

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

magisterské kombinované studium
2009 – 2012

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Klára Markupová

Antidiskriminační zákon v teorii a praxi

Praha 2012

Vedoucí diplomové práce:
PhDr. Pavel Beňo

JAN AMOS KOMENSKÝ UNIVERSITY PRAGUE

Master Combined Studies
2009 - 2012

DIPLOMA THESIS

Klára Markupová

Antidiscrimination law in theory and practice

Prague 2012

The DIPLOMA Thesis Work Supervisor:
PhDr. Pavel Beňo

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená diplomová práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 28. 3. 2012

Klára Markupová

Poděkování

Chtěla bych poděkovat váženému panu PhDr. Pavlu Beňovi, že mě k tématu diskriminace před několika lety dovedl a svým zapálením pro dobrou věc mi je velkou inspirací a vzorem. Děkuji mu také za trpělivost a prostor, které mi při vypracování této diplomové práce poskytl.

Anotace

Tato diplomová práce se zabývá problematikou diskriminace a nerovného zacházení. Hlavním cílem této práce je ukázat fungování antidiskriminačního zákona po teoretické stránce a ukázat jeho reálné praktické využití. Je zde vymezen pojem diskriminace v mnoha jeho podobách a jsou zde popsány diskriminační důvody, které jsou podpořeny příklady reálných příběhů osob, které se s diskriminací setkaly. V praktické části této práce je průzkum, který si dává za cíl zjistit, jaké je povědomí mezi občany České republiky o existenci antidiskriminačního zákona. Jejich názor na diskriminaci, jejich zkušenost s nerovným zacházením a jejich důvěru v pomoc při nerovném zacházení.

Klíčové pojmy

Antidiskriminační zákon, diskriminace, přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, diskriminační důvody, vícenásobná diskriminace, nerovné zacházení, rasa a etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra a světový názor.

Annotation

This thesis deals with discrimination and unequal treatment. The main objective of this work is to show the functioning of the anti-discrimination law theory and show its real practical use. There is a defined concept of discrimination in its many forms and are described discriminatory reasons that are supported by examples of real stories of people who met with discrimination. In the practical part of this work is a survey that gives you the aim to identify the level of awareness among citizens of the Czech Republic on the existence of antidiscrimination law. Their view of discrimination, their experience of unequal treatment and confidence in their assistance in unequal treatment.

Key words

Antidiscrimination law, discrimination, direct discrimination, indirect discrimination, discriminatory reasons, multiple discrimination, unequal treatment, race and ethnicity, nationality, gender, sexual orientation, age, disability, religion, faith and world view.

OBSAH

| | |
|------------|---|
| ÚVOD | 8 |
|------------|---|

TEORETICKÁ ČÁST

| | |
|---|----|
| 1. DISKRIMINACE..... | 11 |
| 1.1 Vymezení pojmu diskriminace | 11 |
| 1.2 Přímá diskriminace..... | 12 |
| 1.3 Nepřímá diskriminace..... | 14 |
| 1.4 Pozitivní diskriminace - afirmativní akce..... | 16 |
| 1.5 Obtěžování..... | 17 |
| 1.6 Navádění k diskriminaci..... | 19 |
| 1.7 Pronásledování..... | 20 |
| 2 ANTIDISKRIMINAČNÍ ZÁKON..... | 22 |
| 2.1 Právní úprava na ochranu před diskriminací v EU..... | 22 |
| 2.2 Proces vzniku antidiskriminačního zákona v České republice..... | 23 |
| 2.3 Co přinesl antidiskriminační zákon nového..... | 25 |
| 2.4 Nedostatky spojené s účinností antidiskriminačního zákona..... | 27 |
| 2.5 Oblasti pokryté ochranou před diskriminací..... | 30 |
| 2.6 Pomoc obětem diskriminace..... | 31 |
| 3 DISKRIMINAČNÍ DŮVODY..... | 33 |
| 3.1 Rasa a etnický původ | 33 |
| 3.1.1 Kazuistika: Diskriminace v přístupu k bydlení z důvodu etnické příslušnosti..... | 37 |
| 3.2 Národnost..... | 38 |
| 3.2.1 Kazuistika: Poskytování hypotečního úvěru cizím státním příslušníkům..... | 40 |
| 3.3 Pohlaví..... | 42 |
| 3.3.1 Diskriminace mužů | 43 |
| 3.3.1.1 Kazuistika: Hrazení léčby neplodnosti pouze ženám..... | 46 |
| 3.3.2 Diskriminace žen | 47 |
| 3.3.2.1 Kazuistika: Nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví..... | 50 |
| 3.4 Sexuální orientace..... | 52 |
| 3.4.1 Kazuistika: Diskriminace v přístupu k zaměstnání | 54 |
| 3.5 Věk | 56 |
| 3.5.1 Kazuistika: Neposkytnutí kreditní karty klientům starším 70 let..... | 58 |
| 3.6 Zdravotní postižení..... | 61 |
| 3.6.1 Kazuistika: Omezení přepravy osob se zdravotním postižením..... | 63 |
| 3.7 Náboženské vyznání, víra, světový názor..... | 66 |
| 3.7.1 Kazuistika: Odmítnutí vyhovět požadavku na volné soboty z náboženských důvodů | 69 |
| 3.8 Vícenásobná diskriminace..... | 73 |
| 3.8.1 Kazuistika: Diskriminace z důvodu věku a pohlaví..... | 75 |

PRAKTICKÁ ČÁST

| | |
|--|-----|
| 4 ANTIDISKRIMINAČNÍ ZÁKON V TEORII A PRAXI - DOTAZNÍK..... | 77 |
| 4.1 Cíl průzkumu..... | 77 |
| 4.2 Hypotézy průzkumu..... | 77 |
| 4.2.1 Hypotéza č. 1..... | 77 |
| 4.2.2 Hypotéza č. 2..... | 77 |
| 4.3 Charakteristika průzkumného vzorku..... | 78 |
| 4.4 Metoda sběru dat a zpracování údajů..... | 79 |
| 4.5 Interpretace údajů..... | 86 |
| 4.5.1 Ověření hypotézy č.1..... | 86 |
| 4.5.2 Ověření hypotézy č.2..... | 93 |
| 4.6. Shrnutí a doporučení..... | 95 |
| ZÁVĚR | 97 |
| SEZNAM POUŽITÉ ČESKÉ LITERATURY A PRAMENŮ | 99 |
| ELEKTRONICKÁ MÉDIA A WEBOVÉ STRÁNKY | 100 |
| SEZNAM TABULEK A GRAFŮ | 102 |
| SEZNAM PŘÍLOH | 103 |

ÚVOD

*„Jsme svobodné bytosti, jež v nekonečnu
nekonečna samy sebe tvoří.“*

(J. A. Komenský)

Pojem diskriminace vyslovíte za necelé 3 vteřiny. Pokud se ale zastavíte a budete přemýšlet o tom, co znamená, co všechno je v něm zahaleno a zabaleno, můžete tím strávit několik hodin a pořád nebudete mít hotovo a jasno.

Naše pokroková doba jako by neměla ráda těžkosti – má ráda řešení věci jednoduchými a rychlými cestami, které nemusí být a většinou také nejsou efektivní a spíš než k vyřešení problému často vedou k jeho odsunutí nebo k transformaci do problému jiného, často ještě většího. Odpovědnosti se zříkáme tím, že máváme pečlivě zaprotokolovanými listinami, precizně vypracovanými zprávami a také „zelenými fajfkami“, které v dlouhých seznámech problémů k vyřešení označují problém za vyřešený.

Obsah pojmu diskriminace je staré jako lidstvo samo a snad každý ho ve svém životě vyslovil. Snad každý na sobě v průběhu svého života pocítil ten podivný záchvěv nejistoty, určitého vyloučení, kdy cítil, že se mu děje něco, co mu nevyhovuje a pomyslel si: „Tak teď se cítím odstrčený“. Snad každý z nás v životě udělal něco, kdy určité příkoří – byť nerad – způsobil někomu dalšímu. V průběhu dějin se to, co se pod tímto pojmem skrývá, různě měnilo a zhutňovalo, získávalo další a další přívlastky a do dnešní doby, nového tisíciletí, přišlo ošleháno větrem minulosti, opředeno mnoha skutky a pocity jak vyloučených, tak těch, co vylučovali.

Svou dobu pokládáme za velmi humánní, v našem civilizovaném kousku světa si zakládáme na tom, že jsem schopni vyřešit téměř cokoliv a také cokoliv nebojácně pojmenovat. Ale je tomu opravdu tak? Kde je hranice mezi naší osobní svobodou a

osobní svobodou toho druhého? Kde je hranice naší kulturní spravedlnosti a kulturní spravedlností těch druhých? Jsme opravdu tak stateční a svobodní, že dokážeme pojmenovat a přiznat alespoň sami sobě, že jsme svědky věcí, které se neslučují s tou spravedlností z pohádek a dávných bájí, kde zlo nakonec muselo ustoupit pod tlakem dobra do pozadí? Snad je to tím, že dobro a zlo se vyjevuje podle toho, kdo se na ně dívá, a zatím se ještě nepodařilo vytvořit hranici, která by tyto dvě složky definitivně oddělila.

Právní pořádek a řád, soustavy zákonů, to je snad jeden z těch lepších pokusů, kdy se snažíme to zlé oddělit od dobrého, kdy nastolujeme určitou spravedlnost. Ale i z toho, jak se zákony neustále mění, novelizují a prolínají, je jasné, že ani tento systém není funkční na 100 %. A je to vůbec možné? Vezmeme-li v úvahu to, že každá lidská bytost je unikátní a neopakovatelná, že každá rasa má svá specifika, že každý národ oplývá jedinečným kulturním bohatstvím, které od přírody chrání před invazí kulturní jedinečnosti jiného národa. V dnešní době, která nese přívrstev multikulturní, se toto vše prolíná a násobí, a tak vlastně není jasná ani ta hranice mezi rasou, národem, kulturou, svobodou....

Správně si tedy zakládáme na individuálním přístupu ke každému jednotlivci. I když se právní řád snaží vymezit práva a povinnosti občanů svých států, tak tady zůstávají ještě předsudky v nás, které – byť právní řád formálně nastaví hranici spravedlnosti pro každého – bez rozdílu rasy, etnika, pohlaví, věku nebo víry – jednotlivci nebo určité skupině mohou znepříjemnit život tak, že to se svobodou nemá nic společného ani náhodou.

V roce 2009 vešel v České republice v platnost Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (dále jen jako „antidiskriminační zákon“), který pod taktovkou EU „ulevuje“ Evropě a jejím občanům. Cesta k němu byla, konkrétně v České republice, dlouhá a trnitá a vypadá to, že ještě dlouhá bude. Je to cesta, která končí v nekonečnu, a tak pojďme prozatím vystačit s čínským příslovím, že i cesta může být cíl.

Problematika antidiskriminačního zákona je věc ožehavá a aktuální. Evropská legislativa je široká, žel v tuzemských podmínkách jsme bohužel docela stále pozadu. Především vidím hlavní neuralgický bod ve vymahatelnosti. Psaná litera zákona je jedna věc, druhá je problematika dokazování a procento úspěšně dokončených případů vzhledem k výskytu diskriminace.

Cílem této diplomové práce je zjistit, jaké jsou teoretické možnosti antidiskriminačního zákona a jak vypadá jeho reálné využití v praxi.

Diplomová práce je členěna do čtyř kapitol. První tři kapitoly jsou součástí teoretické části. První z nich se zabývá vymezením pojmu diskriminace v jeho různých podobách. Druhá kapitola popisuje proces vzniku antidiskriminačního zákona, změny, které vnesl do našeho právního řádu, oblasti diskriminace pokryté tímto zákonem a nastiňuje možnost pomoci obětem diskriminace. Třetí kapitola je zaměřena na diskriminační důvody samotné, jejichž naléhavost je podpořena příklady reálných příběhů osob, které se s diskriminací setkaly.

V praktické části této práce, kapitole čtyři, je průzkum, který si dává za cíl zjistit, jaké je povědomí mezi občany České republiky o existenci antidiskriminačního zákona, jejich názor na diskriminaci, jejich zkušenost s nerovným zacházením a jejich důvěru v pomoc při nerovném zacházení.

TEORETICKÁ ČÁST

1. DISKRIMINACE

1.1. Vymezení pojmu diskriminace

Pojem diskriminace pochází z latinského slova *diskriminare*, což znamená rozlišovat. Diskriminace jsou postoje a způsoby chování, kterými jsou znevýhodňování nebo ponižování lidé na základě své příslušnosti k určité skupině. Je to odmítání práva na rovný přístup bez ohledu na osobní vlastnosti jedince, a to pouze na základě jeho připsaných charakteristik, např. jeho rasy, pohlaví, věku, sociálního původu, příslušnosti k určitému regionu, atd..¹

Diskriminace stojí na počátku mnoha problémů, které souvisí s porušováním lidských práv. Její odstraňování by proto mělo být v každé společnosti úkolem nejvyšší důležitosti.

Antidiskriminační zákon vychází z pojetí diskriminace jako neodůvodněné nerovnosti, z požadavku, aby nedocházelo k bezdůvodnému znevýhodňování nebo znevýhodňování jedněch před druhými. Ne každý rozdíl v zacházení vede nicméně nezbytně k neoprávněné diskriminaci. K diskriminaci dojde jen tehdy, pokud rozlišování postrádá objektivní a rozumné odůvodnění.²

Z pohledu práva se diskriminace rozlišuje na diskriminaci hospodářskou a diskriminaci spojenou s lidskou důstojností.

Diskriminace hospodářská, také označovaná jako diskriminace s nedůstojnostním prvkem, je obecně zaměřená na ochranu před zneužíváním

¹JANDOUREK, J. *Sociologický slovník*. 2.vyd. Praha : Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-269-0.

²BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KUHN, Z. *Rovnost a diskriminace*. Praha : C.H.Beck, 2007. ISBN 80-7179-584-1.

dominantního postavení na trhu. Jako příklad můžeme použít dnes celkem běžnou věc, kdy v restauraci, kde nabízejí dětská jídla, odmítnou prodat takové jídlo dospělému. Z pohledu práva, je toto napadnutelné. Nebo pokud v hotelu platíte kartou a je vám účtován poplatek za tuto transakci a zaplatíte tedy více, než kdybyste platili hotově, je to znevýhodnění. Podle sdělení právníka z kanceláře Veřejného ochránce práva se takový případ opravdu stal v Kroměříži a pan XY spor vyhrál a hotel mu musel rozdíl v platbě dorovnat.

Diskriminace spojená s lidskou důstojností je taková, kdy je pošlapána důstojnost člověka. Oproti diskriminaci hospodářské je v mnoha případech velmi těžké takovou diskriminaci identifikovat a následně řešit. V mnoha případech si ani diskriminovaná osoba nepřipouští, že by se dělo něco, co by bylo možné změnit, a to ještě dokonce pomocí právního systému.

Kdo je tedy diskriminován? Odpověď zní: „Ten, komu se nedostalo rovného zacházení.“ Rovné zacházení by mělo spočívat především v tom, aby měl člověk zajištěnou alespoň rovnost příležitosti něco udělat.

Z tohoto i následujícího rozdělení a především popisu situací vyplývá, že ačkoliv diskriminace existuje a je součástí našeho každodenního života, je velmi těžké ji uchopit, vymezit a osobě ohrožené diskriminací pomoci.

1.2. Přímá diskriminace

Přímou diskriminací je takové jednání, kdy je s určitou osobou na základě určitého diskriminačního důvodu zacházeno méně příznivě, než se zachází s jinou osobou ve srovnatelné situaci.³

³JANDOUREK, J. *Sociologický slovník*. 2.vyd. Praha : Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-269-0.

Antidiskriminační zákon používá stejnou sociologickou definici a rozvádí ji dál. Přímou diskriminací je nejen aktivní jednání, ale i opomenutí. Ustanovení následně vymezuje diskriminační důvody, tedy důvody rozlišování, na základě kterých je třeba výše zmíněné jednání či opomenutí označit za přímou diskriminaci. Přímá diskriminace je tedy charakterizována:

- Jednáním či alespoň opomenutím
- V jehož důsledku dojde či došlo k méně příznivému zacházení (či je alespoň dána možnost méně příznivého zacházení), a to
- Ve srovnatelné situaci a
- Na základě zakázaných (diskriminačních) důvodů.

Jako přímá diskriminace až jednání či opomenutí je tedy určitý projev vůle či nedbalosti, který bude možné prokázat. V souvislosti s diskriminací lze do určité míry hovořit o objektivní odpovědnosti, kdy se zpravidla nezkoumá zavinění „diskriminátora“. Pokud se prokáže, že k diskriminaci skutečně došlo, jsou z této skutečnosti vyvoditelné právní důsledky bez ohledu na to, zda diskriminátor jednal (či nejednal) z úmyslu či pouhé nedbalosti. Ač je zřejmé, že se ve společnosti mnohem více než diskriminační jednání či opomenutí objevuje diskriminační smýšlení, toto jako takové postihnout nelze, ledaže by se takové smýšlení projevilo v určitém chování. Jako přímou diskriminaci tedy není možné označit, pokud určitá osoba o jiné smýšlí s pohrdáním proto, že se jedná např. o homosexuálně orientovaného člověka. Dokud o takovém člověku je pouze špatně smýšleno a takové smýšlení se neprojeví např. tím, že jej zaměstnavatel, u kterého se uchází o práci, nezaměstná, a to právě kvůli jeho sexuální orientaci, nebude se jednat o přímou diskriminaci.⁴

Aby toto bylo možné identifikovat jako přímou diskriminaci, bude třeba určit, že došlo k méně příznivému zacházení s diskriminovanou osobou, a to na základě některého z diskriminačních důvodů. Toto méně příznivé zacházení je nicméně zpravidla třeba určit srovnáním s jinou osobou, se kterou se zacházelo, zachází nebo by

⁴BOUČKOVÁ,P.,HAVELKOVÁ,B.,KOLDINSKÁ,K.,KUHN,K.,KUHNNOVÁ,E., WHELANOVÁ,M. *Antidiskriminační zákon komentář*. 1.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-315-8.

se zacházelo příznivěji než s tím, kdo se stal obětí diskriminace, pokud se tato osoba nachází ve srovnatelné situaci.⁵

Často se ale budou různit názory na to, zda jsou porovnané situace relevantně srovnatelné. Např. v případě odlišných příjmů muže a ženy může být ze strany žalovaného argumentováno odlišnou náplní práce. V případech diskriminace na základě těhotenství se navrhovalo srovnávat nemocného muže a těhotné ženy s odůvodněním, že těhotenství má být posouzeno jako nemoc. Potíže s nalezením osoby ve srovnatelné situaci mohou vzniknout také ve feminizovaných profesích. Např. v nemocnicích je často velmi těžké najít osobu ve srovnatelné situaci, lze nicméně použít tzv. hypotetickou osobu a zákonodárce slovy „by se zacházelo“ umožňuje vést v diskriminačních kauzách právní úvahu, zda by se např. se ženou ve feminizované profesi zacházelo jinak, kdyby bývala byla mužem.⁶

Přímá diskriminace může být identifikována, pouze pokud k rozdílnému zacházení došlo nebo by mohlo dojít na základě diskriminačních důvodů (viz. kap. 3) stanovených v antidiskriminačním zákoně v souladu s právem EU.⁷

1.3. Nepřímá diskriminace

Diskriminací nepřímou nazýváme takové jednání, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup znevýhodňuje či zvýhodňuje fyzickou osobu vůči jiné na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů. Za nepřímou diskriminaci se nepovažuje, pokud zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo

⁵BOUČKOVÁ,P.,HAVELKOVÁ,B.,KOLDINSKÁ,K.,KUHN,K.,KUHNNOVÁ,E., WHELANOVÁ,M. *Antidiskriminační zákon komentář*. 1.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-315-8.

⁶HAVELKOVÁ, B. *Rovnost v odměňování mužů a žen*. Praha : Auditorium, 2007. ISBN-13: 978-80-903786-2-9.

⁷BOUČKOVÁ,P.,HAVELKOVÁ,B.,KOLDINSKÁ,K.,KUHN,K.,KUHNNOVÁ,E., WHELANOVÁ,M. *Antidiskriminační zákon komentář*. 1.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-315-8.

postup jsou objektivně odůvodněny cílem, a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné.⁸

Definice nepřímé diskriminace nebyla nejprve v původních směrnících z oblasti zákazu diskriminace obsažena. Poprvé se objevila až ve směrnici Rady 97/80 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví. Poté se již stala pevnou součástí antidiskriminačních směrnic. Souhrnnou definici nepřímé diskriminace v oblasti mezi muži a ženami v zaměstnání a povolání dnes obsahuje článek 2 odst. 1 písm. B) směrnice 2004/113, v oblasti zákazu rasové diskriminace a etnické článek 2 odst. 2 písm. B) směrnice 2000/43 a v oblasti zákazu diskriminace na základě věku, sexuální orientace, zdravotního postižení, náboženského vyznání či víry rovněž článek 2 odst. 2 písm. B) směrnice 2000/78.⁹

Nepřímá diskriminace může být odůvodněna legitimním cílem, dosahovaným přiměřenými a nezbytnými prostředky. Při vymezení rozsahu kterékoliv výjimky z práva jednotlivce na rovné zacházení musí být tato výjimka aplikována jen v rozsahu, v němž je to skutečně nezbytné. Výjimky tak mohou být uplatňovány jen v takovém rozsahu, jak je to přiměřené a nezbytné pro dosažení sledovaného cíle.¹⁰

I když se jednotlivé formulace směrnic i judikatury týkajících se nepřímé diskriminace od sebe trochu liší, je možné shrnout, že společné znaky nepřímé diskriminace jsou následující:

- Jednání (opomenutí) založené na zdánlivě neutrálním ustanovení, kritériu nebo zvyklosti, tedy vlastně aplikace stejného pravidla v různých situacích

⁸Poradna pro občanství, občanská a lidská práva. *O diskriminaci* [online]. [cit. 2012-01-07]. Dostupné na WWW: <http://lidskaprava.poradna-prava.cz/>.

⁹BOUČKOVÁ,P.,HAVELKOVÁ,B.,KOLDINSKÁ,K.,KUHN,K.,KUHNNOVÁ,E., WHELANOVÁ,M. *Antidiskriminační zákon komentář*. 1.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-315-8.

¹⁰BOUČKOVÁ,P.,HAVELKOVÁ,B.,KOLDINSKÁ,K.,KUHN,K.,KUHNNOVÁ,E., WHELANOVÁ,M. *Antidiskriminační zákon komentář*. 1.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-315-8.

- Znevýhodnění (nepříznivý dopad) na skupinu osob vymezenou pohlavím, rasou, etnickým původem, zdravotním postižením, věkem či sexuální orientací nazýváme jako nepříznivý důsledek pro tyto skupiny
- Znevýhodnění není objektivně ospravedlnitelné, nebo opatření není ke sledovanému cíli ve vztahu přiměřenosti.¹¹

Ne každé nepřímo diskriminační jednání ale musí být automaticky zakázané. Lze-li takové nepřímo diskriminační jednání ospravedlnit legitimním cílem a jsou-li prostředky vedoucí k dosažení takového cíle přiměřené a nezbytné, může být takové nepřímo diskriminační opatření používáno legálně. Mezi uvedené legitimní cíle budou typicky spadat případy naplňující kritérium veřejného zájmu. Např. při požadavku absolvování zdravotních testů se může jednat o potřebu vyhovět objektivně nastaveným bezpečnostním předpisům.¹²

Identifikace nepřímé diskriminace je v mnoha případech velmi těžko napadnutelná, protože se skrývá za mnoha předpisy a pravidly, která na první pohled vypadají zcela v pořádku. Například v podnicích, kam nechtějí pouštět Romy, je vstup povolen pouze se členskou kartou. Příkladem je dětská herna na Kladně, kde, pokud jste „bílý“ a přijdete bez karty, takovou kartu vám bez problémů vystaví nebo pouze zaplatíte vstupné. Pokud přijde romská rodina, personál jí sdělí, že se jedná o „klub s uzavřenou společností“ a taková rodina nemá šanci si kartu založit a tedy do herny vstoupit.

1.4. Pozitivní diskriminace – afirmativní akce

Pozitivní diskriminace, v současné době se používá spíše pojem afirmativní akce, je známá a praktikovaná hlavně v USA. Je to vlastně tzv. rovnost výsledků. EU

¹¹BOUČKOVÁ,P.,HAVELKOVÁ,B.,KOLDINSKÁ,K.,KUHN,K.,KUHNOVÁ,E.,WHELANOVÁ,M. *Antidiskriminační zákon komentář*. 1.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-315-8.

¹²BOUČKOVÁ,P.,HAVELKOVÁ,B.,KOLDINSKÁ,K.,KUHN,K.,KUHNOVÁ,E.,WHELANOVÁ,M. *Antidiskriminační zákon komentář*. 1.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-315-8.

razí rovnost příležitostí a snaží se tedy, aby všichni lidé před startem stáli na stejné startovní čáře. Rovnost výsledků v Evropě tiše toleruje, ale příliš nepodporuje.

L. Johnson v roce 1965 zahájil afirmativní akci slovy: „*Nevezmete člověka, který byl léta spoután řetězy, neosvobodíte ho a nepostavíte na startovní čáru a neřeknete mu: Ted' jsi svobodný, abys mohl soutěžit s ostatními.*“¹³

Pozitivní diskriminace jsou taková politická opatření, která zvýhodňují v určitých oblastech (např. vzdělání, zaměstnanost) takové sociální skupiny, které byly v minulosti znevýhodněny (např. ženy, etnické skupiny). Stoupenci pozitivní diskriminace poukazují na to, že existují struktury nerovností a četné sociální stereotypy, které je možno překonat pouze vytvořením rovnosti příležitostí s historicky privilegovanými skupinami. Koncept pozitivní diskriminace je značně kontroverzní a jeho odpůrci poukazují na to, že mnohdy vytváří novou nespravedlnost a nerovnost.¹⁴

V České republice existuje např. stipendijní program škol pro sociálně slabé romské studenty. V Brně je obor speciální pedagogika pro romské asistenty. Je to sice činnost záslužná, ale tato třída je složená pouze z romských studentů, což podporuje jejich vyloučení z majoritní společnosti a zároveň je to utvrzuje v myšlence, že speciální školství je pro romské děti to nejlepší. Ale je tomu opravdu tak?

1.5. Obtěžování

Obtěžování je nežádoucí jednání, pokud souvisí s důvody uvedenými v § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona, tedy rasou obtěžované osoby, jejím etnickým původem, národností, sexuální orientací, věkem, zdravotním postižením, náboženským vyznáním, vírou či světovým názorem, eventuelně jejím pohlavím, ledaže by však mělo sexuální povahu. Skutková podstata obtěžování je formulována alternativně, a to tak, že buď záměrem nebo důsledkem obtěžování je „*snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí*“,

¹³BAKALÁŘ, P. *Tabu v sociálních vědách*. Praha : Votobia, 2003. ISBN 80-7220-135-2.

¹⁴JANDOUREK, J. *Sociologický slovník*. 2.vyd. Praha : Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-269-0.

nebo jednání mající znaky obtěžování „*může být oprávněně vnímáno jako podmínka rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů*“ tzv. jednání „*Quid pro quo*“.¹⁵

Obtěžování ve smyslu zákonné definice, jehož záměrem nebo důsledkem snížení důstojnosti osoby a vytvoření nepřátelského prostředí, bude obvykle psychickým, ale někdy též fyzickým obtěžováním souvisejícím s některým ze zakázaných diskriminačních důvodů.¹⁶

Nejtypičtějším příkladem obtěžování ve smyslu antidiskriminačního zákona budou jeho projevy na pracovišti. Příkladem obtěžování vedoucího k snížení důstojnosti osoby a vytvoření nepřátelského prostředí bude izolace zaměstnance s cílem, aby zaměstnanec „dobrovolně“ odešel z daného pracoviště.¹⁷

Tyto projevy diskriminace se nazývají mobbing, bullying, a bossing¹⁸ a zatím nemají v tomto znění své pevné místo v našem právním řádu, a to i navzdory tomu, že velká část populace se s takovým zacházením, byť v malé míře, na svém pracovišti setkala.

Důkazem toho byla konference s názvem Diskriminace – dimenze lidská i nelidská, která se uskutečnila v prosinci 2009 při příležitosti ustanovení antidiskriminačního zákona. Za podpory vlády a občanského sdružení Práce a vztahy (<http://praceavztahy.cz/>) proběhla v prostorách senátu a jejím cílem bylo uvést do života povědomí o diskriminaci především právě na pracovišti. Na této konferenci, které se zúčastnilo více než 100 zástupců státních úřadů, občanských sdružení a neziskových organizací, promluvili kapacity ze zahraničí, Vladimír Špidla, zástupci z úřadu

¹⁵BOUČKOVÁ,P.,HAVELKOVÁ,B.,KOLDINSKÁ,K.,KUHN,K.,KUHNOVÁ,E.,WHELANOVÁ,M. *Antidiskriminační zákon komentář*. 1.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-315-8.

¹⁶BOUČKOVÁ,P.,HAVELKOVÁ,B.,KOLDINSKÁ,K.,KUHN,K.,KUHNOVÁ,E.,WHELANOVÁ,M. *Antidiskriminační zákon komentář*. 1.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-315-8.

¹⁷BOUČKOVÁ,P.,HAVELKOVÁ,B.,KOLDINSKÁ,K.,KUHN,K.,KUHNOVÁ,E.,WHELANOVÁ,M. *Antidiskriminační zákon komentář*. 1.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-315-8.

¹⁸BEŇO, P. *Můj šéf, můj nepřítel?*. Šlapanice : Era, 2003. ISBN 80-86517-34-9.

Veřejného ochránce práva a apelovali na občanskou odvahu a právní povědomí účastníků, aby podpořili své klienty, kteří se s diskriminací setkávají.

1.6. Navádění k diskriminaci

Antidiskriminační zákon definuje pokyn k navádění k diskriminaci jako dvě odlišné formy zakázaného diskriminačního jednání. Ustanovení § 4 odst. 4 zákona definuje pokyn k diskriminaci jako zneužití vztahu nadřízenosti a podřízenosti k diskriminaci. Toto ustanovení je tak pojmově vyhrazeno případům zneužití postavení v závislých vztazích. V první řadě zahrnuje samozřejmě vztahy pracovně právní a vztahy jim podobné. Rovněž je sem třeba zařadit celou řadu vztahů charakteristických faktickou podřízeností, jako je postavení pacientů vůči zdravotnickému zařízení nebo studentů vůči soukromé vysoké škole.¹⁹

Ustanovení § 4 odst. 5 antidiskriminačního zákona pokrývá právní vztahy, na něž ustanovení § 4 odst. 4 zákona nedopadá. Jde tedy o ustanovení subsidiární povahy. Systematické a teologické hledisko při výkladu § 4 odst. 5 antidiskriminačního zákona vyžaduje, aby se jednání vyznačovalo určitým stupněm závažnosti, mělo by jít o navádění objektivně způsobilé k diskriminaci vést nebo ji způsobit. Závažnost takového jednání může ovlivnit rovněž existence vztahu faktické nadřazenosti či moci nad druhými. Existuje totiž celá řada právních vztahů, v nichž jedna strana požívá v určitých ohledech nadřazeného postavení, ačkoliv formálně jde o vztah mezi subjekty zásadně rovnými. Příkladem může být postavení zákazníka vůči dodavateli, kde zákazník podmiňuje zadání zakázky tím, že bude provedena pouze osobami určité rasové či etnické příslušnosti, pohlaví apod. Podobně je tomu se vztahy účastníků řízení ve vztahu k veřejným orgánům vykonávajících veřejnou správu v celé řadě oblastí

¹⁹BOUČKOVÁ,P.,HAVELKOVÁ,B.,KOLDINSKÁ,K.,KUHN,K.,KUHNOVÁ,E.,WHELANOVÁ,M. *Antidiskriminační zákon komentář*. 1.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-315-8.

vymezených § 1 odst. 1 antidiskriminačního zákona, jež rovněž nelze formálně považovat za vztahy nadřazenosti a podřazenosti.²⁰

1.7. Pronásledování

Směrnice EU nedefinují pronásledování jako formu diskriminace. Směrnice vyžadují, aby byla do vnitrostátních právních řádů zavedena opatření, která budou nezbytná pro ochranu zaměstnanců před nepříznivými následky nebo nepříznivým zacházením, které je reakcí na podání nebo podporu stížnosti nebo soudního řízení zaměřeného na dodržování souladu se směrnicemi nebo vnitrostátními antidiskriminačními zákony. Pro splnění tohoto požadavku mnoho členských států zařazuje pronásledování k ostatním formám zakázaného jednání.

V České republice je pronásledování vymezeno jako první z forem zneužití postavení v ustanovení § 4 odst. 3 antidiskriminačního zákona a zakazuje odvetné jednání. V prováděných směrnících je toto ustanovení umístěno systematicky v člancích upravujících prostředky ochrany před diskriminací. Pronásledování tak nemusí nezbytně spočívat v některé z forem diskriminace. Zahrnuje odvetné chování spočívající v uplatnění jakýchkoliv opatření, pokud je jeho důvodem a účelem odplata za kroky, jimiž osoba uplatnila svá práva podle antidiskriminačního zákona. Odvetná opatření proto nemusí být sama o sobě nezákonná – postačující je, že tato opatření postiženou osobu znevýhodňují nebo jsou pro ni objektivně nepříznivá a zároveň existuje příčinná souvislost těchto opatření s faktem, že byla uplatněna práva podle antidiskriminačního zákona. Ustanovení čl. 11 Rámcové směrnice zahrnuje pod pojmem pronásledování pouze odvetné jednání zaměstnavatele vůči zaměstnanci. Česká právní úprava jde však v tomto ohledu nad rozsah rámcové směrnice, jak vyplývá z formulace ustanovení § 4 odst. 3 antidiskriminačního zákona. Pronásledování podle § 4 odst. 3 je tedy zakázáno ve stejném rozsahu ve vztahu ke všem vypočteným diskriminačním důvodům podle

²⁰BOUČKOVÁ,P.,HAVELKOVÁ,B.,KOLDINSKÁ,K.,KUHN,K.,KUHNOVÁ,E.,WHELANOVÁ,M. *Antidiskriminační zákon komentář*. 1.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-315-8.

antidiskriminačního zákona a podobně zahrnuje všechny právní vztahy spadající do materiálního rozsahu vymezeného § 1 odst. 1 antidiskriminačního zákona.²¹

²¹BOUČKOVÁ,P.,HAVELKOVÁ,B.,KOLDINSKÁ,K.,KUHN,K.,KUHNÁ,E.,WHELANOVÁ,M.
Antidiskriminační zákon komentář. 1.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-315-8.

2. ANTIDISKRIMINAČNÍ ZÁKON

2.1. Právní úprava na ochranu před diskriminací v EU

Podle stanov EU a i našeho právního řádu si lidé mají být rovni v důstojnosti a právu. Směrnice EU upravující zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace stanoví, aby členské státy určili jeden nebo několik subjektů pověřených podporou rovného zacházení a se všemi osobami diskriminace. Jedná se o následující směrnice, přičemž poprvé byl tento požadavek stanoven v roce 2000 tzv. rasovou směrnicí (2000/43/ES):²²

- Čl. 13 Směrnice Rady 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ
- Čl. 8a Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES, kterou se mění směrnice rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky
- Čl. 12 Směrnice Rady 2004/113/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování
- Čl. 20 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES, zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění)

Směrnice členským státům neříkají, zda musí vytvořit subjekty nové či stanovenými pravomocemi pověřit subjekty již existující. To záleží na zvážení a přístupu každého státu, nicméně členské státy jsou povinny zajistit, aby do pravomoci těchto subjektů spadalo:

²²Veřejný ochránce práv. *Diskriminace* [online]. [cit. 2012-03-24]. Dostupné na WWW: <http://www.ochrance.cz/diskriminace/>.

- Poskytování nezávislé pomoci obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodu diskriminace,
- Provádění nezávislých studií týkajících se diskriminace,
- Zveřejňování nezávislých zpráv a podávání doporučení k jakékoliv otázce související s diskriminací,
- Na příslušné úrovni výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty, například s budoucím Evropským institutem pro rovnost žen a mužů.²³

2.2. Proces vzniku antidiskriminačního zákona v ČR

Historie prvopočátků seriózní diskuse o antidiskriminačním zákoně v České republice se datuje přibližně od roku 2004, kdy se tehdejší ministr spravedlnosti Pavel Němec pokusil návrh tohoto zákona připravit. K jeho reálné podobě a jeho schválení však vedla ještě dlouhá cesta. Diskuse o tom, zda je opravdu potřebný, co by měl obsahovat a jakých oblastí našeho právního řádu by se to blaze či neblaze dotklo, trvaly celých dlouhých 5 let. Až hrozba sankcí ze strany EU, ve které jsme zůstali jako téměř poslední země, která antidiskriminační zákon nemá, byť nás k tomu stanovly EU zavazovaly, vedla k jeho sestavení a podání v podobě návrhu ke schválení do poslanecké sněmovny.

Návrh antidiskriminačního zákona vyvolal bouřlivé diskuze nejen ve vládních kruzích, ale i u samotné veřejnosti, neboť návrh tohoto zákona byl mediálně poměrně výrazně podpořen.

V květnu 2008 se tento zákon dostal ke schválení k prezidentu republiky Václavu Klausovi, který jej vetoval s následujícím odůvodněním:

²³Veřejný ochránce práv. *Diskriminace* [online]. [cit. 2012-03-24]. Dostupné na WWW: <http://www.ochrance.cz/diskriminace/>.

„Zákon považuji za zbytečný, kontraproduktivní a nekvalitní a jeho dopady za velmi problematické. Svou filosofií zákon popírá fakt, že je každý člověk naprosto unikátním souborem vrozených i naučených schopností, vlastností a předpokladů. Zákon se snaží odstranit nerovnost, která je však přirozeným jevem.“

Zákon neobsahuje nic, co by bylo pro české právo zásadně nové. Většinu věcí, které jsou v zákoně uvedeny, již obsahují stávající právní normy.

Mimořádnost a zvláštnost tohoto zákona dokazuje i to, že Senát, ač zákon schválil, přijal k němu bezprecedentní doprovodné usnesení tohoto znění: „Senát považuje antidiskriminační zákon za nástroj implementace požadavků vyplývajících z evropského práva, za jejichž neprovedení hrozí České republice sankce. Neztotožňuje se však s charakterem normy, která umělým způsobem zasahuje do přirozeného vývoje společnosti, nerespektuje kulturní odlišnosti členských států a požadavek rovnosti ve výsledku povyšuje nad princip svobody volby. Senát žádá vládu, aby nedávala souhlas s přijetím dalších antidiskriminačních předpisů na úrovni EU. Tyto argumenty Senátu jen posilují mé přesvědčení, že tento zákon nemohu podepsat. Věřím, že se Poslanecká sněmovna bude těmito argumenty zaobírat a že zabrání tomu, aby se náš právní řád rozrostl o tak osudově špatný zákon.“²⁴

Antidiskriminační zákon byl přesto schválen. Pro zákon hlasovalo 118 poslanců, proti pouhých 16.

Tento zákon je kompromisem dvou hlavních názorových proudů – na jedné straně zákonodárců a na straně druhé neziskových organizací, jejichž hlavním a jednotným cílem je, aby tento zákon přinášel co nejvyšší právní ochranu obětem diskriminace. I když všechny zainteresované strany očekávají, že po parlamentních volbách bude zákon novelizován, přijetím normy Česká republika splnila svou povinnost implementovat antidiskriminační směrnice EU.²⁵

²⁴KLAUS, Václav. *Prezident republiky vetoval antidiskriminační zákon* [online]. 2008 [cit. 2012-03-25]. Dostupné na WWW: <http://www.klaus.cz/clanky/418>

²⁵DVOŘÁČEK, R., JANŠOVÁ, M. *Antidiskriminační zákon je tu. Co přináší nového?* [online]. 2009 [cit. 2012-03-25]. Dostupné na WWW: <http://aktualne.centrum.cz/finance/prace/clanek.phtml?id=646695>.

V současné době je antidiskriminační zákon v praxi již více než 2 roky. Diskuse o něm v médiích a tedy i na veřejnosti utichly a teprve čas ukáže, zda bylo jeho přijetí ku prospěchu diskriminovaným nebo opravdu jen nutným úkolem, bez jehož splnění bychom byli sankcionováni ze strany EU.

2.3. Co přinesl antidiskriminační zákon nového

Bylo by velkým omylem předpokládat, že s ohledem na existenci ústavního základu diskriminace bylo přijetí zákona antidiskriminačního zákona nadbytečné. Základní práva podle české ústavy se totiž přímo aplikují zásadně jen ve vertikálních vztazích, tedy ve vztazích mezi jednotlivci a státem, resp. právníckými osobami a státem. Klíčovou otázkou v souvislosti s přijetím antidiskriminačního zákona proto bylo, jakým způsobem se základní práva aplikují ve vzájemných vztazích soukromých subjektů (horizontální úroveň). V této otázce česká ústavní praxe v podstatě přebírá německou koncepci nepřímého účinku základních práv na třetí osoby. Základní práva podle této koncepce mezi účastníky soukromoprávních vztahů nepůsobí přímo, jejich obsah je však třeba brát v potaz při výkladu zákonných norem. Působí nicméně nepřímo, a to v situaci, kdy jsou práva a povinnosti mezi těmito účastníky interpretovány orgány veřejné moci.²⁶

Nepřímá horizontální aplikace není ekvivalentem přímé aplikace základních práv v soukromoprávních vztazích. Za prvé, základní práva nejsou aplikována přímo, ale jen ovlivňují možný význam zákonných norem v průběhu procesu jejich interpretace. Nepřímá aplikace základních práv se proto děje zprostředkovaně skrze neurčité právní pojmy, které systémy soukromého práva obsahují, obecné právní pojmy typu „dobré mravy“, „ochrana soukromí“, „lidská důstojnost“, tvoří místa „průniku“, kterými ústavní práva a hodnoty vstupují do soukromoprávních vztahů. Za druhé ústavní soud nemůže zasáhnout do rozhodnutí obecného soudu jen proto, že by sám

²⁶BOUČKOVÁ,P.,HAVELKOVÁ,B.,KOLDINSKÁ,K.,KUHN,K.,KUHNNOVÁ,E.,WHELANOVÁ,M. *Antidiskriminační zákon komentář*. 1.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-315-8.

provedl poměrování ústavních hodnot a základních práv jinak a dospěl by k jinému závěru. Ústavní soud zasáhne a bude chránit základní právo, jen pokud se obecné soudy dopustily zásadního omylu při hodnocení významu základního práva nebo svobody, např. tím, že určité základní právo nebylo aplikováno vůbec nebo bylo aplikováno evidentně nesprávně.²⁷

Základním smyslem antidiskriminačního zákona je přímo regulovat zákaz diskriminace v horizontálních vztazích. To se projevilo jednak postulováním práva nebýt diskriminován, jednak poskytnutím právní ochrany před diskriminací. Počínaje účinností nového zákona jsou fyzické osoby v oblasti působnosti antidiskriminačního zákona chráněny před diskriminací též v horizontálních právních vztazích.²⁸

V části 5 a 6 antidiskriminačního zákona je zařazena také změna zákona o pojistné smlouvě a změna zákona o pojišťovnictví.

Snad nejvýraznější změnou je s příchodem antidiskriminačního zákona přesunutí důkazního břemene.

Všechny právní systémy čelí při aplikaci zákazu diskriminace problému, že diskriminující subjekt není natolik otevřený, aby o diskriminaci hovořil přímo. Pravidlem je situace, kdy k diskriminaci sice došlo, ovšem subjekt, který se diskriminačního jednání dopustil, o tom nehovoří, a ani to výslovně nepřipustí. V takovém případě se žalobce pravidelně dostane do obtížně řešitelné důkazní situace, neboť by musel nejen prokázat, co se v jeho případě stalo, ale též diskriminační důvod samotný, tedy proč se to stalo. Z praktického hlediska by to ovšem bylo velmi obtížné, ne-li nemožné. Naopak pro žalovaného bude jednodušší prokázat skutečnost odůvodňující legitimní motiv jeho na první pohled diskriminačního jednání.²⁹

²⁷BOUČKOVÁ,P.,HAVELKOVÁ,B.,KOLDINSKÁ,K.,KUHN,K.,KUHNOVÁ,E.,WHELANOVÁ,M. *Antidiskriminační zákon komentář*. 1.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-315-8.

²⁸BOUČKOVÁ,P.,HAVELKOVÁ,B.,KOLDINSKÁ,K.,KUHN,K.,KUHNOVÁ,E.,WHELANOVÁ,M. *Antidiskriminační zákon komentář*. 1.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-315-8.

²⁹BOUČKOVÁ,P.,HAVELKOVÁ,B.,KOLDINSKÁ,K.,KUHN,K.,KUHNOVÁ,E.,WHELANOVÁ,M. *Antidiskriminační zákon komentář*. 1.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-315-8.

Obrácené důkazní břemeno tedy slouží především jako motivace pro žalující, kteří již nemusí dokazovat, že k diskriminaci došlo. Podle antidiskriminačního zákona musí žalovaný prokazovat svou nevinu, tedy to, že k diskriminaci nedošlo.

2.4. Nedostatky spojené s účinností antidiskriminačního zákona

Schválení antidiskriminačního zákona představuje pouze první krok k prosazování rovného zacházení v každodenním životě. Pouhé přijetí zákona samo o sobě k prosazování rovnosti nestačí, v této souvislosti bude třeba řešit i další otázky a problémy, kterými se antidiskriminační zákon přímo nezabývá a ani zabývat nemůže. Jedná se především o následující problémy.³⁰

- Nedostatečná znalost pojmu diskriminace ve společnosti a negativní vnímání antidiskriminační legislativy – vzhledem k okolnostem, za jakých byl přijímán antidiskriminační zákon (viz. kap. 2. 2.), a mediální pozornosti, která mu byla v této souvislosti věnována, panuje mezi veřejností určité povědomí o diskriminaci jako takové. Nicméně málo lidí skutečně ví, co je podle zákona považováno za diskriminační jednání – často se mylně za diskriminaci označuje jakékoliv jednání směřované vůči nim, které se jim nelíbí- a jak se mohou diskriminaci bránit. K určité dezinformovanosti přispívají také mediální výstupy některých odpůrců právní úpravy zákazu diskriminačního jednání.³¹
- Nedostatečná znalost obsahu pojmu diskriminace a nedostatečná kapacita kontrolních orgánů (inspektoráty práce, úřady práce atd.) a chybějící vzdělání – kontrolní úřady nemají dostatek znalostí o diskriminaci a především nemají znalosti a zkušenosti s tím, jak diskriminační jednání prověřovat a jak dodržování zásady rovného zacházení kontrolovat. Navíc

³⁰BOUČKOVÁ,P.,HAVELKOVÁ,B.,KOLDINSKÁ,K.,KUHN,K.,KUHNOVÁ,E.,WHELANOVÁ,M. *Antidiskriminační zákon komentář*. 1.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-315-8.

³¹BOUČKOVÁ,P.,HAVELKOVÁ,B.,KOLDINSKÁ,K.,KUHN,K.,KUHNOVÁ,E.,WHELANOVÁ,M. *Antidiskriminační zákon komentář*. 1.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-315-8.

většina úřadů trpí nedostatkem kontrolorů, kteří by měli kontroly realizovat.³²

- Nedostatečné znalosti a zkušenosti soudů a chybějící osvěta a vzdělávání – české soudy mají minimální či žádnou zkušenost se žalobami na ochranu před diskriminací a jen malou povědomost o rovnosti a antidiskriminaci. V této souvislosti bylo osloveno několik právníků, kteří si nepřáli být jmenováni, avšak potvrdili, že v žalobách, kde se jedná o diskriminaci, vyčkávají, až někdo jiný „přestřihne startovní pásku“ a žaloby, které se diskriminací zabývají, dostanou rutinní podobu, jako je tomu např. případech krádeže nebo vraždy. Naznačili také, že své klienty v podávání žalob týkajících se diskriminace a řešitelné pomocí antidiskriminačního zákona nepodporují, protože si nejsou jisti, zda by u soudu uspěli a neradi by si na této „novince“ pokazili reputaci nebo jak přímo zaznělo „vylámali zuby“.
- Délka soudního sporu – trvání soudního procesu, i v délce několika let, odrazuje mnoho obětí od toho, aby se diskriminačnímu jednání bránily soudní cestou, nejpatrnější je to v oblasti pracovně-právních sporů.³³
- Riziko nesení nákladů (náklady na právní zastoupení a soudní poplatky) – diskriminační jednání je v praxi velmi těžké dokázat, a to i přes existenci institutu přenosu důkazního břemene, oběť diskriminačního jednání tedy nese vysoké riziko, že v případě prohry sporu bude muset hradit nejen své náklady, ale i náklady na právní zastoupení protistrany. Oběti diskriminace se navíc mnohdy rekrutují z řad sociálně slabších či nejslabších vrstev obyvatelstva.³⁴
- Omezený přístup k právní pomoci ze strany oběti diskriminačního jednání – spory na ochranu před diskriminací jsou důkazně poměrně složité, oběti

³²BOUČKOVÁ,P.,HAVELKOVÁ,B.,KOLDINSKÁ,K.,KUHN,K.,KUHNOVÁ,E.,WHELANOVÁ,M. *Antidiskriminační zákon komentář*. 1.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-315-8.

³³BOUČKOVÁ,P.,HAVELKOVÁ,B.,KOLDINSKÁ,K.,KUHN,K.,KUHNOVÁ,E.,WHELANOVÁ,M. *Antidiskriminační zákon komentář*. 1.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-315-8.

³⁴BOUČKOVÁ,P.,HAVELKOVÁ,B.,KOLDINSKÁ,K.,KUHN,K.,KUHNOVÁ,E.,WHELANOVÁ,M. *Antidiskriminační zákon komentář*. 1.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-315-8.

diskriminace se proto neobejdou bez odborné právní pomoci. Nicméně v řadách advokátů není až na výjimky o tyto případy velký zájem. Oběti si často ani nemohou advokáta z finančních důvodů dovolit a jsou tak odkázány na služby nevládních organizací.³⁵

Velkým problémem antidiskriminačního zákona je fakt, že není jediným zákonem, který se v právním řádu České republiky diskriminací a nerovným zacházením zabývá. Podle vyjádření právníka z kanceláře Veřejného ochránce práva Michala Čermáka se snaží kancelář ombudsmana tento zákon dostat do pozice, kdy bude jediným zákonem, který zastřeší problematiku diskriminace v České republice. Antidiskriminační zákon svojí komplexností má tedy tuto ambici a jistě i potenciál tuto funkci plnit. V současné době tomu tak zatím není a zákaz diskriminace je zakotven ještě v mnoha dalších materiálech. Z těch nejvýznamnějších můžeme jmenovat Zákon o zaměstnanosti, dále pak v Zákoníku práce je to v § 1a a pak v § 16. V obou těchto předpisech je tedy alespoň k 1. 1. 2012 odkaz na antidiskriminační zákon. Zákaz diskriminace je také zakotven v Listině základních práv a svobod, v Zákoně o ochraně spotřebitele nebo v Občanském zákoníku. Dále je zajímavé zmínit rovný přístup ke vzdělání v § 2 Školského zákona.

Tyto skutečnosti vedou bohužel k tomu, že v zákonech vzniká prostor, který se dá zneužít k tomu, aby právníci, kteří zastupují zaměstnavatele nebo obecněji řečeno „diskriminátora“, našli pomocí právnických klíčků řešení sporů, která nejsou ve prospěch diskriminovaného, ale právě ve prospěch diskriminujícího. V této souvislosti je však třeba zmínit fakt, že ze statistiky ukazují optimistické výsledky. Totiž, že 70 % sporů, které se týkají toho, že se zaměstnanec soudí se svým zaměstnavatelem z důvodu diskriminace nebo nerovného zacházení, vyhrává právě zaměstnanec. Bohužel neexistují data o tom, kolik lidí se doopravdy cítí a je diskriminováno a jaké procento z nich se odváží tuto situaci řešit soudně. Více nám snad ukáže vyhodnocení dotazníku v praktické části této práce.

³⁵ BOUČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K., KUHN, K., KUHNOVÁ, E., WHELANOVÁ, M. *Antidiskriminační zákon komentář*. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-315-8.

2.5. Oblasti pokryté ochranou před diskriminací

Na začátku této kapitoly stojí jistě za pikantní zmínku fakt, že jsme českým antidiskriminačním zákonem předčili očekávání ze strany EU a nejen, že jsme naším zákonem pokryli předepsané oblasti diskriminace v přístupu ke službám a zboží, ale dokonce jsme vyřešili i diskriminační důvod, který EU nedokáže vhodně podchytit a zakomponovat do svého právního řádu. Jedná se o diskriminaci sexuální orientace v přístupu ke službám.

Legislativně jsou tedy pokryty všechny předepsané diskriminační důvody. Jak je tomu doopravdy, ukáže až praxe. V malé míře nám může být ukazatelem vyhodnocení dotazníku v praktické části této práce.

K aplikovatelnosti antidiskriminačního zákona je třeba, aby došlo k diskriminaci důvodů, které tento zákon uvádí. Tento zákon obecně působí (nestanoví-li některé zvláštní ustanovení tohoto zákona jinak) ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatně výdělečné činnosti, pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují, členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují, sociálního zabezpečení, přiznání a poskytování sociálních výhod, přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování, přístupu ke vzdělání a jeho poskytování, přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování.³⁶

Antidiskriminační zákon se nijak nevztahuje na čistě privátní lidskou sféru, typicky společenské vztahy v oblasti práva rodinného atd. Antidiskriminační zákon by

³⁶BOUČKOVÁ,P.,HAVELKOVÁ,B.,KOLDINSKÁ,K.,KUHN,K.,KUHNOVÁ,E.,WHELANOVÁ,M. *Antidiskriminační zákon komentář*. 1.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-315-8.

tak ideálně neměl zasahovat do soukromých životů. Jde toliko o veřejnou sféru largo sensu, kde má být antidiskriminační zákon aplikován.³⁷

Diskriminační důvody, které antidiskriminační zákon pokrývá, jsou: rasa a etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra a světový názor a vícenásobná diskriminace.³⁸ Diskriminační důvody jsou podrobně popsány v kapitole 3.

2.6. Pomoc obětem diskriminace

Antidiskriminační zákon ustanovuje subjekt, který se bude rovným zacházením a ochranou před diskriminací zabývat. Vzhledem k tomu, že nebyly schváleny návrhy na zřízení nového subjektu, Centra pro rovné zacházení, je tato agenda svěřena Veřejnému ochránci práv³⁹, v jehož čele nyní stojí ombudsman JUDr. Pavel Varvařovský.

Podle antidiskriminačního zákona má Kancelář veřejného ochránce práv obětem diskriminace⁴⁰:

- poskytovat metodickou pomoc obětem diskriminace
- provádět právní vyhodnocení situace a nabídnout nejvhodnější možnosti dalšího postupu
- podle potřeby poradit nebo nabídnout spolupráci při zajištění důkazů
- provádět výzkum v oblasti diskriminace
- zveřejňovat zprávy a vydávat doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací
- zajišťovat výměnu informací s evropskými institucemi pro rovné zacházení

³⁷BOUČKOVÁ,P.,HAVELKOVÁ,B.,KOLDINSKÁ,K.,KUHN,K.,KUHNOVÁ,E.,WHELANOVÁ,M. *Antidiskriminační zákon komentář*. 1.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-315-8.

³⁸BOUČKOVÁ,P.,HAVELKOVÁ,B.,KOLDINSKÁ,K.,KUHN,K.,KUHNOVÁ,E.,WHELANOVÁ,M. *Antidiskriminační zákon komentář*. 1.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-315-8.

³⁹FIALOVÁ, P., KOLDINSKÁ, K., SOKAČOVÁ, L., ŠTĚPÁNKOVÁ, M. *Neviditelný problém*. Gender Studies, 2010. ISBN 978-80-86520-30.

⁴⁰Veřejný ochránce práv. *Úkolem ochránce je přispívat k prosazování práva na rovné zacházení*. [online]. [cit. 2012-03-25]. Dostupné na WWW: <http://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/>

- zjišťovat, zda úřady v souladu se zákonem samy odhalují a postihují diskriminační jednání⁴¹

Na poli rovného zacházení Kancelář ochránce zajišťuje i mnoho dalších aktivit, jako jsou výzkum, zveřejňování zpráv, vydávání doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací a výměna dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty. Ochránce se taktéž stal jako zástupce České republiky členem sítě antidiskriminačních orgánů Equienet.⁴²

Při poskytování pomoci obětem diskriminace by měl Veřejný ochránce práv intenzivně spolupracovat s nevládními organizacemi a měl by se systematicky zaměřit na zvyšování kapacity těchto organizací tak, aby oběti diskriminace mohly maximálně využívat ke svému prospěchu oprávnění těchto organizací, která jim přísluší podle ustanovení antidiskriminačního zákona.⁴³

Kancelář Veřejného ochránce práva garantuje, že na zaslané stížnosti nebo dotazy odpoví do 1 měsíce a 99 % z nich vyřeší do 6 měsíců.

⁴¹Veřejný ochránce práv. *Úkolem ochránce je přispívat k prosazování práva na rovné zacházení.* [online]. [cit. 2012-03-25]. Dostupné na WWW: <http://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/>

⁴²FIALOVÁ, P., KOLDINSKÁ, K., SOKAČOVÁ, L., ŠTĚPÁNKOVÁ, M. *Neviditelný problém.* Gender Studies, 2010. ISBN 978-80-86520-30.

⁴³BOUČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K., KUHN, K., KUHNOVÁ, E., WHELANOVÁ, M. *Antidiskriminační zákon komentář.* 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-315-8.

3. DISKRIMINAČNÍ DŮVODY

3.1. Rasa a etnický původ

Zvláštní charakteristika zákazu rasové diskriminace spočívá v jeho absolutní povaze. Nepřijatelné jsou samotné příčiny tohoto rozlišování: predsudky, stereotypy, společenské vylučování nebo dokonce etnická nesnášenlivost. O dovozené rozlišování se tak může jednat pouze za předpokladu, že budou tyto nepřijatelné příčiny vyloučeny tím, že ten, kdo rozlišuje na základě rasového kritéria, musí prokázat, že k tomu má jiné, oprávněné a právně dovozené důvody.⁴⁴

Rasa a etnikum je v dnešní době teoreticky chápáno jako absolutně nepřijatelný důvod k rozlišování a tím k diskriminaci. Co ale přesně tyto pojmy znamenají? Jaký je mezi nimi rozdíl a v čem se tyto koncepty prolínají natolik, že jejich spojení je prakticky nerozlučné?

Pojem „rasa“ v obecném slova smyslu odkazuje na fyziologické znaky, přesněji řečeno je to konstrukt rozčleňující kontinuum lidské populace do kategorií na základě fyzických vlastností. Pokud současní badatelé tento pojem vůbec neodmítají, uvádějí tři až třicet (někteří taxonomové 60 i více)⁴⁵ základních ras, přičemž vazba mezi fyzickými znaky a psychickými vlastnostmi je značně zastřena kulturními vlivy. Argumentem pro odmítnutí pojmu „rasa“ vůbec je u mnoha antropologů skutečnost, že biologicky podmíněné rozdíly mezi skupinami sice skutečně existují, ale každý z nich, použit jako kritérium, vytvoří odlišný systém klasifikace rasy než při třídění podle znaku jiného. Variabilita lidské populace je zřejmě způsobena adaptací na odlišná prostředí. Společnosti rozlišující a oddělující jednotlivé rasy vytvářejí i systémy klasifikující

⁴⁴BOUČKOVÁ,P.,HAVELKOVÁ,B.,KOLDINSKÁ,K.,KUHN,K.,KUHNŮVÁ,E.,WHELANOVÁ,M. *Antidiskriminační zákon komentář*. 1.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-315-8.

⁴⁵BAKALÁŘ, P. *Tabu v sociálních vědách*. Praha : Votobia, 2003. ISBN 80-7220-135-2.

jedince podle stupně „míšení“ ras. Rozlišování jedinců a skupin podle jednotlivých ras mívá pro označené mnohdy významné sociologické důsledky.⁴⁶

Vedle toho etnikum je skupina jedinců, kteří se od jiných skupin odlišují svou etnicitou neboli souhrnem faktorů kulturních, rasových, teritoriálních a jazykových. Dále pak svou historií, sebepojetím, vědomím společného původu a také tím, že jsou jako etnický odlišní vnímáni druhými. Někdy se pojem etnikum používá též ve významu národnostní menšiny, jejíž kultura se liší od kultury většinové, ale etnikum není nutně totožné s národem. Na rozdíl od rasy příslušníci etnika nemají takové fyzické znaky, kterými by se výrazně lišili od příslušníků většiny. Důležitější je spíše odlišnost hodnot, norem, chování a jazyka. Znaky, které příslušníci etnika považují pro sebe za charakteristické, se někdy nazývají etnické vědění.⁴⁷

Rasová diskriminace je zakázána jak ve vztahu k domnělému, tak skutečnému etnickému nebo rasovému původu. Rasová diskriminace spočívá v jakémkoliv rozlišování, vylučování, omezování nebo zvýhodňování, které je založeno na rase, barvě pleti, rodovém nebo národnostním nebo etnickém původu. Není tedy rovněž rozhodující, zda je někdo rasově diskriminován pro skutečný, nebo jen domnělý rasový či etnický původ. Součástí ochrany před rasovou diskriminací je rovněž ochrana národnostních menšin.⁴⁸

V České republice se jeví nejvýrazněji problém s romskou menšinou. Nenajdeme snad vděčnější téma ve společnosti, když vážne konverzace, než jsou vtipy o cikánech nebo pokus o vyřešení romské otázky. Nejoblíbenějším námětem bývá zneužívání sociálních dávek právě Romy. Ze statistik však vyplývá, že na Romy připadá z celkového koláče financí pouze 0,17 % peněz. Tento argument ovšem neobstojí, protože nám „bílým“ se prostě nechce zamýšlet nad tím, kdo tedy využívá těch zbylých 99,83 % financí, abychom nemuseli čelit představě, že snad i my máme velký podíl zodpovědnosti na tom, že náš právní řád umožňuje sociální dávky prostě

⁴⁶JANDOUREK, J. *Sociologický slovník*. 2.vyd. Praha : Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-269-0.

⁴⁷JANDOUREK, J. *Sociologický slovník*. 2.vyd. Praha : Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-269-0.

⁴⁸BOUČKOVÁ,P.,HAVELKOVÁ,B.,KOLDINSKÁ,K.,KUHN,K.,KUHNOVÁ,E.,WHELANOVÁ,M. *Antidiskriminační zákon komentář*. 1.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-315-8.

zneužívat. Další fakta hovoří opravdu o tom, že v rámci podpory Romů se vydávají nemalé částky na realizaci na jejich začlenění. MŠMT má na letošní rok vyhrazeno 18 miliard Kč na odstranění segregace romských dětí. A jak efektivně se s takovou částkou bude hospodařit? V roce 2008 mělo MŠMT velkolepý program pro vzdělávání sociálně slabých, tedy převážně Romů. V roce 2009 byly aktivity na tomto programu zastaveny. Po volbách v roce 2011 byl program v troskách, to znamená, že peníze, které se do té doby na realizaci proinvestovaly, můžeme pokládat za ztracené. V letošním roce se tedy jiná vláda než ta, která zde byla v roce 2008, usnesla na tom, že segregace romských dětí je opravdu aktuálním problémem a vyčlenila ze svého rozpočtu výše zmíněnou částku, aby přepracovala již hotový program. Ve světle takových faktů se může opravdu zdát, že Romové zneužívají peníze státního rozpočtu. Troufněme si vyslovit na tomto místě domněnku, že Romové samotní o takovém programu ani nevědí, že z vyčleněných peněz se k nim nedostalo nic a že s další vládou padne i tento program. Fakta však pro nezávazné společenské konverzace mnoho neznamení a tak se dál v restauracích bude zaniceně diskutovat o tom, že nás Romové přivedou „na buben“ a že by bylo dobré, kdyby je konečně někdo „srovnal do latě“ a s pozitivní náladou budeme v televizi sledovat další dění ve Varnsdorfu.

Tato rasová nesnášenlivost u nás existuje již mnoho desetiletí a lze jen těžko odhadnout, zda má tento problém nějaké smírné řešení. Romská otázka se často objevuje v programech volebních stran, ovšem ve velké míře ne proto, aby se problém vyřešil, ale aby se na „potírání a likvidaci“ romské menšiny „ulovilo“ co nejvíce voličů. Většinou jde o to začlenit Romy do majoritní společnosti s tím, že se od nich očekává, že se absolutně změní a budou schopni potlačit své tradice, kulturu a připojí se beze zbytku k majoritě. Druhým řešením je separace Romů od „bílých“ tím, že budou odsunuti na periferii lokality nebo dokonce na území zcela mimo dosah „bílé společnosti. Ani jedno řešení není cestou k jejich začlenění, jak ukazuje historie.

Romové mají jisté obecné rysy romské odlišnosti, pod něž lze zahrnout jednotlivé konkrétní charakteristiky podávané Romy i příslušníky majority. Jsou to rysy, které umísťují Romy blíže k přírodě (spontaneita, emotivnost), více do minulosti a dále od moderní společnosti. Otázkou zůstává, nakolik tento způsob prezentace

romského společenství spolu s naturalizací jeho kulturních a sociálních atributů může ovlivnit dialog romské menšiny s majoritní společností a její integraci do ní, poskytuje náměty k dalším analýzám česko-romského diskursu. Jedním z námětů, které se nabízejí, je např. porovnání romského sebeobrazu a obrazem Romů podávaným v odborném tomistickém diskursu, resp. s popularizačními snahami českých tomistů.⁴⁹

V současné době existují v EU a také v České republice zákony, které mohou Romům pomoci. Když už ne přímo v začleňování do majoritní společnosti, tak alespoň v boji proti ústrkům a diskriminaci. Problémem ovšem zůstává fakt, že sami Romové se nehlásí k romské národnosti – jak ostatně vyplynulo také ze sčítání lidu v roce 2011.

K romské národnosti se přihlásilo celkem 13 150 obyvatel. Pouze menší část z nich uvedla pouze romskou národnost (5 199). Většina byla těch, kteří ji uvedli v kombinaci s jinou národností, například romská a česká, romská a moravská atp. (7 951). Při sčítání před deseti lety se k romské národnosti přihlásilo 11 746 lidí, tehdy to bylo 0,1 % z těch, kteří nějakou národnost uvedli. Letošní výsledek 13 150 tvoří 0,2 % z těch, kteří uvedli nějakou národnost.⁵⁰

Zákony tedy existují, nemohou však v mnoha případech Romům pomoci, protože pokud o někom sice víme, že je Rom, ale on se k tomu úředně nehlásí, nelze mu pomoc na základě zákona poskytnout.

Romové jsou v České republice vnímáni jako nejpozitivněji diskriminovaná skupina obyvatel. To, zda Romové sami dokáží takovou afirmativní akci využít ve svůj prospěch, zůstává otázkou. Zatím spíše dochází k tomu, že pomoc této skupině obyvatel vnímá majorita jako nespravedlivou a vyvolává to ještě větší nevraživost.

⁴⁹ŠMÍDOVÁ, O. *Česko-romské vztahy*. Praha : ISS FSV UK a Sdružení Biograf, 2001. ISBN 80-238-7876-X

⁵⁰KUBALA, Ondřej. Výsledky Sčítání lidu, domů a bytů 2011[online]. 2011 [cit. 2012-20.03]. Dostupné na: http://www.czso.cz/sldb2011/redakce.nsf/i/predbezne_vysledky_scitani_lidu_domu_a_bytu_2011.

Zůstává tedy otázkou, zda dojde v blízké budoucnosti ke zlepšení začleňování Romů do majoritní společnosti, nebo jestli se s příští volební kampaní opět podpoří rasová nesnášenlivost vůči této minoritě, která vlastně není ani úředně a tedy právně zcela identifikovaná.

3.1.1. Kazuistika: Diskriminace v přístupu k bydlení z důvodu etnické příslušnosti

Celý tento případ je převzat z knihy Neviditelný problém.⁵¹

Manželé S. bydleli s 10letým synem v obecním byt; byt se nacházel v 1. patře činžovního domu. V době záplav byl těžce zasažen povodněmi, nacházel se přímo nad zcela zaplavenými bytovými prostory, kam se jejich nájemníci nevraceli. Rodina S. se do bytu vrátila po několika měsících. Nicméně byt se v důsledku záplav nacházel ve velmi špatném technickém stavu, zejména po hygienické stránce. Všechny místnosti byly kontaminovány kvasinkami a plísněmi, což potvrdily i rozborů mikrobiologické laboratoře.

Rodina se svépomocí snažila plísně odstranit, a to především opakovanými nátěry proti plísním. Avšak tyto postupy byly neúčinné. Rodina opakovaně majitele bytu – obec – vyzývala, aby provedla nezbytnou údržbu bytu a závady odstranila tak, aby byl byt zdravotně nezávadný, nebo aby jim byt vyměnila za zdravotně nezávadný. Obec nicméně po dobu tří let v této věci vůbec nic nekonala, v daném období v bytě ani žádnou údržbu neprovedla a odpovědní pracovníci odboru stav bytu i přes opakovaně zasílané stížnosti nekontrolovali. Jedinou reakcí obce na opakované stížnosti bylo snížení nájmu.

Obec bydlení rodiny S. neřešila ani přesto, že obdržela dotace na výstavbu bytů pro občany, kteří byli postiženi povodněmi. Rodina S. se dozvěděla, že ačkoli bydlí ve zcela nevyhovujícím a zdravotně závadném obecním bytě, obec do nově vystavěných bytů

⁵¹ FIALOVÁ, P., KOLDINSKÁ, K., SOKAČOVÁ, L., ŠTĚPÁNKOVÁ, M. *Neviditelný problém*. Gender Studies, 2010. ISBN 978-80-86520-30.

určených osobám postiženým povodněmi stěhovala i občany, kteří povodněmi zasaženi vůbec nebyli. Manželé S. byli přesvědčeni, že obec s nimi jako s nájemci jedná tímto špatným způsobem, neboť jsou Romové. Jiné vysvětlení chování obce nebyli schopni najít, proto byli přesvědčeni, že se jedná o diskriminaci. Rozhodli se proto vyhledat pomoc nevládní organizace. Nevládní organizace zajistila manželům S. advokáta, který jim pomohl podat na město žalobu na ochranu před diskriminací.

Soud rozhodl, že obec manželé S. diskriminovala, neboť dlouhodobě ani na základě jejich stížností bytovou situaci neřešila. Vzhledem k tomu, že jim snížila nájem, bylo zřejmé, že o špatné nevyhovující bytové situaci věděla. Nenabídla jim ani přestěhování do bytů nově vystavěných pro občany postižené povodní. Obec argumentovala, že výše nájemného v nových bytech byla příliš vysoká pro některé sociálně slabší skupiny nájemců, mezi něž patřili i manželé S. Soud nicméně toto vysvětlení obce neakceptoval. Podle soudu mohla obec tyto byty sociálně slabším rodinám postiženým povodněmi, tedy i rodině manželů S., poskytnout alespoň dočasně, než se pro ně naleznou byty s odpovídající výší nájmu. Je zřejmé, že obec při přidělování bytových náhrad postupovala diskriminačně, neboť předem vyloučila některé rodiny na základě etnického klíče, když předpokládala, že se jedná o sociálně slabé občany, kteří nebudou moci hradit vyšší nájem.

3.2. Národnost

Národnost je odvozena od slova národ. Tento pojem je v sociologii definován jako skupina lidí charakterizovaná většinou společnou řečí, kulturou, tradicí a dějinami a vymezuje se vůči lidem, které považuje za cizince.⁵²

Národnost je jazykově mnohvrstevnatý pojem. V obecném smyslu slova se národností obvykle rozumí příslušnost k určité sociální skupině sdílející společný jazyk, kulturní a historický původ, tradice, někdy také prostředí a náboženství. V tomto

⁵²JANDOUREK, J. *Sociologický slovník*. 2.vyd. Praha : Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-269-0.

objektivním smyslu představuje národnost pojem odpovídající nejvíce významu výrazu etnická příslušnost. Lze říci, že jedním ze znaků etnické příslušnosti bude zpravidla také určitá národnost. Národnost tak představuje rovněž důležitý prvek vymezení národnostní menšiny a souvisí s ochranou, kterou v demokratické společnosti tyto menšiny používají. V tomto smyslu slova je také třeba podřadit diskriminaci z důvodu národnosti, národnostního původu, především pod diskriminaci na základě rasového a etnického původu. Jinými slovy, jde primárně o překrývající se pojmy.⁵³

Podle antidiskriminačního zákona však národnost představuje vedle rasy a etnického původu samostatný diskriminační důvod. Tento zákon tak přiznává na základě národnosti samostatnou ochranu před diskriminací. To souvisí se skutečností, že v českém právu má národnost především ještě další, čistě subjektivní význam. Ten vyplývá z ustanovení čl. 3 odst. 2 Listiny základních práv a svobod. Zde je zaručeno právo každého svobodně rozhodovat o své národnosti. Toto právo slouží každému, nikoliv pouze občanům ČR. Česká právní úprava tedy chápe národnostní příslušnost, respektive národnost jako otázku svobodné volby, zatímco příslušnost k etnické menšině je založena na kritériích, která nejsou závislá na volbě člověka.⁵⁴

Tím se dostáváme k problému kolize mezi etnickou a volenou národností. Kterému konceptu je třeba dát přednost? V českém právu stojí tyto dva koncepty vedle sebe. Volba národnosti má rozhodující význam pro realizaci různých práv menšinových národnostních komunit. Přihlášení se k národnosti však nemá konstitutivní povahu. Etnická příslušnost a volená národnost se mohou překrývat, nebo může existovat objektivní příslušnost k některé národnosti bez toho, že by dotyčná osoba tuto národnost deklarovala veřejně. Konečně může také jednotlivec zvolit určitou národnost bez ohledu na to, zda k ní skutečně přísluší rasou nebo etnicitou.⁵⁵

⁵³BOUČKOVÁ,P.,HAVELKOVÁ,B.,KOLDINSKÁ,K.,KUHN,K.,KUHNNOVÁ,E.,WHELANOVÁ,M. *Antidiskriminační zákon komentář*. 1.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-315-8.

⁵⁴BOUČKOVÁ,P.,HAVELKOVÁ,B.,KOLDINSKÁ,K.,KUHN,K.,KUHNNOVÁ,E.,WHELANOVÁ,M. *Antidiskriminační zákon komentář*. 1.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-315-8.

⁵⁵BOUČKOVÁ,P.,HAVELKOVÁ,B.,KOLDINSKÁ,K.,KUHN,K.,KUHNNOVÁ,E.,WHELANOVÁ,M. *Antidiskriminační zákon komentář*. 1.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-315-8.

Od jednotlivce nelze vyžadovat, aby deklaroval konkrétní národnost. Volbou národnosti nelze také podmiňovat přístup jednotlivce ke konkrétním oprávněním. Pokud by k takové volbě byl jednatel nucen bez ohledu na svou etnickou příslušnost, byla by taková podmínka rasově diskriminační povahy. Antidiskriminační zákon nerozlišuje subjekty ochrany podle státní příslušnosti.⁵⁶

3.2.1. Kazuistika: Poskytování hypotečního úvěru cizím státním příslušníkům

Celý tento případ je převzat ze stránek Veřejného ochránce práv.⁵⁷

Stěžovatel, pan M., podal stížnost proti postupu banky X (dále také jako „X“ nebo „Banka“), podle něhož se praxe při poskytování hypotečního úvěru tímto subjektem liší ve vztahu ke státním příslušníkům České republiky a vůči cizím státním příslušníkům, včetně ostatních občanů Evropské unie (dále jen „EU“ nebo „Unie“). V podání stěžovatel uvádí, že tuto informaci obdržel od Útvaru péče o zákazníky X. Dále pan M. ve svém podání předkládá tvrzení, že dle vnitřního předpisu X je českým státním občanům údajně poskytován hypoteční úvěr až do výše 100 % ceny zastavené nemovitosti, zatímco cizincům pouze do výše 85 % ceny zastavené nemovitosti. Pan X. se proto zajímal, zda nemůže docházet k porušování zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, tedy tzv. antidiskriminační zákon.

Z informací veřejně dostupných na webových stránkách banky X není patrné, že by se maximální poskytovaná výše hypotečního úvěru lišila na základě státní příslušnosti

⁵⁶BOUČKOVÁ,P.,HAVELKOVÁ,B.,KOLDINSKÁ,K.,KUHN,K.,KUHNŮVÁ,E.,WHELANOVÁ,M. *Antidiskriminační zákon komentář*. 1.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-315-8.

⁵⁷Veřejný ochránce práv. *Diskriminace na základě jiných důvodů* [online]. [cit. 2012-01-07]. Dostupné na WWW: <http://www.ochrance.cz/diskriminace/pripady-ochrance/diskriminace-dle-zakazanych-duvodu/diskriminace-na-zaklade-jinych-duvodu/>.

žadatele. Obrátil jsem se proto na právní oddělení X s žádostí o spolupráci a vysvětlení postupu při poskytování hypotečních úvěrů. Z dopisu vedoucí odboru F. plyne, že X a priori neomezuje výši poskytovaného hypotečního úvěru na základě státní příslušnosti.

Je nutné konstatovat, že skutkový stav případu popsany výše, nelze kvalifikovat z hlediska zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon). Antidiskriminační zákon totiž, jak vyplývá z dikce ustanovení § 2 odst. 3, nezakazuje rozlišování na základě státní příslušnosti. Věc je tedy nutno vnímat z hlediska práva Evropské unie; státní příslušnost je totiž ve smyslu práva i politik Unie typickým podezřelým rozlišovacím kritériem.

Vzhledem ke skutečnosti, že pan M. je polským občanem, trvale usazeným a zaměstnaným na území České republiky, přikláním se spíše k prvně zmiňované svobodě – volnému pohybu osob v rámci Unie. O volný pohyb služeb by se totiž dle mého soudu mohlo jednat tehdy, pokud by stěžovatel na území ČR nebyl trvale usazen a službu přijímal pouze jako krátkodobý rezident. Zde je však třeba upozornit na to, že kvalifikace, do které z výše zmíněných svobod poskytování hypotečního úvěru spadá, závisí dle judikatury ESD do značné míry na konkrétní situaci. Dle názoru Soudního dvora Evropské unie (dále jen „SDEU“) vysloveného v případě *Fidium Finanz AD* (C 452/04), záleží na tom, která svoboda bude v konkrétním případě převažujícím faktorem.

O diskriminaci se nemůže jednat tam, kde rozdílné zacházení s osobami ve srovnatelné situaci lze ospravedlnit legitimním cílem a pokud jsou prostředky k jeho dosažení přiměřené a nezbytné. Vyrozuměl jsem, že v případě X je rozdílný postup vůči cizincům uplatňován pouze v rámci hodnocení rizik, když se tento proces vůči nim realizuje důsledněji. Relevantním argumentem v dané souvislosti je bezpochyby vyšší riziko komplikovaného a delšího soudního vymáhání pohledávek, stejně jako omezené možnosti výměny informací o zadluženosti a úvěrové historii klienta – cizince. Proto považují důkladnější prověření informací předložených cizinci žádajícími o poskytnutí úvěru za legitimní, a to i vzhledem ke skutečnosti, že hypoteční úvěr je specifickou finanční službou charakterizovanou dlouhodobostí závazkového vztahu. Banka musí

zároveň při své činnosti dostát povinnostem plynoucím ze zákona č. 21/1992 Sb., o bankách, ve znění pozdějších předpisů, mimo jiné počínat si ve své činnosti obezřetně.

Ze stanoviska banky X vyplývá, že neaplikuje opatření, podle kterého by cizincům paušálně poskytovala hypoteční úvěr za méně výhodných podmínek nežli občanům České republiky.

Z výše předestřených důvodů konstatuji, že mým šetřením ve věci poskytování hypotečních úvěrů bankou X se neprokázalo, že by byli cizinci, včetně ostatních občanů Evropské unie, v přístupu k této službě znevýhodněni oproti občanům České republiky. Důslednější prověřování rizikovosti klienta je s ohledem na specifický charakter služby a povinnosti bankovního subjektu legitimním cílem.

3.3. Pohlaví

Pohlaví je dichotomický znak, který je vedle věku jednou ze dvou základních s-gických charakteristik. Pohlaví, které je za normálních okolností jasně dané biologicky a anatomicky, může být realizováno v mužské náboženské roli, jejichž pojetí se v dějinách a kulturách proměňuje. Role vycházejí z biologických daností, tedy mateřství a otcovství, doznávají v moderní společnosti také určitých změn, především díky možnosti převzít některé funkce vykonávané tradičně partnerem opačného pohlaví. I ve vyspělých zemích pohlaví do značné míry ovlivňuje postavení jedince ve společnosti, především nestejnými možnostmi volit a utvářet svou profesní dráhu. Pojem pohlaví se používá v jiném smyslu než gender. Pohlaví je dáno biologicky, ale gender označuje sociální aspekty pohlaví, skutečnost, že roli muže a ženy je třeba se do značné míry naučit. Relativitu domněle samozřejmých spojitostí mezi pohlavími a způsoby chování ukazují příklady osob, kterým bylo operativně pohlaví změněno a musely se naučit svým novým rolím.⁵⁸

⁵⁸JANDOUREK, J. *Sociologický slovník*. 2.vyd. Praha : Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-269-0.

Antidiskriminační právo vychází z uvědomění, že lidské potenciality jsou stejné u mužů i u žen (lidská stejnost), ale že zároveň mezi ženami a muži existují rozdíly (biologická rozdílnost), které mohou vyžadovat zvláštní zacházení, a že též rozdílně žité životy (sociální rozdílnost) by měly být zohledněny. Zároveň dochází postupně k uvědomění, že norma – společenská i právní – může znevýhodňovat již tím, že je postavena na muži. Příkladem této mužské normy je například vystavění pracovního práva na typickém průběhu mužského pracovního života, tedy práce na plný úvazek bez přerušování s vysíláním na služební cesty atd., což znevýhodňuje ženy, které přizpůsobují svou pracovní činnost požadavkům rodiny.⁵⁹

3.3.1. Diskriminace mužů

Naše společnost prodělala za posledních 150 let převratný technologický pokrok, který je spojen s přesunem mužů od těžké manuální práce k práci z velké části duševní. V důsledku těchto změn se v mnoha ohledech role muže v podobě ochránce a živitele stala v jistém slova smyslu nadbytečnou. Přesunem pozornosti od fyzických schopností mužů k jejich duševní práci se začaly role muže a ženy v moderní společnosti směřovat. Muži mají potřebu trávit více času s rodinou, a to je posouvá k potřebě duševního a emocionálního rozvoje.

Prolínání rolí žen a mužů je v současné době fenoménem, který stojí za mnoha problémy. Ať už je to vysoká rozvodovost, zvýšená péče mužů o své tělo nebo nejistota ve výběrových řízeních na pracovní pozice, které celé věky náležely výhradně mužům.

Muži tedy právem cítí ohrožení svého dominantního postavení ve společnosti, na které byli zvyklí celá staletí. Nebylo by však správné považovat muže jakožto gender za homogenní skupinu a dále je tak posuzovat. Protože ne vždy je mužství synonymem moci a původcem útlaku. Muži, ať už jsou jakkoliv jako skupina ohraničení jednotnými znaky, žijí celou řadu různých životů, mají rozdílné zájmy i způsoby prožívání. Každý

⁵⁹ FIALOVÁ, P., KOLDINSKÁ, K., SOKAČOVÁ, L., ŠTĚPÁNKOVÁ, M. *Neviditelný problém*. Gender Studies, 2010. ISBN 978-80-86520-30.

z nich je v první řadě unikátní jedinec naší společnosti a dle toho je tedy na místě, aby měl právo hájit svá osobní práva bez ohledu na příslušnost k danému genderu.

Všeobecně lze však tvrdit, že požadavky, které společnost na muže klade, se nemění. Stále se očekává, že muž bude schopný svou rodinu ekonomicky zajistit, což na muže klade neúprosnou zodpovědnost, která je obrovským tlakem především v dnešní době finanční krize. V současné éře emancipace žen dochází k situacím, kdy žena vydělává více peněz než její partner, což se může jevit jako ulehčení muži v jeho s úloze živitele, ale v praxi je tomu ve většině případů naopak, muž to cítí jako selhání ve své roli. Od muže se stále očekává, že bude schopen svou rodinu ochránit před vnějším nebezpečím. V dnešní Evropě však žádné nebezpečí, které by ohrožovalo život, příliš nehrozí, a tak tato schopnost a staletími ustálená danost padá vniveč. Ochranou před vnějším nebezpečím tedy zůstává stále tentýž dostatek ekonomických prostředků, který je pro naši společnost hodnotou nastavenou jako hlavní znak úspěchu. Fyzická síla tedy není potřeba a „kutilství“ již také odzvonilo, protože převážná část zboží se vyrábí na jedno použití a tak oprava auta nebo mixéru se pomalu, ale jistě stává minulostí.

K tomuto tlaku přibyla mužům další očekávání ze strany společnosti a především žen. Očekává se, že muž se zapojí do péče o domácnost a o děti. Že bude empatický, schopný obstarat i duchovní stránku života rodiny. Tyto dovednosti jsou však pro muže poměrně novou záležitostí a tak je to často vede spíš, než k jejich úspěšnému zvládnutí, k frustraci. Ukazateli nelehkého postavení mužů v moderní společnosti jsou fakta, že mezi uživateli drog a vězni je nadprůměrná většina právě mužů. Statistiky ukazují, že chlapci se potýkají s moderními chorobami typu poruch učení nebo pozornosti v dramaticky větší míře, než děvčata. Muži se průměrně stále dožívají nižšího věku než ženy, trpí mnohem více chorobami způsobenými stresem a daleko častěji umírají v důsledku náhlých srdečních příhod. Mužům je sice umožněno zůstat na rodičovské dovolené, ale taková péče o děti se nijak neodrazí na jejich odchodu do důchodu, jako je tomu u žen.

Nemalým problémem, kterému muži čelí, je fakt, že v případě rozvodu nebo rozchodu partnerů je žena vnímána jako rodič, který je schopnější se o dítě postarat a

tak soudy v 90 %⁶⁰ svěřují děti do péče spíše matkám než otcům. V právním řádu existuje sice možnost svěření dítěte do péče otce, ale v reálném životě se k takové možnosti přistupuje jen málokdy.

Nelze opominout také fakt, že i muži se stávají obětmi domácího násilí ať už fyzického nebo psychického, ale jeho prokazatelnost je daleko těžší, než je tomu při násilí páchaném na ženách. Je nasnadě, že pro muže je přiznání toho, že se stal obětí domácího násilí nebo násilí vůbec mnohem těžší než pro ženu, a to právě kvůli společenskému stereotypu, že muž je přece silnější a nic takového se nemůže „opravdovému chlapovi“ stát. Z tohoto důvodu muž takovou situaci není schopen přiznat, protože strach z reakce okolí je daleko větší než utrpení, které musí snášet.

Požadavky, které na muže klade moderní společnost, tedy většinou nelze vyřešit starým způsobem – velmi zjednodušeně řečeno – lovem, útekem nebo fyzickou silou. V současném světě si muži musí najít nový způsob vztahování se ke světu, a to jistě není lehká úloha, hlavně v případech kdy muži vnímají osamostatňování žen jako jejich boj proti mužům.

Z pohledu antidiskriminačního zákona by na české, zdravé, bílé, heterosexuální muže mohlo být pamatováno více. Stálo by za zvážení, zda nezakomponovat do diskriminačních důvodů také mobbing, bullying a bossing, se kterými se muži setkávají velmi často v zaměstnání i mimo něj, jak o tom píše např. pan doktor Beňo ve své knize *Můj šéf, můj nepřítel*,⁶¹ a tyto druhy šikany, bohužel, nemají v českém právním řádu zatím své pevné místo.

⁶⁰Jeden domov. *Diskriminace otců u opatrovnických soudů* [online]. [cit. 2012-03-22]. Dostupné na: <http://www.jedendomov.cz/sverovani-deti-do-pece-po-rozvodu/64-diskriminace-otcu>.

⁶¹BEŇO, P. *Můj šéf, můj nepřítel?*. Šlapanice : Era, 2003. ISBN 80-86517-34-9.

3.3.1.1. Kazuistika: Hrazení léčby neplodnosti pouze ženám

Celý tento případ je převzat ze stránek Veřejného ochránce práv.⁶²

Paní N. se obrátila na Kancelář veřejného ochránce práv se stížností na diskriminaci v oblasti zdravotnictví, konkrétně kvůli tomu, že léčba neplodnosti formou mimotělního oplodnění je hrazena pouze ženám, a pokud řeší problém s neplodností muž, musí zákrok hradit sám, není-li jeho partnerka mladší 39 let.

*Vážená paní N.,
odpovídám na Vaše podání, které mi bylo doručeno dne 16. října 2011. Obracíte se na mě se stížností na diskriminaci v oblasti zdravotnictví; konkrétně namítáte, že léčba neplodnosti formou mimotělního oplodnění – in vitro fertilisation – je hrazena pouze ženám. Pokud totiž řeší muž problém s neplodností, musí zákrok hradit sám, není-li jeho partnerka mladší 39 let.*

Z Vašeho podání vyplývá, že diskriminaci spatřujete v právní úpravě obsažené v zákoně č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů (dále jen „o veřejném zdravotním pojištění“); dle ustanovení § 15 odst. 3 zákona o veřejném zdravotním pojištění je totiž zdravotní péče poskytnutá v souvislosti s mimotělním oplodněním hrazena pouze ženám.

Ve Vašem případě je dána jak oblast (poskytování zdravotní péče), tak relevantní diskriminační důvod (pohlaví), přesto není možné záležitost věcně posuzovat v režimu antidiskriminačního zákona. Při posuzování dodržení zásady rovného zacházení totiž není možné porovnávat dva předpisy stejné právní síly (v tomto případě dva různé zákony), a nemohu proto konstatovat, že by ustanovení zákona o veřejném zdravotním pojištění zakládalo diskriminaci ve smyslu antidiskriminačního zákona. Nemohu ovšem

⁶²Veřejný ochránce práv. *Diskriminace na základě pohlaví* [online]. [cit. 2012-03-24]. Dostupné na WWW: <http://www.ochrance.cz/diskriminace/pripady-ochrance/diskriminace-dle-zakazanych-duvodu/diskriminace-na-zaklade-pohlavi/>.

vyloučit, že by úprava úhrady mimotělního oplodnění mohla být diskriminační dle Listiny základních práv a svobod (dále jen „Listina“).

K přezkumu souladu zákona s ústavním pořádkem je však povolán pouze Ústavní soud, který plní úlohu tzv. negativního zákonodárce, což znamená, že dostane-li se právní předpis do rozporu s ústavním pořádkem, pak jej zruší. Jakožto veřejný ochránce práv nejsem nicméně oprávněn iniciovat přezkum ústavnosti zákona.

Pouze stručně se na okraj pokusím vyjádřit ke stávající právní úpravě. Úprava obsažená v zákoně o veřejném zdravotní pojištění vychází z premisy, že zdravotní péče spojená s mimotělním oplodněním je poskytována ženě (nebo převážně ženě), takže právě ženě je ze zdravotního pojištění hrazena tato péče. Z hlediska zákona o veřejném zdravotním pojištění proto není podstatné, kdo trpí zdravotními komplikacemi spojenými s neplodností, nýbrž vůči komu je směřován výkon (péče); pakliže je partnerka muže, který trpí neplodností starší 39 let, je to právě ona, kdo hradí zdravotní péči „ze svého.“ Problematičtější se může jevit spíše nastavená věková hranice, resp. její opodstatněnost

S pozdravem

JUDr. Pavel V a r v a ř o v s k ý v. r. (dopis je opatřen elektronickým podpisem)

3.3.2. Diskriminace žen

Takřka 70 % veškeré práce na této planetě tvoří neplacená práce, práce týkající se péče, výchovy a vztahů, práce v domácnosti, na zahradě, na poli. Toto ignorování všeho, co se děje mimo trh a finance, je reflexí ekonomiky totálně soustředěné na výdělek.⁶³

Placená práce, o níž mluví muži a která platí jako jediná produktivní a ekonomicky plnohodnotná, je pro ženy jen částí, nikoliv celkem. Přesněji řečeno jen třetina práce,

⁶³ WITCHTERICH, CH. *Globalizovaná žena*. 1. vyd. profEN, 2000. ISBN 80-238-5631-6.

kterou vykonávají ženy, je placená, dvě třetiny vykonávají bez finanční odměny a zohlednění v ekonomických statistikách. U mužů je poměr zcela obrácený. Je zásluhou UNDO, Rozvojového programu OSN, že neplacenou ženskou práci poprvé globálně kvantifikoval, a to z hlediska času i peněz. Její přibližná hodnota činí 11 biliónů dolarů, tedy téměř polovinu odhadované roční celosvětové produkce ve výši 23 biliónů dolarů.⁶⁴

Závěry současné rozpočtové studie Spolkového statistického úřadu o starých spolkových zemích toto konstatování potvrzují. Podle ní bylo v roce 1992 z odpracovaných hodin 77 miliard neplacených a jen 47 miliard placených. Ze studie vyšlo, že kdyby se veškerá domácí a výchovná práce změnila na dotované pracovní poměry, vzniklo by více pracovních míst, než pro ženy v současnosti existuje na formálním trhu.⁶⁵

Problematika diskriminace žen je aktuálním problémem dnešní Evropy. Ženám zůstává převážná část práce v domácnosti, péče o děti a ostatní členy rodiny. Od 2. světové války je také automaticky přijímán fakt, že ženy chodí do práce, ne snad kvůli seberealizaci, ale aby vylepšily situaci rodinného rozpočtu. Ve chvíli, kdy se z ženy stane matka, je odsunuta na vedlejší kolej a její úloha se vrací zpět do domácnosti a stává se opět ekonomicky závislou na svém muži. Při současné situaci na trhu práce je její návrat zpět do zaměstnání téměř nemožný. Jednak vzhledem k péči o děti, mnohdy se přidává také péče o stárnoucí rodiče a také vzhledem k tomu, že si nemůže dovolit pracovat na plný úvazek a firemní politika většiny společností práci na úvazek zkrácený neumožňuje. Současným trendem ve velkých nadnárodních firmách je také rušení zkrácených úvazků z důvodu toho, že jim jejich vedení nepočítá odpracované hodiny, ale počet osob v pracovním poměru. Proto je tedy výhodnější, přesněji řečeno jediné možné, zaměstnat jakoukoliv osobu na plný úvazek než více osob na úvazky zkrácené.

Diktát dnešní společenské představy o ideální ženě je tvrdý. Taková žena by měla obstát v péči o domácnost a ostatní členy rodiny, mít zajímavé zaměstnání, dobře

⁶⁴WITCHTERICH, CH. *Globalizovaná žena*. 1. vyd. proFEN, 2000. ISBN 80-238-5631-6.

⁶⁵WITCHTERICH, CH. *Globalizovaná žena*. 1. vyd. proFEN, 2000. ISBN 80-238-5631-6.

vypadat, zvládat společenské povinnosti, kdy se očekává, že bude okouzlejícím způsobem reprezentovat svého muže. V souvislosti s těmito nepsanými požadavky se v průzkumu, který proběhl před 3 lety v Austrálii, ukázalo, že u žen střední třídy vysoce stoupl procento užívání lehkých drog. Stálo by jistě za zmapování toho, jak jsou na tom aktuálně ženy v České republice – kolik procent žen závislých na alkoholu, drogách nebo antidepresivech se stalo uživatelkami právě z důvodu společenského tlaku.

V praxi dochází ještě k další diskriminaci, kterou ale zákon nezmiňuje. Je to diskriminace na základě vzhledu, která se týká především žen. Jako sekretářky, modelky a vystupující v reklamních pořadech jsou upřednostňovány především mladší a krásné ženy, aby se „líbily“. Tato diskriminace je nemorální, neboť hodnota člověka nezávisí na tom, jak vypadá. Je to diskriminace založená na očekávání konzumentů. A tedy vlastně nás všech.

V USA a některých zemích západní Evropy dochází k pozitivní diskriminaci žen v podobě nařízení podílu žen ve firmách a ve vládě nebo také úpravou podmínek rodičovské dovolené, kdy v této roli může nahradit ženu její partner. Je-li taková cesta správná, lze jen těžko odhadnout.

Základem feministického hnutí dneška je snaha o odstranění všech forem diskriminace, k čemuž je třeba nejdříve odstranit všeobecně přijímané genderové stereotypy z myšlení široké veřejnosti.⁶⁶

Cesta k rovnoprávnosti žen bude ještě dlouhá, ale jistě se generaci od generace bude vyjasňovat to, že žena je také jen člověk, a bude jasnější úloha a role, která bude fyzicky i psychicky únosná. Společnost si také snad uvědomí, že mnoho žen nevnímá jako emancipaci to, že se z nich stanou „ředitelky zeměkoule“, ale to, že bude oceněna jejich práce v domácnosti a jejich pečující úloha se stane stejně důležitou a společensky ceněnou jako finanční výdělek.

⁶⁶ PLESKOVÁ, K. a spol. *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů*. Praha : Nesehnutí, 2008. ISBN-13:978-80-87217-01-6.

Antidiskriminační zákon poskytuje ženám ochranu ze všech možných úhlů pohledu, otázkou však zůstává, zda ženy samy dokáží prolomit hradbu společenských, rodinných a kulturně tradičních očekávání a pomoc v podobě tohoto zákona využijí.

3.3.2.1. Kazuistika: Nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví

Celý tento případ je převzat ze stránek Veřejného ochránce práva.⁶⁷

Paní Z. pracovala v podniku B. s přibližně 3 300 zaměstnanci. Podnik měl mnohaletou tradici, prosperoval, a také byl znám svojí příkladnou péčí o zaměstnance. Zaměstnavatel poskytoval zaměstnancům příspěvek na penzijní připojištění, podmínkou nicméně bylo, že zaměstnanec je u zaměstnavatele v nepřetržitém pracovním poměru nejméně dva roky a zároveň má plný pracovní úvazek. Paní Z. byla v pracovním poměru v podniku B. již 3 roky, ale nárok na příspěvek na penzijní připojištění neměla, neboť vzhledem k péči o děti pracovala na částečný pracovní úvazek.

Paní Z. považovala podmínku plného pracovního úvazku za nespravedlivou, neboť se považovala za dobrého a loajálního zaměstnance, avšak podmínku plného pracovního úvazku nebyla ani při nejlepší vůli schopna splnit. Obrátila se proto na zaměstnavatele s žádostí, aby podmínky pro poskytování příspěvku přehodnotil, neboť je považuje za diskriminační, a to na základě pohlaví. Podnik paní Z. sdělil, že podmínky změnit nemůže, neboť ty jsou stanoveny na základě ekonomických propočtů; navíc se podle něj o diskriminaci z důvodu pohlaví v žádném případě jednat nemůže, neboť pohlaví není vůbec rozhodující pro přiznání příspěvku.

Paní Z. se s odpovědí nespokojila a obrátila se na odborovou organizaci s prosbou o pomoc. Odborová organizace paní Z. vysvětlila, že v daném případě se skutečně

⁶⁷Veřejný ochránce práv. *Diskriminace na základě pohlaví* [online]. [cit. 2012-03-24]. Dostupné na WWW: <http://www.ochrance.cz/diskriminace/pripady-ochrance/diskriminace-dle-zakazanych-duvodu/diskriminace-na-zaklade-pohlavi/>.

nejedná o přímou diskriminaci na základě pohlaví, neboť pohlaví není kritériem pro přiznání či nepřiznání příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění. Odborová organizace nicméně paní Z. sdělila, že si od zaměstnavatele opatří potřebná data a vyhodnotí, zda se nejedná o diskriminaci nepřímou.

Ze statistických údajů poskytnutých odborové organizaci zaměstnavatelem vyplynulo, že u zaměstnavatele pracuje 2 900 zaměstnanců s nepřetržitým pracovním poměrem alespoň dva roky, z toho 632 žen (22 % žen zaměstnaných u zaměstnavatele déle než dva roky). Z těchto 2 900 zaměstnanců pracuje na kratší pracovní úvazek celkem 381 zaměstnanců, přičemž z toho je 303 žen (tedy 79,5 %).

Odborová organizace statistické údaje vyhodnotila a došla k závěru, že podmínka plného pracovního úvazku skutečně vylučuje z nároku na příspěvek podstatně více žen než mužů (79,5% žen a 20,5 % mužů). V praxi jsou to totiž mnohem častěji ženy, které z důvodu sladování práce a péče o rodinu a děti jsou nuceny pracovat na kratší pracovní úvazek. Odborová organizace proto vyhodnotila podmínku pro přiznání nároku na příspěvek jako nepřímo diskriminační, a to na základě pohlaví.

Odborová organizace požádala zaměstnavatele, aby změnil podmínky pro vznik nároku na příspěvek, aby nebyly nepřímo diskriminační pro ženy pracující pro zaměstnavatele na částečný úvazek. Zaměstnavatel rozšíření nároku na příspěvek i na osoby pracující na částečné pracovní úvazky odmítl s odůvodněním, že pro něj existují objektivně ospravedlnitelné důvody, které vylučují zaměstnance na kratší pracovní úvazek z nároku na příspěvek. Zatímco odborová organizace akceptovala odůvodnění zaměstnavatele, paní Z. se s ním nespokojila, rozhodla se vyhledat právní pomoc a věc řešit soudně.

Případ soudu zatím předložen nebyl, nicméně právní zástupce paní Z. věří v úspěšnost žaloby, a to vzhledem k tomu, že obdobný případ nepřímé diskriminace v minulosti řešil Evropský soudní dvůr. Ten rozhodl o nepřímé diskriminaci z důvodu pohlaví v přístupu k zaměstnaneckému penzijnímu programu, neboť firma omezovala vstup do systému pracovníkům na částečný pracovní úvazek, přičemž většinu těchto

pracovníků tvořily ženy, přičemž pro toto omezení neexistovala žádné objektivní odůvodnění.

3.4. Sexuální orientace

Diskriminaci gayů a leseb má dlouhou a smutnou historii. Vedle Židů, Romů a komunistů byli terčem nacistického holocaustu, homosexuální sex byl v některých vyspělých demokraciích donedávna trestný a v mnoha státech světa stále je, a v některých jurisdikcích, včetně USA, je strach z homosexuála považován za okolnost vylučující trestnost vraždy. V mnoha zemích nemohou gayové a lesby uzavřít manželství či jiný právem uznaný svazek, což způsobuje jejich vyloučení z přístupu k řadě soukromoprávních oprávnění, např. v právu dědickém, nájemním či ochrany osobnosti, i veřejnoprávních oprávnění, zejm. v oblasti daňové a sociálního zabezpečení. Gayům a lesbám není často umožněno adoptovat děti i je získat do péče v případech rozvodu a jsou diskriminováni v řadě soukromoprávních i veřejnoprávních vztahů.⁶⁸

Česká republika překonala mnoho z výše zmíněných právních znevýhodnění gayů a leseb. Homosexuální styk byl dekriminalizován již trestním zákoníkem roku 1961. I ten nicméně až do roku 1990 rozlišoval mezi homosexuálním a heterosexuálním stykem – obsahoval trestný čin „pohlavního styku s osobou téhož pohlaví“, dle kterého byl trestný pohlavní styk s osobou téhož pohlaví mladší než 18 let. Heterosexuální pohlavní styk byl legální od 15 let. V roce 2006 byl přes prezidentské veto přijat zákon o registrovaném partnerství. V návaznosti na povinnosti vyplývající z členství v EU je dnes sexuální orientace chráněna diskriminačním důvodem a v návaznosti na judikaturu Evropského soudu pro lidská práva se diskutuje o umožnění adopce osobami žijícími v registrovaném partnerství.⁶⁹

⁶⁸FIALOVÁ, P., KOLDINSKÁ, K., SOKAČOVÁ, L., ŠTĚPÁNKOVÁ, M. *Neviditelný problém*. Gender Studies, 2010. ISBN 978-80-86520-30.

⁶⁹BOUČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K., KUHN, K., KUHNOVÁ, E., WHELANOVÁ, M. *Antidiskriminační zákon komentář*. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-315-8.

Typickým příkladem diskriminace z důvodu sexuální orientace zakázaným Antidiskriminačním zákonem patří sexuální obtěžování či obtěžování z důvodu sexuální orientace. Navzdory vžitě představě, že diskriminace muže mužem bude směřovat od homosexuála k heterosexuálovi, přinejmenším podle některých výzkumů se to jeví jinak. Sexuální obtěžování totiž není založeno na sexuální přitažlivosti – je potvrzením moci jedné osoby nad druhou. Žensky vystupující muži, kteří se nechovají v souladu s představou škůdců o „mužnosti“, bývají častým terčem sexuálně podbarvených vtipů a urážek, sexuálního „hecování“, dotyků na intimních místech, až znásilnění.⁷⁰ S ohledem na § 2 odst. 5 je takové jednání v rozporu s Antidiskriminačním zákonem, i když důvod takového jednání bude domnělý, tedy když oběť ve skutečnosti nebude gay, ale škůdce ji tak bude vnímat.⁷¹

V zaměstnání a povolání obecně bude docházet k přímé diskriminaci gayů a leseb, když budou znevýhodněni z důvodu „gay“ jednání, mluvy, oblékání, pohybu atd. Též, bude-li důvodem znevýhodnění fakt, že uchazeč o zaměstnání či zaměstnanec žije v registrovaném partnerství s osobou stejného pohlaví, bude se jednat o přímou diskriminaci z důvodu sexuální orientace.⁷²

Případy nepřímé diskriminace budou u chráněného důvodu sexuální orientace méně časté, neboť gayové a lesby netvoří ve společnosti vyčleněnou skupinu, která by byla charakterizována dalšími společnými vlastnostmi, jako je např. práce na částečný úvazek (častý důvod nepřímé diskriminace žen) či socioekonomická marginalizace ústící v horší výsledky ve vzdělání (která postihuje zejména Romy).⁷³

Je třeba uvést, že pojem sexuální orientace se nevztahuje jen na homosexualitu, ale též na bisexualitu či asexualitu.⁷⁴

⁷⁰BOUČKOVÁ,P.,HAVELKOVÁ,B.,KOLDINSKÁ,K.,KUHN,K.,KUHNNOVÁ,E.,WHELANOVÁ,M. *Antidiskriminační zákon komentář*. 1.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-315-8.

⁷¹FIALOVÁ, P., KOLDINSKÁ, K., SOKAČOVÁ, L., ŠTĚPÁNKOVÁ, M. *Neviditelný problém*. Gender Studies, 2010. ISBN 978-80-86520-30.

⁷²FIALOVÁ, P., KOLDINSKÁ, K., SOKAČOVÁ, L., ŠTĚPÁNKOVÁ, M. *Neviditelný problém*. Gender Studies, 2010. ISBN 978-80-86520-30.

⁷³FIALOVÁ, P., KOLDINSKÁ, K., SOKAČOVÁ, L., ŠTĚPÁNKOVÁ, M. *Neviditelný problém*. Gender Studies, 2010. ISBN 978-80-86520-30.

⁷⁴BOUČKOVÁ,P.,HAVELKOVÁ,B.,KOLDINSKÁ,K.,KUHN,K.,KUHNNOVÁ,E.,WHELANOVÁ,M. *Antidiskriminační zákon komentář*. 1.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-315-8.

3.4.1. Kazuistika: Diskriminace v přístupu k zaměstnání

Celý tento případ je převzat z knihy Neviditelný problém.⁷⁵

Pan L. se v roce 2004 ucházel o zaměstnání na pozici zdravotního maséra na pracovišti ve firmě S. ve městě K. Toto zaměstnání mu bylo přislíbeno zdravotní sestrou odpovědnou za výběr nových pracovníků. Byl dokonce určen i den nástupu do zaměstnání. Nicméně následně, když se pan L. informoval o dalších náležitostech souvisejících s jeho nástupem do zaměstnání, mu bylo sděleno, že bylo nakonec místo přislíbeno jinému uchazeči, panu R., který měl u zaměstnavatele podánu žádost o přijetí na pozici zdravotního maséra již od roku 2001 a který má lepší kvalifikaci.

Pan L. však měl od jedné z pracovnic personálního oddělení, paní L., informaci, že se jí odpovědná zdravotní sestra dotazovala na jeho sexuální orientaci a ověřovala si, zda je pravda, že žije v partnerském vztahu s jiným mužem. Když jí byla tato skutečnost potvrzena, vyjádřila obavy z případného nevhodného chování pana L. vůči pacientům. Pan L. na základě těchto informací požádal o schůzku ředitele zařízení. Schůzky s ředitelem se zúčastnil také partner pana L. Pan L. řediteli oznámil, že si myslí, že nebyl na místo přijat z důvodu své sexuální orientace. Jeho podezření mu následně ředitel potvrdil, když mu sdělil, že pokud by o zamítnutí jeho žádosti o zaměstnání nerozhodla zdravotní sestra, následně by to učinil z titulu své funkce on sám. Své rozhodnutí odůvodnil tím, že nemůže na této pozici zaměstnávat homosexuála, neboť by mohl přijít o klienty.

Pan L. se rozhodl diskriminačnímu jednání bránit a vyhledal advokáta. Po konzultaci s ním a po zvážení všech rizik spojených se soudním sporem se rozhodl věc řešit soudně. Následně podal k okresnímu soudu žalobu na ochranu před diskriminací v pracovněprávních vztazích, požadoval po zaměstnavateli omluvu za diskriminační jednání a náhradu nemajetkové újmy v penězích ve výši 200 000 Kč. Okresní soud provedl všechny navržené důkazy, přičemž ve prospěch pana L. svědčila především

⁷⁵FIALOVÁ, P., KOLDINSKÁ, K., SOKAČOVÁ, L., ŠTĚPÁNKOVÁ, M. *Neviditelný problém*. Gender Studies, 2010. ISBN 978-80-86520-30.

výpověď paní. L., která popsala svůj rozhovor s odpovědnou zdravotní sestrou, a výpověď partnera, který dosvědčil diskriminační jednání ředitele zařízení.

Žalovaný uváděl, že pan R. byl přijat proto, že měl lepší kvalifikaci než pan L. Nicméně tuto argumentaci soud neakceptoval, neboť přestože pan R. měl žádost o zaměstnání u žalovaného od roku 2001, bylo místo původně nabídnuto panu L. Navíc žalovaný o nedostatečné kvalifikaci pana L. věděl a nabízel mu možnost si kvalifikaci po nástupu do zaměstnání doplnit s tím, že by tato skutečnost byla uvedena i v pracovní smlouvě. Okresní soud zvážil všechny důkazy a rozhodl o diskriminačním jednání žalovaného, čímž podle něj došlo k porušení ustanovení zákazu diskriminace v zákoníku práce (č. 65/1965 Sb.). Pan L. nebyl přijat kvůli své sexuální orientaci, přičemž žalovaný posuzoval schopnost vykonávat práci maséra podle jiných kritérií, než jsou kritéria podstatná pro dané místo. Okresní soud rozhodl, že je žalovaný panu L. povinen zaslat písemnou omluvu, zaplatit mu 70 000 Kč z titulu náhrady nemajetkové újmy a zaplatit mu náhradu nákladů řízení.

Žalovaný i žalobce se proti rozsudku odvolali. Žalovaný namítal, že se rozhodnutí okresního soudu neopíralo o zákonné ustanovení, podle něhož by se měl případ posuzovat. Případ se podle žalovaného chybně posuzoval podle zákoníku práce, a to v době, kdy mezi žalovaným a žalobcem dosud neexistoval pracovněprávní vztah; jednalo se pouze o přijímání do zaměstnání. Pokud šlo o nemajetkovou újmu, tak žalovaný namítal, že jednání bylo uzavřené bez přítomnosti veřejnosti a že tak nedošlo ke snížení důstojnosti pana L. na veřejnosti. Krajský soud se s námitkami žalovaného neztotožnil, podle něj se daná ustanovení zákoníku práce vztahují i na vztahy před uzavřením pracovní smlouvy, tedy na situaci, kdy mezi účastníky neexistuje pracovněprávní vztah, neboť právě při přijímání do zaměstnání může dojít k diskriminačnímu jednání.

Krajský soud neakceptoval ani námitky žalobce, pokud jde o výši náhrady nemajetkové újmy. Podle krajského soudu nejsou námitky žalobce důvodné a částka ve výši 70 000 Kč je přiměřená, neboť došlo ke snížení důstojnosti pana L. a navíc mu

bylo znemožněno uzavřít pracovní poměr. Není rozhodující, že k tomu nedošlo veřejně, jak namítal žalovaný.

Krajský soud odvolání žalobce i žalovaného zamítl a potvrdil rozsudek soudu 1. stupně, čímž nabyl právní moci.

Okresní i krajský soud aplikovaly ustanovení § 133a občanského soudního řádu o přenosu důkazního břemene, přičemž se podle jejich názoru žalovanému nepodařilo prokázat, že sexuální orientace neměla vliv na rozhodnutí o nepřijetí pana L. do pracovního poměru.

3.5. Věk

Diskriminace na základě věku je dosti specifická. „Věk“ člověka se mění v čase a lze si jej rovněž představit jako číselnou řadu na přímce života. Věk nelze vrátit zpět. Zatímco u jednotlivců mladšího věku lze předpokládat, že dosáhnou v budoucnosti na nároky vyhrazené vyšším věkovým hranicím, jako věk pro uzavření manželství, získání řidičského průkazu nebo nároku na důchod, opačně to neplatí. Je-li tedy například stanoveno, že zvýhodněné půjčky budou poskytovány mladým lidem do 30 let, je jisté, že na půjčku již nevznikne nárok jednotlivci, který dovršil 45 let. Starší věk tedy představuje formu nezměnitelné charakteristiky. Úmluva o právech dítěte právě tak jako Principy Spojených národů pro starší osoby ve svém textu odkazují nikoliv na ochranu věku člověka jako takového, ale na ochranu toho věku, který s sebou přináší znevýhodnění a který způsobuje zvláštní zranitelnost svých nositelů: na jedné straně je to potřeba zvláštní právní ochrany vzhledem k tělesné a duševní ochraně nezralosti dítěte, na druhé straně stereotypní náhledy na stáří jako období tělesného a duševního chátrání a faktická bezmocnost starých lidí.⁷⁶

⁷⁶ BOUČKOVÁ,P.,HAVELKOVÁ,B.,KOLDINSKÁ,K.,KUHN,K.,KUHNNOVÁ,E.,WHELANOVÁ,M. *Antidiskriminační zákon komentář*. 1.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-315-8.

Již ze samotné povahy diskriminace z důvodu věku je evidentní, že ve srovnání s diskriminací na základě rasy nebo pohlaví jde o pravidlo velmi závislé na kontextu své aplikace. Zatímco rozlišování na základě rasy je zcela vyloučeno, právní řád s legitimním rozlišováním na základě věku zcela běžně pracuje.⁷⁷

Podle Směrnice o rovnosti v zaměstnání smí národní právní předpisy připouštět diskriminaci na základě věku, pokud je rozdíl v zacházení objektivně a přiměřeně odůvodněný legitimním cílem, včetně legitimních cílů zaměstnanecké politiky, pracovního trhu a profesního školení, pokud jsou prostředky k dosažení tohoto cíle přiměřené a potřebné. Směrnice uvádí, že k rozdílům v zacházení na základě věku může patřit:

- Zavedení zvláštních podmínek přístupu k zaměstnání a odborné přípravě, zaměstnání a povolání, včetně propouštění a odměn pro mladé lidi, starší pracovníky a osoby s pečovatelskou odpovědností s cílem jejich ochrany a podpory jejich pracovní integrace
- Stanovení minimálního věku, praxe nebo služebního věku pro přístup k zaměstnání nebo výhodám ze zaměstnání plynoucích
- Stanovení maximálního věku pro přijetí do zaměstnání na základě kvalifikačních požadavků místa nebo potřeby přiměřeného trvání pracovního poměru před odchodem do důchodu.

Směrnice o rovnosti v zaměstnání dále stanovuje, že není diskriminací na základě věku stanovení věkových hranic pro přijetí nebo pro nárok na dávky v důchodu nebo invaliditě nebo používání věkových kritérií při pojistně matematických výpočtech, pokud nepovede k diskriminaci na základě pohlaví.⁷⁸

⁷⁷ BOUČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K., KUHN, K., KUHNHOVÁ, E., WHELANOVÁ, M. *Antidiskriminační zákon komentář*. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-315-8.

⁷⁸ BOUČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K., KUHN, K., KUHNHOVÁ, E., WHELANOVÁ, M. *Antidiskriminační zákon komentář*. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-315-8.

Diskriminace na základě věku je upravena na úrovni EU zejména směrnicí 2000/78, ze které vyplývá, že v rámci pravomocí svěřených společenství se vztahuje na všechny osoby, pokud jde o podmínky přístupu k zaměstnání, samotné výdělečné činnosti nebo povolání, jakož i o podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění a odměňování. Z toho plyne, že antidiskriminační zákon v oblasti své další působnosti (mimo zaměstnání) platí pro diskriminaci na základě věku originálně, tedy mimo věcnou působnost práva EU.⁷⁹

3.5.1. Kazuistika: Neposkytnutí kreditní karty klientům starším 70 let

Celý tento případ je převzat ze stránek veřejného ochránce práv.⁸⁰

Dne 21. září 2010 se na veřejného ochránce práv se svým podnětem obrátil pan O.. Pan O. si na základě reklamního letáku od společnosti T. chtěl objednat kreditní kartu za účelem úspory v nákladech na telefonní hovory. Obratem kontaktoval C.E., plc, prostřednictvím telefonní linky. Po asi 30minutovém pohovoru se ho pracovnice zeptala na věk, a když zjistila, že je mu 73 let, sdělila mu, že mu banka kreditní kartu neposkytne, protože překročil věk 70 let.

Pan O. se proto rozhodl obrátit na ochránce se stížností na diskriminaci z důvodu věku, zajímá ho postoj ochránce k jednání bank.

Zástupce banky uvedl, že soubor kritérií využívaných v rámci posouzení žádosti o úvěrový produkt zahrnuje i věk zájemců. Jedná se o jeden z nezbytných parametrů využívaných v rámci obchodních zvyklostí v sektoru bankovních služeb. Ve vztahu k dosaženému věku totiž podle jeho vyjádření „*roste statistická pravděpodobnost*

⁷⁹BOUČKOVÁ,P.,HAVELKOVÁ,B.,KOLDINSKÁ,K.,KUHN,K.,KUHNOVÁ,E., WHELANOVÁ,M. *Antidiskriminační zákon komentář*. 1.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-315-8.

⁸⁰Veřejný ochránce práv. *Diskriminace na základě věku* [online]. [cit. 2012-03-25]. Dostupné na WWW: <http://www.ochrance.cz/diskriminace/pripady-ochrance/diskriminace-dle-zakazanych-duvodu/diskriminace-na-zaklade-veku/>.

přirozeného úmrtí zájemce“. Pokud by v rámci posuzování žádostí nebyl brán tento ukazatel v potaz, narůstá úvěrové riziko plynoucí z možnosti neuhrazení pohledávky.

V souladu s ustanovením § 12 zákona č. 21/1992, o bankách, ve znění pozdějších předpisů, jsou banky a pobočky zahraničních bank povinny *„při výkonu své činnosti postupovat obezřetně, zejména provádět obchody způsobem, který nepoškozuje zájmy jejich vkladatelů z hlediska návratnosti jejich vkladů a neohrožuje bezpečnost a stabilitu banky*“. Banky nesmí *„uzavírat smlouvy za nápadně nevýhodných podmínek pro banku, zejména takové, které zavazují banku nebo pobočku zahraniční banky k hospodářsky neodůvodněnému plnění nebo plnění zjevně neodpovídajícímu poskytované protihodnotě*“. Smlouvy uzavřené v rozporu s tímto ustanovením jsou neplatné.

V souladu s ustanovením § 2 odst. 1 písm. j) zákona č. 634/1992 Sb., o ochraně spotřebitele, ve znění pozdějších předpisů, je službou jakákoliv podnikatelská činnost, která je určena k nabídce spotřebiteli. Pod definici služeb spadá i poskytování finančních služeb. V souladu s ustanovením § 6 zákona o ochraně spotřebitele nesmí poskytovatel služby spotřebitele diskriminovat.

Dozor nad dodržováním ustanovení § 6 zákona o ochraně spotřebitele vykonává v případě bank a poboček zahraničních bank v návaznosti na ustanovení § 44 zákona č. 6/1993 Sb., o České národní bance, ve znění pozdějších předpisů, Česká národní banka (ustanovení § 23 odst. 9 zákona o ochraně spotřebitele). Česká národní banka vykonává dohled nad bankami a pobočkami zahraničních bank, v rámci něhož kontroluje dodržování zákonů a ukládá opatření k nápravě a sankce.

Antidiskriminační právo nechrání věk člověka jako takový, ale právě dosažení věku, které s sebou přináší znevýhodnění a způsobuje zvláštní zranitelnost svých nositelů, která se může projevit až vyloučením.

Protože antidiskriminační zákon nezakazuje jakékoliv rozdílné zacházení, těžiště hodnocení případu leží v posouzení legitimacy rozlišování z důvodu věku, resp. neposkytování kreditních karet osobám starším 70 let.

Kreditní karta je platební kartou spojenou s revolvingovým úvěrem, tedy úvěrem, který držitel karty může postupně splácet a zároveň dále čerpat. S kartou mohou být spojeny i další služby. Na poskytování kreditní karty je proto nutné nahlížet jako na krátkodobý úvěr v nižší částce (ohraňčený kreditním limitem). Jiným způsobem by bylo třeba hodnotit např. hypoteční úvěry, pro jejichž nabídku taktéž platí věkové limity. Navíc poptávka po kreditních kartách je mezi staršími lidmi na velmi nízké úrovni.

Hlavním argumentem banky pro zachování rozlišování z důvodu věku je eliminace úvěrového rizika plynoucího z možnosti neuhrazení pohledávky z důvodu úmrtí. Parametr horní věkové hranice hraje významnou roli v tzv. creditscoringových modelech finančních společností, protože s věkem roste statistická pravděpodobnost úmrtí. Eliminace úvěrového rizika je nepochybně legitimním cílem. Úmrtí klienta však automaticky neznamená nedobytnost pohledávky. V případě úmrtí se pohledávka vypořádá v rámci řízení o dědictví.

Bezvýjimečné odepření služeb pouze z důvodu vysokého věku zasahuje do důstojnosti starších osob a jako takové je neodůvodnitelné.

S ohledem na to, že vyloučení zájemců o kreditní karty z důvodu překročení věku 70 let zasahuje do lidské důstojnosti, není možné odůvodnit jej poukazem na eliminaci úvěrového rizika, aniž by byly kromě věku zkoumány i další informace. Neposkytnutí finanční služby pouze z důvodu věku představuje diskriminaci v rozporu se zákonem č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon) a zákonem č. 634/1992 Sb., o ochraně spotřebitele, ve znění pozdějších předpisů.

Banky se při poskytování finančních služeb musí řídit zákonem, a proto musí respektovat i zákaz diskriminace.

3.6. Zdravotní postižení

Zdravotní postižení se jako samostatný diskriminační důvod objevilo v evropském a mezinárodním kontextu relativně nedávno, v podstatě až ve 2. polovině devadesátých let 20. století. To ale samozřejmě nemění nic na tom, že diskriminace z důvodu zdravotního postižení je historicky doloženým společenským jevem, který je možno zachytit v různých formách a intenzitě od počátku vývoje lidské civilizace. Je nezpochybnitelným faktem, že lidé se zdravotním postižením byli opomíjeni, znevýhodňováni a velmi často segregováni ve všech kulturách. Před tím, než se zdravotní postižení dostalo do spektra zájmu antidiskriminačního práva, zůstávalo v podstatě „skryto“ v předpisech sociálního zabezpečení. V odborné literatuře je často tento stav popisován jako „neviditelnost. Osoby se zdravotním postižením jsou podle této teorie „neviditelnými občany společnosti, na které právo nahlíží především jako na objekty sociálního zabezpečení, kterým jsou poskytovány příslušné dávky nebo sociální služby“. Tento postoj k problematice zdravotního postižení dominoval v evropských zemích při vytváření politiky vůči osobám se zdravotním postižením po celá dlouhá staletí. Vychází z tzv. lékařského nebo také, jak je někdy nazýván, charitativního modelu zdravotního postižení, který je založen na předpokladu, že problémy spojené se zdravotním postižením vycházejí z fyzické nebo mentální vady, kterou daný jednatel má a která obecně není propojena s okolním prostředím. Očekává se, že se osoby se zdravotním postižením přizpůsobí převládajícím normám a standardům společnosti. Tam, kde to není možné, zajistí společnost charitní služby pro ty osoby se zdravotním postižením, které nejsou schopny se o sebe postarat tím, že získají zaměstnání. Tento model je teoretickým ospravedlněním praktik, jako např. ústavní péče a segregace osob se zdravotním postižením. V oblasti zaměstnávání vede tento model téměř výhradně k zaměření na rehabilitaci a odborný výcvik a udržení příjmu pro osoby, které byly klasifikovány jako neschopné práce.⁸¹

Nový sociální model je naproti tomu založen na opačném přístupu. Ten říká, že potíže spojené se zdravotním postižením primárně vyrůstají ze špatného sociálního prostředí, které není přizpůsobeno potřebám osob se zdravotním postižením, spíše než

⁸¹ FIALOVÁ, P., KOLDINSKÁ, K., SOKAČOVÁ, L., ŠTĚPÁNKOVÁ, M. *Neviditelný problém*. Gender Studies, 2010. ISBN 978-80-86520-30.

z neschopnosti těchto osob přizpůsobit se prostředí. Podle tohoto pohledu vznikají obtíže osob se zdravotním postižením z prostředí, které je znevýhodňuje, spíše než ze samotného postižení osoby. Zdravotní postižení je tedy v tomto pojetí tedy čistě sociální konstrukcí. Interakce mezi postižením a společností může vést k tomu, že je osoba se zdravotním postižením vystavena znevýhodnění. Tento model také naznačuje, že společnost zodpovídá za přizpůsobení se osobám se zdravotním postižením. Společnost má v takovém povinnost provést přiměřené přizpůsobení, jehož cílem je snížit nebo odstranit znevýhodnění vyplývající z této interakce.⁸²

V antidiskriminačním zákoně má zdravotní postižení poněkud specifické postavení. Kromě toho, že je společně s ostatními diskriminačními důvody uveden ve výčtu v § 2 ods. 3 AntiDZ, jsou mu navíc věnována dvě samostatná ustanovení, a to § 3 odst. 2,3,4, který se týká přiměřeného opatření a § 5 odst. 6, který přináší definici zdravotního postižení. Právě specifická zdravotního postižení jako diskriminačního důvodu vede k tomu, že řada zahraničních úprav vyděluje tento důvod z obecné úpravy antidiskriminačního zákonodárství a upravuje jej ve speciálním zákoně (např. Německo).⁸³

Pro účely antidiskriminačního zákona se zdravotním postižením rozumí tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení, které brání nebo může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení v oblastech vymezených tímto zákonem, přitom musí jít o dlouhodobé zdravotní postižení, které trvá nebo má podle poznatků lékařské vědy trvat alespoň jeden rok.⁸⁴

⁸²BOUČKOVÁ,P.,HAVELKOVÁ,B.,KOLDINSKÁ,K.,KUHN,K.,KUHNOVÁ,E.,WHELANOVÁ,M. *Antidiskriminační zákon komentář*. 1.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-315-8.

⁸³BOUČKOVÁ,P.,HAVELKOVÁ,B.,KOLDINSKÁ,K.,KUHN,K.,KUHNOVÁ,E.,WHELANOVÁ,M. *Antidiskriminační zákon komentář*. 1.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-315-8.

⁸⁴BOUČKOVÁ,P.,HAVELKOVÁ,B.,KOLDINSKÁ,K.,KUHN,K.,KUHNOVÁ,E.,WHELANOVÁ,M. *Antidiskriminační zákon komentář*. 1.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-315-8.

Ve vztahu ke zdravotnímu postižení antidiskriminační zákon zakazuje přímou a nepřímou diskriminaci. Za diskriminaci na základě zdravotního postižení se považuje i obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.⁸⁵

3.6.1. Kazuistika: Omezení přepravy osob se zdravotním postižením

*Celý tento případ je převzatý ze stránek veřejného ochránce práv.*⁸⁶

Dne 12. září 2011 se na veřejného ochránce práv obrátil pan X. se stížností na jednání Městského dopravního podniku O., a. s. (dále jen „MDPO, a. s.“). Pan X. je nevidomý a využívá ke svému doprovodu psa se speciálním výcvikem. Uvedl, že má osobní zkušenost s tím, že po něm řidič jedné z autobusových linek požadoval, aby před nastoupením do autobusu nasadil vodícímu psu náhubek. Řidič odmítl přepravovat vodícího psa bez náhubku a taktéž odmítl akceptovat slib pana X., že mu nasadí náhubek uvnitř autobusu. Pan X. má na levé noze podkolenní protézu a na zádech měl v tu chvíli batoh. Manipulace s náhubkem pro něj byla před usazením v autobusu obtížná.

Pan X. dále uvedl, že bylo zahájeno jednání mezi předsedkyní Klubu držitelů vodících psů a Městským dopravním podnikem O.. Komunikaci doložil v doplnění ze dne 20. září 2011. V průběhu jednání argumentoval mimo jiné i Doporučením veřejného ochránce práv pro přístup vodících a asistenčních psů do veřejných prostor. Předseda představenstva dopravního podniku města O. se zaštiťoval úpravou ve vyhlášce č. 175/2000 Sb., o přepravním řádu pro veřejnou drážní a silniční osobní dopravu, a z ní vyplývajícími Smluvními přepravními podmínkami MDPO, a. s. Podle jeho výkladu nesmí být v drážní dopravě smluvní přepravní podmínky v rozporu s žádným ustanovením přepravního řádu, z uvedené povinnosti nejsou výjimky.

⁸⁵BOUČKOVÁ,P.,HAVELKOVÁ,B.,KOLDINSKÁ,K.,KUHN,K.,KUHNŮVÁ,E.,WHELANOVÁ,M. *Antidiskriminační zákon komentář*. 1.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-315-8.

⁸⁶Veřejný ochránce práv. *Diskriminace na základě zdravotního postižení* [online]. [cit. 2012-03-24]. Dostupné na WWW: <http://www.ochrance.cz/diskriminace/pripady-ochrance/diskriminace-dle-zakazanych-duvodu/diskriminace-na-zaklade-zdravotniho-postizeni/>.

V autobusové dopravě podle něj dopravce může podmínky přepravy zvířat upravit ve smluvních přepravních podmínkách odlišně od přepravního řádu. V případě umožnění přepravy psů bez náhubku by dopravce porušil svou obecnou povinnost obsaženou v ustanovení § 18 písm. h) zákona č. 111/1994 Sb., o silniční dopravě, ve znění pozdějších předpisů, tj. „*pečovat o bezpečnost přepravovaných osob*“.

Ochránce ve věci zahájil šetření, v rámci něhož oslovil ředitele Městského dopravního podniku O., a. s., k vyjádření proč dopravní podnik trvá na tom, aby byli i psi se speciálním výcvikem po dobu přepravy opatřeni náhubkem, bez ohledu na to, že bezpečnostní rizika spojená s jejich přepravou v jejich případě díky speciálnímu výcviku nehrozí.

Ředitel dopravního podniku ve své odpovědi zdůraznil, že jím řízená dopravní společnost „*v žádném případě nemínila ztěžovat situaci občanům – nevidomým držitelům vodičích psů pro doprovod osob se zdravotním postižením*“.

Ředitel trvá na tom, že se dopravní podnik nedopustil nepřímé diskriminace osob se zdravotním postižením, neboť umožňuje a umožňoval využití přepravních služeb za podmínek stanovených ve zvláštních zákonech. Přepravní společnost proto v současné době neporušuje žádný právní předpis, pokud by měla existovat „výjimka“ pro psy se speciálním výcvikem ohledně jejich opatrování náhubkem, mělo by to být promítnuto v právní úpravě.

Antidiskriminační zákon zakazuje přímou a nepřímou diskriminaci osob se zdravotním postižením v oblasti přístupu ke zboží a službám. Přepravní služby jsou službou ve smyslu antidiskriminačního zákona. Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z důvodu zdravotního postižení osoba znevýhodněna oproti ostatním, ledaže je toto ustanovení, kritérium nebo praxe objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné. Za nepřímou diskriminaci z důvodu zdravotního postižení se dále považuje i odmítnutí přijmout přiměřená opatření, aby mohla osoba se zdravotním postižením využít služeb určených veřejnosti.

Ve zkoumaném případě bude posuzováno, zda nedochází k nepřímé diskriminaci osob se zdravotním postižením, protože omezení přepravy psů se speciálním výcvikem představuje zdánlivě neutrální praxi, na základě níž může dojít k vyloučení osob se zdravotním postižením, které mají v držení psa se speciálním výcvikem. Pes vycvičený pro doprovod osoby se zdravotním postižením je chápán jako nepostradatelná součást osoby se zdravotním postižením. Bránění v přístupu k dopravě osobám v doprovodu psa se speciálním výcvikem představuje nepřímou diskriminaci osob se zdravotním postižením.

Pokud jde o povinnost opatřovat psy náhubkem, psi se speciálním výcvikem osobám se zdravotním postižením slouží k podávání upuštěných předmětů a dalším činnostem, v nichž by jim mohl náhubek překážet.

Povinnost umožnit přepravu psa se speciálním výcvikem ve vozidlech hromadné dopravy vyplývá ze samotného zákazu diskriminace osob se zdravotním postižením, jak bylo uvedeno výše. Osoby se zdravotním postižením nejsou povinny po dobu přepravy opatřovat psy náhubkem, protože bezpečnostní rizika jsou limitována již samotným výcvikem. V tomto směru nedochází ke kolizi s povinností dopravce zajistit bezpečnost přepravovaných osob. Nelze se ztotožnit s názorem, že za současného stavu legislativy nelze právo na přepravu psů se speciálním výcvikem bez náhubku vymáhat. Naopak, pokud bude dopravce přepravu těchto psů jakkoli limitovat, dopouští se diskriminace osob se zdravotním postižením.

Ve zkoumaném případě se stala spornou otázka odpovědnosti za škodu způsobenou psem během přepravy. Odpovědnost za škodu způsobenou psem přepravovaným bez náhubku se bude posuzovat podle obecné úpravy předcházení škodám a odpovědnosti za škodu upravenou v občanském zákoníku.

Bezvýjimečná povinnost opatřovat speciálně vycvičené psy náhubkem představuje diskriminaci osob se zdravotním postižením. Dopravce musí umožnit přepravu psů se speciálním výcvikem určených pro doprovod osob se zdravotním postižením ve vozidle

hromadné dopravy bez náhubku. Přepřavováním speciálně vycvičených psů bez náhubku neporušuje povinnost pečovat o bezpečnost přepravovaných osob.

Z žádných právních předpisů nevyplývá, že by se povinnost opatřit psa náhubkem v době přepravy v hromadném dopravním prostředku vztahovala i na psy se speciálním výcvikem. Psa se speciálním výcvikem nelze srovnávat se psem, který je běžným společníkem. Náhubek má snížit riziko vzniku škod způsobených zvířetem v dopravním prostředku. V případě psů se speciálním výcvikem je toto riziko limitováno již samotným výcvikem. Osoba se zdravotním postižením je oprávněna sama vyhodnotit rizika spojená s přepravou psa bez náhubku ve vozidle hromadné dopravy. V případě, že pes bez náhubku způsobí v dopravním prostředku škodu, ponese za ni jeho držitel odpovědnost. Odpovědnosti se může zprostit pouze v případě, že prokáže, že škodu nezavinil, nebo v případě že se na vzniku škody podílel i poškozený.

3.7. Náboženské vyznání, víra, světový názor

Náboženské vyznání, víra a světový názor jsou specifickým diskriminačním důvodem v několika ohledech. Tento důvod má rozměr individuálního práva, jež uskutečňuje jednotlivec jako volbu, včetně práva projevit toto své přesvědčení navenek a práva jej měnit. Náboženská víra nebo přesvědčení je tedy charakteristikou změnitelnou, na rozdíl od ostatních kvalifikovaných diskriminačních důvodů. Má také vlastní negativní obsah. Kromě svobody náboženství zahrnuje rovněž svobodu nevyznávat žádné náboženství ani víru, zahrnuje tedy svobodu VĚŘIT I NEVĚŘIT.⁸⁷

Vedle rozměru individuálního má také rozměr skupinové svobody. Je přičitatelná společenství lidí jako skupině, která víru nebo přesvědčení sdílí. V tomto smyslu lze mluvit zejména o konfesních svobodách, jako je právo společenství se samosprávně konstituovat, právo konat náboženské obřady, právo vyučovat a hlásat své přesvědčení

⁸⁷ BOUČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K., KUHN, K., KUHNOVÁ, E., WHELANOVÁ, M. *Antidiskriminační zákon komentář*. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-315-8.

za účelem získávání dalších členů komunity. Z povahy věci samotný jednatel konfesní svobody sám vykonávat nemůže buď vůbec, nebo jen výjimečně.⁸⁸

Svoboda a víra náboženství a přesvědčení v demokratických společnostech má dvojí základ. Jednak je volba víry nebo přesvědčení vnímána jako volba fundamentální, rozdílná od běžných každodenních voleb. Vedle toho má však odlišnou povahu, než mají další základní životní volby, jako je volba partnera. Objektivně neúčelová je subjektivně vnímána jako výlučně správná základní volba. Ať již jde o přesvědčení věřit či nevěřit, jehož společným vyjádřením je věta: „Tady stojím, protože nemohu jinak a nedovedu jinak“.⁸⁹

Historická paměť lidstva má v hluboké úctě jednotlivce, kteří pro své přesvědčení či víru obětovali postavení, majetek, zdraví či vlastní život. Negativní aspekt této fundamentální volby spočívá ve zkušenosti náboženské nesnášenlivosti, která po staletí přinášela evropskému kulturnímu prostoru dračí setbu náboženských rozbrojů a válek. Důsledkem této negativní zkušenosti je příkaz neutrality státní moci ve vztahu k jakémukoli náboženské víře nebo přesvědčení. Státní moc nesmí upřednostňovat ani náboženské vyznání, ani konkrétní přesvědčení před ostatními, a pokud pozitivně garantuje náboženským komunitám a jednotlivcům určitého přesvědčení zvláštní zacházení, musí tak činit za rovných podmínek pro všechny.⁹⁰

Antidiskriminační zákon připouští za poměrně vlažně definovaných podmínek výběr pracovníka na základě jeho náboženského vyznání, víry či světového názoru, je to zcela nedostatečná výjimka ze zásady nediskriminace. Z formulace zákona neplyne, že to platí i pro organizace zřízené nebo zásadně ovlivňované církví, jako jsou školy, sociální ústavy, nemocnice a kulturní zařízení, které mají také ve své činnosti odrážet víru svého zřizovatele. Dále pak ze zákona neplyne právo těchto institucí nezaměstnávat

⁸⁸BOUČKOVÁ,P.,HAVELKOVÁ,B.,KOLDINSKÁ,K.,KUHN,K.,KUHNOVÁ,E.,WHELANOVÁ,M. *Antidiskriminační zákon komentář*. 1.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-315-8.

⁸⁹BOUČKOVÁ,P.,HAVELKOVÁ,B.,KOLDINSKÁ,K.,KUHN,K.,KUHNOVÁ,E.,WHELANOVÁ,M. *Antidiskriminační zákon komentář*. 1.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-315-8.

⁹⁰BOUČKOVÁ,P.,HAVELKOVÁ,B.,KOLDINSKÁ,K.,KUHN,K.,KUHNOVÁ,E.,WHELANOVÁ,M. *Antidiskriminační zákon komentář*. 1.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-315-8.

resp. propustit osoby, které z hlediska jejich etiky svým chováním představují pohoršení. Antidiskriminační zákon neobsahuje rovněž podobnou výjimku pro organizace, jejichž činnost je určována určitou vírou a morálním systémem, aniž mají statut církve či náboženské společnosti a ani nejsou jimi zřízeny, jakými mohou být např. spolky či občanská sdružení.

Kromě toho u menších společností může být pro jejich majitele žádoucí, aby jeho zaměstnanci s ním sdíleli jeho víru a vytvořil se tak prostor pro společné činnosti celé firmy jako je např. ranní modlitba před zahájením práce. Takové nábožensky homogenní prostředí snižuje také riziko osobních konfliktů mezi zaměstnanci a vytváří pro ně příjemnější prostředí.

Antidiskriminační zákon také nezmiňuje možnou diskriminaci na základě politického přesvědčení. To nelze jednoduše vřadit pod pojem „světový názor“, který ovšem není nijak v zákoně definován. Obvykle se jím však rozumí metafysické chápání reality, tedy např. ateismus, panteismus, dualismus, agnosticismus. K diskriminaci na základě politického přesvědčení však reálně dochází ve státních a polostátních institucích, v redakcích novin a jiných sdělovacích prostředcích ovlivňovaných významnými vládnoucími skupinami, do kterých stoupenci nacionalistických a jiných „extrémních“ politických směrů nemají rovnoprávný přístup.⁹¹

⁹¹KRETSCHMER, Michal. Antidiskriminační zákon je špatný[online]. 2009 [cit. 2012-23.03]. Dostupné na: http://cz.altermedia.info/z-domova/antidiskriminacni-zakon-je-spatny_7133.html.

3.7.1. Kazuistika: Odmítnutí vyhovět požadavku na volné soboty z náboženských důvodů

Tento případ je celý převzatý ze stránek veřejného ochránce práv.⁹²

Dne 20. prosince 2011 se na veřejného ochránce práv obrátily se stížností na diskriminaci z důvodu náboženského vyznání sestry A. S. a D. S. (dále také „stěžovatelky“). Obě jsou členkami Církve adventistů sedmého dne, pro které sobota představuje den odpočinku (odpočinek začíná v pátek večer a končí v sobotu večer). Od roku 1991 byly zaměstnané v Ústavu S v K. Se zaměstnavatelem se domluvily, že bude respektovat jejich požadavek na volné soboty a nebude jim přidělovat práci. Na oplátku nabídly, že místo sobot mohou nastupovat na celodenní směny v neděli. Změna nastala v květnu roku 2010, kdy byly přeřazeny do nepřetržitého provozu, a od července 2010 jim byly nařizovány směny i na soboty. Zaměstnavatel trval na tom, že volné soboty pro ně by představovaly nerovné zacházení – méně příznivé zacházení se zaměstnanci, kteří podobné požadavky nemají. Z důvodu opakovaných absencí v září 2010 dostaly výpověď a jejich pracovní poměr skončil dne 31. prosince 2010.

Sestry S. se dne 14. září 2010 obrátily na Oblastní inspektorát práce pro XX a YY. Oblastní inspektorát práce podnět bez provedení kontroly odložil, protože jednání zaměstnavatele neshledal diskriminačním – stěžovatelky vyžadovaly preferenční režim, kterému podle něho zaměstnavatel nebyl povinen vyhovět.

Ve věci bylo veřejným ochráncem práv zahájeno šetření, v rámci něhož byl ředitel Domova Z v K. vyzván k vyjádření a zodpovězení zpřesňujících otázek. Ředitel nejprve vysvětlil, že s přijetím zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, nastal odklon od zdravotní péče a přechod na individuální péči sociální. Zdravotničtí pracovníci byli předvedeni na pracovníky v sociálních službách a

⁹²Veřejný ochránce práv. *Diskriminace na základě jiných důvodů* [online]. [cit. 2012-01-07]. Dostupné na WWW: <http://www.ochrance.cz/diskriminace/pripady-ochrance/diskriminace-dle-zakazanych-duvodu/diskriminace-na-zaklade-jinych-duvodu/>.

současně byla změněna jejich pracovní náplň. Obě stěžovatelky byly původně ve funkci staniční sestra, resp. Vedoucí oddělení, v jednosměnném provozu. Posléze se podle vyjádření ředitele v jejich práci začaly vyskytovat nedostatky související s tím, že především D. S. brala jako prioritu zdravotní, resp. ošetřovatelskou péči. Z toho důvodu byla odvolána z funkce a převedena do nepřetržitého provozu. Stejný postup byl následně uplatněn i proti její sestře A. Dále uvádí, že měl jako zaměstnavatel dobrou vůli a svolil s výměnami služeb, ale pouze v případě, že s výměnou bude souhlasit některá z kolegyň. Tento režim zvolil zvláště s ohledem na to, že ostatní zaměstnankyně se ohradily proti „zvláštnímu zacházení“ se stěžovatelkami v rámci plánování směn.

Dne 2. srpna 2010 se kolektiv sester Domova Z v K. obrátil na zástupkyni odborové organizace. Zdravotní sestry upozornily na to, že se nejedná pouze o jednu službu v sobotu, ale ve skutečnosti o služby tři (pátek noční, sobota denní, sobota noční). Nenamítaly nic proti individuálním výměnám směn, ale nesouhlasily s udělením plošné výjimky pro všechny výše uvedené směny. Odborová organizace se rozhodla tyto zaměstnankyně podpořit a doporučila zaměstnavateli, aby výjimku pro sestry S. nepovolil.

Sestry S. nenastoupily na předem stanovené sobotní směny. Zaměstnavatel tyto absence v souladu se zákoníkem práce zhodnotil jako neomluvenou nepřítomnost a z důvodu několikanásobných absencí obou sester jim byla dne 26. října 2010 dána výpověď z pracovního poměru. Pracovní poměr obou sester skončil ke dni 31. prosince 2010.

Svobodu náboženského vyznání zaručuje Listina základních práv a svobod v ustanovení čl. 15. Se svobodou náboženského vyznání se pojí i právo projevat náboženství navenek. Vnější projevem náboženství je slavení svátků, jakož i dodržování dnů pracovního klidu a odmítání věnovat se v těchto dnech výdělečné činnosti.

Informaci o náboženství a příslušnosti k církvi či náboženské společnosti nesmí zaměstnavatel vyžadovat od uchazeče o zaměstnání ani od zaměstnance. Bez souhlasu

zaměstnance není možné údaj o náboženství zpracovávat. Na druhou stranu je zásadně věcí každého, co a v jakém rozsahu o sobě uvolní jako informaci pro okolní svět.

Ústavní soud hovoří o informačním sebeurčení, do kterého nelze zvenčí vstupovat. Jedná se o právo na nerušený soukromý život osoby zakotvené v ustanovení čl. 10 odst. 2 Listiny. Právo na soukromí garantuje rovněž právo jednotlivce rozhodnout podle vlastního uvážení, zda, popř. v jakém rozsahu, jakým způsobem a za jakých okolností mají být skutečnosti a informace za jeho osobního soukromí zpřístupněny jiným subjektům. Viz např. nálezy ve věcech uvedených pod sp. zn. 1. ÚS 453/03 z 13. 9. 2004, sp. zn. IV. ÚS 23/05 z 17. 7. 2007, Pl. ÚS 24/10 z 22. 3. 2011.

Rovné zacházení se všemi zaměstnanci a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích upravuje ustanovení § 16 a § 17 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), který pro bližší vymezení diskriminace odkazuje na zvláštní úpravu v zákoně č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (dále jen „antidiskriminační zákon“). Antidiskriminační zákon zakazuje diskriminaci přímou a nepřímou. Přímou diskriminací se podle ustanovení § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona rozumí 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 na základě zakázaného důvodu, kterým je i náboženské vyznání, v zákonem vymezené oblasti, tj. zaměstnání v tomto případě. Nepřímou diskriminací se v souladu s ustanovením § 3 odst. 1 antidiskriminačního zákona rozumí jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je 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.

Antidiskriminační zákon výslovně nestanovuje povinnosti zaměstnavatelům aktivně vytvářet podmínky a zohledňovat omezení, která zaměstnancům ukládají pravidla jednotlivých církví a náboženských společností. Nesmí se ovšem dopouštět nepřímé

diskriminace (tj. aplikace neutrálního kritéria, které může negativně dopadnout na skupinu osob hlásících se k určitému náboženskému vyznání).

Případ nepřímé diskriminace z důvodu náboženského vyznání se liší od přímé diskriminace z důvodu náboženství.

Jádro problému tedy spočívá ve zhodnocení, do jaké míry je zaměstnavatel povinen brát ohled na požadavky zaměstnanců vyplývajících z náboženských omezení a zda se při jejich respektování nedopouští diskriminace zaměstnanců, kteří obdobné požadavky nemají. Aby se zaměstnavatel vyhnul nepřímé diskriminaci, je nutné, aby učinil rozumné kroky k tomu, aby začlenil jednotlivce vyznávající určité náboženství, které pro něj nebudou představovat nepřiměřenou zátěž.

Ze skutkových zjištění vyplynulo, že na sobotu připadá směna jednou za dva až tři týdny. Rozvržení směn s ohledem na respekt k volným sobotám je teoreticky možné. Zásadním problémem však byl nesouhlas ostatních všeobecných sester s takto sestaveným rozpisem směn. Zde je třeba uvážit, že respektování volných sobot při sestavování harmonogramu směn samo o sobě neznamena výhodnější určení směn, protože jejich objem by měl být ve svém součtu pro všechny zaměstnankyně stejný. Na druhou stranu s ohledem na povahu provozu není možné požadavku na volnou sobotu vždy vyhovět.

Na závěr je nutné připomenout, že rovné zacházení neznamena stejné zacházení, ale v určitých situacích může naopak představovat povinnost zacházet s různými subjekty odlišně.

Na základě zhodnocení skutkových okolností jsem došla k závěru, že v tomto případě nebylo možné po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnankyním plně vyhověl; současně bylo prokázáno, že vůči nim podnikl vstřícné kroky, proto se nejedná o diskriminaci z důvodu náboženského vyznání. V případě, že by zaměstnavatel požadavku zaměstnankyň na volné dny z náboženských důvodů s ohledem na provozní podmínky vyhovět mohl a učinil by tak, nejednalo by se o diskriminaci osob bez vyznání.

3.8. Vícenásobná diskriminace

Důkazem toho, že problematika rovnosti a zákazu diskriminace je velmi dynamická a ovlivněná současným vývojem, je skutečnost, že se v posledních letech v této oblasti objevily zcela nové trendy v identifikaci diskriminace. Teorie již nevystačí pouze s konceptem přímé a nepřímé diskriminace, ale začíná pracovat i s dalšími pojetími, s cílem diskriminaci lépe uchopit, a tedy i nalézt adekvátní nástroje k jejímu řešení.⁹³

V oblasti diskriminace bylo možné již ve druhé polovině 80. let, ale především v průběhu let devadesátých zaznamenat právě některé nové formy, jež souvisely s postupující komplikovaností fungování společnosti jako takové. Začaly se totiž objevovat případy diskriminace či nerovného zacházení, ve kterých bylo stále těžší určit, na základě kterého důvodu k diskriminaci došlo, respektive který z důvodů převážil, neboť osoba, která se obětí diskriminace stala, byla znevýhodněna na základě více důvodů.⁹⁴

Vícenásobnou diskriminaci současné teorie dělí na složenou a průsečikovou diskriminaci. Pod pojem složené diskriminace zahrnujeme situace, kdy se různé důvody diskriminace přidávají jeden k druhému, zatímco průsečikovou diskriminací rozumíme takovou diskriminaci, jež vyplyne z kombinace různých znevýhodnění, jež pak ve svém výsledku vytváří zcela jedinečnou situaci, která se odlišuje od jakékoliv jiné formy diskriminace a stojí samostatně. Příkladem složené diskriminace může být např. diskriminace postižené ženy, která bude diskriminovaná proto, že je žena, ale také proto, že je postižená. Zaměstnavatel ji nepřijme proto, že nerad zaměstnává ženy jako takto a zároveň odmítne vytvořit podmínky pro práci osob se zdravotním postižením na svých pracovištích, ač by taková úprava nebyla nijak finančně náročná. Jako příklad průsečikové diskriminace lze pak zmínit nucené sterilizace romských žen. Pokud jsou

⁹³FIALOVÁ, P., KOLDINSKÁ, K., SOKAČOVÁ, L., ŠTĚPÁNKOVÁ, M. *Neviditelný problém*. Gender Studies, 2010. ISBN 978-80-86520-30.

⁹⁴FIALOVÁ, P., KOLDINSKÁ, K., SOKAČOVÁ, L., ŠTĚPÁNKOVÁ, M. *Neviditelný problém*. Gender Studies, 2010. ISBN 978-80-86520-30.

prováděny převážně nebo výhradně Romkám, jedná se o diskriminaci, která vytváří zcela specifickou situaci a zároveň v diskriminačním jednání nelze zcela přesně odlišit, na základě kterého diskriminačního důvodu k ní došlo. V tomto případě bude zřejmě převažovat diskriminace na základě etnického původu, ale diskriminace na základě pohlaví rovněž není zanedbatelná.⁹⁵

Koncept vícenásobné diskriminace není pouhým teoretickým pojmem. Pracuje se s ní stále více i při tvorbě práva a právních aktů a proto, že lze jeho prostřednictvím diskriminaci správně identifikovat, a tedy rovněž lépe právně uchopit. Reakce práva na vícenásobnou diskriminaci by navíc měla být důraznější než reakce na diskriminaci založenou jen na jednom diskriminačním důvodu. Lze totiž důvodně předpokládat, že vícenásobná diskriminace bude rovněž znamenat větší poškození oběti takové diskriminace a větší zásah například do důstojnosti a dalších osobnostních práv oběti.⁹⁶

V souvislosti s vícenásobnou diskriminací lze v současné době pro českou soudní praxi snad jen doporučit, aby ke kauzám, ve kterých je patrná vícenásobná diskriminace, věnovala zvláštní pozornost. Rovněž je třeba pečlivě zvažovat výši eventuálně přiznaného odškodnění. Lze totiž předpokládat, že vícenásobná diskriminace bude pro společnost ještě škodlivějším jevem než diskriminace prostá. Tento koncept je nicméně dosud natolik nový, že v evropském prostoru zatím neexistuje dostatečně ustálená doktrína, podle které by bylo možné se řídit při řešení případů vícenásobné diskriminace.⁹⁷

⁹⁵FIALOVÁ, P., KOLDINSKÁ, K., SOKAČOVÁ, L., ŠTĚPÁNKOVÁ, M. *Neviditelný problém*. Gender Studies, 2010. ISBN 978-80-86520-30.

⁹⁶FIALOVÁ, P., KOLDINSKÁ, K., SOKAČOVÁ, L., ŠTĚPÁNKOVÁ, M. *Neviditelný problém*. Gender Studies, 2010. ISBN 978-80-86520-30.

⁹⁷BOUČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K., KUHN, K., KUHNHOVÁ, E., WHELANOVÁ, M. *Antidiskriminační zákon komentář*. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-315-8.

3.8.1. Kazuistika: Diskriminace z důvodu věku a pohlaví

Tento případ je celý převzatý z knihy Neviditelný problém.⁹⁸

Paní S. (narozena 1958) pracovala od roku 2003 na pozici vedoucí pobočky společnosti F., se kterou měla uzavřenou smlouvu na dobu určitou. Pro tuto pozici byla velmi dobře kvalifikovaná, měla odpovídající vysokoškolské vzdělání a 9 let praxe ve vedoucí pozici. Dlouhodobě dosahovala velmi dobrých pracovních výsledků a byla ze strany svých nadřízených i podřízených hodnocena velmi kladně. Její kladné hodnocení se odráželo i na výši odměn poskytovaných jí zaměstnavatelem. Stejně jako ostatní vedoucí kanceláře měla k dispozici služební mobil a služební vůz, který mohla využívat k osobním účelům, především k cestám z domu do zaměstnání a zpět.

V březnu 2005 nastoupil do její pobočky pan L. (narozen 1978), který měl bakalářské vzdělání a dosud neměl žádné zkušenosti z vedoucí pozice. V červnu 2006 začala paní S. pociťovat ze strany svých nadřízených určité negativní jednání, které pro ni mělo mít závažné pracovníprávní důsledky. Paní S. nebyla pozvána na každoroční hodnocení, které probíhá při osobním pohovoru s nadřízenými, kam byli pozváni všichni ostatní vedoucí kanceláře. Teprve v srpnu jí bylo hodnocení předáno písemně, přičemž hodnocení k překvapení paní S. obsahovalo řadu výtek vůči její práci. V září pak na rozdíl od ostatních vedoucích kanceláří paní S. neobdržela příslib superprovizí. Na začátku roku 2007 pak jí jako jediné byl snížen limit na služební telefon a byla zásadním způsobem omezena její možnost využívat ho k soukromým účelům. Zaměstnavatel navíc rozhodl, že veškerá komunikace s paní S. musí jít na vědomí i jejímu podřízenému panu L.

Situace vyvrcholila odvoláním paní S. z pozice vedoucí s odůvodněním, že její pobočka bude zařazena mezi pobočky, které nemají svého vedoucího, a její řízení spadne pod vedoucího jiné pobočky. V té době zaměstnavatel začal realizovat nový projekt, do kterého se měla zapojit také pobočka paní S.. Paní S. nicméně neobdržela o

⁹⁸FIALOVÁ, P., KOLDINSKÁ, K., SOKAČOVÁ, L., ŠTĚPÁNKOVÁ, M. *Neviditelný problém*. Gender Studies, 2010. ISBN 978-80-86520-30.

projektu žádné informace, všechny potřebné informace k zahájení projektu na pobočce obdržel pan L.

Paní S. se proti jednání zaměstnavatele ozvala a označila je za účelové tím, že se cítí být ze strany zaměstnavatele diskriminována a šikanována z důvodu svého věku a pohlaví, neboť zaměstnavatel začal jednoznačně a bezdůvodně upřednostňovat pana L. Zaměstnavatel nabídl paní S. ukončení pracovního poměru dohodou s odstupným 150 000Kč. Paní S. dohodu odmítla, neboť chtěla dále ve společnosti F. pracovat, přičemž doufala, že se vše kolem jejího odvolání z místa vedoucí vyjasní.

Situace se k lepšímu nezměnila a naopak paní S. začala pociťovat ze strany zaměstnavatele nesmírný tlak vůči své osobě, který postupně kulminoval. V únoru 2008 nadřízení pozvali paní S. na jednání, na tomto jednání jí dali vyplnit test, který zkoumal její obeznámenost s novým projektem. Paní S. v testu neuspěla, zaměstnavatel jí následně dal výpověď, neboť podle něj nesplňovala předpoklady k tomu, aby mohla řádně vykonávat svoji práci.

Paní S. s výpovědí zaměstnavatele nesouhlasila a v zákonné tříměsíční lhůtě podala k příslušnému okresnímu soudu žalobu na neplatnost výpovědi z pracovního poměru. V žalobě uvedla, že zaměstnavatel ji již delší dobu šikanoval a diskriminoval z důvodu věku, to bylo také důsledkem jejího neúspěchu v testu. Paní S. se rozhodla podat k příslušnému krajskému soudu na společnost F. také žalobu na ochranu osobnosti z důvodu diskriminace na základě věku a pohlaví, požadovala od společnosti F. omluvu za diskriminační jednání a náhradu nemajetkové újmy v penězích ve výši 500 000 Kč.

Právní zástupci společnosti F. vstoupili s paní S. do jednání a nabídli jí odškodné v celkové výši 600 000 Kč, pokud stáhne obě dvě žaloby, tedy jak žalobu na neplatnost výpovědi, tak žalobu na ochranu osobnosti. Paní S. se nakonec rozhodla nabídku společnosti F. přijmout a obě žaloby stáhnout. Své rozhodnutí odůvodnila tím, že celou situaci ještě jednou důkladně zvážila a že již nemá zájem pracovat pro společnost, která dlouhodobě poškozovala její práva a která upřednostnila nezkušeného mladého zaměstnance před zkušenou a dlouhodobě velmi kladně hodnocenou zaměstnankyní.

PRAKTICKÁ ČÁST

4. ANTIDISKRIMINAČNÍ ZÁKON V TEORII A PRAXI

DOTAZNÍK

4.1. Cíl průzkumu

Cílem tohoto průzkumu bylo zjistit, jaké je povědomí mezi občany České republiky o existenci antidiskriminačního zákona, jejich názor na diskriminaci, jejich zkušenost s nerovným zacházením a jejich důvěru v pomoc při nerovném zacházení.

4.2 Hypotézy průzkumu

4.2.1 Hypotéza č. 1

V České republice existuje diskriminace, občané o ní vědí. Pokud se jich osobně dotkne, neřeší ji z nedostatku důvěry, že jim někdo pomůže. Hypotéza č. 1 předpokládá, že o existenci diskriminací ví alespoň 90% respondentů, s diskriminací se setkali minimálně 45-55% respondentů a že maximálně 20% respondentů ji řešilo.

4.2.2 Hypotéza č. 2

Antidiskriminační zákon občané České republiky neznají a pokud ano, nevnímají ho jako nástroj, který situaci s diskriminací pomohl zlepšit. Tato hypotéza předpokládá, že antidiskriminační zákon zná maximálně 25-30% respondentů a že jen 10-15% si myslí, že tento zákon pomohl zlepšit situaci s diskriminací.

4.3. Charakteristika výzkumného vzorku

Cílem tohoto průzkumu bylo oslovit co nejširší okruh respondentů, abychom získali dostatek relevantních dat.

Pro účely tohoto výzkumu bylo přímo osloveno 1571 respondentů. Konkrétně byl průvodní mail s prosbou o vyplnění dotazníku zaslán na následující adresy:

- 1206 adres z mého osobního adresáře, kde jsou kontakty na rodinu, přátele, známé, kolegy ze zaměstnání, kolegy ze školy
- 115 společností, které se umístily na seznamu TOP zaměstnavatel 2011
- 166 účastníků konferencí Diskriminace – dimenze lidská i nelidská, která se konala 8. 12. 2009 a konference Laymann spirit z 8. 12. 2011.
- Úřady práce v jednotlivých krajích, tedy 14.
- Vzhledem k povaze dotazníku bylo osloveno také 70 neziskových organizací, které se zabývají problémy osob, u kterých je zvýšená pravděpodobnost, že se stanou terčem diskriminace podle diskriminačních důvodů, které ošetřuje antidiskriminační zákon. Konkrétněji řečeno bylo ke každému diskriminačnímu důvodu obesláno 10 organizací. Tyto organizace byly vybrány tak, že po zadání diskriminačního důvodu do vyhledávače seznam.cz se dostalo na seznam respondentů vždy prvních 10. Tzn., že bylo osloveno: 10 romských sdružení, 10 organizací gayů a leseb, 10 genderových sdružení, 10 sdružení zdravotně postižených, 10 náboženských organizací nebo církví a 10 sdružení národnostních menšin (občanů ČR žijících na území ČR, kteří mají jinou národnost než českou).

Podle ohlasů a informací, které přišly, jako odpověď na výzvu k vyplnění dotazníku se předpokládá, že odkaz na dotazník byl zaslán ještě dalším přibližně 350 osobám. To znamená, že předpokládaný počet oslovených respondentů je 1921.

Níže uvedený seznam obsahuje odkazy na nejvýznamnější stránky, ze kterých přišli respondenti, dle databáze dotazníkové služby Vyplň to.

- Nezjištěno (78.1 %)
- [facebook.com](https://www.facebook.com) (7.8 %)
- [email.seznam.cz](https://www.email.seznam.cz) (3.4 %)
- [spoluzaci.cz](https://www.spoluzaci.cz) (2 %)
- [google.cz](https://www.google.cz) (1.8 %)
- [search.seznam.cz](https://www.search.seznam.cz) (1.6 %)
- [vyplnto.cz](https://www.vyplnto.cz) (1.6 %)
- [redir.netcentrum.cz](https://www.redir.netcentrum.cz) (0.7 %)
- [klucicb.cz](https://www.klucicb.cz) (0.5 %)
- m.facebook.com (0.3 %)

Z bezpečnostních důvodů nejsou zobrazeny kompletní adresy, ze kterých uživatelé přišli, ani minoritní zdroje respondentů. V případě následování odkazu z outlooku, icq nebo použití firewallu obvykle není možné zdroj zjistit. Jedná se o statistiku návštěvnosti dotazníku, nikoli jeho úspěšného odeslání (z různých zdrojů mohla být úspěšnost vyplnění dotazníku různá). Údaje tedy mohou sloužit pouze pro velmi hrubou orientaci.⁹⁹

4.4. Metoda sběru dat a zpracování údajů

Pro tento průzkum byl jako metoda sběru dat zvolen anonymní dotazník.

V přípravné fázi tohoto průzkumu byl na základě hypotéz sestaven dotazník, který se skládal z 22 otázek. 16 z nich se týkalo antidiskriminačního zákona, diskriminace, osobního názoru respondentů na intenzitu diskriminace v jednotlivých oblastech života dle diskriminačních důvodů a 6 dotazů bylo statistických.

Osloveným respondentům bylo nabídnuto 18 otázek s možností odpovídat ano, ne nebo nevím. V 1 případě bylo nutné zapsat konkrétní odpověď. U 3 dotazů byli

⁹⁹Vyplň to. *Antidiskriminační zákon v teorii a praxi* [online]. [cit. 2012-03-26]. Dostupné na: <http://antidiskriminace.vyplnto.cz>.

respondenti požádáni o vyplnění číselné škály od 1 do 5. Součástí dotazníku byla také možnost, že pokud respondent odpoví určitým způsobem na vybranou otázku, bude automaticky nasměrován na další otázku tak, aby byla zachována logická souvislost. Např. pokud respondent odpověděl, že se necítí diskriminován, bylo zbytečné se ho ptát, v jakých oblastech se cítí diskriminován.

Vedle dotazníku byla také umožněna diskuse, aby měli respondenti prostor, v případě potřeby, vyjádřit nebo rozšířit svůj názor, pokud by jim nestačil vymezený prostor v rámci dotazníku.

V další fázi byl dotazník umístěn na internetové stránky dotazníkové služby Vyplň to (<http://www.vyplnto.cz/>). Respondenti byli osloveni pomocí mailu, jehož součástí byl krátký průvodní dopis se základními informacemi o dotazníku a odkazem na jeho umístění na internetu.

Dotazník byl respondentům k dispozici online 45 dní, přesněji řečeno 1080 hodin. Za tuto dobu dotazník vyplnilo 897 respondentů.

Pro zajištění toho, aby každý respondent vyplnil dotazník pouze jednou, nebyly použity žádné ochrany, protože byli osloveni také lidé, kteří nemají vlastní počítač, a byla tedy pravděpodobnost, že několik osob bude nuceno dotazník vyplnit z jednoho počítače.

Tab. č.1, Obecná data průzkumu

| | |
|----------------------------|---------------------------|
| Autor průzkumu | Klára Markupová |
| Šetření | 10. 1. 2012 – 24. 2. 2012 |
| Počet respondentů | 897 |
| Počet otázek (max./průměr) | 22 / 18.24 |
| Návratnost dotazníku | 68,30% |
| Použité ochrany | žádné |
| Průměrná doba vyplňování | 00:08:46 |

Zdroj: <http://antidiskriminace.vyplnto.cz>.

Výhody zvoleného průzkumu pomocí dotazníku:

- Podařilo se získat solidní počet respondentů, což zvyšuje vypovídající hodnotu dotazníku. Vzhledem k počtu 10 562 214¹⁰⁰ obyvatel České republiky je vyzískaný počet respondentů 897 zanedbatelné množství, předpokládá se ovšem, že pro průzkum v této práci je dostačující.
- Zaručení anonymity dotazníku, která zvýšila pravděpodobnost, že respondenti budou odpovídat pravdivě, byť některé otázky byly velmi osobního rázu.
- Vyhodnocení dotazníku provedla dotazníková služba Vyplň to. Výstupní data jsou přesná, kvalitně zpracovaná a výsledky byly k dispozici již několik hodin po ukončení dotazování
- Souběžně s dotazníkem byla umožněna diskuse respondentů, což umožnilo prostor projevit i takový svůj názor, pro který v dotazníku nebyl prostor.
- Průměrná doba vyplnění dotazníku byla necelých 9 minut. Tento poměrně krátký čas zvýšil motivaci respondentů dotazník vyplnit, aniž by měli strach, že jim zabere příliš mnoho času.

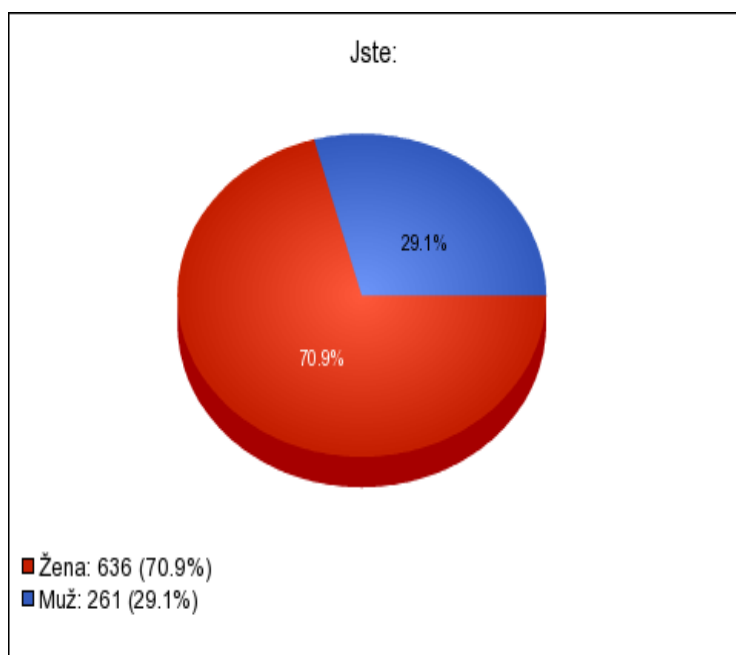
Úskalí zvoleného výzkumu pomocí dotazníku:

- Reprezentativnost vzorku respondentů je poměrně nespécifikovatelná, protože cílem bylo oslovit širokou veřejnost, ale dotazník byl zaslán také osobám, u kterých se předpokládá, že se s pojmem antidiskriminační zákon nebo diskriminací jako takovou setkali.

¹⁰⁰KUBALA, Ondřej. Výsledky Sčítání lidu, domů a bytů 2011[online]. 2011 [cit. 2012-20.03]. Dostupné na: http://www.czso.cz/sldb2011/redakce.nsf/i/predbezne_vysledky_scitani_lidu_domu_a_bytu_2011.

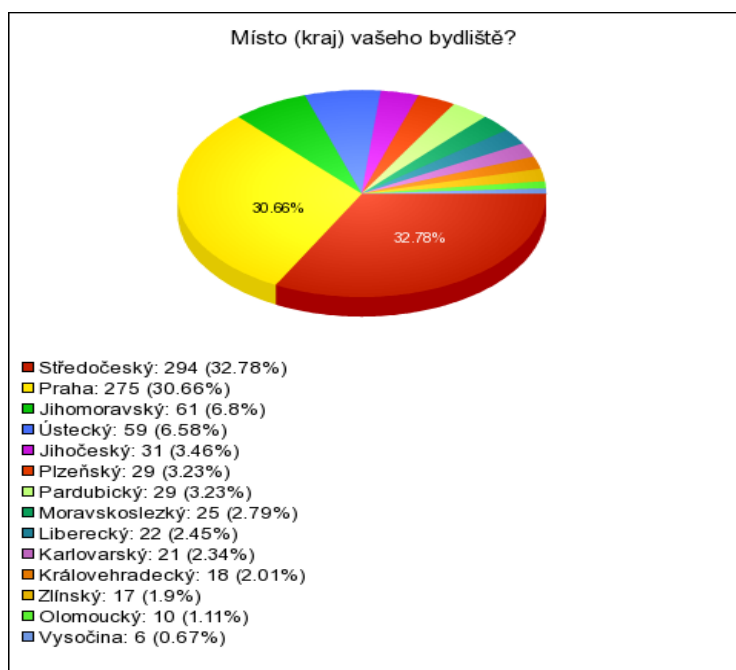
- K vyplnění dotazníku bylo třeba použít počítač, a proto byli prakticky vyloučeni ti potencionální respondenti, kteří k počítači nemají z jakýchkoliv důvodů přístup. Výsledek průzkumu je tak ochuzen o názor určitých skupin obyvatel, kterých se diskriminace týká. Pro příklad uvádím např. bezdomovce.
- Není možné určit, kolik respondentů bylo opravdu osloveno, a tak nelze spočítat reálnou návratnost. Vzhledem k anonymitě dotazníku nelze zároveň určit, kolik z oslovených respondentů dotazník nevyplnilo.
- Nebyly použity žádné ochrany před možností, aby každý respondent vyplnil dotazník právě jen jednou, a tak existuje jistá pravděpodobnost, že někteří respondenti mohli dotazník vyplnit vícekrát, čímž by se snížila jeho validita.
- Anonymní dotazník neskýtá možnost setkat se s respondentem osobně, což může vést k tomu, že v případě, kdy respondent otázce neporozumí, může dojít k tomu, že ji nezodpoví nebo ji zodpoví jinak, než kdyby jí opravdu porozuměl. Taková situace může vést ke zkreslení výsledku.
- Vzhledem ke způsobu oslovení respondentů se nepodařilo zajistit rovnoměrné pokrytí všech krajů republiky, věkových kategorií, zastoupení vzhledem ke vzdělání a pohlaví respondentů.
- Nedostatečně zacílené otázky v dotazníku, z jejichž výsledku nelze v několika případech vytěžit dostatečně spolehlivá a specifická data pro ověření zadaných hypotéz.

Graf č. 1, Pohlaví respondentů



Zdroj: <http://antidiskriminace.vyplnto.cz>

Graf č. 2, Kraj bydliště respondentů



Zdroj: <http://antidiskriminace.vyplnto.cz>

Graf č. 3, Velikost místa bydliště respondentů



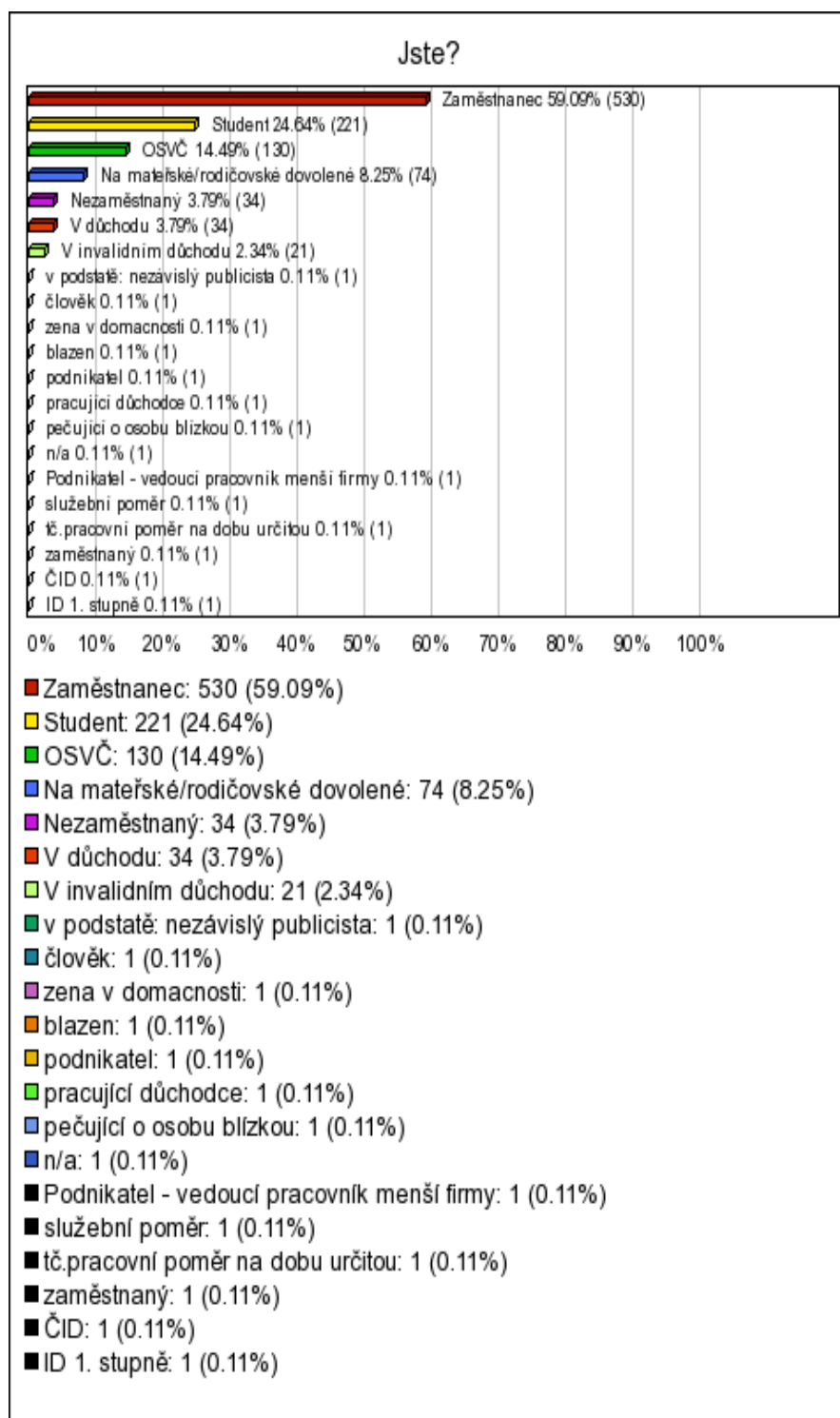
Zdroj: <http://antidiskriminace.vyplnto.cz>

Graf č. 4, Ukončené vzdělání respondentů



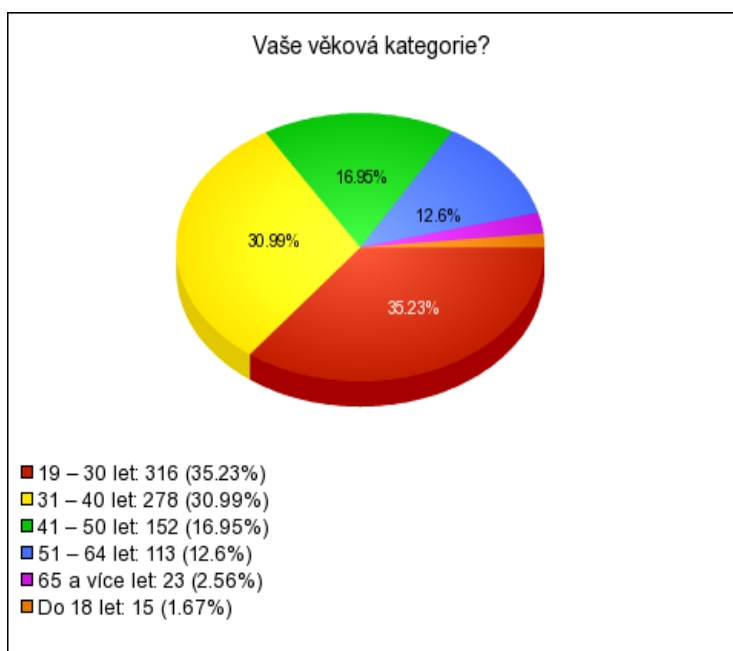
Zdroj: <http://antidiskriminace.vyplnto.cz>

Graf č. 5, Sociální a pracovní stav respondentů



Zdroj: <http://antidiskriminace.vyplnto.cz>

Graf č. 6, Věková kategorie respondentů



Zdroj: <http://antidiskriminace.vyplnto.cz>.

K vyhodnocení získaných dat bylo použito jejich grafické vyjádření a věcná interpretace výsledků.

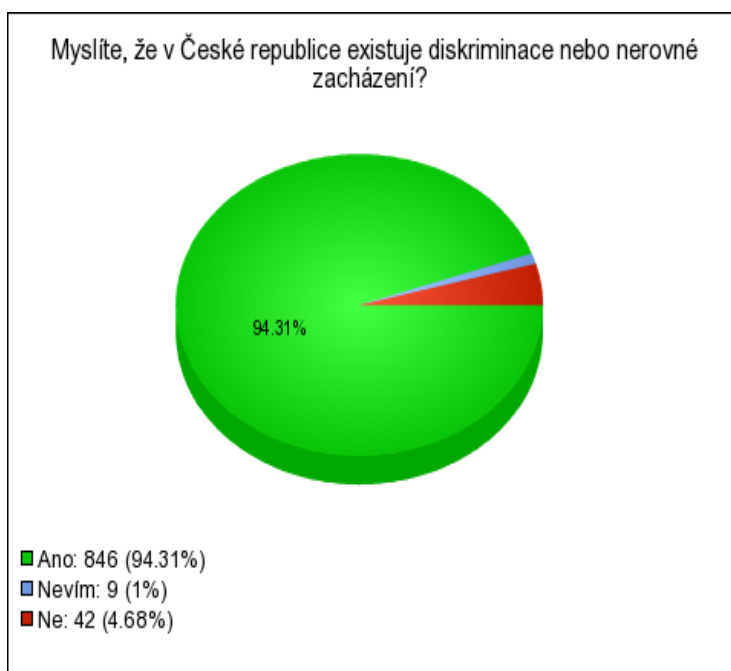
4.5. Interpretace údajů

4.5.1. Ověření hypotézy č. 1

V České republice existuje diskriminace, občané o ní vědí. Pokud se jich osobně dotkne, neřeší ji z nedostatku důvěry, že jim někdo pomůže. Hypotéza č. 1 předpokládá, že o existenci diskriminací ví alespoň 90% respondentů, s diskriminací se setkalo minimálně 45-55% respondentů a že maximálně 20% respondentů ji řešilo.

94,3 % respondentů si myslí, že v České republice existuje diskriminace nebo nerovné zacházení.

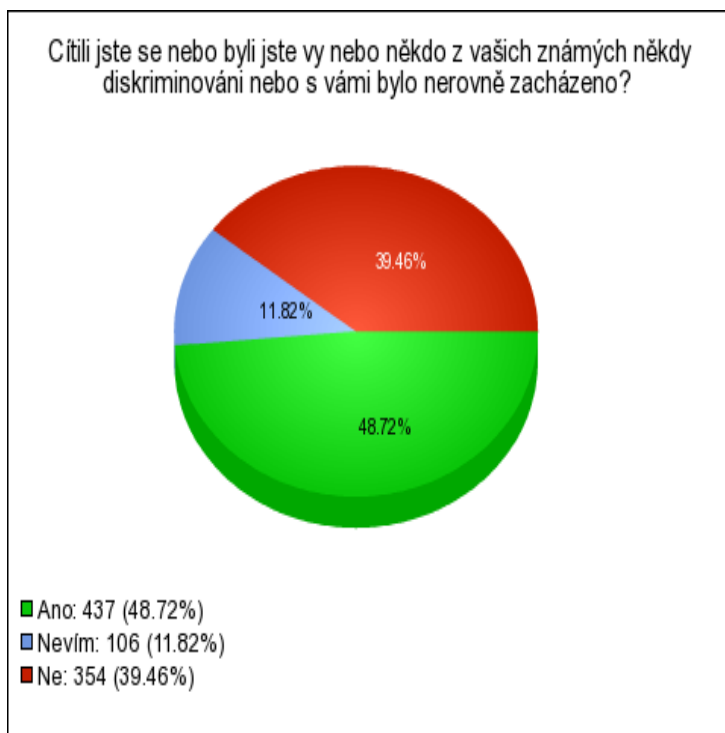
Graf č. 7, Existence diskriminace a nerovného zacházení



Zdroj: <http://antidiskriminace.vyplnto.cz>.

Téměř polovina respondentů, přesně řečeno 48,7 %, se diskriminace dotkla osobně nebo se s nerovným zacházením setkal někdo z jejich známých. Zajímavé je zjištění, že 11,8% respondentů odpovědělo, že neví, zda se osobně nebo někdo z jejich známých s diskriminací setkal. Pro interpretaci takového výsledku nemáme dostatek spolehlivých důkazů, ale jistě bude stát alespoň za pokus nastínit několik možných příčin takového zjištění. Respondenti, kteří takto odpověděli, mohli mít k takové odpovědi několik možných důvodů. Např. diskriminováni se sice cítí, ale nikdy by to nepřiznali, aby se např. společensky neznemožnili.

Graf č. 8, Osobní diskriminace



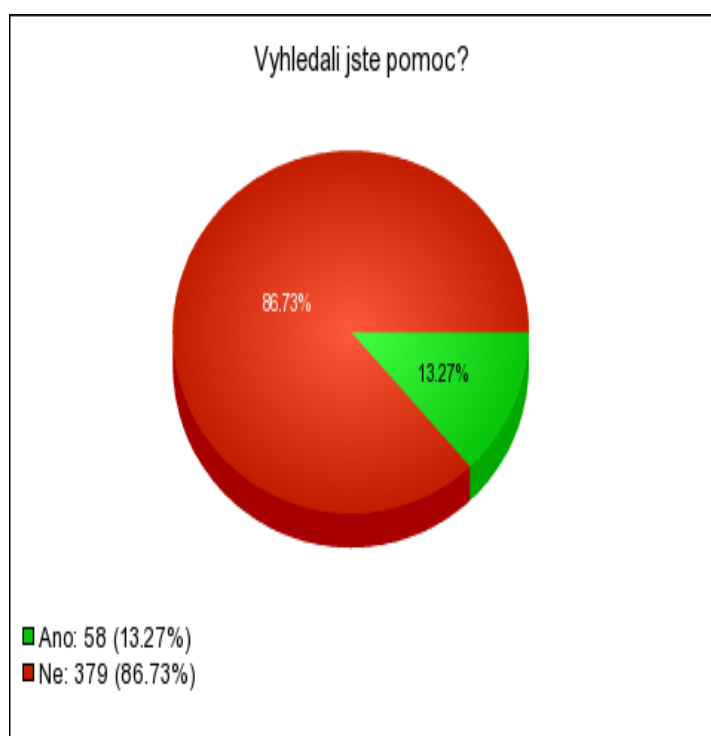
Zdroj: <http://antidiskriminace.vyplnto.cz>.

Další možností je, že diskriminaci respondenti vnímají jako něco, co existuje, ale většinou to mají spojené s konkrétním problémem, jako je např. diskriminace Romů nebo homosexuálů, a neuvědomují si, že třeba nerovné zacházení např. v zaměstnání je také diskriminací, kterou je možné a legální řešit.

Zajímavý je také fakt, že 39,5 % respondentů odpovědělo, že se diskriminováni nikdy necítily a s nerovným zacházením se nesetkali ani oni a ani nikdo z jejich známých. Zde je na místě se zamyslet nad tím, zda existuje nějaká škála intenzity diskriminace, na které je možné určit, při jaké intenzitě již mluvíme o diskriminaci nebo nerovném zacházení. Troufně si na tomto místě vyslovit domněnku, že někdy v životě se s nerovným zacházením setkal každý z nás, ať již v podobě ústřků ve škole, ze strany učitele nebo v zaměstnání. Bylo by zajímavé oslovit muže, kteří prošli základním vojenským výcvikem, zda by nezbytnou „šikanu“, která je součástí vojenských rituálů „zobáků“ a „mazáků“, vnímali jako diskriminaci či nikoliv.

K alarmujícímu zjištění docházíme při výsledku, že ze 473 (48,7 %) respondentů, kteří se s diskriminací setkali, jich jen 58 (13,3 %) vyhledalo pomoc. Těmto 58 respondentům pomohli přátelé v 56,2 % případů, partner nebo partnerka ve 25 % a rodiče v 10%. V závěsu za osobami blízkými pomohla občanská sdružení (18,7 %). Státní úřad s 4,7 % a právníci s 9,4 % jsou až daleko za nimi. Je otázkou, zda pomoc nepřišla ze strany úředníků nebo občanských sdružení z důvodu neochoty, z neznalosti možností pomoci, nebo zda se respondenti v případě nouze na tyto instituce vůbec neobrátili.

Graf č. 9, Vyhledání pomoci



Zdroj: <http://antidiskriminace.vyplnto.cz>.

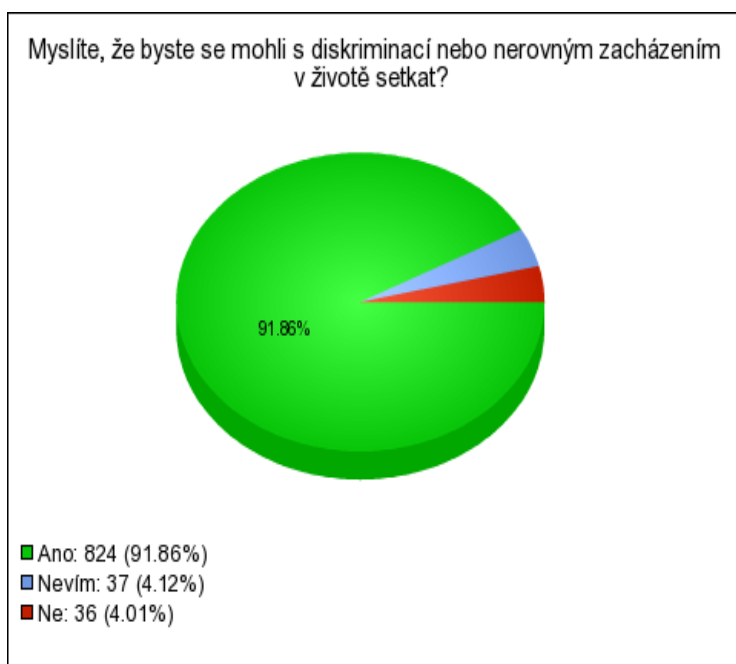
Odpovědí nám může být výsledek otázky, která se ptá respondentů, na koho by se obrátili v případě, že by je diskriminace ohrozila (91,9 % dotazovaných uvedla, že si myslí, že by se mohli ve svém životě s diskriminací nebo nerovným zacházením setkat).

Graf č. 10, Poskytnutí pomoci



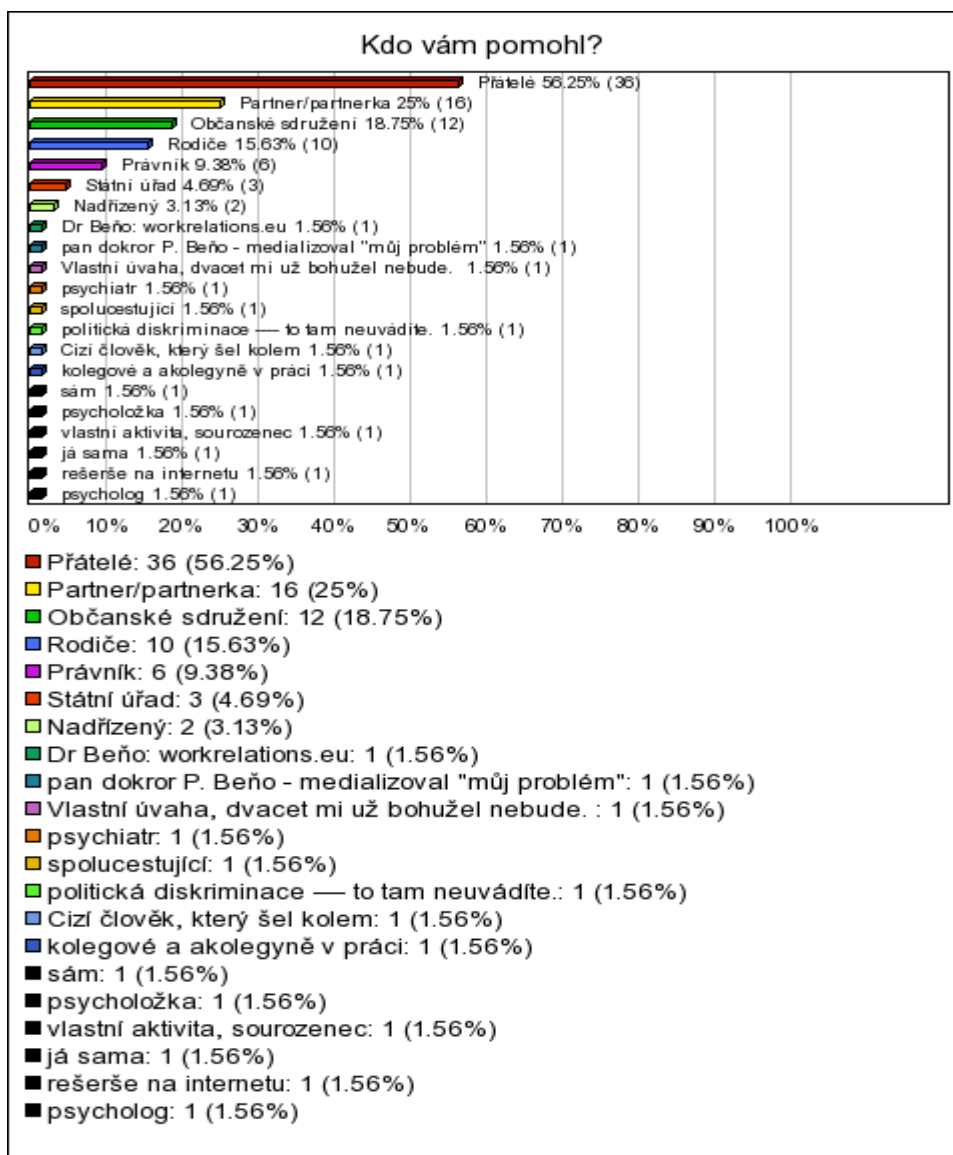
Zdroj: <http://antidiskriminace.vyplnto.cz>.

Graf č. 11, Možnost setkání s diskriminací



Zdroj: <http://antidiskriminace.vyplnto.cz>.

Graf č. 12, Kdo vám pomohl



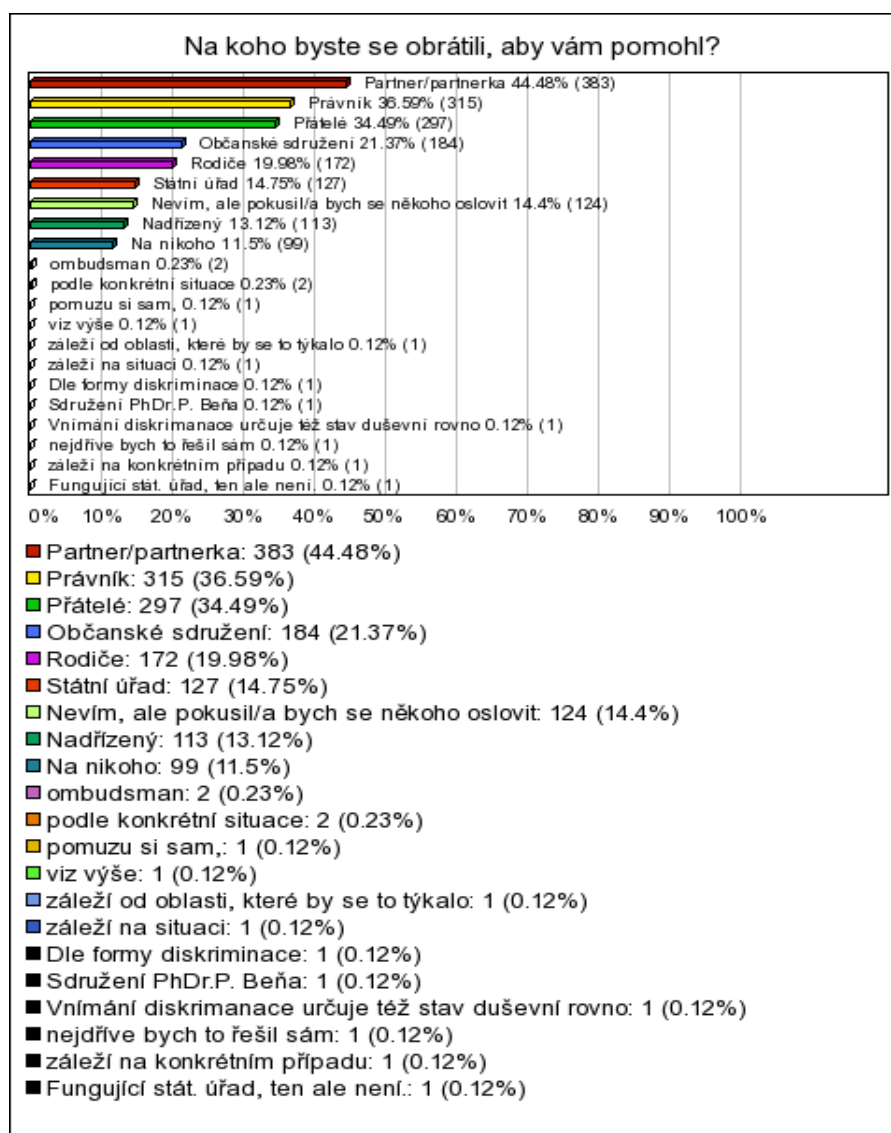
Zdroj: <http://antidiskriminace.vyplnto.cz>.

Připomeňme si, že zde hovoříme pouze o představě diskriminace a že v případě, když k diskriminaci opravdu došlo, pomoc vyhledalo pouze 13,3 % dotazovaných. 44,5 % respondentů by požádala o pomoc partnera nebo partnerku. 34,5 % by se obrátilo na své přátele. Právníkům by důvěřovalo 36,6 % respondentů. Občanské sdružení by oslovilo 21,4 % a státní úřad 14,8 % respondentů. Na úřad Ombudsmana ČR by se obrátilo 0,23 % respondentů. 14,4% respondentů by se situaci pokusilo řešit, ale neví, na koho by se obrátit. A 11,5% dotazovaných by se neobrátilo na nikoho.

Z výsledku průzkumu a výše uvedených informací vyplývá, že hypotézu č. 1 lze, až na jednu výjimku, potvrdit. Existenci diskriminace potvrdilo 94,3% respondentů, což předčilo očekávání hypotézy. S diskriminací se osobně nebo někdo z přátel, setkala 48,7% a situaci se rozhodlo řešit pouze 13,3%.

Sporný bod nalézáme v otázce, zda možnou diskriminaci občané České republiky neřeší z nedostatku nedůvěry, že jim bude pomoheno. Pro takové tvrzení nemáme dostatek platných a spolehlivých podkladů.

Graf č. 13, Na koho se obrátit



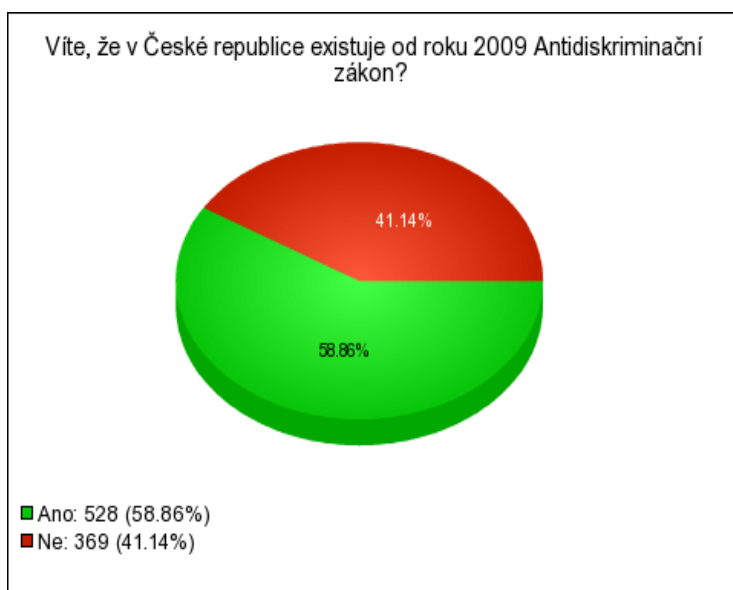
Zdroj: <http://antidiskriminace.vyplnto.cz>.

4.5.2. Ověření hypotézy č. 2

Hypotéza č. 2: Antidiskriminační zákon občané České republiky neznají a pokud ano, nevnímají ho jako nástroj, který situaci s diskriminací pomohl zlepšit. Tato hypotéza předpokládá, že antidiskriminační zákon zná maximálně 25-30% respondentů a že jen 10-15% si myslí, že tento zákon pomohl zlepšit situaci s diskriminací.

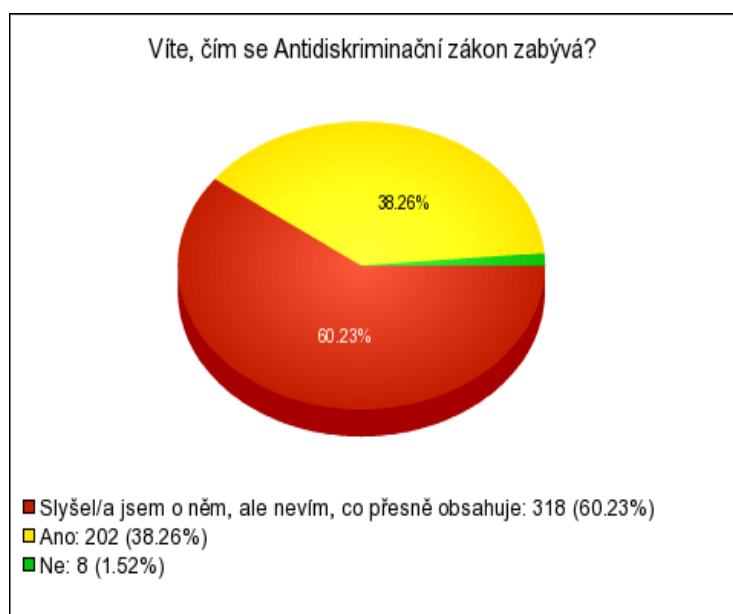
58,9 % dotazovaných odpovědělo, že ví o existenci antidiskriminačního zákona. To je tedy nadpoloviční většina a je milým překvapením, že se v tomto bodě nenaplnila očekávání vyslovená v hypotéze č. 2, kde se předpokládalo, že o tomto zákoně česká veřejnost ví v daleko menší míře. Nepotvrzení předpokladu může to být částečně zkresleno tím, že dotazník byl zaslán na adresu 116 respondentů, u kterých se již předem očekávalo, že o tomto zákoně vědí, vzhledem k účasti na konferencích, které se týkaly diskriminace, a o tomto zákoně se tam hovořilo. Nicméně toto případné snížení reliability bylo položeno na oltář vyššímu počtu respondentů. Otázkou zůstává, zda je vzorek 897 respondentů opravdu dostatečně velký pro průzkum s tak širokým záběrem, jakým téma antidiskriminačního zákona beze sporu je.

Graf č. 14, Existence antidiskriminačního zákona



Zdroj: <http://antidiskriminace.vyplnto.cz>

Graf č. 15, Obsah antidiskriminačního zákona

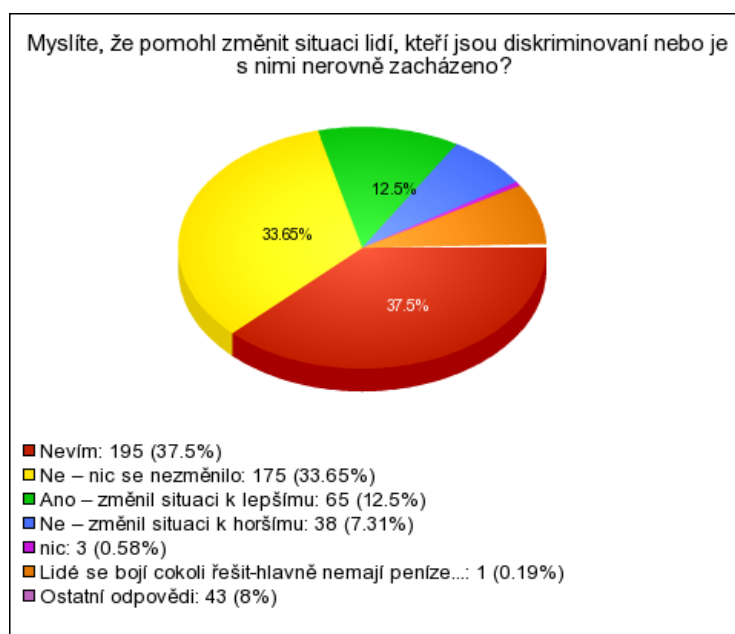


Zdroj: <http://antidiskriminace.vyplnto.cz>.

Z celkového počtu 528 (58,9%) respondentů, kteří o existenci antidiskriminačního zákona vědí, jich pouze 1,5 % neví, čím se tento zákon zabývá. Poměrně velké procento respondentů, přesně 60,2 % o zákoně slyšela, ale neví, co přesně obsahuje. Zbýlých 38,3 % dotazovaných si je jista tím, co tento zákon obsahuje. Vzhledem k tomu, že v dotazníku nebyla položena kontrolní otázka, která by zjistila, co přesně respondenti o obsahu antidiskriminačního zákona vědí, musíme vzít zavděk informací, vyplývajících z výsledku průzkumu a totiž, že nadpoloviční většina respondentů má jasnou o tom, čím se tento zákon zabývá.

Hypotézou očekávaným zjištěním je fakt, že pouze 12,5 % respondentů věří, že antidiskriminační zákon pomohl zlepšit situaci lidí, kteří jsou diskriminováni nebo je s nimi nerovně zacházeno, k lepšímu. 34,2% (součet odpovědí NE-nic se nezměnilo + nic v grafu č. 16) respondentů si myslí, že tento zákon nezměnil nic a 7,3 % dotázaných dokonce označilo odpověď ve znění, že tento zákon naopak situaci na poli diskriminace zhoršil.

Graf č. 16, Změna situace diskriminace



Zdroj: <http://antidiskriminace.vyplnto.cz>.

Z výsledku průzkumu a výše uvedených informací vyplývá, že hypotézu č. 2 lze potvrdit v bodě, který se týká antidiskriminačního zákona jako nástroje pomoci ke zlepšení situace diskriminace v České republice. Průzkum ukázal, že ho vnímá jako nástroj zlepšení pomoci pouze 12,5% respondentů. Pozitivním zjištěním je fakt, že o existenci tohoto zákona má povědomí 58,9% respondentů a 38,3% dotázaných ví, čím se tento zákon zabývá. To sice nepotvrzuje hypotézu, která předpokládala pouhých 25-30% respondentů, ale je to dobrý signál o informovanosti občanů České republiky.

4.6. Shrnutí a doporučení

Z výsledku průzkumu je zřejmé, že občané České republiky existenci diskriminace a nerovného zacházení vnímají, ale ne vždy se odváží ji řešit. Antidiskriminační zákon se dostal do povědomí občanů ČR, ale zatím ho nevnímají jako nástroj, který by pomáhal situaci s diskriminací v České republice zlepšit. Úřady a občanská sdružení, kteří by měli zajišťovat ochranu občanů před nerovným zacházením

a diskriminací v průzkumu propadly za přátele a rodinu, na které by se lidé v případě diskriminace, obrátili s větší důvěrou.

Doporučením, jako reakcí na výsledek průzkumu, je tedy apelace na vládu, úřady a občanská sdružení, aby se pokusili zajistit v daleko větší míře informovanost občanů České republiky o tom, že existují nástroje, a antidiskriminační zákon takovým nástrojem bezesporu je, které jim mohou v případě, že jsou diskriminováni nebo je s nimi nerovně zacházeno, pomoci situaci řešit. Současně se zvyšováním takové informovanosti by jistě prospěla edukace obyvatel o tom, jaká mají práva a aby dokázali rozpoznat, kdy se stali, mohli stát nebo dokonce již jsou oběťmi diskriminace nebo nerovného zacházení.

ZÁVĚR

Cílem této diplomové práce bylo zjistit, jaké jsou teoretické možnosti antidiskriminačního zákona a jak vypadá jeho reálné využití v praxi.

Z výše uvedených informací vyplývá, že antidiskriminační zákon je i přes četný výskyt antidiskriminačních ustanovení v celé další řadě českých zákonů, jistým osvěžením na poli diskriminace a představuje poměrně ucelenou soustavu opatření v boji proti diskriminaci a nerovnému zacházení.

Je dobře, že tento zákon spatřil světlo světa, protože i když není zatím ideálním nástrojem pro nastolení spravedlivého přístupu ke všem bez rozdílu, tak v sobě jistě nese příslib a potenciál toho, že by se takovým nástrojem mohl stát.

Jeho teoretické možnosti pokrývají všechny diskriminační důvody tak, jak to požaduje EU a jak je patrné z kapitoly 2.5, česká verze tohoto zákona požadavky EU v jistém ohledu dokonce překonala. Přesto si dovoluji vyslovit hypotézu, že tento zákon zatím není schopen pokrýt všechny případy diskriminace v České republice.

Jeho hlavním problémem zůstává, jak vyplývá z praktické části této práce, jeho využití v praxi. Náš právní systém a aparát kolem něho, zatím nedokáže potenciál tohoto zákona dostatečně vytěžit. Občané České republiky o zákoně sice vědí, ale nevnímají ho jako nástroj, který by jim pomohl v boji proti diskriminaci.

Schválení antidiskriminačního zákona byl jistě velký, ale zdá se zatím poslední krok v boji proti diskriminaci a nerovnému zacházení. Dalším krokem by mělo být masivní informování veřejnosti o jeho možnostech a také větší podpora exekutivy, aby zde bylo dostatek osob, které jsou kompetentní za pomoci antidiskriminačního zákona podpořit občany, kteří se s diskriminací ve svém životě setkají.

Nezpochybnitelným přínosem tohoto zákona je ale fakt, že jeho přijetí je signálem toho, že Česká republika zaujala jasný postoj v boji proti diskriminaci a z přijetí takového zákona vyplývá, že diskriminovat se nesmí a že diskriminující může být za své jednání postižen.

„Jen pak jsi hoden svobody a žití,

když rveš se o ně den co den“

(J. W. Goethe)

SEZNAM POUŽITÉ ČESKÉ LITERATURY

BAKALÁŘ, P. *Tabu v sociálních vědách*. Praha : Votobia, 2003. ISBN 80-7220-135-2.

BEŇO, P. *Můj šéf, můj nepřítel?*. Šlapanice : Era, 2003. ISBN 80-86517-34-9.

BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KUHN, Z. *Rovnost a diskriminace*. Praha : C.H.Beck, 2007. ISBN 80-7179-584-1.

BOUČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K., KUHN, K., KUHNOVÁ, E., WHELANOVÁ, M. *Antidiskriminační zákon komentář*. 1.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-315-8.

FIALOVÁ, P., KOLDINSKÁ, K., SOKAČOVÁ, L., ŠTĚPÁNKOVÁ, M. *Neviditelný problém*. Gender Studies, 2010. ISBN 978-80-86520-30.

HAVELKOVÁ, B. *Rovnost v odměňování mužů a žen*. Praha : Auditorium, 2007. ISBN-13: 978-80-903786-2-9.

JANDOUREK, J. *Sociologický slovník*. 2.vyd. Praha : Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-269-0.

PLESKOVÁ, K. a spol. *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů*. Praha : Nesehnutí, 2008. ISBN-13:978-80-87217-01-6.

ŠMÍDOVÁ, O. *Česko-romské vztahy*. Praha : ISS FSV UK a Sdružení Biograf, 2001. ISBN 80-238-7876-X

WITCHTERICH, CH. *Globalizovaná žena*. 1. vyd. profEN, 2000. ISBN 80-238-5631-6.

ELEKTRONICKÁ MÉDIA A WEBOVÉ STRÁNKY

DVOŘÁČEK, R., JANŠOVÁ, M. *Antidiskriminační zákon je tu. Co přináší nového?* [online]. 2009 [cit. 2012-03-25]. Dostupné na WWW: <http://aktualne.centrum.cz/finance/prace/clanek.phtml?id=646695>.

Jeden domov. *Diskriminace otců u opatrovnických soudů* [online]. [cit. 2012-03-22]. Dostupné na: <http://www.jedendomov.cz/sverovani-deti-do-pece-po-rozvodu/64-diskriminace-otcu>.

KLAUS, Václav. *Prezident republiky vetoval antidiskriminační zákon* [online]. 2008 [cit. 2012-03-25]. Dostupné na WWW: <http://www.klaus.cz/clanky/418>.

KRETSCHMER, Michal. Antidiskriminační zákon je špatný

[online]. 2009 [cit. 2012-23.03]. Dostupné na: http://cz.altermedia.info/z-domova/antidiskriminacni-zakon-je-spatny_7133.html.

KUBALA, Ondřej. *Výsledky Sčítání lidu, domů a bytů 2011* [online]. 2011 [cit. 2012-20.03]. Dostupné na: http://www.czso.cz/sldb2011/redakce.nsf/i/predbezne_vysledky_scitani_lidu_domu_a_bytu_2011.

Poradna pro občanství, občanská a lidská práva. *O diskriminaci* [online]. [cit. 2012-01-07]. Dostupné na WWW: <http://lidskaprava.poradna-prava.cz/>.

Veřejný ochránce práv. *Diskriminace* [online]. [cit. 2012-03-24]. Dostupné na WWW: <http://www.ochrance.cz/diskriminace/>.

Veřejný ochránce práv. *Diskriminace na základě jiných důvodů* [online]. [cit. 2012-01-07]. Dostupné na WWW: <http://www.ochrance.cz/diskriminace/pripady-ochrance/diskriminace-dle-zakazanych-duvodu/diskriminace-na-zaklade-jinych-duvodu/>.

Veřejný ochránce práv. *Diskriminace na základě zdravotního postižení* [online]. [cit. 2012-03-24]. Dostupné na WWW: <http://www.ochrance.cz/diskriminace/pripady-ochrance/diskriminace-dle-zakazanych-duvodu/diskriminace-na-zaklade-zdravotniho-postizeni/>.

Veřejný ochránce práv. *Diskriminace na základě pohlaví* [online]. [cit. 2012-03-24]. Dostupné na WWW: <http://www.ochrance.cz/diskriminace/pripady-ochrance/diskriminace-dle-zakazanych-duvodu/diskriminace-na-zaklade-pohlavi/>.

Veřejný ochránce práv. *Diskriminace na základě věku* [online]. [cit. 2012-03-25]. Dostupné na WWW: <http://www.ochrance.cz/diskriminace/pripady-ochrance/diskriminace-dle-zakazanych-duvodu/diskriminace-na-zaklade-veku/>.

Veřejný ochránce práv. *Úkolem ochránce je přispívat k prosazování práva na rovné zacházení*. [online]. [cit. 2012-03-25]. Dostupné na WWW: <http://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/>.

Vyplň to. *Antidiskriminační zákon v teorii a praxi* [online]. [cit. 2012-03-26]. Dostupné na: <http://antidiskriminace.vyplnto.cz>.

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam tabulek

| | |
|--------------------------------------|----|
| TABULKA 1: OBECNÁ DATA PRŮZKUMU..... | 80 |
|--------------------------------------|----|

Seznam grafů

| | |
|---|----|
| GRAF 1: POHLAVÍ RESPONDENTŮ | 80 |
| GRAF 2: KRAJ BYDLIŠTĚ RESPONDENTŮ..... | 80 |
| GRAF 3: VELIKOST MÍSTA BYDLIŠTĚ RESPONDENTŮ | 84 |
| GRAF 4: UKONČENÉ VZDĚLÁNÍ RESPONDENTŮ | 84 |
| GRAF 5: SOCIÁLNÍ A PRACOVNÍ STAV RESPONDENTŮ | 85 |
| GRAF 6: VĚKOVÁ KATEGORIE RESPONDENTŮ | 86 |
| GRAF 7: EXISTENCE DISKRIMINACE A NEROVNÉHO ZACHÁZENÍ..... | 87 |
| GRAF 8: OSOBNÍ DISKRIMINACE..... | 88 |
| GRAF 9: VYHLEDÁNÍ POMOCI..... | 89 |
| GRAF 10: POSKYTNUTÍ POMOCI | 90 |
| GRAF 11: MOŽNOST SETKÁNÍ S DISKRIMINACÍ | 90 |
| GRAF 12: KDO VÁM POMOHL | 91 |
| GRAF 13: NA KOHO SE OBRÁTIT..... | 92 |
| GRAF 14: EXISTENCE ANTIDISKRIMINAČNÍHO ZÁKONA | 93 |
| GRAF 15: OBSAH ANTIDISKRIMINAČNÍHO ZÁKONA | 94 |
| GRAF 16: ZMĚNA SITUACE DISKRIMINACE..... | 95 |

SEZNAM PŘÍLOH

| | |
|--|------|
| PŘÍLOHA A – VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKU | I |
| PŘÍLOHA B – ANTIDISKRIMINAČNÍ ZÁKON..... | VIII |

PŘÍLOHY

Příloha A – Vyhodnocení dotazníku

Vyhodnocení dotazníku Antidiskriminační zákon v teorii a praxi

Základní údaje o provedeném průzkumu:

| | |
|-----------------------------------|-----------------------------|
| Autor průzkumu: | Klára Markupová |
| Šetření: | 10. 01. 2012 - 24. 02. 2012 |
| Počet respondentů: | 897 |
| Počet otázek (max/průměr): | 22 / 18.24 |
| Použité ochrany: | žádné |
| Zobrazení otázek: | celý dotazník najednou |
| Návratnost dotazníků: | 68.1% |

Návratnost dotazníků je dána poměrem vyplněných a zobrazených dotazníků. Jedná se o orientační údaj, který nebere v potaz ty oslovené respondenty, kteří ani nezobrazili úvodní text (neklikli na odkaz na dotazník).

Průměrná doba vyplňování: 00.08:46

Stáhnout surová data:

[CSV](#)

[XLS](#)

Stáhnout grafy:

[ZIP](#)

[odpovědi & grafy](#) [segmentace](#) [závislosti](#) [zdroje](#) [dotazník](#) [citovat](#)

Úvodní informace zveřejněné respondentům: Dobrý den, cílem dotazníku je zjistit, jaké je povědomí mezi občany ČR o existenci Antidiskriminačního zákona. Jejich názor na diskriminace, jejich zkušenost s nerovným zacházením a jejich důvěru v pomoc při nerovném zacházení. Jsem studentkou Univerzity Jana Amose Komenského a v rámci realizace své diplomové práce na téma Antidiskriminační zákon v teorii a praxi provádím dotazníkové šetření. Realizují ho přes tyto stránky, aby byla zaručena anonymita. Děkuji za váš čas!

Odpovědi respondentů:

1. Myslíte, že v České republice existuje diskriminace nebo nerovné zacházení? *Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí a podle toho se mu zobrazily další otázky [Ano → otázka č. 2, Ne → otázka č. 3, Nevím → otázka č. 3].*

Odpověď Počet Lokálně Globálně

| | | | |
|--------------|-----|---------------|--------|
| Ano | 846 | 94.31% | 94.31% |
| Ne | 42 | 4.68% | 4.68% |
| Nevím | 9 | 1% | 1% |

2. Ohodnořte, prosím, číslem následující diskriminační důvody podle jejich naléhavosti (na základě vašich znalostí, zkušeností nebo pocitů). *Povinná otázka, respondent se musel u každé podotázky rozhodnout mezi odpověďmi „1”, „2”, „3”, „4” a „5”.*

| Podotázka | Průměr | Rozptyl |
|--|---------------|----------------|
| Rasa a etnický původ | 3.735 | 1.249 |
| Národnost | 2.783 | 1.191 |
| Pohlaví | 2.545 | 1.198 |
| Sexuální orientace | 2.552 | 1.29 |
| Věk | 3.222 | 1.405 |
| Zdravotní postižení | 3.184 | 1.299 |
| Náboženské vyznání, víra, světový názor | 1.897 | 0.986 |
| Vícenásobná diskriminace (kombinace 2 a více diskriminačních důvodů) | 3.142 | 1.377 |

3. Cítili jste se nebo byli jste vy nebo někdo z vašich známých někdy diskriminováni nebo s vámi bylo nerovně zacházeno? Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí a podle toho se mu zobrazily další otázky [**Ano** → otázka č. 4, **Ne** → otázka č. 8, **Nevím** → otázka č. 8].

| Odpověď | Počet | Lokálně | Globálně |
|----------------|--------------|----------------|-----------------|
| Ano | 437 | 48.72% | 48.72% |
| Ne | 354 | 39.46% | 39.46% |
| Nevím | 106 | 11.82% | 11.82% |

4. V jaké oblasti? Povinná otázka, respondent musel zvolit alespoň některou z nabízených odpovědí.

| Odpověď | Počet | Lokálně | Globálně |
|--|--------------|----------------|-----------------|
| Věk | 228 | 52.17% | 25.42% |
| Pohlaví | 209 | 47.83% | 23.3% |
| Rasa a etnický původ | 92 | 21.05% | 10.26% |
| Vícenásobná diskriminace (kombinace 2 a více diskriminačních důvodů) | 81 | 18.54% | 9.03% |
| Zdravotní postižení | 64 | 14.65% | 7.13% |
| Národnost | 49 | 11.21% | 5.46% |
| Náboženské vyznání, víra, světový názor | 41 | 9.38% | 4.57% |
| Sexuální orientace | 38 | 8.7% | 4.24% |

5. Vyhledali jste pomoc? Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí.

| Odpověď | Počet | Lokálně | Globálně |
|----------------|--------------|----------------|-----------------|
| Ne | 379 | 86.73% | 42.25% |
| Ano | 58 | 13.27% | 6.47% |

6. Pomohl vám někdo? Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí a podle toho se mu zobrazily další otázky [**Ano** → otázka č. 7, **Ne** → otázka č. 8].

| Odpověď | Počet | Lokálně | Globálně |
|----------------|--------------|----------------|-----------------|
| Ne | 373 | 85.35% | 41.58% |
| Ano | 64 | 14.65% | 7.13% |

7. Kdo vám pomohl? Povinná otázka, respondent musel alespoň některou z nabízených odpovědí nebo dopsat nějakou vlastní.

| Odpověď | Počet | Lokálně | Globálně |
|-------------------|--------------|----------------|-----------------|
| Přátelé | 36 | 56.25% | 4.01% |
| Partner/partnerka | 16 | 25% | 1.78% |
| Občanské sdružení | 12 | 18.75% | 1.34% |
| Rodiče | 10 | 15.63% | 1.11% |
| Právník | 6 | 9.38% | 0.67% |
| Státní úřad | 3 | 4.69% | 0.33% |
| Nadřizovaný | 2 | 3.13% | 0.22% |

8. Myslíte, že byste se mohli s diskriminací nebo nerovným zacházením v životě setkat? Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí a podle toho se mu zobrazily další otázky [**Ano** → otázka č. 9, **Ne** → otázka č. 10, **Nevím** → otázka č. 9].

| Odpověď | Počet | Lokálně | Globálně |
|----------------|--------------|----------------|-----------------|
| Ano | 824 | 91.86% | 91.86% |
| Nevím | 37 | 4.12% | 4.12% |
| Ne | 36 | 4.01% | 4.01% |

9. Na koho byste se obrátili, aby vám pomohl? Povinná otázka, respondent musel zvolit alespoň některou z nabízených odpovědí nebo dopsat nějakou vlastní.

| Odpověď | Počet | Lokálně | Globálně |
|---|--------------|----------------|-----------------|
| Partner/partnerka | 383 | 44.48% | 42.7% |
| Právník | 315 | 36.59% | 35.12% |
| Přátelé | 297 | 34.49% | 33.11% |
| Občanské sdružení | 184 | 21.37% | 20.51% |
| Rodiče | 172 | 19.98% | 19.18% |
| Státní úřad | 127 | 14.75% | 14.16% |
| Nevím, ale pokusil/a bych se někoho oslovit | 124 | 14.4% | 13.82% |
| Nadřizovaný | 113 | 13.12% | 12.6% |
| Na nikoho | 99 | 11.5% | 11.04% |
| ombudsman | 2 | 0.23% | 0.22% |

10. Víte, že v České republice existuje od roku 2009 Antidiskriminační zákon? *Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí a podle toho se mu zobrazily další otázky [Ano → otázka č. 11, Ne → otázka č. 13].*

Odpověď Počet Lokálně Globálně

| | | | |
|-----|-----|---------------|--------|
| Ano | 528 | 58.86% | 58.86% |
| Ne | 369 | 41.14% | 41.14% |

11. Víte, čím se Antidiskriminační zákon zabývá? *Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí a podle toho se mu zobrazily další otázky [Ano → otázka č. 12, Slyšel/a jsem o něm, ale nevím, co přesně obsahuje → otázka č. 12, Ne → otázka č. 14].*

Odpověď Počet Lokálně Globálně

| | | | |
|--|-----|--------|--------|
| Slyšel/a jsem o něm, ale nevím, co přesně obsahuje | 318 | 60.23% | 35.45% |
| Ano | 202 | 38.26% | 22.52% |
| Ne | 8 | 1.52% | 0.89% |

12. Myslíte, že pomohl změnit situaci lidí, kteří jsou diskriminováni nebo je s nimi nerovně zacházeno? *Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí nebo napsat odpověď vlastními slovy.*

Odpověď Počet Lokálně Globálně

| | | | |
|---|-----|--------|--------|
| Nevím | 195 | 37.5% | 21.74% |
| Ne – nic se nezměnilo | 175 | 33.65% | 19.51% |
| Ano – změnil situaci k lepšímu | 65 | 12.5% | 7.25% |
| Ne – změnil situaci k horšímu | 38 | 7.31% | 4.24% |
| nic | 3 | 0.58% | 0.33% |
| Lidé se bojí cokoli řešit-hlavně nemají peníze... | 1 | 0.19% | 0.11% |

13. Ohodnoťte, prosím, číslem následující diskriminační důvody, ve kterých by podle vás bylo nejdůležitější pomoci (na základě vašich znalostí, zkušeností nebo pocitů). *Povinná otázka, respondent se musel u každé podotázky rozhodnout mezi odpověďmi „1”, „2”, „3”, „4” a „5”.*

Podotázka Průměr Rozptyl

| | | |
|--|-------|-------|
| Rasa a etnický původ | 3.568 | 1.735 |
| Národnost | 2.854 | 1.603 |
| Pohlaví | 3.128 | 1.75 |
| Sexuální orientace | 2.647 | 1.707 |
| Věk | 3.507 | 1.701 |
| Zdravotní postižení | 3.663 | 1.339 |
| Náboženské vyznání, víra, světový názor | 2.16 | 1.381 |
| Vícenásobná diskriminace (kombinace 2 a více diskriminačních důvodů) | 3.268 | 1.751 |

14. Co by napomohlo ke zlepšení situace diskriminace a nerovného zacházení? *Povinná otázka, respondent musel napsat odpověď vlastními slovy.*

Z důvodu velkého množství uvádím jen několik nejčtenějších. Všechny odpovědi najdete na <http://antidiskriminace.vyplnto.cz>.

Nevím, tolerance , výchova , vzdělání , informovanost...

15. Víte, co znamená pojem pozitivní diskriminace? *Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí a podle toho se mu zobrazily další otázky [Ano → otázka č. 16, Ne → otázka č. 17].*

Odpověď Počet Lokálně Globálně

| | | | |
|-----|-----|--------|--------|
| Ano | 577 | 64.33% | 64.33% |
| Ne | 320 | 35.67% | 35.67% |

16. Ohodnoťte, prosím, číslem následující diskriminační důvody podle toho, kde si myslíte, že se nejvíce projevuje pozitivní diskriminace: *Povinná otázka, respondent se musel u každé podotázky rozhodnout mezi odpověďmi „1”, „2”, „3”, „4” a „5”.*

| Podotázka | Průměr | Rozptyl |
|--|---------------|----------------|
| Rasa a etnický původ | 3.603 | 2.063 |
| Národnost | 2.418 | 1.377 |
| Pohlaví | 2.515 | 1.671 |
| Sexuální orientace | 1.981 | 1.325 |
| Věk | 2.296 | 1.761 |
| Zdravotní postižení | 2.482 | 1.591 |
| Náboženské vyznání, víra, světový názor | 1.804 | 1.097 |
| Vícenásobná diskriminace (kombinace 2 a více diskriminačních důvodů) | 2.286 | 1.376 |

17. Místo (kraj) vašeho bydliště? *Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí.*

| Odpověď | Počet | Lokálně | Globálně |
|-----------------|--------------|----------------|-----------------|
| Středočeský | 294 | 32.78% | 32.78% |
| Praha | 275 | 30.66% | 30.66% |
| Jihomoravský | 61 | 6.8% | 6.8% |
| Ústecký | 59 | 6.58% | 6.58% |
| Jihočeský | 31 | 3.46% | 3.46% |
| Plzeňský | 29 | 3.23% | 3.23% |
| Pardubický | 29 | 3.23% | 3.23% |
| Moravskoslezský | 25 | 2.79% | 2.79% |
| Liberecký | 22 | 2.45% | 2.45% |
| Karlovarský | 21 | 2.34% | 2.34% |

| | | | |
|-----------------|----|-------|-------|
| Královehradecký | 18 | 2.01% | 2.01% |
| Zlínský | 17 | 1.9% | 1.9% |
| Olomoucký | 10 | 1.11% | 1.11% |
| Vysočina | 6 | 0.67% | 0.67% |

18. Jaký je počet obyvatel v místě vašeho bydliště? *Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí.*

| Odpověď | Počet | Lokálně | Globálně |
|------------------------------|--------------|----------------|-----------------|
| Nad 500 tisíc obyvatel | 264 | 29.43% | 29.43% |
| Do 5 tisíc obyvatel | 214 | 23.86% | 23.86% |
| Do 100 tisíc obyvatel | 173 | 19.29% | 19.29% |
| Do 20 tisíc obyvatel | 167 | 18.62% | 18.62% |
| Větší než 100 tisíc obyvatel | 79 | 8.81% | 8.81% |

19. Jste? *Povinná otázka, respondent musel alespoň některou z nabízených odpovědí nebo dopsat nějakou vlastní.*

| Odpověď | Počet | Lokálně | Globálně |
|---------------------------------|--------------|----------------|-----------------|
| Zaměstnanec | 530 | 59.09% | 59.09% |
| Student | 221 | 24.64% | 24.64% |
| OSVČ | 130 | 14.49% | 14.49% |
| Na mateřské/rodičovské dovolené | 74 | 8.25% | 8.25% |
| Nezaměstnaný | 34 | 3.79% | 3.79% |
| V důchodu | 34 | 3.79% | 3.79% |
| V invalidním důchodu | 21 | 2.34% | 2.34% |

20. Jaké je vaše ukončené vzdělání? *Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí.*

| Odpověď | Počet | Lokálně | Globálně |
|-----------------------------|--------------|----------------|-----------------|
| Vysokoškolské / Univerzitní | 404 | 45.04% | 45.04% |
| Úplné střední s maturitou | 350 | 39.02% | 39.02% |
| Vyšší odborné | 49 | 5.46% | 5.46% |
| Vyučení | 39 | 4.35% | 4.35% |
| Základní | 30 | 3.34% | 3.34% |
| Vyučení s maturitou | 25 | 2.79% | 2.79% |

21. Vaše věková kategorie? *Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí.*

| Odpověď | Počet | Lokálně | Globálně |
|----------------|--------------|----------------|-----------------|
| 19 – 30 let | 316 | 35.23% | 35.23% |
| 31 – 40 let | 278 | 30.99% | 30.99% |
| 41 – 50 let | 152 | 16.95% | 16.95% |
| 51 – 64 let | 113 | 12.6% | 12.6% |
| 65 a více let | 23 | 2.56% | 2.56% |
| Do 18 let | 15 | 1.67% | 1.67% |

22. Jste: *Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí.*

| Odpověď | Počet | Lokálně | Globálně |
|----------------|--------------|----------------|-----------------|
| Žena | 636 | 70.9% | 70.9% |
| Muž | 261 | 29.1% | 29.1% |

© Marek Demčák 2008 - 2012. Číslo registrace na ÚOOÚ: 36627. Vyplňto.cz poskytuje 70% slevu na službu Vyplňto Premium po předložení karet ISIC/ITIC/IYTC/ALIVE

Příloha B – Antidiskriminační zákon

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

Aktuální znění

ZÁKON ze dne 23. dubna 2008 o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)
Parlament se usnesl na tomto zákoně České republiky

ČÁST PRVNÍ

ANTIDISKRIMINAČNÍ ZÁKON

HLAVA I

OBECNÁ USTANOVENÍ

§ 1

Předmět úpravy

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

- a) práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání,
- b) přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti,
- c) pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování,
- d) členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují,
- e) členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují,
- f) sociálního zabezpečení,
- g) přiznání a poskytování sociálních výhod,
- h) přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování,
- i) přístupu ke vzdělání a jeho poskytování,

j) přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování.

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

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

Základní pojmy

§ 2

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

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

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

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

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

§ 3

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

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

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

a) míru užitku, kterou má osoba se zdravotním postižením z realizace opatření,

b) finanční únosnost opatření pro fyzickou nebo právnickou osobu, která je má realizovat,

c) dostupnost finanční a jiné pomoci k realizaci opatření a

d) způsobilost náhradních opatření uspokojit potřeby osoby se zdravotním postižením.

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

§ 4

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

a) jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo

b) které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.

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

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

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

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

§ 5

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

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

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

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

(5) Sociální výhodou se pro účely tohoto zákona rozumí sleva, osvobození od poplatků nebo peněžité nebo nepeněžité plnění, poskytované nezávisle na nárocích ze sociálního zabezpečení

přímo nebo nepřímo určité skupině fyzických osob s obvykle nižšími příjmy nebo vyššími životními náklady než ostatní.

(6) Pro účely tohoto zákona se zdravotním postižením rozumí tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení, které brání nebo může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení v oblastech vymezených tímto zákonem; přitom musí jít o dlouhodobé zdravotní postižení, které trvá nebo má podle poznatků lékařské vědy trvat alespoň jeden rok.

§ 6

Přípustné formy rozdílného zacházení

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

a) vyžadována podmínka minimálního věku, odborné praxe nebo doby zaměstnání, která je pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání nebo pro přístup k určitým právům a povinnostem spojeným se zaměstnáním nebo povoláním nezbytná, nebo

b) pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání potřebné odborné vzdělávání, které je nepřiměřeně dlouhé vzhledem k datu, ke kterému osoba ucházející se o zaměstnání nebo povolání dosáhne důchodového věku podle zvláštního zákona.

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

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

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

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

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

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

§ 7

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

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

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

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

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

§ 8

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

a) peněžitá plnění nebo plnění peněžité hodnoty, jejichž účelem je nahradit nebo doplnit dávky poskytované ze základního systému sociální ochrany pro případ

1. nemoci,
2. invalidity,
3. stáří, včetně předčasného odchodu do důchodu,
4. pracovního úrazu a nemoci z povolání,
5. nezaměstnanosti,

b) jiná peněžitá nebo nepeněžitá plnění, která mají charakter sociálních dávek, zejména pozůstalostních nebo rodinných, pokud jsou vyplácena zaměstnavatelem zaměstnanci z důvodu jeho zaměstnání,

je povinen nediskriminovat z důvodu pohlaví.

(2) Muži i ženy musí mít zejména

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

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

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

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

§ 9

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

- a) individuální smlouvy pro osoby samostatně výdělečně činné,

b) zaměstnanecké systémy pro osoby samostatně výdělečně činné, určené pouze pro jednoho člena,

c) pojistné smlouvy, jejichž smluvní stranou není zaměstnavatel, v případě zaměstnanců pobírajících plat nebo mzdu,

d) dobrovolná ustanovení systémů sociální ochrany osob, která jsou účastníkům nabízena jednotlivě, aby jim zaručila

1. doplňkové dávky, nebo

2. výběr data, kdy začnou být vypláceny běžné dávky pro osoby samostatně výdělečně činné, nebo výběr z několika dávek,

e) zaměstnanecké systémy, pokud dávky poskytované z těchto systémů jsou financovány z příspěvků zaměstnanců placených na základě dobrovolnosti.

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

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

a) stanovení rozdílných úrovní dávek v souvislosti s uplatňováním nezbytných opatření přihlížejících k pojistně matematickým zásadám, které se liší podle pohlaví v případě dávkově definovaných systémů; v případě zaměstnaneckých systémů, u nichž jsou vyplácené dávky financovány shromažďováním kapitálu, mohou být určité prvky nerovné, pokud je nerovnost částek způsobena použitím pojistně matematických zásad, které se v době zavádění systému financování liší podle pohlaví,

b) stanovení rozdílných úrovní příspěvků zaměstnavatelů do zaměstnaneckého systému,

1. jedná-li se o dávkově definovaný systém a je-li cílem vyrovnat částku konečných dávek nebo ji sblížit pro obě pohlaví,

2. jedná-li se o systém dávek financovaných shromažďováním kapitálu a příspěvky zaměstnavatele jsou určeny k zajištění finančního základu nezbytného pro krytí nákladů na určené dávky,

c) stanovení rozdílných pravidel nebo pravidel použitelných pouze na osoby určitého pohlaví v případě opatření stanovených v písmenech a) a b), pokud jde o zaručení nebo zachování nároku na doživotní dávky, když se osoba odhlašuje ze systému sociálního zabezpečení pracovníků.

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

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

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

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

HLAVA II

PRÁVNÍ PROSTŘEDKY OCHRANY PŘED DISKRIMINACÍ

§ 10

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

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

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

§ 11

(1) Ve věcech ochrany před diskriminací může právnická osoba,

a) která byla na ochranu práv obětí diskriminace založena, nebo

b) je-li ochrana před diskriminací předmětem její činnosti uvedené ve stanovách nebo statutu nebo taková skutečnost vyplývá z její činnosti nebo ze zákona,

poskytovat informace o možnostech právní pomoci a součinnost při sepsání nebo doplnění návrhů a podání osobám domáhajícím se ochrany před diskriminací.

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

HLAVA III

PŘECHODNÉ USTANOVENÍ

§ 12

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

ČÁST DRUHÁ

Změna zákona o Veřejném ochránci práv

§ 13

Zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění zákona č. 265/2001 Sb., zákona č. 309/2002 Sb., zákona č. 320/2002 Sb., zákona č. 626/2004 Sb., zákona č. 381/2005 Sb., zákona č. 342/2006 Sb. a zákona č. 129/2008 Sb., se mění takto:

1. V § 1 odst. 4 písm. c) se slova „ústavy sociální péče“ nahrazují slovy „zařízení sociálních služeb“.

2. V § 1 se za odstavec 4 vkládá nový odstavec 5, který včetně poznámky pod čarou č. 1 zní:

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

¹⁾ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).“.

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

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

3. V § 8 odstavec 2 zní:

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

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

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

„§ 21b

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

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

ČÁST TŘETÍ

Změna občanského soudního řádu

§ 14

V zákoně č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění zákona č. 36/1967 Sb., zákona č. 158/1969 Sb., zákona č. 49/1973 Sb., zákona č. 20/1975 Sb., zákona č. 133/1982 Sb., zákona č. 180/1990 Sb., zákona č. 328/1991 Sb., zákona č. 519/1991 Sb., zákona č. 263/1992 Sb., zákona č. 24/1993 Sb., zákona č. 171/1993 Sb., zákona č. 117/1994 Sb., zákona č. 152/1994 Sb., zákona č. 216/1994 Sb., zákona č. 84/1995 Sb., zákona č. 118/1995 Sb., zákona č. 160/1995 Sb., zákona č. 238/1995 Sb., zákona č. 247/1995 Sb., nálezu Ústavního soudu vyhlášeného pod č. 31/1996 Sb., zákona č. 142/1996 Sb., nálezu Ústavního soudu vyhlášeného pod č. 269/1996 Sb., zákona č. 202/1997 Sb., zákona č. 227/1997 Sb., zákona č. 15/1998 Sb., zákona č. 91/1998 Sb., zákona č. 165/1998 Sb., zákona č. 326/1999 Sb., zákona č. 360/1999 Sb., nálezu Ústavního soudu vyhlášeného pod č. 2/2000 Sb., zákona č. 27/2000 Sb., zákona č. 30/2000 Sb., zákona č. 46/2000 Sb., zákona č. 105/2000 Sb., zákona č. 130/2000 Sb., zákona č. 155/2000 Sb., zákona č. 204/2000 Sb., zákona č. 220/2000 Sb., zákona č. 227/2000 Sb., zákona č. 367/2000 Sb., zákona č. 370/2000 Sb., zákona č. 120/2001 Sb., zákona č. 137/2001 Sb., zákona č. 231/2001 Sb., zákona č. 271/2001 Sb., nálezu Ústavního soudu vyhlášeného pod č. 276/2001 Sb., zákona č. 317/2001 Sb., zákona č. 451/2001 Sb., zákona č. 491/2001 Sb., zákona č. 501/2001 Sb., zákona č. 151/2002 Sb., zákona č. 202/2002 Sb., zákona č. 226/2002 Sb., zákona č. 309/2002 Sb., zákona č. 320/2002 Sb., nálezu Ústavního soudu vyhlášeného pod č. 476/2002 Sb., zákona č. 88/2003 Sb., zákona č. 120/2004 Sb., nálezu Ústavního soudu vyhlášeného pod č. 153/2004 Sb., zákona č. 237/2004 Sb., zákona č. 257/2004 Sb., zákona č. 340/2004 Sb., zákona č. 436/2004 Sb., zákona č. 501/2004 Sb., zákona č. 554/2004 Sb., zákona č. 555/2004 Sb., zákona č. 628/2004 Sb., zákona č. 59/2005 Sb., zákona č. 170/2005 Sb., zákona č. 205/2005 Sb., zákona č. 216/2005 Sb., zákona č. 342/2005 Sb., zákona č. 377/2005 Sb., zákona č. 383/2005 Sb., zákona č. 413/2005 Sb., zákona č. 56/2006 Sb., zákona č. 57/2006 Sb., zákona č. 79/2006 Sb., zákona č. 112/2006 Sb., zákona č. 113/2006 Sb., zákona č. 115/2006 Sb., zákona č. 133/2006 Sb., zákona č. 134/2006 Sb., zákona č. 135/2006 Sb., zákona č. 189/2006 Sb., zákona č. 216/2006 Sb., zákona č. 233/2006 Sb., zákona č. 264/2006 Sb., zákona č. 267/2006 Sb., zákona č. 308/2006 Sb., zákona č. 315/2006 Sb., zákona č. 296/2007 Sb., zákona č. 104/2008 Sb., zákona č. 123/2008 Sb., zákona č. 126/2008 Sb. a zákona č. 129/2008 Sb., § 133a včetně poznámek pod čarou č. 56b, 56c a 56d zní:

„§ 133a

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

- a) na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace v oblasti pracovní nebo jiné závislé

činnosti včetně přístupu k nim, povolání, podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti včetně přístupu k nim, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství a činnosti v profesních komorách^{56b)}),

b) na základě rasového nebo etnického původu při poskytování zdravotní a sociální péče, v přístupu ke vzdělání a odborné přípravě, přístupu k veřejným zakázkám, přístupu k bydlení, členství v zájmových sdruženích a při prodeji zboží v obchodě nebo poskytování služeb^{56c)}), nebo

c) na základě pohlaví při přístupu ke zboží a službám^{56d)}),

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

^{56b)} Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.

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

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

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

^{56c)} Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.

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

ČÁST ČTVRTÁ

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

§ 15

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

ČÁST PÁTÁ

Změna zákona o pojistné smlouvě

§ 16

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

„§ 13a

Zásada rovného zacházení

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

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

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

^{4a}) Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování. Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).“.

ČÁST ŠESTÁ

Změna zákona o pojišťovnictví

§ 17

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

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

a) založeny na přesných pojistně matematických a statistických údajích a

b) přiměřené.

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

§ 18

Přechodné ustanovení

Ministerstvo financí na základě informací podle § 13a odst. 3 zákona č. 363/1999 Sb., o pojišťovnictví a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o pojišťovnictví), ve znění pozdějších předpisů, získaných nejdříve ke dni 1. dubna 2012, přezkoumá oprávněnost

používání rozdílnosti pohlaví jako určujícího faktoru při stanovení rozdílné výše pojistného a rozdílného výpočtu pojistného plnění a výsledky tohoto přezkumu sdělí Komisi Evropských společenství nejpozději do 21. prosince 2012.

ČÁST SEDMÁ

ÚČINNOST

§ 19

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

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Klára Markupová

Obor: Andragogika

Forma studia: Kombinovaná

Název práce: Antidiskriminační zákon v teorii a praxi

Rok: 2012

Počet stran textu bez příloh: 91

Celkový počet stran příloh: 20

Počet titulů české literatury a pramenů: 10

Počet internetových zdrojů: 13

Vedoucí práce: PhDr. Pavel Beňo