústavy, požaduje pouze odstranění neodůvodněných rozdílů*“.⁸ Z nálezu ÚS tedy plyne, že stát v rámci veřejného zájmu může rozhodnout o zvýhodnění jedné skupiny před druhou, avšak vždy to musí činit z legitimního důvodu, nikoliv z libovůle.⁹

Ačkoliv se rovnost objevovala již v letech před Kristem, jako základní právo začala být uznávána teprve nedávno. Aristoteles píše o rovnosti ve svém díle *Politika*, kde zmiňuje

¹ ŠENKOVÁ, Silva. *Latinsko – český, česko – latinský slovník*. 2. opravené vydání. Olomouc: Nakladatelství Olomouc, 1999. s. 215.

² čl. 1 LZPS zní: Lidé jsou svobodní a rovni v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné.

³ čl. 3 odst. 1 LZPS zní: Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.

⁴ nálezu Ústavního soudu zde dne 6. června 2006, sp. zn. Pl. ÚS 42/04, bod 24

⁵ VEČEŘA, Miloš. Rovnost jako právní kategorie. *Časopis pro právní vědu a praxi*, 2008, ročník XVI, č. 1, s. 1.

⁶ KNAPP, Viktor. *Teorie práva*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 1995. s. 21.

⁷ BOUDA, Petr. Lze právo nebýt diskriminován vůbec považovat za základní lidské právo?. In GERLOCH, Aleš ŠTURMA, Pavel (eds) *Ochrana základních práv a svobod v proměnách práva na počátku 21. století v českém, evropském a mezinárodním kontextu*. Praha: Auditorium, 2011, s. 173.

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

⁹ Tamtéž.

vznik demokracie založené na základu naprosté rovnosti všech. V díle je zahrnuta myšlenka, že pokud se „*lidé cítí rovni v něčem, cítí se ve výsledku rovni ve všem a naopak*“.¹⁰ Avšak i další Aristotelova díla jako například Etika Nikomachova zahrnují teze o rovnosti, v tomto díle Aristoteles zmiňuje definici práva spočívající v zákonnosti a rovnosti.¹¹

John Locke ve svém díle Dvě pojednání o vládě zmiňuje rovnost a nezávislost všech lidí od přirozenosti.¹² Přesto však rovnost v době života Locka nesměřovala vůči všem, nenáležela zejména ženám, otrokům, náboženským menšinám, černochem, Cikánům a nemajetným třídám.¹³ Postupem času se v době Velké francouzské revoluce v Prohlášení práv člověka a občana ze dne 26. srpna 1789 objevuje myšlenka pojetí rovnosti. Již první článek Prohlášení hovoří o tom, že se lidé rodí a zůstávají svobodní a rovnoprávní, což je pro dnešní dobu standardem, ale právě v období 18. století se jednalo o zlom spočívající v budování základních lidských práv a odklonu od poddanství.¹⁴

V následující podkapitole se nachází přiblížení možných dělení rovnosti, v případě této práce dělení na formální a materiální rovnost, společně s rozvětvením materiální rovnosti na rovnost příležitostí a výsledků. V odborné literatuře je však možné se setkat s mnoha dalšími děleními, jako například rovnost morální a politická.¹⁵

1.1 Formální rovnost

Počátky formální rovnosti *de iure* se objevují již v době před Kristem, kdy Aristoteles přichází se svou myšlenkou, že *se stejnými zacházejme stejně, aneb stejné případy posuzujeme stejně*. Tato idea se jeví jako spravedlivá. Mezi lidmi se nemají dělat rozdíly, pro každého má platit stejné pravidlo, avšak pokud se zamyslíme hlouběji, dojdeme k závěru, že tomu tak není. Formální rovnost zcela opomíjí zadní stránku, kterou za sebou každý člověk má, nepřihlíží k pohlaví, zdravotnímu postižení, rase, věku a tak podobně.¹⁶ Příkladem nedostatků formální rovnosti je zákaz vstupu se zvířaty do autobusu. Zde máme zachovanou formální rovnost v podobě zákazu platícího shodně pro všechny, avšak bez jakéhokoliv přihlédnutí

¹⁰ ARISTOTELES. *Politika*. Praha: Jan Laichter, 1939. s. 153.

¹¹ ARISTOTELES. *Etika Nikomachova*. Praha: Jan Laichter, 1937. s. 100.

¹² LOCKE, John. *Dvě pojednání o vládě*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství Československé akademie věd, 1965. s. 141.

¹³ FREDMANOVÁ, Sandra. *Antidiskriminační právo*. 1. vydání. Praha: Multikulturální centrum Praha, poradna pro občanství/občanská a lidská práva, 2007. s. 5.

¹⁴ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s. 41 - 42.

¹⁵ BAROŠ, Jiří. In WAGNEROVÁ, Eliška a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, s. 66 (čl. 1 LZPS).

¹⁶ Tamtéž.

k faktickému dopadu na konkrétní osobu, v naší situaci osobu se zdravotním postižením, což vede k negativním důsledkům v podobě nemožnosti takové osoby se přepravit bez pomoci svého vodícího psa. V tomto případě tedy problém v rámci formální rovnosti nenastává, to však nelze tvrdit o rovnosti materiální.

Je nepochybné, že oblast práva nemůže být v dnešním vyspělém světě založena výlučně na formální rovnosti, přesto v určitých oblastech formální rovnost převládá. Zejména se jedná o právo procesní, které obsahuje širokou škálu lhůt běžících pro všechny účastníky shodně, bez ohledu na individuální možnosti stihnout například daný opravný prostředek podat.¹⁷ V případě formální rovnosti tedy hovoříme o rovnosti před zákonem, kdy stát vystupuje v pasivním postavení.¹⁸

1.2 Materiální rovnost

Rovnost materiální *de facto* zohledňuje reálný dopad na jedince, zahrnuje tedy nejen rovnost zákonnou, jako to činí rovnost formální, avšak i rovnost faktickou, spočívající v přihlédnutí k životní situaci jedince. Stát v rámci materiální rovnosti vystupuje v aktivním postavení, z čehož plyne možnost státu napomáhat znevýhodněným skupinám k dosažení právě materiální rovnosti, a to prostřednictvím zvýhodnění a podpory například ve formě pozitivních opatření.¹⁹

K vymezení rozdílu mezi rovnostmi formální a materiální se vyjádřil i Ústavní soud ČR ve svém nálezu Pl. ÚS 42/03, ve kterém připouští dvě roviny rovnosti. Ústavní soud stanovuje formální rovnost jakožto primární, přesto však přenechává zákonodárci prostor pro materiální rovnost, která docílí odstranění určitých handicapů.²⁰ Dochází tedy ke zvýhodnění například osoby se zdravotním postižením před osobou zdravou, což je dle mého názoru v dnešní moderní společnosti žádoucí. Stát však v rámci aktivní role musí dbát na dodržení principu proporcionality, založeného na vhodnosti, potřebnosti a porovnání závažnosti.^{21, 22}

Jak bude uvedeno níže, materiální rovnost se dále rozvětňuje na rovnost příležitostí a rovnost výsledků. Tyto dva typy rovnosti se však vzájemně prolínají. V rámci rovnosti

¹⁷ BOBEK, Michal. In BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÚHN, Zdeněk (eds). *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 11.

¹⁸ BARTOŇ, Michal a kol. *Základní práva*. 1. vydání. Praha: Leges, 2016. s. 174.

¹⁹ Tamtéž, s. 175.

²⁰ náleží Ústavního soudu ze dne 28. března 2006, sp. zn. Pl. ÚS 42/03, bod 58

²¹ KVASNICOVÁ, Jana. (Ne)diskriminace, rovnost nebo rovné zacházení? *Právní rozhledy*, 2011, roč. 19, č. 3, s. 87.

²² K principu proporcionality blíže např. náleží Ústavního soudu ze dne 2. dubna 2013, sp. zn. Pl. ÚS 6/13, bod 37, dále náleží Ústavního soudu ze dne 12. října 1994, sp. zn. Pl. ÚS 4/94

příležitostí se snažíme jednotlivcům zajistit stejnou startovní pozici, kdy cílem tohoto jednání je, aby jednotlivci byli stejně i v cíli.²³

1.2.1 Rovnost příležitostí

Rovnosti nemůže být nikdy dosaženo, pokud mají jedinci na počátku odlišné startovní pozice. Rovnost příležitostí vede ke zjištění odlišných faktických možností jedinců a následně k odstranění překážek a pomoci ke stejné startovní pozici. Zde se projevuje již u materiální rovnosti zmíněná aktivní pozice státu. Tato aktivita státu realizována prostřednictvím vlády či orgánů veřejné moci však stojí značné finanční náklady, což vede ke kritice založené na argumentaci, proč se rovnosti příležitostí dosahuje na náklady celé společnosti, když směřuje pouze vůči úzkému okruhu osob.²⁴

Rovnosti příležitostí se dosahuje prostřednictvím vzdělávacích programů a kurzů, zaměřujících se na osoby sociálně slabší.²⁵ Tyto kurzy a programy mají za cíl začlenit jedince opět do společnosti a dát jim naději na zlepšení jejich životní situace.

Je jistě spravedlivé zajišťovat všem stejné podmínky na počátku jejich cesty, avšak je nutné mít na paměti, že jednotlivci se musí individuálně prosadit a celou cestou si sami projít tak, aby dosáhli svého cíle.

1.2.2 Rovnost výsledků

Zatímco rovnost příležitostí míří vůči konkrétnímu jedinci, rovnost výsledků směřuje k zajištění rovnosti v rámci skupiny, kolektivu, cílí tedy ke spravedlivému zastoupení příslušníků všech skupin v určitých oblastech.²⁶

Na rozdíl od rovnosti příležitostí tato koncepce rovnosti nevyžaduje nutnou aktivitu státu, jedná se spíše o určení, kterým směrem se má zkoumání určité skupiny řídit. Vzhledem k tomu tedy nemůžeme rovnost výsledků ztotožňovat s institutem pozitivních opatření, kde stát v aktivní pozici vystupuje. Přesto je však rovnost výsledků s pozitivními opatřeními velmi

²³ BARTOŇ, Michal a kol. *Základní práva*. 1. vydání. Praha: Leges, 2016. s. 179.

²⁴ BOBEK, Michal. In BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÚHN, Zdeněk (eds). *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 18 – 19.

²⁵ Tamtéž, s. 19

²⁶ BAROŠ, Jirí. In WAGNEROVÁ, Eliška a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, s. 67 (čl. 1 LZPS).

provázána, byť až sekundárně, v případě politického rozhodnutí o dosažení rovnějšího rozdělení výsledků.²⁷

Problém rovnosti výsledků spočívá v opomíjení monitorování příčin. Pokud nedojde k určení příčiny, není ani možné identifikovat danou překážku a navrhnout pro ni vhodné řešení pouze na základě výsledných výpočtů či procentních hodnot.²⁸

1.3 Pozitivní opatření²⁹

Pozitivní opatření mají již poměrně dlouhou historii a přesto je nad míru složité nalézt shodnou definici pro všechna tato opatření. Za samotný vznik pozitivních opatření je považován rok 1961, kdy tehdejší prezident USA J. F. Kennedy vydal vládní nařízení č. 10925, které obsahovalo právě pojem „*affirmative action*“.³⁰

Pozitivní opatření jsou v našem právním řádu upraveny v § 16 odst. 3 ZP a v § 7 odst. 2 ADZ, jenž zní „*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 tohoto zákona a zajistit jí rovné zacházení a příležitosti*“. Pozitivní opatření jsou tedy výjimkou z principu rovnosti zajišťující znevýhodněným osobám zvýhodnění v určitých oblastech, a to pouze po dobu, dokud nebude dosaženo sledovaného cíle, jedná se tedy o dočasný charakter těchto opatření.³¹ Nastává tedy situace, kdy z důvodu předejití diskriminace menšiny dochází k diskriminaci většiny.³² Zde však převažuje zájem ochrany menšiny, jejíž postavení by ve společnosti bylo oslabeno na rozdíl od většiny, která takovým opatřením nic nezíská, ale také primárně nic neztratí.

V rámci pozitivních opatření je však zcela irelevantní skutečnost, zda u jednotlivce došlo k faktickému znevýhodnění, neboť důsledkem pozitivních opatření je, že zvýhodnění směřuje i vůči takovým jedincům ohrožené skupiny, kteří pomoc v dané situaci nepotřebují, protože u nich znevýhodnění nenastalo. Tento důsledek je výsledkem cíle pozitivních

²⁷ BOBEK, Michal. In BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÚHN, Zdeněk (eds). *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 20.

²⁸ Tamtéž, s. 21.

²⁹ Je možné se setkat také s těmito označeními: obrácená diskriminace, „*affirmative action*“ neboli pozitivní diskriminace, vyrovnávací opatření a jiné. Konkrétně pozitivní diskriminace není dle mého názoru příliš vhodné označení, diskriminace je negativní označení, proto transformace diskriminace na pozitivní je nemístná.

³⁰ KENNEDY, John, F. Executive Order č. 10925, The White House, 6. března 1961, dostupné na <<https://www.eeoc.gov/eeoc/history/35th/thelaw/eo-10925.html>> .

³¹ BOUČKOVÁ, Pavla. In BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon, Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 319 – 324 (§ 7 odst. 2, 3 ADZ).

³² BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÚHN, Zdeněk (eds). *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 23.

opatření, a to v podobě rovnoměrného zastoupení příslušníků ohrožené skupiny v dané sledované oblasti.³³

Ústavní soud se vyjádřil k problematice pozitivních opatření ve svém nálezu Pl. ÚS 15/02³⁴ tak, že „*zvýhodnění není v rozporu s principem rovnosti a zákazem diskriminace v případě, že toto zvýhodnění vede k odstranění faktické diskriminace*“. Ústavní soud tedy připouští pozitivní opatření, ale vždy za nutného dodržení principu proporcionality. Stát prostřednictvím pozitivních opatření může pomáhat stigmatizovaným jednotlivcům překonávat překážky, seberealizovat se a dosahovat cíle, a to prostřednictvím poskytnutí něčeho navíc či prominutí povinností.³⁵

Nutno však podotknout, že konkrétně v ČR není uplatňování pozitivních opatření časté, neboť především české zákonodárné orgány mají s takovým přijetím nemalé problémy. Příkladem je možné uvést jeden z výstupů při projednávání návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady/ nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních. V dané věci se jednalo o přijetí takových opatření, která povedou ke snazšímu přístupu žen k vedoucím pozicím v určitých oblastech, a to s výhledovým cílem zastoupení žen v rozsahu 40 %. V rámci projednávání daného návrhu bylo vyjádřeno vícero negativních výstupů k dané věci, přičemž uvedu názor senátorky Daniely Filipiové, která ve svém výstupu označila pozitivní opatření jakožto něco nesprávného a nevhodného. Filipiová uvedla, „*že aplikace pozitivní diskriminace znevažuje schopnosti dané osoby a může naopak vyvolávat negativní reakce u zbytku společnosti. Myslím si, že není možné obecně uplatňovat princip, že někdo může být přijat na nějaké místo "jen" vzhledem ke svému pohlaví, rase či handicapu. Já musím říct sama za sebe, že pokud bych věděla, že jsem na dané pracovní místo byla přijata jenom proto, že jsem žena nebo že jsem vozíčkář, abych naplnila nějaké kvóty, tak by mě to doslova uráželo...*“³⁶

Pozitivní opatření jsou dle mého názoru v dnešní demokratické společnosti nezbytné, neboť umožňují osobám fakticky znevýhodněným prosazení svých zájmů, společně se snazším začleněním se do běžného společenského života. Při stanovení pozitivních opatření je

³³ BOUČKOVÁ, Pavla. Pozitivní opatření: kámen, který stavitelé zavrhl? In POLÁK, Petr (ed). *Rovnost a zákaz diskriminace v činnosti veřejného ochránce práv*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016, s. 88.

³⁴ náleží Ústavního soudu ze dne 21. ledna 2003, sp. zn. Pl. ÚS 15/02

³⁵ BOUČKOVÁ, Pavla. In BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon, Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 321 (§ 7 ADZ).

³⁶ Těšnopisecká zpráva z 6. schůze Senátu (3. den schůze – 22. března 2013), [cit. 28. listopadu 2016]. Dostupné na < <http://www.senat.cz/xqw/xervlet/psssenat/hlasovani?action=steno&O=9&IS=5023&D=22.03.2013#b13880> >.

však nutné klást důraz na to, aby jejich intenzita nepřevážila princip proporcionality, jinými slovy, aby nedošlo k nedodržení legitimního cíle při jejich stanovení.

1.4 Rovné zacházení

Zásada rovného zacházení je primární zásadou pracovního práva, čehož je důkazem § 1a ZP, který uvádí základní zásady pracovního práva, včetně rovného zacházení konkrétně v § 1a písm. e) ZP. Nutno však podotknout, že se jedná pouze o deklaratorní výčet zásad, tudíž je ponechám prostor i jiným zásadám, které se prolínají celým zákoníkem práce, ačkoliv ve výčtu základních zásad nejsou uvedeny.³⁷ Rovné zacházení má jako zásada značný význam i v legislativě EU, konkrétně řadě směrnic.^{38, 39}

Zásada rovného zacházení je dále upravena zákoníkem práce v § 16 odst. 1.⁴⁰ Rovné zacházení je žádoucí v rámci dvoustranného závazku založeného dohodou, a to po celou dobu trvání pracovněprávního vztahu, od vzniku až po zánik. Zejména se bude jednat o stanovení shodných pracovních podmínek, shodné odměňování i jiná peněžitá plnění, rovněž ale i možnost účastnit se odborných školení a pracovat na rekvalifikaci.⁴¹

Úpravu rovného zacházení při uplatňování práva na zaměstnání, ještě před vznikem pracovního poměru je možné nalézt i v ZoZ, v dnešní podobě však již úmyslně velmi stroze upravenou. Detailní úprava rovného zacházení spolu se zákazem diskriminace byla v daném předpise v roce 2012 odstraněna. Pro výklad této zásady tedy bude nutné užít definice v § 5 odst. 2 ADZ. V rámci srovnání ZoZ a ADZ je však nutné vzít na vědomí, že ZoZ nestanoví povinnost zajištění rovného zacházení pouze vůči zaměstnavatelům, jako tomu je v ADZ, nýbrž i vůči ostatním účastníkům právních vztahů uvedených v § 3 odst. 1 písm. a), d) ZoZ.

Stěžejní úprava zásady rovného zacházení je v § 2 odst. 1 ADZ, který stanoví, že „*pro účely tohoto zákona se právem na rovné zacházení rozumí právo nebyť diskriminován*

³⁷ BĚLINA, Miroslav. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 21 (§ 1a ZP).

³⁸ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 158.

³⁹ např. směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54ES o zavedení rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, směrnice Rady 2000/43ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, směrnice Rady 2000/78ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání

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

⁴¹ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 36.

z důvodů, které stanoví tento zákon“. Jazykovým výkladem tohoto ustanovení bychom mohli dojít k závěru, že v případě, kdy nebude dodrženo rovné zacházení automaticky, dochází k diskriminaci. Tak tomu však absolutně vždy není. Znevýhodněné skupiny mají právo na zvláštní zvýhodněné zacházení v podobě opatření, v opačném případě dojde k narušení zásady rovného zacházení. ADZ dále v § 5 odst. 2 definuje rovné zacházení jako opatření, která slouží k ochraně před diskriminací, jedná se tedy o určitou povinnost nastolení rovného zacházení, nikoliv o pouhé zdržení se diskriminace. Výsledkem řádného dodržení zásady rovnosti, která je zakotvena na ústavní linii v LZPS, je tedy rovné zacházení.⁴²

Závěrem je nutno říci, že definovat rovnost i rovné zacházení je velmi složité, v podstatě až nemožné. Považuji však za nutné pochopit rozdíl v tom, že požadavek na rovnost nespočívá v totožnosti, neboť rozdíly spočívající například ve schopnostech, vlastnostech, majetku či vzhledu jsou nutnou součástí našeho života. Všechny tyto lidské odlišnosti však nesmí za žádných okolností vést k nastolení nerovného postavení ve společnosti.

⁴² KVASNICOVÁ, Jana. (Ne)diskriminace, rovnost nebo rovné zacházení? *Právní rozhledy*, 2011, roč. 19, č. 3, s. 88.

2 Diskriminace

Diskriminace je silně provázána se zásadou rovnosti, což názorně demonstruje i čl. 26 Mezinárodního paktu o občanských a politických právech, který uvádí, že „*všichni jsou si před zákonem rovni a mají právo na stejnou ochranu zákona bez jakékoli diskriminace, přičemž zákon má zakázat jakoukoli diskriminaci a zaručit všem osobám stejnou a účinnou ochranu proti diskriminaci z jakýchkoli důvodů...“*.

Diskriminace se prolíná i do soukromoprávních vztahů, což dokládá i způsobilost soukromoprávního subjektu se diskriminace dopustit. Tento poznatek je významný pro odlišení diskriminace od rovnosti, která při jejím porušení směřuje zejména k právním předpisům, tedy do oblasti legislativy.⁴³

Diskriminace (latinsky *discriminare*) znamená rozlišování, rozdělování,⁴⁴ přesto však ne každé rozlišování, vede nutně k diskriminaci. Dnešní doba však vybízí k označení jakéhokoliv odlišného jednání slovy „to je ale diskriminace“, a to zřejmě i v důsledku častých reklam, novinových příspěvků a webových článků operujících s pojmem diskriminace bez bližšího přiblížení a osvětlení. Michal Čermák dokonce hovoří v tomto smyslu o jakémsi „trendu“. Společnost je o diskriminaci málo informována, tudíž si neuvědomuje složitost určení, zda se o diskriminaci v daném případě vůbec jedná či nikoliv.⁴⁵ Jak uvedl k výkladu pojmu diskriminace Ústavní soud ve svém nálezu sp. zn. II. ÚS 1609/08, pro právo je typické rozlišování ve všech oblastech, avšak za diskriminační můžeme považovat jen takové rozlišování, které nemá legitimní cíl, resp. rozdíly v právech a povinnostech se připouští, nikoliv však ty neodůvodněné.⁴⁶

Diskriminací rozumíme znevýhodňování jednotlivců na základě předsudků a stereotypů, které společnost vůči znevýhodněným chová. Mnohdy se upouští od posuzování jedinců na základě jejich kvalit a schopností, načež se do popředí dostává tzv. zaškatulkování, a to právě v důsledku zmiňovaných stereotypů vedoucích k zásahu do lidské důstojnosti.⁴⁷ I z tohoto důvodu je diskriminace považována za negativní institut, neboť je v demokratické společnosti více než nežádoucí. Cílem dnešní společnosti by tedy mělo být silné zapracování na odstraňování předsudků a stereotypů.

⁴³ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 10 – 11.

⁴⁴ ŠENKOVÁ, Silva. *Latinsko – český, česko – latinský slovník*. 2. opravené vydání. Olomouc: Nakladatelství Olomouc, 1999. s. 37.

⁴⁵ ČERMÁK, Michal. *Projevy a formy diskriminace osob se zdravotním postižením*. 1. vydání. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, 2012. s. 24.

⁴⁶ náleze Ústavního soudu ze dne 30. dubna 2009, sp. zn. II ÚS 1609/08

⁴⁷ BOUČKOVÁ, Pavla. *Rovnost a sociální práva*. Praha: Auditorium s.r.o., 2009. s. 123.

V rámci českého ADZ není rozhodný úmysl dopustit se diskriminace, nýbrž výsledný stav, bez ohledu na pohnutky. Z toho tedy plyne, že i pokud se domnívám, byť chybně, že je někdo osobou se zdravotním postižením a z tohoto důvodu diskriminuji, diskriminace jsem se dopustil, bez ohledu na to, že se fakticky jedná o osobu zdravou.⁴⁸

V § 16 ZP je uveden zákaz jakékoliv diskriminace, na bližší vymezení však ZP odkazuje do § 2, 3, 4 ADZ, kde je vymezena diskriminace přímá, nepřímá a diskriminační důvody. Právě diskriminace přímá a nepřímá budou předmětem následujících podkapitol.

2.1 Přímá diskriminace

Přímou diskriminaci řadíme mezi jednu z forem dělení diskriminace jako takové. Nutno zmínit, že po dlouhou dobu bylo užíváno pouze pojmu „diskriminace“, než soudní judikatura a právní předpisy začaly pro přehlednost užívat dělení na přímou a nepřímou diskriminaci.

Definici přímé diskriminace nám zmiňuje § 2 odst. 3 ADZ,⁴⁹ který uvádí, že se jedná o různorodé zacházení ve srovnatelné situaci na základě taxativně vymezených diskriminačních důvodů.

Pro určení, zda se jedná o diskriminovanou osobu, je nezbytné srovnání s jinou nediskriminovanou osobou nacházející se ve srovnatelné situaci. Nutností je tedy nalézt vhodného komparátora. Takové srovnání je však velmi subjektivní, proto musí být vždy řádně odůvodněno.⁵⁰ Problém například nastal u těhotných žen, pro které není možné najít vhodného komparátora. To vedlo až k absurdním důsledkům v podobě porovnávání těhotné ženy s dlouhodobě nemocným mužem. Postupem času však SDEU uznává nevhodnost takového srovnání⁵¹ a dochází k názoru, že komparátora není třeba, společně s myšlenkou, že pro porovnání některých případů postačí tzv. hypotetický komparátor.⁵²

Přímá diskriminace je na rozdíl od nepřímé diskriminace lépe identifikovatelná, což vede i k jednoduššímu prokazování. Z hlediska dokazování však přímou diskriminaci není

⁴⁸ ČERMÁK, Michal. *Projevy a formy diskriminace osob se zdravotním postižením*. 1. vydání. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, 2012. s. 29.

⁴⁹ § 2 odst. 3 ADZ zní: 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.

⁵⁰ BOBEK, Michal. In WAGNEROVÁ, Eliška a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, s. 67 (čl. 1 LZPS).

⁵¹ Rozsudek SDEU ze dne 14. července 1994, *Carole Louise Webb v. EMO Air Cargo, C - 32/93*.

⁵² FREDMANOVÁ, Sandra. *Antidiskriminační právo*. 1. vydání. Praha: Multikulturní centrum Praha, poradna pro občanství/občanská a lidská práva, 2007. s. 96 – 97.

možné legitimně zdůvodnit, resp. ospravedlnit, na rozdíl od diskriminace nepřímé. O přímou diskriminaci se tedy nebude jednat pouze v případě, kdy budou připadat v úvahu výjimky stanovené zákonnou úpravou v konkrétních právních předpisech.⁵³

Příkladem přímé diskriminace na základě zdravotního postižení je poskytování nižších premií zaměstnanci z toho důvodu, že pobírá invalidní důchod, jak uvedla veřejná ochránkyně práv. V daném případě se zdravotně postižený stěžovatel domáhal práva na rovné odměňování. V důsledku příjmu invalidního důchodu mu zaměstnavatel vyplácel nižší prémie než ostatním kolegům, přestože svou práci vykonával řádně a ve stejném rozsahu. Právo na spravedlivé odměňování zaručuje LZPS v čl. 28, což dále potvrzuje i ZP v § 16 odst. 1.⁵⁴

2.2 Nepřímá diskriminace

Nepřímá diskriminace uvedená v § 3 odst. 1 ADZ⁵⁵ je na rozdíl od přímé mnohem častější, avšak i složitější v samotném poznání a mnohdy se o ní hovoří jakožto o „skryté“.⁵⁶ V případě nepřímé diskriminace se jedná o jednání, které směřuje vůči všem shodně, přesto znevýhodňuje chráněné skupiny na základě zdánlivě neutrálního kritéria.

K definici nepřímé diskriminace v ADZ se vyjádřil Barinka velmi ostře, neboť dle jeho názoru se zákonodárce nevypořádal s požadavkem, aby neutrální ustanovení mělo dopad na skupinu jednotlivců, nýbrž z výkladu ustanovení je zřejmé, že pokud je jedinec zasažen neutrálním opatřením, je mu otevřena možnost obrany již v pouhém prokázání, že byl daným opatřením postížen on sám, což je nepochybně špatně.⁵⁷

V případě určování diskriminace je významné přihlížet k tomu, zda opravdu osoba, která měla diskriminovat, zacházela s diskriminovaným odlišně. Subjektivní pohnutka diskriminujícího je tedy v tomto případě irelevantní, byť by se jednalo o pozitivní odlišné zacházení.⁵⁸

⁵³ KOLDINSKÁ, Kristina. In BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon, Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 179 (§ 2 odst. 3 ADZ).

⁵⁴ stanovisko veřejného ochránce práv ze dne 9. dubna 2015, sp. zn. 265/2015/VOP

⁵⁵ § 3 odst. 1 ADZ zní: 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.

⁵⁶ VÍŠKOVÁ, Lucie. Diskriminace osob se zdravotním postižením na trhu práce – od právní úpravy k realitě. In *Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR. Příručka pro zaměstnance veřejné správy* [online]. 2. rozšířené vydání. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007, s. 41. [cit. 28. listopadu 2016]. Dostupné na <<http://www.mkc.cz/uploaded/antidiskriminace/MKCA4korekturaIII.pdf>>.

⁵⁷ BARINKA, Roman. Nepřímá diskriminace v pracovním právu ES. *Právní rozhledy*, 2010, č. 5, s. 165.

⁵⁸ MATYÁŠEK, Patrik. Zákaz diskriminace v pracovních právních vztazích. *Právní fórum*, 2005, roč. 2, č. 3, s. 91.

Jak již bylo uvedeno, pojetí nepřímé diskriminace se v evropském právu objevil až později, a to v roce 1986 v rozhodnutí SDEU *Bilka – Kaufhaus GmbH proti Weber von Hartz*.⁵⁹ V tomto rozhodnutí SDEU konstatoval diskriminaci na základě pohlaví z důvodu poskytování výhod penzijního pojištění pouze zaměstnancům na plný úvazek. Paní Weber namítala, že na částečný úvazek jsou nuceny pracovat častěji ženy, tudíž u nich dochází k diskriminaci z důvodu pohlaví. Společnost neprokázala legitimní cíl takového jednání, proto u soudu neuspěla.⁶⁰ Na judikaturu postupem času navázaly i právní předpisy, a to nejprve směrnice Rady 97/80 ES, která v čl. 1 odst. 2 zmínila pojem nepřímé diskriminace.

Stěžejním příkladem nepřímé diskriminace v rozhodování ESLP je s Českou republikou spojené rozhodnutí *D. H. proti České republice*. V tomto rozsudku se jednalo o zařazení romských dětí do zvláštních škol, aniž by se jednalo o děti zdravotně postižené. K danému zařazení tedy neexistovala objektivní zdůvodnitelnost. Česká republika tímto krokem popřela práva těchto dětí dosáhnout lepšího vzdělání a následně lepší životní úrovně, přičemž své jednání následně nedokázala obhájit, proto ESLP konstatoval nepřímou diskriminaci.⁶¹

Nutno podotknout, že rozlišování na základě zdánlivě neutrálního kritéria nastává až v důsledku přijetí opatření či právní normy. V důsledku toho můžeme určit dle Kühna dva podtypy norem obsahující nepřímou diskriminaci. Prvním podtypem je obecná norma, která působí pro všechny shodně, avšak její působnost je až příliš široká. Jako příklad je možné uvést zákaz nošení pokrývek hlavy v prostorách školy. Takové pravidlo zpravidla většinu populace nijak vážně nezasáhne, nutno však brát v úvahu určitá náboženství, pro něž je pokrývka hlavy zásadní, například pro Sikhy. Druhým podtypem je situace, kdy norma obsahuje výjimku z obecné regulace, což má negativní důsledky v rámci určité skupiny. Příkladem tohoto podtypu by mohl být obsah již zmíněného rozsudku SDEU *Bilka vs. Weber*.⁶²

Je však podstatné si uvědomit, že jak uvádí i poslední věta § 3 odst. 1 ADZ „*ne vždy se jedná o nepřímou diskriminaci, lze-li ustanovení ospravedlnit legitimním cílem a jsou-li prostředky k dosažení takového cíle přiměřené a nezbytné*“.⁶³

⁵⁹ WHELANOVÁ, Markéta. In BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon, Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 205 (§ 3 odst. 1).

⁶⁰ Rozsudek SDEU ze dne 13. května 1986, *Bilka – Kaufhaus GmbH proti Karin Weber von Hartz*, C - 170/84.

⁶¹ K tomuto více: Rozsudek ESLP *D. H. a další proti České republice* ze dne 13. listopadu 2007, číslo stížnosti 57325/00.

⁶² KÜHN Zdeněk. Diskriminace v teoretickém a srovnávacím kontextu. *Právní fórum*, 2007, roč. 4, č. 4, s. 62.

⁶³ Taktéž podobně uvedeno v § 16 odst. 3 ZP.

Závěrem kapitoly je nutno podotknout, že zákazem diskriminace se zabývá celá řada vnitrostátních právních předpisů, a to jak na ústavní, tak zákonné úrovni, což bude dále rozvedeno v následující kapitole.

3 Antidiskriminační právo ČR ve stěžejních právních předpisech

3.1 Listina základních práv a svobod

Na ústavní úrovni je v LZPS zakázána diskriminace v čl. 3 odst. 1 LZPS, kde je uvedeno, že „základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení“. Nutno podotknout, že s daným článkem souvisí i čl. 1 LZPS, který stanoví „svobodu i rovnost lidí v důstojnosti a právech“. Ani judikatura ÚS však není v určení vztahu těchto dvou článků jednotná. Některá rozhodnutí hovoří o všeobecné a zvláštní diskriminaci, některá o obecné a konkretizované rovnosti. Přikláním se však k názoru autorů komentáře k LZPS, že čl. 1 LZPS je obecnějším ustanovením ke specifitějšímu čl. 3 odst. 1 LZPS.⁶⁴

Dle mého názoru je tedy LZPS určitým základem pyramidy, který stanovuje obecný rámeček zákazu diskriminace, přičemž bližší vymezení problematiky ponechává konkrétním právním úpravám obsahujícím úpravu antidiskriminačního práva.

3.2 Antidiskriminační zákon

ADZ je v českém právním řádu zakotven od 1. září 2009. Zákon není revoluční v zavádění nových institutů, ale pouze cílí na seskupení antidiskriminačního práva z více předpisů do jediného.⁶⁵ Nejednotnost úpravy byla v ČR v rámci EU ojedinělá, neboť zcela chyběla právě jednotná úprava zahrnující i obsah antidiskriminačních předpisů Evropských společenství, což bylo zejména problematické i v rámci podávání žalob k SDEU.⁶⁶

O ADZ se hovořilo poměrně dlouho, neboť již v roce 2005 byl předložen první návrh, nutno tedy podotknout, že čtyři roky trvalo, než došlo k jeho přijetí, což je až možná absurdní, vzhledem k tomu, že se nejedná, jak bylo uvedeno výše, o zcela novou úpravu, nýbrž jen o její sjednocení. Problém zdoluhavého přijímání lze vysvětlit historií, kdy ČR jakožto postkomunistická země, fungovala mnoho let bez existence právního státu. Nejvýraznějším historickým projevem je odlišné chápání rovnosti a diskriminace, než je tomu v případě jiných západních států. V ČR tedy bylo nestandardní, aby se zákaz diskriminace včlenil i do

⁶⁴ BOBEK, Michal. In WAGNEROVÁ, Eliška a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, s. 97 – 101 (čl. 3 LZPS).

⁶⁵ ČERMÁK, Michal, KVASNICOVÁ, Jana. Několik poznámek k antidiskriminačnímu právu. *Bulletin Advokacie*, 2010, č. 3, s. 20.

⁶⁶ VYSOKAJOVÁ, Margerita. Antidiskriminační zákon a jeho uplatnění v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, 2009, roč. 6, č. 8, s. 317.

soukromoprávních vztahů, neboť dlouhým zvykem bylo, že antidiskriminační právo je součástí vertikální vztahu mezi státem a občany, nikoliv, aby zasahovalo do vztahů mezi subjekty. V dané situaci tedy chybělo objektivní pojetí, které chápe, že přítomnost antidiskriminačního práva v horizontálních vztazích nebude znamenat, že každý má mít nárok na to, co mohou mít jiní.⁶⁷

V rámci přijetí ADZ se ve společnosti objevovaly názory, že je tento zákon nadbytečný, neboť úprava diskriminace je zakotvena na ústavní úrovni, což je dostačující. Pravdou však je, že ADZ byl stěžejní pro antidiskriminační úpravu v rámci rovnocenného, horizontálního vztahu. Nutno podotknout, že LZPS se nelze přímo domáhat práv v rámci horizontálních vztahů, neboť základní práva se uplatňují přímo pouze ve vztazích vertikálních.⁶⁸

ADZ obsahuje druhy diskriminace, oblasti, ve kterých je diskriminace zakázána, taxativní vymezení diskriminačních důvodů, ale také právní prostředky určené k ochraně před diskriminací. Ve výsledku však takový obsah ADZ naplnil správné promítnutí směrnic do národního práva, přesto ale docílil i určité nejistoty a komplikovanosti úpravy. Za problém ADZ lze tedy považovat složitou úpravu, která neposkytuje ohroženým skupinám přímou ochranu spočívající v jasné představě o tom, jak se bránit. V případě obrany není v silách ohroženého jedince či skupiny se bránit zcela sám, nýbrž k tomu zpravidla potřebují odbornou pomoc, což zčásti popírá význam antidiskriminačních předpisů.⁶⁹

3.3 Zákoník práce

Zákoník práce zmiňuje zásadu rovného zacházení společně se zákazem diskriminace v § 1a odst. 1 e). Bližší vymezení antidiskriminačního práva je v § 16 odst. 2 ZP, který stanoví: „*V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon*“. Ačkoliv se ZP o diskriminaci zmiňuje, její bližší vymezení a pojmy s ní související neupravuje a odkazuje na úpravu ADZ, který upravuje

⁶⁷ BOUČKOVÁ, Pavla. Antidiskriminační zákon: Konec diskriminace v Čechách?. *Právní rozhledy*, 2009, roč. 17, č. 13, s. 11.

⁶⁸ KÚHN, Zdeněk. In BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon, Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 24 – 25.

⁶⁹ ČERMÁK, Michal. Komplexnost úpravy antidiskriminačního práva jako překážka potírání diskriminace. In POLÁK, Petr (ed). *Rovnost a zákaz diskriminace v činnosti veřejného ochránce práv*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016, s. 75 – 76.

všechny pojmy uvedené v daném paragrafu. V § 16 ZP je uvedena povinnost zaměstnavatelů zajišťovat rovné zacházení, na konkrétní úpravu však odkazuje opět do ADZ. Nutno však podotknout, že úprava v ZP bude co do ochrany v rámci rovného zacházení širší, než tomu je v ADZ, neboť pokud by v ZP byla vyžadována ochrana pouze na základě diskriminačních důvodů uvedených v ADZ, tak by například ochrana před obtěžováním a šikanou pramenící od nadřízených či spolupracovníků (tzv. mobbing, bossing) byla zapovězena.⁷⁰

Při srovnání § 16 odst. 2 ZP a § 6 odst. 3 ADZ, které mohou vybízet k určité podobnosti, dojdeme k závěru, že ZP stanovuje zákaz zaměstnavatele vůči zaměstnanci, a to v rámci pracovněprávních vztahů, přičemž ADZ povinný subjekt neoznačuje.⁷¹

Významný pro oblast antidiskriminačního práva je také § 16 odst. 3 ZP, který stanoví tzv. výjimky z diskriminace, a to, že *„za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu“*. Ačkoliv to v daném znění není výslovně stanoveno, ani to z výkladu vyloženě nevyplývá, je nutné podotknout, že dané ustanovení se vztahuje pouze k diskriminaci nepřímé, neboť pouze ona může být ospravedlněna, je-li to nutné k dosažení sledovaného cíle. To, zda je daný požadavek ospravedlnitelný, je nutné prověřit v rámci testu proporcionality. Až tedy po provedení daného testu v podobě zjištění vhodnosti, přiměřenosti a nezbytnosti je teprve možné konstatovat možnost ospravedlnění.⁷²

Ačkoliv první věta § 16 odst. 3 ZP na ADZ výslovně neodkazuje, je potřeba si uvědomit silnou provázanost s § 6 ADZ. Ten totiž stanoví výčet důvodů, jejichž zohlednění je při výběru na pracovní pozici možné, resp. nutné. Příkladně se jedná o otázku věku, dosažení určitého stupně vzdělání pro danou pozici či zákaz výkonu některých prací pro ženy.

Věta druhá § 16 odst. 3 ZP již opět výslovně odkazuje na ADZ, a to v podobě přípustnosti pozitivních opatření, která jak již bylo uvedeno výše, mají za cíl předcházet nebo vyrovnávat nevýhody příslušníků ohrožených skupin. Tímto tedy pozitivní opatření cílí na vyšší zaměstnanost a jednodušší přístup k zaměstnání.

⁷⁰ KVASNICOVÁ, Jana. In KVASNICOVÁ, Jana a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015, s. 27 (§ 1 ADZ).

⁷¹ Tamtéž, s. 26.

⁷² ŠTEFKO, Martin. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 94 – 99 (§ 16 ZP).

Význam zvláštní úpravy diskriminace v ZP vedle ADZ, jakožto *lex generalis* je také patrný v souvislosti se zákonem č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, který ve svých ustanoveních o přestupcích a správních deliktech zmiňuje ustanovení § 16 ZP, i z toho důvodu by tedy byla pouhá úprava v ADZ nedostatečná.⁷³

3.4 Služební poměry

Služební poměry řadíme mezi další formy závislé činnosti. Na rozdíl od pracovního poměru a dohod vykonávaných mimo pracovní poměr se však na služební poměry neuplatní ZP v plné míře, neboť jejich specifikum lze spatřovat v úpravě, která je provedena ve zvláštních zákonech. Mezi další specifika služebních poměrů patří to, že jejich vznik je založen na základě jmenování, nikoliv smlouvy, jak je zvykem u pracovního poměru. Zákony o služebních poměrech rovněž uvádějí vyšší míru povinností zaměstnanců, což však mají mnohdy vykompenzováno určitými výhodami, a to například v podobě delší dovolené.⁷⁴

Zvláštní zákony o služebních poměrech obsahují vlastní úpravu rovného zacházení a zákazu diskriminace, neboť předcházely ADZ. Výjimkou je zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, který v § 98 pouze odkazuje na ZP a jeho antidiskriminační ustanovení, a to § 16 a 17.

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů upravuje právní poměry fyzických osob, které v bezpečnostním sboru vykonávají službu, jejich odměňování, řízení ve věcech služebního poměru a organizační věci služby. Tento zákon zakotvuje v rámci pracovněprávních vztahů vlastní úpravu zákazu diskriminace, a to v § 16 odst. 4 v rámci oblasti přijímání do služebního poměru a oblasti výkonu práv a povinností. Dále zákon v § 77 odst. 2 v rámci povinnosti v oblasti péče o příslušníky stanoví zákaz diskriminace, a to přímé i nepřímé, sexuálního obtěžování, obtěžování, ale i navádění, podněcování nebo vyvolání nátlaku k diskriminaci. Tyto pojmy v následujících odstavcích definuje. V daném zákoně lze spatřit odlišnost od ADZ, a to v rámci výčtu diskriminačních důvodů, který ačkoliv je v daném zákoně širší, neobsahuje na rozdíl od ADZ zdravotní postižení. Absence zdravotního postižení má původ ve výjimce učiněné ČR, a to dle čl. 3 odst. 4 rámcové směrnice 2000/78 ES, který stanoví, že „*členské státy mohou stanovit, že tato směrnice, pokud se týká diskriminace na základě zdravotního postižení a věku, se nevztahuje na ozbrojené síly*“. S čl. 3 odst. 4 rámcové směrnice je spojen i čl. 19 preambule

⁷³ KVASNICOVÁ, Jana. In KVASNICOVÁ, Jana a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015, s. 27 (§ 1 ADZ).

⁷⁴ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s. 157.

směrnice, který požaduje po členských státech v případě neuplatnění ustanovení týkajících se zdravotního postižení vymezení rozsahu takové výjimky, čemuž tak není a vzbuzuje to značné pochybnosti o souladu našeho práva s právem evropským.⁷⁵

Dalším zvláštním zákonem v rámci služebních poměrů je zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání. Již jeden z úvodních paragrafů, § 2 odst. 3 zmiňuje povinnost služebních orgánů zajišťovat rovnost k přístupu k povolání a vytvářet stejné podmínky pro přípravu k výkonu služby, odměňování a jiných plnění, společně s tím výslovně zakazuje diskriminaci. Obdobně jako v zákoně o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů ve výčtu diskriminačních důvodů chybí zdravotní postižení.

⁷⁵ KVASNICOVÁ, Jana. In KVASNICOVÁ, Jana a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015, s. 33 (§ 1 ADZ).

4 Zdravotní postižení jako diskriminační důvod

Zdravotní postižení jakožto diskriminační důvod vzniklo teprve nedávno, a to ve druhé polovině devadesátých let dvacátého století. Do té doby měly osoby se zdravotním postižením v rámci právní stránky nárok na dávky či sociální služby dle práva sociálního zabezpečení, v antidiskriminačním právu však své místo neměly.⁷⁶

Diskriminace na základě zdravotního postižení může být často provázána i s jiným typem diskriminace, a to typicky u žen či starší populace. V takovém případě se jedná o vícenásobnou diskriminaci.⁷⁷ Přesto však diskriminace žen se zdravotním postižením není častým jevem. Dle studií NRZP ČR jsou ženy se zdravotním postižením na stejné úrovni nezaměstnanosti jako ženy bez postižení. V pracovněprávních vztazích je tedy převažujícím diskriminačním důvodem zdravotní postižení, před pohlavím. Pohlaví, jakožto diskriminační důvod se projevuje primárně v oblasti odlišného odměňování žen a mužů.⁷⁸ Nutno však podotknout, že to, zda bude osoba se zdravotním postižením zaměstnána, závisí na mnoha faktorech, a to zejména na legislativě, ale i na přijetí a sžití se s osobou se zdravotním postižením jak ze strany zaměstnavatele, tak i ostatních spolupracovníků.⁷⁹

Zdravotní postižení představuje určitou fascinaci, pozornost, strach i úzkost. Pro lidstvo je představa, že najednou i oni nemusí být ti zdraví, soběstační a racionálně uvažující úzkostná.⁸⁰ Problém spojený se zdravotním postižením převládající až do dnešní doby spočívá v přesvědčení a naivitě většiny lidí v tom, že oni postižení nikdy nebudou, což vede k následnému chování se ke zdravotně postiženým jako k „jiným, než jsem já“. Vždy je však třeba mít na paměti, že hranice mezi „námi“ a „postiženými“ je chatrná a úzká, na rozdíl od jiných potenciálně diskriminovaných skupin, jako jsou kupříkladu národnostní menšiny.⁸¹

Závěrem v úvodu do kapitoly je nutné zmínit fakt, že osoba se zdravotním postižením představuje jedince postižené fyzicky, mentálně, smyslově i psychicky. Nelze tedy hovořit o homogenní skupině osob. Z takového dělení tedy plyne, že v některých případech není

⁷⁶ KÜHNOVÁ, Eva. In BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon, Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 107.

⁷⁷ KOMENDO VÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 1. vydání. Ostrava: Key Publishing, 2009, s. 112 – 113.

⁷⁸ NÁRODNÍ RADA OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM ČR, KOLEKTIV AUTORŮ. *Alternativní zpráva pro Výbor OSN pro práva osob se zdravotním postižením*. 1. vydání. Pardubice: Studio press s. r. o., 2011, s. 9.

⁷⁹ SLAŠŤANOVÁ, Denisa, HANSLIAN, Petr. Zdravotní postižení již není handicap při práci, aneb kam by měla směřovat ČR. *Právní rozhledy*, 2012, roč. 20, č. 17, s. 617.

⁸⁰ KOLÁŘOVÁ, Kateřina. In KOLÁŘOVÁ, Kateřina (ed). *Jinakost – postižení – kritika: Společenské konstrukty nezpůsobilosti a hendikepu*. 1. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 2012, s. 12.

⁸¹ FREDMANOVÁ, Sandra. *Antidiskriminační právo*. 1. vydání. Praha: Multikulturní centrum Praha, poradna pro občanství/občanská a lidská práva, 2007, s. 56 – 57.

zdravotní postižení na dané osobě patrné.⁸² Zároveň je velmi důležité pochopit skupinu osob se zdravotním postižením jako vnitřně rozdělenou skupinu, kterou prochází řada specifíků, což vede k důsledku faktické neexistence skupiny osob se zdravotním postižením, to lze doložit například tím, že člověk se sluchovým postižením se necítí ve skupině osob se zdravotním postižením právě jako člověk se zdravotním postižením.⁸³

4.1 Vývoj institutu

Zdravotní postižení provází lidstvo od samého počátku civilizace. Zlomem, kdy bylo zdravotní postižení společností vnímáno ve větší míře, byla první světová válka, která po sobě zanechala spoustu osob se zdravotním postižením. V minulosti bylo zdravotní postižení považováno za něco „nenormálního“ či jako „trest boží“, vzbuzovalo výsměch a neúctu. Po válce si však lidé začínají uvědomovat, že zdravotní postižení je realita, která může potkat každého i přes veškeré úsilí a možnosti doby. Lidé vidí svého příbuzného, kamaráda, který byl ještě před rokem zdravý, ale nyní se stal zdravotně postiženým a čeká ho nejtěžší životní zkouška.⁸⁴

Zdravotní postižení bylo z počátku založeno na medicínském, neboli lékařském modelu, spočívajícím v péči o zdravotně postižené z lékařského pohledu, bez jakéhokoliv přihlídnutí k osobě jako nositeli postižení. Nutno podotknout, že osoba se zdravotním postižením byla dříve považována za pouhý objekt, u kterého je cílem její vyléčení nebo alespoň učinění všeho potřebného k nezhoršení se jejího stavu.⁸⁵ Podstatou medicínského modelu bylo, že zdravotní postižení vychází z mentální nebo fyzické vady. Problém tedy dle modelu spočívá ve zdravotním postižení. Příkladem může být nemožnost osoby na vozíčku nastoupit do autobusu z důvodu bariérového vstupu, kdy problém dle medicínského modelu spočívá v nemožnosti chůze, nikoliv v nepřizpůsobení podmínek dopravní společnosti vozíčkářům, jako by to bylo u sociálního modelu. Od osob zdravotně postižených bylo očekáváno, že se přizpůsobí většinové společnosti, resp. se asimilují, v opačném případě

⁸² KOMENDOVÁ, Jana. Úprava pracovních podmínek osob se zdravotním postižením v mezinárodních dokumentech. *Časopis pro právní vědu a praxi*, 2008, roč. 16, č. 1, s. 41 – 42.

⁸³ KVASNICOVÁ, Jana, FRÝDKOVÁ, Lenka. *Přiměřená opatření pro osoby se zdravotním postižením*. Seminář. Praha: Kancelář Allen and Overy, 26. října 2016.

⁸⁴ GRUDZIŇSKÁ, Alice. *Nezaměstnanost a její psychologické dopady na osoby se zdravotním postižením*. 1. vydání. České Budějovice: Nakladatelství Nová Forma, 2012. s. 14 – 15.

⁸⁵ ČERMÁK, Michal. *Projevy a formy diskriminace osob se zdravotním postižením*. 1. vydání. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, 2012. s. 8.

docházelo k vyčleňování a rozdělování na „postižení“ a „normální“.⁸⁶ Řešením nemožnosti přizpůsobit se byl také model charitativní, který pomáhal osobám, které si nemohly samy vydělat na živobytí. Tento charitativní model se prolínal právě s modelem medicínským.⁸⁷

Postupem času, okolo 60. let 20. století dochází k opuštění medicínského modelu a na řadu nastupuje model se zcela opačným přístupem, model sociální. Z člověka, jakožto objektu se stává subjekt, tedy osoba, která je na prvním místě člověkem, nikoliv objektem péče. Dále tento model opouští teorii, že se osoby se zdravotním postižením mají přizpůsobovat většině, ale naopak připouští problém zdravotního postižení spočívající ve špatném sociálním prostředí, a to prostředí, které se nehodlá přizpůsobovat, čímž působí zdravotně postiženým překážky. Sociální model tedy apeluje na společnost, aby pomáhala zdravotně postiženým k odstranění bariér, a to jak fyzických jako jsou například schody, tak i psychických, spočívajících v předsudcích a vyčleňování.⁸⁸

Sociální model je založen na lidských právech, která náleží všem shodně. Proto se postupně užívá pojmu osoba „se“ zdravotním postižením, což potvrzuje teorii uvedenou výše, tedy, že primárně se jedná o člověka a sekundárně se zdravotním postižením. Termín invalida, či zdravotně postižený je tedy vhodné opouštět.

Ztotožňuji se s velmi racionálním názorem Nehasilové, že medicínský a sociální model se vzájemně prolínají. Není tedy možné se absolutně odvrátit od medicínského modelu, který mnohdy bývá označován jako překonaný. Je nutné brát v úvahu, že ne všechny překážky, které musejí osoby se zdravotním postižením překonávat, pramení ze společnosti, nýbrž mnoho z nich má přímý původ v nemoci, resp. postižení jako takovém.⁸⁹ Skutečnost, že medicínský model nelze považovat za zcela překonaný, starý a špatný, dokládá také situace, že v ČR zhruba polovina osob se zdravotním postižením disponuje průkazy dokládající zdravotní postižení. Je tedy zřejmé, že se medicínský model stále v naší společnosti projevuje. Závěrem pro odlišení medicínského a sociálního modelu je obecně možno říci, že medicínský model je typický spíše pro právo sociálního zabezpečení, naopak sociální model právo pro právo antidiskriminační.

⁸⁶ NÁRODNÍ RADA OBČANOV SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM. *Aktivisti a obhajcovia práv zdravotne postihnutých*. Bratislava: Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, 2006. s. 13.

⁸⁷ KÚHNOVÁ, Eva. Zdravotní postižení v kontextu českého a evropského antidiskriminačního práva. *Právní rozhledy*, 2010, roč. 18, č. 15, s. 533.

⁸⁸ Tamtéž, s. 534.

⁸⁹ NEHASILOVÁ, Pavla. Diskriminace na základě zdravotního postižení. In WINTR, Jan, ANTOŠ, Marek (eds). *Rovnost a zákaz diskriminace v právní teorii a praxi*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2014, s. 127.

4.2 Mezinárodní zakotvení

Stěžejním dokumentem úpravy zdravotního postižení na mezinárodní úrovni je Úmluva o právech osob se zdravotním postižením. Jedná se o dokument přijatý Valným shromážděním OSN, a to 13. prosince 2006 a následně v platnost vstupující 3. května 2008. ČR ratifikovala ÚPOZP 28. září 2009. Součástí ÚPOZP je opční protokol, který však ČR jako jedna z mála smluvních stran neratifikovala, čímž vyloučila možnost českých občanů domáhat se prostřednictvím stížnosti neplnění závazků státem, a to k Výboru OSN pro práva osob se zdravotním postižením. Odmítání ratifikace protokolu považují za silný nedostatek státu v rámci přístupu k osobám zdravotně postiženým. Dle slov předsedy NRZP se však ministerstva obávala přívalu velkého množství stížností, což je dle jeho zkušeností a předpokladů vyloučeno. Toto tvrzení lze podložit tím, že možnost domoci se svých práv pro osoby se zdravotním postižením je v našem státě na dobré úrovni. Pro ČR by tedy znamenalo přijetí opčního protokolu pouze pečlivější dodržování jednotlivých ustanovení ÚPOZP. Přijetí opčního protokolu je pro ČR aktuální a v nejbližší době by mělo dojít k jeho ratifikaci, což dokládá i záměr, že vláda ČR již schválila Národní plán podpory vyrovnání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením.⁹⁰

Do doby, než ÚPOZP vstoupila v platnost, byla ochrana osob se zdravotním postižením na mezinárodní úrovni zakotvena například ve Světovém plánu pro osoby se zdravotním postižením, Deklaraci práv zdravotně postižených osob, Všeobecné deklaraci lidských práv, Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Problém těchto dokumentů však spočíval v nezávaznosti s pouze doporučujícím charakterem, což je pro dnešní společnost založenou na možnosti individuální ochrany zcela nedostačující.⁹¹ ÚPOZP je však revoluční, neboť vyžaduje po smluvních státech nejen pasivní přístup, avšak i ten aktivní, který není pro lidskoprávní smlouvy příliš standardní, a to zejména v podobě prosazování, ochrany a zajištění práv. Příkladem nutného aktivního přístupu státu může být úprava přiměřených opatření.⁹²

⁹⁰ KRÁSA, Václav. *O aktuálnosti diskriminace osob se zdravotním postižením*. Rozhovor. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením, 11. října 2016.

⁹¹ KÜHNOVÁ, Eva. Zdravotní postižení v kontextu českého a evropského antidiskriminačního práva. *Právní rozhledy*, 2010, roč. 18, č. 15, s. 534.

⁹² ČERMÁK, Michal. *Projevy a formy diskriminace osob se zdravotním postižením*. 1. vydání. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, 2012. s. 11.

ÚPOZP má za cíl chránit základní lidská práva osob se zdravotním postižením, stěžejní je tedy nejen předcházení diskriminaci, ale také zajištění rovnosti a práv k prosazování zájmů osob se zdravotním postižením ve společnosti.

Osoby se zdravotním postižením jsou definovány hned na samém počátku ÚPOZP v čl. 1 jako „*osoby mající dlouhodobé fyzické, duševní, mentální nebo smyslové postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit jejich plnému a účinnému zapojení do společnosti na rovnoprávném základě s ostatními*“. Nutno podotknout, že tato definice činila největší problémy a právě její formulace prodlužovala dobu vzniku ÚPOZP, přesto se ve výsledku podařilo vytvořit definici plně odpovídající výše zmíněnému sociálnímu modelu. V definici je však možné spatřit i projev modelu medicínského, a to v rámci označení typů postižení. Ačkoliv Preambule v písm. e) ÚPOZP zmiňuje zdravotní postižení „*jako pojem, který se neustále vyvíjí a který je výsledkem vzájemného působení mezi osobami s postižením a bariérami v postojích a v prostředí, které brání jejich plnému a účinnému zapojení do společnosti, na rovnoprávném základě s ostatními*“, je možné považovat absenci definice pojmu zdravotní postižení za problém, podobně jako v jiných dokumentech na evropské úrovni.

4.3 Zakotvení v rámci EU (SDEU) a Rady Evropy (ESLP)

V rámci primárního práva je zdravotní postižení zakotveno ve významných dokumentech, jako SFEU v čl. 19,⁹³ Listina základních práv EU v čl. 21⁹⁴ a Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (Evropská úmluva) v čl. 14.⁹⁵ Evropská úmluva jako jediná z těchto tří uvedených dokumentů nevymezuje výslovně zákaz diskriminace na základě zdravotního postižení, ale diskriminace na základě zdravotního postižení je zařazována pod tzv. jiné postavení. Příkladem je možné uvést velmi významné rozhodnutí ESLP, a to rozhodnutí Kiyutin. V tomto rozhodnutí ESLP řešil otázku, zda by se vir HIV mohl pořadit pod zdravotní postižení. V daném případě se stěžovatel uzbecké národnosti,

⁹³ čl. 19 (1) SFEU zní: Aniž jsou dotčena ostatní ustanovení Smluv a v rámci pravomocí svěřených Unii Smlouvami, může Rada zvláštním legislativním postupem a po obdržení souhlasu Evropského parlamentu jednomyslně přijmout vhodná opatření k boji proti diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.

⁹⁴ čl. 21 (1) LZP EU zní: Je zakázána jakákoliv diskriminace, zejména na základě pohlaví, rasy, barvy pleti, etnického či sociálního původu, geneticky daných vlastností, jazyka, náboženského vyznání či přesvědčení, politického či jiného smýšlení, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, původu, postižení, věku či sexuální orientace.

⁹⁵ čl. 14 Úmluvy zní: Užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou musí být zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoli důvodu, jako je pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnostní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení.

nakažený HIV oženil s ruskou občankou. Dle ruského práva cizincům, kteří uzavřeli s ruským občanem manželství či mají děti ruské národnosti, přísluší nárok pobytu na území Ruska, za podmínky předložení lékařského dokumentu s negativními testy HIV. Rusko se hájilo ochranou veřejného zdraví, avšak neuspělo, neboť HIV není infekčním onemocněním přenášejícím se z člověka na člověka pouze na základě přítomnosti.

ESLP v rozhodnutí zvažoval možnost podřazení zdravotního postižení pod tzv. jiné postavení, jak jej uvádí čl. 14 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv (dále jen „Úmluva“). Infekci HIV ESLP označuje jako zdravotní stav, nikoliv zdravotní postižení. Významné je však přiklonění se k podřazení HIV pod jiné postavení, se kterým operuje i naše LZPS. V tomto rozhodnutí tedy ESLP shledá diskriminaci jako důvodnou, společně se zásahem do práva na rodinný a soukromý život dle čl. 8 Úmluvy.⁹⁶

Specifikem HIV jakožto zdravotního postižení je zajiště skrytá povaha takového postižení. Nutno si uvědomit, že v profesním životě takové postižení nemusí být znatelné, a to především v asymptomatické fázi. Problém však nastává v případech, kdy onemocnění vejde v obecnou známost na pracovišti, poté může být člověk onemocněný virem HIV předmětem například obtěžování. Zájem společnosti by tedy měl být založen na předcházení stereotypům, které jsou s virem HIV spojeny, a to například přisuzování odlišné sexuální orientace, byť mylně.⁹⁷

Zlomem pro oblast zdravotního postižení bylo přijetí Amsterdamské smlouvy, v důsledku které došlo k začlenění zákazu diskriminace na základě zdravotního postižení v čl. 13 Smlouvy o založení ES (dnešní čl. 19 SFEU) do právního řádu ES, čímž byla diskriminace na základě zdravotního postižení uznána jako problém, který je třeba řešit.⁹⁸

Stěžejní úpravu v rámci sekundárního práva přináší rámcová směrnice 2000/78 ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Tato rámcová směrnice z roku 2010 vymezuje v čl. 1 v rámci účelu mimo jiné i boj proti diskriminaci na základě zdravotního postižení. Za problém směrnice je však nutné považovat absenci vymezení pojmu zdravotního postižení, tohoto úkolu se tedy musela ujmout judikatura, zejména SDEU a ESLP.

⁹⁶ Rozsudek ESLP *Kiyutin proti Rusku* ze dne 10. března 2011, číslo stížnosti 2700/10.

⁹⁷ ŠAMÁNEK, Jiří. Onemocnění virem HIV jako zdravotní postižení dle antidiskriminačního zákona. In POLÁK, Petr (ed). *Rovnost a zákaz diskriminace v činnosti veřejného ochránce práv*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016, s. 222 – 226.

⁹⁸ KOMENDOVÁ, Jana. Zákaz diskriminace na základě zdravotního postižení v pracovněprávních vztazích. In *Europeanization of the National Law, the Lisbon Treaty and some other Legal Issues*. Brno: Tribun EU s.r.o., 2008, s. 765 -766.

V souvislosti s úpravou na evropské úrovni je vhodné zmínit rozhodnutí Glor proti Švýcarsku.⁹⁹ Toto rozhodnutí je pro oblast zdravotního postižení významné z důvodu, že v něm bylo poprvé konstatováno porušení zákazu diskriminace na základě zdravotního postižení a rovněž bylo poprvé odkázáno na Úmluvu OSN o právech osob se zdravotním postižením. Zde ESLP opět poukázal na vývoj v oblasti lidských práv společně s jeho zájmem taková práva chránit.

Stěžovatel Sven Glor trpí cukrovkou, a z toho důvodu byl jeho stav v armádě, ve které působil, vyhodnocen jako nevyhovující. V roce 1999 byl zbaven i povinnosti vykonávat civilní službu. Rok na to se však povinnost vykonávat civilní službu obnovila a stěžovateli bylo určeno, aby se hlásil do služby, což učinil, ale přijat nebyl. V roce 2001 byla stěžovateli vyměřena daň pro muže, kteří neabsolvovali vojenskou službu a netrpí vážným zdravotním postižením. Orgány vyměření daně zdůvodňovaly, že postižení musí ovlivňovat integritu alespoň v rozsahu 40 %. Stěžovatel se obrátil na švýcarský soud, avšak bez úspěchu.

ESLP v daném případě poukázal na rozdílné zacházení mezi osobami v obdobné situaci a konstatoval porušení čl. 14 ve spojení čl. 8 Úmluvy. Diskriminační jednání tedy ESLP spatřoval v tom, že stát zacházel se stěžovatelem shodně jako s osobami, které se vojenské službě bez důvodu vyhýbaly. Své rozhodnutí ESLP podložil tím, že stěžovatel měl zájem službu vykonat a zároveň přihlédl k povaze daně, která dle něho nebyla vhodným preventivním nástrojem pro vyhýbání se vojenské službě (činila 477 euro). Toto rozhodnutí je tedy velmi významné především pro postavení se ESLP za stěžovatele diabetika, kterého určil jako osobu se zdravotním postižením, byť byla cukrovka v rámci vnitrostátních právních předpisů určována pouze jako méně závažné zdravotní postižení.

4. 3. 1 Definice zdravotního postižení

První vymezení pojmu zdravotního postižení bylo v rozhodnutí SDEU Sonia Chacón Navas, která byla v roce 2003 uznána práce zdravotně neschopná. V roce 2004 byla paní Navas zaměstnavatelem propuštěna bez uvedení důvodu, za což jí bylo nabídnuto přiměřené odškodnění, v důsledku vědomí zaměstnavatele o protiprávním jednání. Paní Navas poté podává žalobu na neplatnost výpovědi a usiluje o své pracovní místo. Španělský soud podává předběžnou otázku k SDEU, kterého se dotazuje na souvislost pojmů zdravotní postižení a nemoc, resp. zda lze nemoc podřadit pod diskriminaci z důvodu zdravotního postižení.¹⁰⁰

⁹⁹ Rozsudek ESLP *Glor proti Švýcarsku* ze dne 30. dubna 2009, číslo stížnosti 13444/04.

¹⁰⁰ Rozsudek SDEU ze dne 11. 7. 2006, *Chacón Navas proti Eurest Colectividades SA*, C-13/05, bod 17 – 25.

SDEU potvrzuje absenci definice zdravotního postižení ve směrnici 2000/78. Uvádí, že vyjádření zdravotního postižení v čl. 1 směrnice zákonodárce zvolil úmyslně, jakožto odlišení od nemoci, tyto pojmy tedy nelze ztotožňovat. SDEU definuje v bodě 43 zdravotní postižení tak, že „*zdravotní postižení má být chápáno jako znamenající omezení vyplývající z fyzických, duševních nebo psychických postižení, bránící účasti dotčené osoby na profesním životě*“. Je tedy třeba zdůraznit, že u zdravotního postižení je podstatná pravděpodobnost dlouhodobého omezení. SDEU dochází na základě výkladu směrnice k závěru, že diskriminace na základě zdravotního postižení se nevztahuje na jakoukoli nemoc u zaměstnanců.¹⁰¹

S výše uvedeným rozhodnutím považuji za vhodné zmínit i stanovisko generálního advokáta Geelhoeda, který navrhoval SDEU rozhodnout tak, jak bylo uvedeno výše, ale připojuje také dle mého názoru stěžejní myšlenku v podobě výjimky z nerovného postavení mezi nemocí a zdravotním postižením. Geelhoeed uvádí, že nemoc je možné pod diskriminaci z důvodu zdravotního postižení podřadit v situaci, kdy žalobce prokáže, že důvod propuštění nespočíval v nemoci jako takové, ale v důsledku dlouhodobých či trvalých omezení z ní vyplývajících.¹⁰²

Postupem času bylo z důvodu poměrně restriktivního výkladu zdravotního postižení v rozhodnutí Navas, nutné zapracovat na zdokonalení výkladu tohoto pojmu. Stalo se tak ve dvou spojených řízeních Danmark. První řízení se týká Jette Ring, zaměstnankyně společnosti ADA, u které se v roce 2005 projeví bolesti zad, dle lékařské zprávy neléčitelné. Ke konci téhož roku byla Jette Ring doručena výpověď z pracovního poměru. V druhém případě Lone Skouboe Werge oznamuje v roce 2005 svému zaměstnavateli Pro Display plnou pracovní neschopnost. O tři měsíce na to jí byla doručena výpověď z pracovního poměru. Dle skutkových podstat se tedy jedná o totožné případy. HK, zaměstnanecká odborová organizace jednající za obě dámy podala na oba zaměstnavatele žalobu na náhradu škody. Dle HK zaměstnavatelé porušili článek 5 směrnice 2000/78 tím, že neposkytli zkrácenou pracovní dobu, kterou by obě dámy byly schopné vykonávat, a to z titulu přiměřeného opatření. Zaměstnavatelé se brání tím, že v případě žalobkyň se nejedná o zdravotní postižení, natož již vůbec dle nich nemůže spadat zkrácení pracovní doby pod přiměřené opatření. Dánský soud se obrátil s předběžnou otázkou na SDEU týkající se mimo jiné i výkladu zdravotního

¹⁰¹ Tamtéž, bod 39 – 47.

¹⁰² Stanovisko Generálního advokáta L. A. Geelhoeda přednesené dne 16. března 2006 ve věci *Sonia Chacón Navas v. Eurest Colectividades SA*, C-13/05, bod 80, 85.

postižení.¹⁰³ SDEU tedy vymezuje definici zdravotního postižení takto, „zdravotní postižení musí být vykládáno v tom smyslu, že zahrnuje zdravotní stav způsobený lékařsky diagnostikovanou léčitelnou nebo neléčitelnou nemocí, pokud tato nemoc způsobuje omezení vyplývající především z fyzických, duševních nebo psychických postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit plnému a účinnému zapojení dotčené osoby do profesního života na rovnoprávném základě s ostatními pracovníky, a jestliže je toto omezení dlouhodobé. Povaha opatření, která musí přijmout zaměstnavatel, není relevantní pro otázku, zda zdravotní stav určité osoby spadá pod tento pojem“.¹⁰⁴

Za zmínění stojí stanovisko generální advokátky Kokott, která se zabývala vymezením pojmu zdravotní postižení. Ta potvrzuje rozhodnutí Sonia Chacon Navas, ve kterém byl uveden rozdíl mezi nemocí a zdravotním postižením. Advokátka však uvažuje o nemoci jakožto možné příčině zdravotního postižení, podobně jako generální advokát ve svém stanovisku zmíněném u rozhodnutí Navas. Advokátka tedy považuje za zdravotní postižení také dlouhodobá nebo trvalá omezení, která z nemoci plynou, a dále také podotýká, že se směrnice 2000/78 nevztahuje pouze na postižení, která jsou vrozená či způsobená v důsledku úrazu.¹⁰⁵

Výklad zdravotního postižení v rozhodnutích Danmark je tedy možné považovat za ustálenou judikaturu, neboť takový výklad byl potvrzen i dalšími rozhodnutími SDEU. V rozhodnutí Kaltoft společnost Billund Kommune, která je součástí veřejné správy, zaměstnávala pana Karstena Kaltofta jako pečovatele o děti předškolního věku. Pan Kaltoft trpěl obezitou. Společnost Billund se panu Kaltoftovi snažila pomoci snížit váhu finančním příspěvkem na kurzy pro snížení váhy. Počet dětí v oblasti působnosti pana Kaltofta klesal, až měl na starost pouze tři děti, ačkoliv získal oprávnění na čtyři. Následně v tomto případě došlo k tomu, že FOA jednající jménem pana Kaltofta podala na Billund Kommune žalobu, kterou odůvodňovala propuštěním z důvodu diskriminace na základě obezity, s nárokem na náhradu škody. Dánský soud se obrátil na SDEU především s otázkou, zda je obezitu možné považovat za diskriminaci na základě zdravotního postižení. Soud uvádí, že není v žádném

¹⁰³ Rozsudek SDEU ze dne 11. dubna 2013, *HK Danmark, jednající za Jette Ring, proti Dansk almennyttigt Boligselskab a HK Danmark, jednající za Lone Skouboe Werge, proti Dansk Arbejdsgiverforening, jednající za Pro Display A/S, v úpadku*, C-335/11 a C-337/11, bod 15 – 27.

¹⁰⁴ Rozsudek SDEU ze dne 11. dubna 2013, *HK Danmark, jednající za Jette Ring, proti Dansk almennyttigt Boligselskab a HK Danmark, jednající za Lone Skouboe Werge, proti Dansk Arbejdsgiverforening, jednající za Pro Display A/S, v úpadku*, C-335/11 a C-337/11.

¹⁰⁵ Stanovisko Generální advokátky Juliane Kokott přednesené dne 6. prosince 2012 ve spojené věci *HK Danmark, jednající za Jette Ring, proti Dansk almennyttigt Boligselskab a HK Danmark, jednající za Lone Skouboe Werge, proti Dansk Arbejdsgiverforening, jednající za Pro Display A/S, v úpadku*, C-335/11 a C-337/11, bod 32 – 38.

z antidiskriminačních předpisů ustanovení týkající se zákazu diskriminace na základě obezity. Soud dále podotkl, že obezita nemůže být dalším důvodem, které taxativně vyčítá směrnice 2000/78, v opačném případě by se jednalo o rozšíření rozsahu působnosti, což by nebylo vhodné.¹⁰⁶

Dle SDEU není relevantní skutečnost, zda si osoba se zdravotním postižením za vznik postižení alespoň z části či úplně mohla nebo nemohla. Je potřeba si uvědomit, že obezita není vždy výsledkem špatného životního stylu jedince, nýbrž často může být i projevem jiné nemoci nebo výsledkem medikace, což se projevuje například u psychických nemocí. SDEU dále uvádí, že zdravotní postižení musí být dlouhodobé a bránit plnému zapojení do pracovního procesu. Dlouhodobost lze v daném případě spatřovat, neboť pan Kaltoft pracoval u společnosti jako obézní patnáct let. Za splnění takových podmínek, jejichž naplnění bude zkoumat vnitrostátní soud, je možné obezitu považovat za zdravotní postižení.¹⁰⁷ SDEU se v daném případě přiklání k sociálnímu modelu, podstatné však je, že při určení, zda se obezita bude moci rovnat zdravotnímu postižení, záleží na tom, co člověka znevýhodňuje, zda je to něco, co je způsobené okolním prostředím či předsudky.¹⁰⁸ Případ je velmi zvláštní a nezvyklý, tudíž je otázkou jaký podnět k vývoji diskriminačního důvodu zdravotní postižení dá právě toto rozhodnutí. Domnívám se však, že obezita při výpovědi z pracovního poměru nebude pro zaměstnavatele z hlediska diskriminace takovým problémem, jako při přijímání, kde si diskriminaci z důvodu zdravotního postižení v podobě obezity již dovedu mnohem lépe představit. Toto rozhodnutí je ryze problematické, a to především v tom, že bude velmi těžké prokázat náhlé omezení v zapojení se do pracovního v procesu v důsledku obezity, pokud po řadu let nebyla obezita zaměstnanci při výkonu pracovního poměru obtíž. Jediné možné odůvodnění by mohlo spočívat v náhlém a značném zvýšení váhy.

Dalším rozhodnutím potvrzující rozhodnutí Danmark je případ paní Z, která byla zaměstnána jako středoškolská učitelka. Paní Z nemá dělohu, ačkoliv má zdravé vaječníky, nemohla mít děti, tudíž s manželem využili možnosti náhradního mateřství. V Kalifornii se jim narodilo miminko, jehož jsou biologičtí rodiče, neboť vzniklo z jejich gamet. Irské právo však ženě, která dítě neprodila, neposkytuje právo na mateřskou dovolenou.¹⁰⁹

¹⁰⁶ Rozsudek SDEU ze dne 18. prosince 2014, *FOA, jednající jménem Karstena Kaltofta proti Kommunernes Landsforening, jednající jménem obce Billund*, C – 354/13, bod 16 – 40.

¹⁰⁷ Tamtéž, bod 50- 64.

¹⁰⁸ KVASNICOVÁ, Jana, FRÝDKOVÁ, Lenka. *Přiměřená opatření pro osoby se zdravotním postižením*. Seminář. Praha: Kancelář Allen and Overy, 26. října 2016.

¹⁰⁹ Rozsudek SDEU ze dne 18. března 2014, *Z. proti A Government department, Board of management of a community school*, C – 363/12, bod 34 – 44.

Paní Z se obrátila s podezřením na diskriminaci z důvodu pohlaví, rodinného postavení a zdravotního postižení na irský soud, které se následně v dané věci obrátil na SDEU. SDEU v takovém případě diskriminaci na základě zdravotního postižení nekonstatoval. Zdravotní postižení musí představovat dlouhodobé omezení v zapojení se do pracovního procesu. Paní Z však její onemocnění nebránilo v přístupu do zaměstnání, ani jeho výkonu.¹¹⁰ Toto rozhodnutí je zajímavé pro svou odlišnost, na rozdíl od předchozích rozhodnutí, které jsou v souladu se sociálním modelem. Dané rozhodnutí se spíše blíží modelu medicínskému, dalo by se tedy říci, že v daném rozhodnutí se do popředí dostaly jisté stereotypy, postoje, nepochopení surogátního mateřství, problém lze tedy spíše spatřovat ve společnosti, která se prozatím neumí se surogátním mateřstvím ztotožnit. K danému rozhodnutí je závěrem dobré zmínit, že při zavedení právní úpravy náhradního mateřství je nutné promítnout existenci takového institutu i do právních úprav s ním souvisejících, což jsou kupříkladu pracovněprávní předpisy.¹¹¹

Nutno podotknout, že obě tato rozhodnutí SDEU navazující na rozhodnutí Danmark s tím, že při vymezení pojmu zdravotní postižení zkoumají přítomnost nemoci, která způsobuje omezení vyplývající z fyzických, duševních nebo psychických postižení a následně brání aktivnímu zapojení se do pracovního procesu. Další významnou podmínkou pro konstatování zdravotního postižení, kterou soud zohledňoval, je dlouhodobost takového omezení.

Závěrem k judikatuře SDEU v souvislosti s výše zmíněným případem paní Z je dobré podotknout skutečnost, že v nedávné době byla vydána literatura¹¹² hodnotící judikaturu SDEU v oblasti diskriminace z důvodu pohlaví, ve které bylo zkoumáno, zda judikatura nepracuje s genderovými stereotypy a předsudky. Bylo by tedy jistě velmi dobré, aby něco takového podobného bylo provedeno i v oblasti zdravotního postižení.

4. 3. 2 Okruh chráněných osob

SDEU ve svém rozhodnutí Coleman rozšířil osobní působnost rámcové směrnice. Asistentce paní Coleman se v roce 2002 narodil syn, který trpěl zdravotním postižením. V roce 2005 paní Coleman dobrovolně ukončila pracovní poměr s tím, že pět měsíců na to

¹¹⁰ Tamtéž, bod 81 – 82.

¹¹¹ KOLDINSKÁ, Kristina. Náhradní mateřství před Soudním dvorem EU – diskriminace na základě pohlaví, nebo zdravotního postižení? In POLÁK, Petr (ed). *Rovnost a zákaz diskriminace v činnosti veřejného ochránce práv*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016, s. 237.

¹¹² TIMMER, Alexandra. Gender Stereotyping in the case law of the EU Court of Justice. In *European equality law review I*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016, s. 37 – 46.

podala k Londýnskému pracovnímu soudu žalobu na svého zaměstnavatele odůvodněnou tím, že k ukončení pracovního poměru byla donucena chováním zaměstnavatele a že byla diskriminována na základě zdravotního postižení, byť odvozeně od svého syna. Zaměstnavatel k paní Coleman přistupoval odlišným přístupem v negativním slova smyslu, než ke svým jiným zaměstnancům, taktéž rodičům, avšak dětí bez zdravotního postižení. Londýnský soud se obrátil s předběžnou otázkou týkající se osobní působnosti směrnice 2000/78 ES na SDEU.¹¹³

SDEU se k osobní působnosti vyjádřil tak, že cílem směrnice je bojovat proti diskriminaci jako takové, tudíž není důvod, proč by směrnice měla chránit v rámci přímé diskriminace a obtěžování pouze osoby se zdravotním postižením, byť některá ustanovení jsou určena pouze jim. Vždy je však třeba prokázat souvislost nežádoucího chování vůči osobě zdravotně nepostižené se zdravotním postižením jeho dítěte.¹¹⁴ SDEU tímto rozhodnutím založil institut tzv. „asociativní diskriminace“, spočívající v tom, že ochrana před diskriminací se poskytuje i osobě, která sama zdravotně postižená není, nýbrž má ve svém blízkém okolí osobu, která je na její péči závislá.¹¹⁵

S ohledem na rozhodnutí SDEU vyplývá, že v rozhodnutí přiznaná ochrana se bude uplatňovat nejen na zdravotní postižení, jakožto diskriminační důvod, nýbrž i na ostatní diskriminační důvody. Je tedy dobře možné si představit situaci, kdy odsuzování člověka, který je ve vztahu s příslušníkem jiného etnika by mohlo představovat za naplnění podmínek přímou diskriminaci.

Dle mého názoru je toto rozhodnutí jistě v určitých směrech důvodné. Je zřejmé, že je třeba chránit i osoby blízké člověka se zdravotním postižením, přesto se obávám, že by v důsledku takto rozšířené osobní působnosti směrnice 2000/78 mohlo postupem času docházet i ke zneužívání této zvýhodněné pozice, proto by dle mého názoru bylo vhodnější, aby osobní působnost směrnice byla zachována pouze vůči osobám se zdravotním postižením. Dosažení takového cíle by však bylo po této stěžejní judikatuře SDEU velmi složité.

4.4 Zakotvení v rámci ČR

Český statistický úřad ve spolupráci s Ústavem zdravotnických informací a statistiky ČR provedl v roce 2013 historicky již druhé šetření o osobách se zdravotním postižením.

¹¹³ Rozsudek SDEU ze dne 17. července 2008, *S. Coleman v. Attridge Law and Steve Law* C-303/06, bod 4 – 24.

¹¹⁴ Tamtéž, bod 38 – 63.

¹¹⁵ ČERMÁK, Michal. *Projevy a formy diskriminace osob se zdravotním postižením*. 1. vydání. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, 2012, s. 47.

Z celkového počtu obyvatel bylo zjištěno, že 1 077 673 bylo osobami se zdravotním postižením, přičemž více než polovinu těchto osob představovala věková kategorie od 60 let výše. Osoby se zdravotním postižením tedy tvoří významnou minoritu občanů, což dokazuje i šetření, z kterého vyšlo 10 % občanů se zdravotním postižením. Nejčastější příčinou zdravotního postižení byla zjištěna nemoc (64,7 %) a až poté vrozené postižení (9,4 %).¹¹⁶ Často jsem se setkala s představou veřejnosti, že osoby se zdravotním postižením mají postižení již od narození, zde ale statistika jasně ukazuje nejčastější jádro původu.

Problém absence definice zdravotního postižení spočívá i v mnohosti definic, které následně stanovují členské státy. Jak je vidno v našem právním řádu, dalo by se tvrdit, že žádnou jednoznačnou definici zdravotního postižení nemáme, byť se právním řádem prolíná více definic, avšak každá v odlišném znění, jak bude uvedeno níže, což považuji za velmi problematické. Odlišné ustanovení pojmu zdravotního postižení v různých předpisech působí nejistě, chaoticky a nepropracovaně.

4.4.1 Zdravotní postižení v Listině základních práv a svobod

Čl. 3 LZPS neuvádí zdravotní postižení jakožto diskriminační důvod, avšak ke konci daného ustanovení zmiňuje „jiné postavení“, pod které se zdravotní postižení v důsledku rozhodovací praxe Ústavního soudu¹¹⁷ podřazuje. Možnost podřazení potvrzuje i demonstrativní výčet důvodů v LZPS. Snahy o zařazení zdravotního postižení jako diskriminačního důvodu do Listiny proběhly v roce 2001, avšak pro Legislativní radu vlády byl takový návrh zcela zbytečný a nepotřebný.¹¹⁸

Pro boj za zavedení zdravotního postižení do LZPS není důvodem domněnka osob se zdravotním postižením, že nemají ochranu před diskriminací, nýbrž se jedná o snahu spočívající v uznání osob se zdravotním postižením ze strany státu za problematickou skupinu, která by měla být v daném výčtu zařazena výslovně.¹¹⁹

LZPS v čl. 29 odst. 1, 2 obsahuje zvláštní ochranu osob se zdravotním postižením v pracovněprávních vztazích. Daný článek požaduje zjednodušení požadavků z obecné úpravy ve prospěch těchto osob, a to kupříkladu v rámci zajištění pomoci k přípravě na povolání.

¹¹⁶ KOTÝNEK, Josef. V ČR byl zdravotně postižený každý desátý. *Statistika a my*, 2014, roč. 4, č. 4, s. 18 – 19.

¹¹⁷ např. nález Ústavního soudu ze dne 7. září 2004, sp. zn. Pl. ÚS 10/04

¹¹⁸ ČERMÁK, Michal. *Projevy a formy diskriminace osob se zdravotním postižením*. 1. vydání. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, 2012, s. 18.

¹¹⁹ MICHALÍK, Jan a kol. *Zdravotní postižení a pomáhající profese*. 1. vydání. Praha: Portál, 2011. s. 61.

4.4.2 Zdravotní postižení v antidiskriminačním zákoně

Zdravotní postižení je jako diskriminační důvod výslovně uvedeno v § 2 odst. 3 ADZ. Definice zdravotního postižení je stanovena v § 5 odst. 6 ADZ jako „*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*“. Ačkoliv se definice snaží být založena na sociálním modelu po vzoru ÚPOZP, poslední věta dané definice je spíše projevem modelu medicínského. Tato definice je širší, než v ZoZ, neboť nevyžaduje nastoupení negativních důsledků zdravotního postižení, ale poukazuje na pouhou možnost, že postižení brání osobám se zdravotním postižením v rovném zacházení, jinými slovy postačí, pokud dlouhodobý zdravotní stav naplňuje danou definici zdravotního postižení. Dále na rozdíl od ZoZ není nutné k označení zdravotního postižení rozhodnutí orgánu sociálního zabezpečení.

Při výkladu pojmu zdravotní postižení je třeba vycházet z již ustálené judikatury SDEU, která byla uvedena výše. Zdravotní postižení se tedy jako diskriminační důvod bude vztahovat například i na členy rodiny v rámci přímé diskriminace či obtěžování, tak jak bylo uvedeno v rozhodnutí SDEU Coleman.

4.4.3 Zdravotní postižení v zákoně o zaměstnanosti

Osobou se zdravotním postižením je dle § 67 odst. 2 ZoZ v rámci platného znění od 1. 9. 2016 fyzická osoba, která byla orgánem sociálního zabezpečení uznána invalidní ve třetím stupni (osoba s těžším zdravotním postižením), invalidní v prvním nebo druhém stupni či osoba zdravotně znevýhodněná, blíže konkretizována v § 67 odst. 3 ZoZ. ZoZ tedy uvádí tři typy osob se zdravotním postižením, přičemž osoba zdravotně znevýhodněná je opět zavedena od 1. 1. 2015. V období od 1. 1. 2012 – 31. 12. 2014 byla osoba zdravotně znevýhodněná ze zákona vypuštěna.

Problém vyskytující se v ZoZ je jistě i § 81 odst. 1, který stanoví, že zaměstnavatelé s více než dvaceti pěti zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, a to v podílu 4 %. To však v ČR není dodržováno, přestože jiné země mají mnohem vyšší procento podílu. Předseda NRZP takové nedodržování odůvodňuje nedůsledností státu v dodržování takové normy a zároveň poukazuje, že stát je ten první, který má dodržovat stanovená pravidla. Přesto jsou však problémy i na straně osob se zdravotním postižením, a to často například v nižší vzdělanosti. Nutno však podotknout, že i v situaci,

kdy na danou pracovní pozici jsou kvalifikovaní lidé se zdravotním postižením, ve většině případů jsou demotivováni a zájem o pracovní místo z jejich strany často nebývá. Demotivaci můžeme spatřovat například v odebrání či snížení invalidního důchodu nebo v nižším příspěvku na životně důležité kompenzační pomůcky, přičemž je nutné podotknout, že veškeré tyto pomůcky osoby se zdravotním postižením potřebují nezbytně k tomu, aby danou práci mohly vykonávat. Na základě těchto příkladných demotivujících faktorů je tedy pro tyto osoby mnohem výhodnější a snazší práci nevykonávat a ponechat si svou jistotu v podobě invalidního důchodu. Z této situace je tedy patrná nutnost pracovat na odstranění takových faktorů, a to tak, aby byla motivace k práci obnovena. Dle mého názoru by se primárně mělo jednat o vytvoření takových pracovních podmínek, které budou uzpůsobeny konkrétní osobě se zdravotním postižením.

Pracovní poměr je stav velmi nejistý, proto vstoupení do něho je pro osoby se zdravotním postižením riskantní, neboť v případě ztráty zaměstnání je opětovná žádost o invalidní důchod během na dlouhou trať. Lidé tedy raději pracují v rámci šedé ekonomiky, což se děje poměrně často nebo práci nevyhledávají vůbec.¹²⁰ Dle § 85a odst. 2 zákona č. 582/1991 Sb., České národní rady o organizaci a provádění sociálního zabezpečení musí orgán sociálního zabezpečení rozhodnout o přiznání dávky invalidního důchodu do 90 dnů ode dne zahájení řízení, což je pro osoby se zdravotním postižením dlouhá doba. Dle tiskové správy ČSSZ, je však vyřízení a rozhodnutí o žádosti o invalidní důchod rychlejší, a to okolo 62 dnů, přesto se však jedná o nejdelší dobu rozhodování ze všech dalších zákonem uvedených důchodů, což ČSSZ odůvodňuje tím, že u invalidního důchodu zabere také čas navíc posouzení zdravotního stavu osoby.¹²¹

Nutno podotknout, že osoby se zdravotním postižením jsou zaměstnavateli často zneužívány, a to v podobě nabídek spočívajících v tom, že zaměstnavatel nabídne osobě se zdravotním postižením část příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a část si ponechá, tudíž spokojenost nastává na obou stranách. NRZP se snaží osobám se zdravotním postižením v přijímání takových nabídek zabránit, resp. je informovat o možných důsledcích takového jednání, a to především o tom, že trestného činu se může dopustit nejen zaměstnavatel, ale také ony. I přes veškerou informovanost však osoby se

¹²⁰ KRÁSA, Václav. *O aktuálnosti diskriminace osob se zdravotním postižením*. Rozhovor. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením, 11. října 2016.

¹²¹ ČSSZ. *O důvodech rozhoduje ČSSZ bez průtahů a rychle. V průměru za 40 dnů* [online]. cssz.cz, 7. července 2015 [cit. 17. října 2016]. Dostupné na < <http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/media/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2015/o- Duchodech-rozhoduje-cssz-bez-prutahu-a-rychle-v-prumeru-za-40-dnu.htm> >.

zdravotním postižením nabídky přijímají, neboť pro ně např. 4 000 Kč představují značný finanční obnos.¹²²

Zajímavostí na závěr kapitoly je fakt, že dle šetření veřejného ochránce práv více než čtyři desetiny dotázaných respondentů vnímají diskriminaci na základě zdravotního postižení jako běžně rozšířenou, nikoliv však velmi rozšířenou. Naopak za velmi rozšířenou je dle respondentů považována diskriminace na základě etnického či rasového původu.¹²³ Přestože diskriminace na základě zdravotního postižení není tou nejrozšířenější, je dle mého názoru žádoucí jí věnovat značnou pozornost a snažit se o její postupné vymizení.

¹²² KRÁSA, Václav. *O aktuálnosti diskriminace osob se zdravotním postižením*. Rozhovor. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením, 11. října 2016.

¹²³ ŠABATOVÁ, Anna a kol. *Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti*. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 2015. s. 7.

5 Přiměřené opatření

5.1 Charakteristika a právní úprava institutu

Institut přiměřených opatření je zakotven v českém ADZ v § 3 odst. 2, 3 a 4 v důsledku implementace čl. 5 směrnice Rady 2000/78 ES.^{124, 125} Jedná se o povinnost učinit taková opatření, aby osobám se zdravotním postižením byly zajištěny dobré podmínky k práci a přístupu ke zboží a službám. V případě rezignace na tuto povinnost v podobě odmítnutí či opomenutí může dojít k nepřímé diskriminaci, na rozdíl od směrnice Rady 2000/78 ES, ve které je následkem pouhé nesplnění povinnosti ze strany zaměstnavatele.¹²⁶ Připojuji se však k názoru, že nepřijetí přiměřených opatření je velmi nepřesné ztotožňovat s nepřímou diskriminací. Při bližším zamyšlení se je totiž zřejmé, že cílem nepřímé diskriminace je znevýhodnění skupiny jako celku, což je však nesrovnatelné s přiměřenými opatřeními, které v případě nepřijetí postihnou pouze konkrétního jedince. Z toho důvodu se tedy v řadě publikací autoři přiklání k tomu, že nepřijetí přiměřených opatření není diskriminací nepřímou, avšak diskriminací „sui generis“.¹²⁷

Cílem přiměřeného opatření je odstranění bariéry mezi osobou se zdravotním postižením a prací. Taková překážka bude zpravidla zjevná (například bariérový přístup do zaměstnání) a zaměstnavatel bude povinen učinit příslušné kroky i bez součinnosti zaměstnance. Problém by však mohl nastat v případě subjektivního charakteru bariéry, spočívající například v potřebě častějších přestávek nebo zkrácení pracovní doby. V tomto případě by již součinnost zaměstnance byla žádoucí, v opačném případě bychom dovodili nemožnost stížnosti zaměstnance na nepřímou diskriminaci, v podobě nepřijetí přiměřeného opatření.¹²⁸

Na základě výše uvedeného příkladu přiměřeného opatření vzniká otázka, zda vůbec takové zkrácení pracovní doby je přiměřeným opatřením. Tím se zabýval dánský soud v již

¹²⁴ čl. 5 Směrnice Rady 2000/78 ES zní: Za účelem zaručení dodržování zásady rovného zacházení ve vztahu ke zdravotně postiženým osobám se těmto osobám poskytuje přiměřené uspořádání. To znamená, že pokud to konkrétní případ vyžaduje, musí zaměstnavatel přijmout vhodná opatření, která dané zdravotně postižené osobě umožní přístup k zaměstnání, jeho výkon nebo postup v zaměstnání nebo absolvování odborného vzdělávání, pokud tato opatření pro zaměstnavatele neznamenaají neúměrné břemeno. Toto břemeno není neúměrné, je-li dostatečně vyváжено opatřeními existujícími v rámci politiky dotyčného členského státu v oblasti zdravotního postižení.

¹²⁵ KÜHNOVÁ, Eva. Zdravotní postižení v kontextu českého a evropského antidiskriminačního práva. *Právní rozhledy*, 2010, roč. 18, č. 15, s. 537.

¹²⁶ KOMENDO VÁ, Jana. Zákaz diskriminace na základě zdravotního postižení v pracovněprávních vztazích. In *Europeanization of the National Law, the Lisbon Treaty and some other Legal Issues*. Brno: Tribun EU s.r.o., 2008, s. 769.

¹²⁷ Tento názor vyjádřen například v KÜHNOVÁ, Eva. In BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon, Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 220 (§ 3 odst. 2 ADZ).

¹²⁸ stanovisko veřejného ochránce práv ze dne 11. října 2012, sp. zn. 85/2011/DIS

zmíněném spojeném řízení Danmark proti Jette Ring a Danmark proti Lone Skouboe Werge. Soud se obrátil na SDEU s předběžnou otázkou, zda zkrácení pracovní doby spadá pod přiměřené opatření. SDEU v souladu se směrnicí 2000/78 definuje přiměřené opatření, jakožto odstranění překážek, tak aby se osoba se zdravotním postižením mohla zapojit plně do pracovního procesu jako ostatní zaměstnanci. Dle SDEU tedy nelze vyloučit zkrácení pracovní doby jako jedno z možných vhodných opatření. Důkazem toho je i bod 20 odůvodnění směrnice 2000/78, který uvádí příklady vhodných opatření, mezi nimiž je zahrnuto i opatření režimu pracovní doby, pod které by zkrácení pracovní doby zřejmě spadalo. I v případě dojití k opačnému závěru je z výčtu příkladů v bodě 20 patrné, že cílem zákonodárce bylo ponechání prostoru pro vymezení dalších vhodných opatření.¹²⁹

Přiměřená opatření vycházejí z anglického názvu „*reasonable accommodation*“, což vede k více možnostem překladu. Příkladem je možné uvést směrnicí Rady 2000/78 ES, která v čl. 5 zakotvuje termín „přiměřené uspořádání“. Dále velmi významná Úmluva o právech osob se zdravotním postižením vymezuje v čl. 2 přiměřené opatření, jakožto „přiměřenou úpravu“.¹³⁰ V těchto pro zdravotní postižení stěžejních dokumentech tedy spatřujeme mnohost označení pro přiměřené opatření. V textu bude dále užíváno pojmu přiměřené opatření z důvodu takového zakotvení v českém ADZ.

Pojem přiměřené opatření je institutem antidiskriminačního práva, směřující výhradně vůči osobám se zdravotním postižením. Nutno podotknout, že úprava přiměřených opatření v ADZ po vzoru ÚPOZP přesahuje z oblasti pracovněprávních vztahů i do oblasti zboží a služeb, což je podstatným odlišením od výše zmíněné směrnice Rady, která počítá s přiměřenými opatřeními pouze v rámci pracovněprávních vztahů.¹³¹

Přiměřené opatření bývá často směřováno s pojmem pozitivní opatření, možná v důsledku shodného označení „opatření“. Jak již bylo uvedeno v první kapitole, pozitivní opatření směřuje vůči zranitelným, znevýhodněným skupinám a jeho cílem je poskytnout této skupině určitou výhodu. Naopak přiměřené opatření směřuje vůči jednotlivci se zdravotním postižením v podobě předejití diskriminace, nejedná se tedy o dobrovolné zvýhodnění

¹²⁹ Rozsudek SDEU ze dne 11. dubna 2013, *HK Danmark, jednající za Jette Ring, proti Dansk almennyttigt Boligselskab a HK Danmark, jednající za Lone Skouboe Werge, proti Dansk Arbejdsgiverforening, jednající za Pro Display A/S*, v úpadku, C-335/11 a C-337/11, bod 54 – 56.

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

¹³¹ ČERMÁK, Michal. *Projevy a formy diskriminace osob se zdravotním postižením*. 1. vydání. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, 2012. s. 33.

závislejší na úvaze státu, avšak o povinnosti.¹³² Přiměřené opatření se vždy přizpůsobuje individuálním potřebám jedince, a to v podobě „přiměřené“, není tudíž nutné hledat to nejlepší možné opatření.¹³³ Povinnost zavádět přiměřené opatření na rozdíl od pozitivních opatření nesměruje výhradně vůči státu, ale na vlastní náklady se s tím musejí vypořádat například i korporace.^{134, 135}

Zajímavou otázkou je jistě i působnost přiměřeného opatření. Tou se zabýval i veřejný ochránce práv ve stanovisku sp. zn. 48/2013/DIS.¹³⁶ Jednalo se o situaci, kdy se matka z důvodu potřeby péče o zdravotně postiženého syna domáhala po zaměstnavateli možnosti práce z domova. Její žádosti nebylo vyhověno, přestože některým zaměstnancům homeoffice umožněno bylo. Zaměstnavatel se hájil, že obchodní konzultant, kterým stěžovatelka byla, nemůže vykonávat práci z domova z důvodu nutného kontaktu s klienty. V tomto případě nastala otázka, zda zaměstnavatel měl přijmout přiměřené opatření právě v podobě homeoffice či nikoliv. Podstatné je, že právo na přiměřené opatření náleží pouze osobě se zdravotním postižením, tudíž v našem případě stěžovatelka v odvozené pozici od svého syna nebude mít na přiměřené opatření nárok. Tento fakt vyplývá z již zmíněného rozsudku SDEU Coleman, ve kterém bylo potvrzeno odvozené právo pouze ve vztahu k přímé diskriminaci. Nepřijetí přiměřeného opatření však vede k nepřímé diskriminaci a právě u této formy SDEU odvozené právo vylučuje. Cílem přiměřených opatření je začlenění osob se zdravotním postižením do pracovního procesu, tudíž přiměřená opatření musí směřovat výhradně vůči těmto osobám. Stejně pravidlo platí i pro povinnosti, které vůči osobám se zdravotním postižením mají zaměstnavatelé a stát.¹³⁷ K této problematice se však zcela odlišně vyjádřili autoři komentáře k ADZ, kteří se domnívají, že matka zdravotně postiženého syna by měla mít nárok žádat po svém zaměstnavateli přiměřené opatření.¹³⁸ Dle mého názoru se však jedná o rozšiřování ochrany bez pádného odůvodnění, neboť jak bylo zmíněno výše, SDEU v rozhodnutí výslovně přiznal odvozenou ochranu pouze u diskriminace přímé a obtěžování.

¹³² KÜHNOVÁ, Eva. In BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon, Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 221 – 222 (§ 3 odst. 2 ADZ).

¹³³ K tomu blíže: stanovisko veřejného ochránce práv ze dne 26. dubna 2012, sp. zn. 217/2011/DIS

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

¹³⁵ Časopis *Mosty* uvádí, že přiměřené opatření platí jak pro zaměstnavatele, poskytovatele služeb, poskytovatele vzdělání - školy, úřady, soudy atd. viz Národní rada osob se zdravotním postižením. *Diskriminace osob se zdravotním postižením*. *Mosty*. 2012, roč. 13, č. 2, s. 5.

¹³⁶ stanovisko veřejného ochránce práv ze dne 5. února 2016, sp. zn. 48/2013 DIS

¹³⁷ Rozsudek SDEU ze dne 17. července 2008, *Coleman v. Attridge Law and Steve Law*, C-303/06, bod 42, 56.

¹³⁸ viz KÜHNOVÁ, Eva. In BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon, Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 283 (§5 odst. 6 ADZ).

Cílem právních řádů států Evropské unie by nemělo být dosažení absolutního výčtu přiměřených opatření, avšak státy by se měly snažit o jistý příkladný výčet přiměřených opatření, což je žádoucí vzhledem k individuálním potřebám každého zaměstnance.¹³⁹

Nutno podotknout, že přiměřené opatření je povinnost spočívající v aktivním jednání. Jak ale přistupovat například k osobě infikované HIV? U ní je cílem, aby zaměstnavatel vystupoval v pasivní roli, spočívající v nepřihlížení ke zdravotnímu stavu, pokud nemá vliv na zaměstnancův pracovní výkon. Daná situace byla řešena ve stanovisku VOP sp. zn. 157/2012/DIS¹⁴⁰, ve kterém se bývalý ombudsman zabýval otázkou, zda je HIV možné podřadit pod diskriminační důvod „jiné postavení“ uvedený v LZPS. Ombudsman dochází ke kladnému závěru na základě přihlídnutí k mnoha právním předpisům a široké judikatuře. To, že nevzniká povinnost přijmout přiměřené opatření, však nevede k tomu, že by osoba se zdravotním postižením nepožívala ochrany. Tento případ tedy demonstruje fakt, že ne vždy je třeba přiměřeného opatření k tomu, aby byly zaměstnanci zajištěny vhodné podmínky v přístupu k zaměstnání.

Přiměřené opatření řešil i ESLP v rozhodnutí *Glor* proti Švýcarsku.¹⁴¹ V tomto rozhodnutí soud poukázal na fakt, že stěžovatel trpící cukrovkou mohl být v rámci civilní služby zařazen do takové pozice, která by mohla být vykonávána i osobou s určitým zdravotním postižením. ESLP tedy v rozhodnutí spatřoval pochybení švýcarských orgánů, kterým nic nebránilo, aby vytvořily takovou civilní službu, do které by se mohli zapojit i muži s určitým lehčím postižením.

5.2 Nepřiměřené zatížení jako důvod nepřijetí přiměřeného opatření

Povinnost přijmout přiměřené opatření není absolutní, což dokládá § 3 odst. 2, 3 a 4 ADZ. Zákon stanovuje, že se nesmí jednat o nepřiměřené zatížení resp. neúnosné břemeno pro zaměstnavatele.

V § 3 odst. 3 ADZ zákon uvádí taxativní výčet čtyř faktorů pro zjištění, zda se jedná o nepřiměřené zatížení. Jedná se o faktory subjektivního rázu v podobě míry užítka z realizace pro osobu se zdravotním postižením a finanční únosnost pro fyzickou či právnickou osobu, která má opatření realizovat a faktory objektivního rázu jako jsou dostupnost finanční a jiné pomoci k realizaci opatření a způsobilost náhradních opatření uspokojit potřeby osoby se

¹³⁹ WADDINGTON, Lisa, LAWSON, Anna. *Disability and non-discrimination law in the European Union*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2009. s. 25.

¹⁴⁰ stanovisko veřejného ochránce práv ze dne 21. března 2013, sp. zn. 157/2012/DIS

¹⁴¹ Rozsudek ESLP *Glor* proti Švýcarsku ze dne 30. dubna 2009, číslo stížnosti 13444/04.

zdravotním postižením. Přikláním se však k názoru, že taxativní výčet je v daném případě spíše nevhodný, například z důvodu možnosti vzniku nových překážek do budoucna.¹⁴²

Při hodnocení, zda je přiměřené opatření pro zaměstnavatele nepřiměřeným zatížením je třeba brát v potaz též možnosti zaměstnavatele. Je pravděpodobné, že u zaměstnavatele, jakožto akciové společnosti se značným ročním obratem bude nepřiměřené zatížení mnohem těžší shledat, než u fyzické osoby podnikající dle zákona o živnostenském podnikání s nižším ročním obratem.

Při volbě přiměřeného opatření, je nutné zvolit takové, které bude prospěšné zaměstnanci, ale zároveň pro zaměstnavatele nebude neúnosné, resp. nebude pro něho představovat nepřiměřené zatížení. Je tedy třeba najít nejefektivnější přiměřené opatření za co nejnižší náklady.¹⁴³ Tato myšlenka byla vyjádřena i ve stanovisku VOP sp. zn. 217/2011/DIS¹⁴⁴, zabývajícího se zaměstnancem se sluchovým handicapem, který marně hledal zaměstnání. Zmíním vyjádření jednoho ze zaměstnavatelů, jenž byl osloven VOP k vyjádření se k důvodu nepřijetí. Ten uvedl, že je pro něho nepřiměřeným zatížením, aby musel platit tlumočnicka do znakové řeči po celou pracovní dobu zaměstnance. Nutnost tlumočnicka zaměstnavatel odůvodňoval tím, že jsou zaměstnancům v průběhu dne udělovány verbální pokyny. V daném případě je podstatné přihlídnout k faktu, že zaměstnavatel vzal v úvahu nejlepší možné opatření se závěrem, že je to pro něho nepřiměřené a nebral vůbec v úvahu možnost jiné formy opatření, například v podobě možnosti písemné komunikace. V daném případě zaměstnavatel odmítl zaměstnance na základě domněnky o problémové komunikaci, což vede k přímé diskriminaci. Zaměstnavatel je tedy vždy povinen zvážit veškeré možnosti a vycházet z fakticity, nikoliv předsudků.

V rozhodnutí Danmark proti Jette Ring a Danmark proti Lone Skouboe Werge SDEU stanovil, že rozhodnutí, zda pro zaměstnavatele představuje zkrácení pracovní doby nepřiměřené zatížení, je ponecháno na vnitrostátních soudech. SDEU odkazuje na bod 21 odůvodnění směrnice 2000/78 ES, který uvádí pravidla, na základě kterých je možné určit, zda opatření představuje pro zaměstnavatele nepřiměřené zatížení.¹⁴⁵ Je třeba přihlídnout k „*finančním a jiným nákladům vynaloženým na opatření, velikosti a finančním prostředkům zaměstnavatele, jakož i k možnosti získání veřejných prostředků a jiné pomoci*“.

¹⁴² ŠAMÁNEK, Jiří. Povinnost přijmout přiměřené opatření. In HRABCOVÁ, Dana (ed). *Sborník Dny práva 2012*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2013, s. 224.

¹⁴³ stanovisko veřejného ochránce práv ze dne 2. ledna 2012, sp. zn. 93/2011/DIS

¹⁴⁴ stanovisko veřejného ochránce práv ze dne 26. dubna 2012, sp. zn. 217/2011/DIS

¹⁴⁵ Rozsudek SDEU ze dne 11. dubna 2013, *HK Danmark, jednající za Jette Ring, proti Dansk almennyttigt Boligselskab a HK Danmark, jednající za Lone Skouboe Werge, proti Dansk Arbejdsgiverforening, jednající za Pro Display A/S, v úpadku*, C-335/11 a C-337/11, bod 58 – 60.

Směrnice 2000/78 ES v poslední větě čl. 5 uvádí, že o nepřiměřené zatížení se nejedná, pokud dochází k vyvážení prostřednictvím opatření politiky dotyčného státu v oblasti zdravotního postižení. Takovým opatřením bychom mohli v rámci našeho státu spatřovat příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě dle § 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Velmi podstatné však je, že vždy je nutné brát ohledat na odlišení nepřiměřeného zatížení od povinností, které jsou uloženy fyzické nebo právnické osobě státem, například ve stavebních předpisech tak, jak uvádí i ADZ v § 3 odst. 4.

Závěr

Problematika zásady rovnosti, rovného zacházení a zákazu diskriminace v oblasti pracovněprávních vztahů je tématem velmi širokým a pro rozsah diplomové práce jistě nevyčerpatelným. Proto jsou tyto pro práci výchozí pojmy uvedeny pouze v obecné a základní rovině nezbytné pro pochopení daného tématu. Nutno však podotknout, že i v rámci úvodních, spíše teoretických kapitol, jsem se snažila danou problematiku prolínat praktickými příklady a příslušnou judikaturou. Jádrem práce je však problematika zdravotního postižení a přiměřených opatření, která je již podrobně rozpracována.

Cílem mé práce bylo nalézt odpověď na otázku, proč by osoby se zdravotním postižením měly mít těžší přístup k zaměstnání, než osoby zdravé? Pro odpověď na danou otázku jsem využila poznatků získaných v rámci působení v Kanceláři veřejného ochránce práv, kde jsem pracovala s případy, které aktuálně řeší veřejná ochránkyně práv. V průběhu psaní práce mne napadlo mnoho demotivačních prvků, které by mohly být příčinou ztráty zájmu osob se zdravotním postižením k práci. Příkladem uvádím vynaložené náklady spojené s prací, které mají osoby se zdravotním postižením mnohem vyšší, neboť potřebují zpravidla asistenty, kteří jim pomohou s přepravou do práce a podobně. Jistým řešením by jistě mohly být benefity kupříkladu v podobě vyšších příspěvků na péči či poskytnutí kompenzačních pomůcek nad rámec, což by jistě vedlo k mnohem vyšší motivaci k práci. V rámci setkání se s předsedou Národní rady osob se zdravotním postižením jsem měla možnost proniknout do reálných životů osob se zdravotním postižením, které, byť mají kvalifikaci k práci mnohdy až nadprůměrnou v porovnání s ostatními uchazeči o zaměstnání, nejeví o zaměstnání zájem, neboť je pro ně pracovní poměr velmi nejistý. U osob se zdravotním postižením tedy v důsledku těchto příčin nedochází k seberealizaci, ke které dochází právě i v rámci zaměstnání.

V průběhu pronikání do problematiky diskriminace osob se zdravotním postižením jsem došla k závěru, že největším problémem je jistě diskriminace nepřímá, která představuje každodenní nebezpečí pro osoby se zdravotním postižením, byť pro osobu zdravou se nejedná o sebemenší překážku.

Dalším cílem práce bylo zmapování aktuálních úprav antidiskriminačního práva na národní úrovni obecně a následně s konkrétním zaměřením se na osoby se zdravotním postižením. Jedním ze stěžejních vnitrostátních předpisů byl nepochybně antidiskriminační zákon, který si s sebou nesl v průběhu samotné přípravy a následného schvalování velmi těžké břemeno. Ve výsledku však dle mého názoru bylo naplněno plánované provedení směrnic

Evropských společenství do českého právního řádu a úprava antidiskriminačního práva se v důsledku přijetí ADZ stala přehledná.

Naprosto stěžejní pro mou práci byla kapitola čtvrtá obsahující podrobné rozvedení samotného diskriminačního důvodu zdravotní postižení, který je dle mého názoru v ADZ dostatečně rozpracován. K takovému závěru docházím v důsledku komparace s mezinárodním zakotvením zdravotního postižení, avšak i zakotvením na poli EU a Rady Evropy. Nepochybně jsem se však kromě úpravy v ADZ zaměřila i na úpravu ostatních vnitrostátních předpisů, které však pochopitelně nedisponují s tak odbornou úpravou jako ADZ.

Rovněž i poslední kapitola obsahující institut přiměřených opatření je jádrem práce, neboť přiměřená opatření jsou výlučně spojena s diskriminačním důvodem zdravotní postižení. Domnívám se, že právě přiměřeným opatřením by jistě bylo vhodné věnovat mnohem více pozornosti, a to především v rámci medializace, neboť mohou osobám se zdravotním postižením dopomoci k takovým podmínkám práce, které budou odpovídat pohodlnému a důstojnému výkonu zaměstnání. Nutno si uvědomit, že přiměřená opatření nejsou dobročinným krokem zaměstnavatele, nýbrž povinností, přesto ne vždy je potřeba přijetí přiměřeného opatření viditelná, tudíž je nutná aktivita zaměstnance spočívající v upozornění zaměstnavatele na potřebu přijetí takového opatření. V takové situaci však spatřuji problém, neboť zaměstnanci mnohdy o takové možnosti nemají vědomí, proto nemohou uplatňovat svá práva. Takový problém by jistě mohla řešit medializace, která, jak jsem již uvedla výše, není v této oblasti příliš dostatečná.

V důsledku seznámení se s právními předpisy týkajícími se osob se zdravotním postižením se domnívám, že právní úprava dané oblasti je roztříštěna do spousty zákonů, což vede k nepříznivým důsledkům. Tento problém považuji za jeden z největších problémů dané oblasti, neboť pro osoby se zdravotním postižením je orientace v takto širokém spektru právních předpisů téměř nemožná a značně stěžuje přístup k informacím o jejich právech. Do budoucna bych za velmi přínosné považovala obsažení veškeré úpravy osob se zdravotním postižením do jediného zákona. Vytvoření takového zákona by však s sebou neslo řadu nesnází, neboť jak bylo uvedeno i v rámci textu práce, překážka nastává již v samotné nejednotnosti termínu osoba se zdravotním postižením. Lze se tedy domnívat, že v důsledku poměrně komplikované přípravy takového zákona zákonodárce ke sjednocení právní úpravy nepřistoupí, byť by se jednalo o nejlepší možné řešení.

Seznam pramenů

Odborné publikace, monografie a komentáře

ARISTOTELES. *Etika Nikomachova*. Praha: Jan Laichter, 1937. 305 s.

ARISTOTELES. *Politika*. Praha: Jan Laichter, 1939. 339 s.

BARTOŇ, Michal a kol. *Základní práva*. 1. vydání. Praha: Leges, 2016. 608 s.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. 464 s.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, 1640 s.

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

BOUČKOVÁ, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon, Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, 521 s.

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

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

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

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

GERLOCH, Aleš, ŠTURMA, Pavel (eds). *Ochrana základních práv a svobod v proměnách práva na počátku 21. století v českém, evropském a mezinárodním kontextu*. Praha: Auditorium, 2011, 536 s.

GRUDZIŇSKÁ, Alice. *Nezaměstnanost a její psychologické dopady na osoby se zdravotním postižením*. 1. vydání. České Budějovice: Nakladatelství Nová Forma, 2012. 177 s.

HRABCOVÁ, Dana (ed). *Sborník Dny práva 2012*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2013, 250 s.

HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. 575 s.

KNAPP, Viktor. *Teorie práva*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 1995. 247 s.

KOLÁŘOVÁ, Kateřina (ed). *Jinakost – postižení – kritika: Společenské konstrukty nezpůsobilosti a hendikepu*. 1. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 2012, 581 s.

KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 240 s.

KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 1. vydání. Ostrava: Key Publishing, 2009. 158 s.

KOMENDOVÁ, Jana. *Zákaz diskriminace na základě zdravotního postižení v pracovněprávních vztazích*. In *Europeanization of the National Law, the Lisbon Treaty and some other Legal Issues*. Brno: Tribun EU s.r.o., 2008, 1406 s.

KVASNICOVÁ, Jana a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015, 348 s.

LOCKE, John. *Dvě pojednání o vládě*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství Československé akademie věd, 1965. 323 s.

MICHALÍK, Jan. *Zdravotní postižení a pomáhající profese*. 1. vydání. Praha: Portál, 2011. 511 s.

NÁRODNÍ RADA OBČANOV SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM. *Aktivisti a obhajcovia práv zdravotne postihnutých*. Bratislava: Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, 2006. s. 115 s.

NÁRODNÍ RADA OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM ČR, KOLEKTIV AUTORŮ. *Alternativní zpráva pro Výbor OSN pro práva osob se zdravotním postižením. 1. vydání*. Pardubice: Studio press s. r. o., 2011. 40 s.

POLÁK, Petr (ed). *Rovnost a zákaz diskriminace v činnosti veřejného ochránce práv*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016, 306 s.

ŠABATOVÁ, Anna a kol. *Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti*. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 2015. 142 s.

ŠENKOVÁ, Silva. *Latinsko – český, česko – latinský slovník*. 2. opravené vydání. Olomouc: Nakladatelství Olomouc, 1999. 262 s.

ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 230 s.

WADDINGTON, Lisa, LAWSON, Anna. *Disability and non-discrimination law in the European Union*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2009. 92 s.

WAGNEROVÁ, Eliška a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, 931 s.

WINTR, Jan, ANTOŠ, Marek (eds). *Rovnost a zákaz diskriminace v právní teorii a praxi*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2014, 174 s.

Odborné časopisy

BARINKA, Roman. Nepřímá diskriminace v pracovním právu ES. *Právní rozhledy*, 2010, č. 5, s. 165 – 170.

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

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

KOMENDOVÁ, Jana. Úprava pracovních podmínek osob se zdravotním postižením v mezinárodních dokumentech. *Časopis pro právní vědu a praxi*, Brno: Masarykova univerzita Brno, 2008, roč. 16, č. 1, s. 41 – 47.

KOTÝNEK, Josef. V ČR byl zdravotně postižený každý desátý. *Statistika a my*, 2014, roč. 4, č. 4, s. 18 – 19.

KÜHN Zdeněk. Diskriminace v teoretickém a srovnávacím kontextu. *Právní fórum*, 2007, roč. 4, č. 4, s. 53 – 68.

KÜHNOVÁ, Eva. Zdravotní postižení v kontextu českého a evropského antidiskriminačního práva. *Právní rozhledy*, 2010, roč. 18, č. 15, s. 533 – 541.

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

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

Národní rada osob se zdravotním postižením. Diskriminace osob se zdravotním postižením. *Mosty*. 2012, roč. 13, č. 2, s. 4 - 6.

SLAŠŤANOVÁ, Denisa, HANSLIAN, Petr. Zdravotní postižení již není handicap při práci, aneb kam by měla směřovat ČR. *Právní rozhledy*, 2012, roč. 20, č. 17, s. 617 - 618.

TIMMER, Alexandra. Gender Stereotyping in the case law of the EU Court of Justice. In *European equality law review 1*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016, s. 37 – 46.

VEČEŘA, Miloš. Rovnost jako právní kategorie. *Časopis pro právní vědu a praxi*, 2008, ročník XVI, č. 1, s. 1 – 7.

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

Internetové zdroje

ČSSZ. *O důvodech rozhoduje ČSSZ bez průtahů a rychle. V průměru za 40 dnů* [online]. cssz.cz, 7. července 2015 [cit. 17. října 2016]. Dostupné na < <http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/media/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2015/o-duchodech-rozhoduje-cssz-bez-prutahu-a-rychle-v-prumeru-za-40-dnu.htm>>.

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

Právní předpisy

Česká legislativa

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

Usnesení předsednictva České národní rady, ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů.

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

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

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

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

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

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů

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

Zákon č. 582/1991 Sb., České národní rady o organizaci a provádění sociálního zabezpečení

Legislativa Evropské unie

Smlouva o založení Evropského společenství. Úřední věstník C 321, 29. prosince 2006

Smlouva o fungování Evropské unie. Úřední věstník C 326, 26. října 2012

Listina základních práv Evropské unie. Úřední věstník C 326, 26. října 2012

Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod ze dne 4. listopadu 1951

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

Ostatní

Všeobecná deklarace lidských práv ze dne 10. prosince 1948

Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením ze dne 13. prosince 2006

Světový akční plán pro osoby se zdravotním postižením ze dne 3. prosince 1982

Standardní pravidla pro vyrovnávání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením ze dne 28. října 1993

Deklarace OSN o právech osob s mentálním postižením ze dne 20. prosince 1971

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech ze dne 19. prosince 1966

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech ze dne 19. prosince 1966

KENNEDY, John, F. Executive Order č. 10925, The White House, 6. března 1961, dostupné na < <https://www.eeoc.gov/eeoc/history/35th/thelaw/eo-10925.html> >.

Judikatura

Ústavní soud České republiky

nález Ústavního soudu ze dne 6. června 2006, sp. zn. Pl. ÚS 42/04

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

nález Ústavního soudu ze dne 28. března 2006, sp. zn. Pl. ÚS 42/03

nález Ústavního soudu ze dne 2. dubna 2013, sp. zn. Pl. ÚS 6/13

nález Ústavního soudu ze dne 12. října 1994, sp. zn. Pl. ÚS 4/94

nález Ústavního soudu ze dne 21. ledna 2003, sp. zn. Pl. ÚS 15/02

nález Ústavního soudu ze dne 30. dubna 2009, sp. zn. II ÚS 1609/08

nález Ústavního soudu ze dne 7. září 2004, sp. zn. Pl. ÚS 10/04

Soudní dvůr EU

Rozsudek SDEU ze dne 14. července 1994, *Carole Louise Webb v. EMO Air Cargo*, C - 32/93.

Rozsudek SDEU ze dne 13. května 1986, *Bilka – Kaufhaus GmbH proti Karin Weber von Hartz*, C - 170/84.

Rozsudek SDEU ze dne 11. 7. 2006, *Chacón Navas proti Eurest Colectividades SA*, C-13/05.

Stanovisko Generálního advokáta L. A. Geelhoeda přednesené dne 16. března 2006 ve věci *Sonia Chacón Navas v. Eurest Colectividades SA*, C-13/05.

Rozsudek SDEU ze dne 11. dubna 2013, *HK Danmark, jednající za Jette Ring, proti Dansk almennyttigt Boligselskab a HK Danmark, jednající za Lone Skouboe Werge, proti Dansk Arbejdsgiverforening, jednající za Pro Display A/S, v úpadku*, C-335/11 a C-337/11.

Stanovisko Generální advokátky Juliane Kokott přednesené dne 6. prosince 2012 ve spojené věci *HK Danmark, jednající za Jette Ring, proti Dansk almennyttigt Boligselskab a HK Danmark, jednající za Lone Skouboe Werge, proti Dansk Arbejdsgiverforening, jednající za Pro Display A/S, v úpadku*, C-335/11 a C-337/11.

Rozsudek SDEU ze dne 18. prosince 2014, *FOA, jednající jménem Karstena Kaltofta proti Kommunernes Landsforening, jednající jménem obce Billund*, C – 354/13.

Rozsudek SDEU ze dne 18. března 2014, *Z. proti A Government department, Board of management of a community school*, C – 363/12.

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

Evropský soud pro lidská práva

Rozsudek ESLP *Glor* proti Švýcarsku ze dne 30. dubna 2009, číslo stížnosti 13444/04.

Rozsudek ESLP D. H. a další proti České republice ze dne 13. listopadu 2007, číslo stížnosti 57325/00.

Rozsudek ESLP *Kiyutin proti Rusku* ze dne 10. března 2011, číslo stížnosti 2700/10.

Stanoviska veřejného ochránce práv

stanovisko veřejného ochránce práv ze dne 9. dubna 2015, sp. zn. 265/2015/VOP

stanovisko veřejného ochránce práv ze dne 5. února 2016, sp. zn. 48/2013 DIS

stanovisko veřejného ochránce práv ze dne 11. října 2012, sp. zn. 85/2011/DIS

stanovisko veřejného ochránce práv ze dne 26. dubna 2012, sp. zn. 217/2011/DIS

stanovisko veřejného ochránce práv ze dne 2. ledna 2012, sp. zn. 93/2011/DIS

stanovisko veřejného ochránce práv ze dne 26. dubna 2012, sp. zn. 217/2011/DIS

stanovisko veřejného ochránce práv ze dne 21. března 2013, sp. zn. 157/2012/DIS

Semináře

KVASNICOVÁ, Jana, FRÝDKOVÁ, Lenka. *Přiměřená opatření pro osoby se zdravotním postižením*. Seminář. Praha: Kancelář Allen and Overy, 26. října 2016.

KRÁSA, Václav. *O aktuálnosti diskriminace osob se zdravotním postižením*. Rozhovor. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením, 11. října 2016.

Anotace

Tato diplomová práce s názvem „Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace na základě zdravotního postižení v pracovněprávních vztazích“ je systematicky členěna do pěti na sebe logicky navazujících kapitol, které se následně rozvětvují na podkapitoly. První a druhá kapitola je zaměřena na obecný úvod do problematiky zahrnující bližší přiblížení pojmů rovnost, rovné zacházení a diskriminace, jejichž osvětlení je pro pochopení dané matérie zásadní. Následující třetí kapitola je zaměřena na oblast českého antidiskriminačního práva ve stěžejních vnitrostátních právních předpisech. Jádrem diplomové práce je nepochybně čtvrtá kapitola, která se zabývá již samotným zdravotním postižením, které je řazeno mezi diskriminační důvody. Přes krátký úvod spojený s vývojem institutu dochází ke komparaci národní úpravy zdravotního postižení s mezinárodní úpravou a úpravou Evropské unie a Rady Evropy. Konečně pátá poslední kapitola obsahuje institut přiměřených opatření výlučně použitelný pouze pro diskriminační důvod zdravotní postižení, který je nesmírně významný pro zajištění snazšího přístupu k práci, avšak i pohodlnějšímu výkonu práce. V rámci celé diplomové práce jsou uváděny praktické příklady k daným institutům, a to především z judikatury SDEU a ESLP a stanovisek veřejného ochránce práv.

Abstract

The thesis with the title “Principle of equal treatment and non-discrimination based on a disability in labour relations“ is divided into five logically continual chapters which are further divided into subchapters. The first and the second chapter focus on a general introduction of the issue, and contain closer explanation of the terms equality, equal treatment and discrimination, while their explanation is essential for understanding the matter. The third chapter deals with the Czech antidiscrimination law within the basic national legislation. The fourth section of the study is the crucial one as it describes the particular health disability which is ranked among the reasons for discrimination. From a brief introduction, related to the development of the institute, the comparison of the national adjustment of the disability with the international adjustment and the adjustment of the European Union and the Council of Europe. Finally, the fifth chapter contains the institute reasonable accommodation, possible to use specifically in case of the discriminatory reason of the disability, which is essential for less problematic access to the job market and a more comfortable work performance. Within the whole thesis, the practical examples of institutes are presented, sourcing primarily from the legislation of the CJEU and ECHR and statements of the Human Right Ombudsman.

Klíčová slova / Keywords

rovnost / equality

rovné zacházení / equal treatment

osoba se zdravotním postižením / disabled person

přiměřená opatření / reasonable accommodation

diskriminace / discrimination

pracovněprávní vztahy / labour relations

antidiskriminační zákon / antidiscrimination act

zákoník práce / labour code