

UK Pedagogická fakulta
Katedra občanské výchovy a filosofie

Diplomová práce

Diskriminační a pozitivně diskriminační
aspekty při realizaci garancí základních
lidských práv

*(Discriminating and positive discriminating aspekt
in realization of human rights guarantees)*

Autor: Pavla Kuřinová

Vedoucí dipl.práce: JUDr. Stanislav Sádovský PhD., LL.M., MSc

Prohlášení o samostatném vypracování

„Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou prací vypracovala samostatně za použití zdrojů a literatury v ní uvedených.“

V Praze dne.....

.....

Poděkování

Ráda bych poděkovala vedoucímu diplomové práce za cenné rady a připomínky při jejím vypracování.

OBSAH

Úvod	5
1. Pojem lidských práv, jejich postavení a klasifikace.....	6
2. Historický exkurs do tematiky ne/rovného zacházení.....	10
2.1 Starověk.....	10
2.2 Středověk.....	11
2.3 Renesance a reformace.....	13
2.4 Revoluce 17. a 18. století.....	15
2.5 Od osvícenectví k druhé světové válce.....	16
2.6 Období studené války po současnost.....	19
2.7 Shrnutí historického exkursu.....	24
3. Antidiskriminační právo.....	26
3.1 Diskriminace.....	26
3.2 Přímá diskriminace.....	27
3.3 Nepřímá diskriminace.....	28
3.4 Rozsah antidiskriminačního práva.....	28
3.4.1 Důvody.....	28
3.4.2 Veřejný i soukromý sektor.....	29
3.5 Pozitivní diskriminace.....	30
3.5.1 Cíle pozitivní diskriminace.....	31
3.5.2 Kritika pozitivní diskriminace.....	32
3.6 Hodnoty – Rovnost, svoboda, důstojnost, spravedlnost.....	33
3.6.1 Liberálové.....	34
3.6.2 Socialisté.....	34
3.6.3 Konzervativci	35
3.6.4 Další ideologie.....	35
3.7 Antidiskriminační zákon v ČR.....	35
3.7.1 Geneze přijímání antidiskriminačního zákona.....	35
3.7.2 Argumenty odpůrců a zastánců antidiskriminačního zákona.....	38
3.7.3 Obsah antidiskriminačního zákona.....	40
3.8 Antidiskriminační legislativa v Německu	47

4. Garance lidských práv	52
4.1 Mezinárodní garance lidských práv.....	53
4.2 Regionální garance lidských práv – tj. Evropská úroveň.....	59
4.2.1 Rada Evropy.....	59
4.2.2 ES/EU	62
4.2.2.1. Vývoj.....	62
4.2.2.2. Prameny.....	63
4.2.2.3. Ochrana.....	68
4.2.2.4. Diskriminace a evropská legislativa.....	68
4.2.3 Štrasburk a Lucemburk.....	69
4.3 Národní garance lidských práv	70
4.3.1 Ústavní soud a Veřejný ochránce práv.....	70
4.3.2 Obecné soudy.....	73
Závěr	76
Resumé v českém a německém jazyce	86
Použitá literatura	89
Přílohy	93
Zákon č. 198/2009 o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)	

ÚVOD

Téma lidských práv a jejich garance patří dnes k velmi diskutovaným. Nejedná se o zpochybnění lidských práv jako takových, ale časté diskuse se vedou například o otázce limitace či rovnosti v právech. Lidská práva jsou všeobecně uznávanou hodnotou, ale je nutné si uvědomit, že stále dochází k jejich porušování. Dokonce i v nedávné minulosti v naší zemi nebyla lidská práva respektována. Lidská práva v sobě zahrnují nejdůležitější hodnoty, které by si měl osvojit každý jedinec. Proto také lidská práva patří samozřejmě do školních osnov.

Tématem této práce je v první části krátké představení lidských práv, kde je nastíněn jejich původ i postavení. Ve druhé části jsem se věnovala historickému formování rovného zacházení. Tato kapitola analyzuje zdroje diskriminace, které se snaží současná antidiskriminační legislativa odstranit. Ve třetí kapitole je přiblížena problematika diskriminace, pozitivní diskriminace a antidiskriminační legislativy. Diskriminace je zde představena z pohledů dvou skupin. První skupinu zastupují příznivci liberální koncepce minimálního státu a proti nim stojí zastánci větší ochranné funkce práva, a to i za cenu větší státní regulace. V poslední kapitole je rozvedena otázka garancí lidských práv ve spojitosti se zákazem diskriminace. Jsou zde představeny instituce a normy zabývající se lidskými právy v rovině celosvětové, regionální i národní. Praktické uplatnění garancí lidských práv v oblasti diskriminace je demonstrováno na několika judikátech.

Cílem této práce je umožnit celkové uchopení tématu diskriminace, především jakým způsobem funguje ochrana proti diskriminaci a na základě jakých faktorů se vytváří postoj jedince i společnosti k antidiskriminační legislativě.

1. POJEM LIDSKÝCH PRÁV, JEJICH POSTAVENÍ A KLASIFIKACE

Základní práva a svobody jsou jedním z nejdůležitějších prvků našeho ústavního práva. Respektive jsou neodmyslitelnou a nejpodstatnější součástí právních řádů celého západního civilizačního okruhu, neboť představují nejdůležitější subjektivní práva. V České republice jsou lidská práva ústavně zaručena zejména Listinou základních práva a svobod a mezinárodními smlouvami, které splňují podmínky obsažené v článku 10 Ústavy.

Nejdůležitějšími atributy základních práva a svobod je jejich nezadatelnost, nezcizitelnost, nepromlčitelnost a nezrušitelnost. Pod nezadatelností základních lidských práva rozumíme, že nejsou pojímána jako výtvar státní moci, nicméně jsou státem formulována a tím nabývají pozitivněprávní charakter. Nezrušitelnost znamená, že stát je nemůže platně zrušit. Nezcizitelnost znamená nemožnost odejmout tato práva. Člověk se také nemůže těchto práva vzdát ve prospěch někoho jiného, tj. nemůže je nikomu postoupit. A to i tehdy, když by se nositel chtěl těchto práva vzdát, či je přenést na jiný subjekt, je tento úkon neplatným. Konečně nepromlčitelnost znamená trvalou vymahatelnost, tudíž vymahatelnost se neztrácí uplynutím času.¹

Lidská práva bývají označována jako práva mající absolutní povahu, univerzální platnost, antidiskriminační charakter a přirozenoprávní původ.

Z absolutní povahy vyplývá, že působí vůči každému a tomu odpovídá i povinnost kohokoliv nerušit nikoho ve výkonu těchto práva. Pouze právo druhého zde vystupuje jako nezbytná limitace lidských práva.

Univerzalita lidských práva se odvozuje z jejich široké platnosti přesahující hranice státu, často totiž podléhají mezinárodní ochraně. Mnohdy je však tato mezinárodní garance pouze zbožné přání, neboť v praxi jsou nástroje ochrany poměrně slabé. Skutečně univerzální lidská práva vzniknou, až pokud dojde jejich všeobecnému přijímání jako práva bytostně spojených s člověkem. Celosvětová akceptace euroamerickou kulturou nastavených lidských práva není samozřejmostí. Lidská práva se tvořila na tradici antiky, křesťanství, osvícenství, především jako práva individuální, která vznikají současně se vznikem lidské bytosti. Dnes většina světové populace žije v zemích tzv. třetího světa. Tyto země interpretují lidská práva jinak. Upřednostňují práva tzv. třetí a čtvrté generace (např. sociální práva, neboť nechtějí tolik participaci

¹ blíže PAVLÍČEK, V. a kol. *Ústavní právo a státověda II. díl 2 část*. Praha: Linde, 2004. str. 66

například na politickém procesu, ale chtějí obživu) a práva kolektivní (práva národů na podíl na přírodním a kulturním bohatství, na vlastní jazyk atd.). Jiné tradice a hodnoty společnosti s velkým důrazem na společenství (hlavně rodinu) se nezcela dokáží ztotožnit s prioritami našeho individualismem protkaného pojetí lidských práv.

Přirozenoprávní původ lidských práv znamená jistou představu, že lidská práva náleží člověku od přírody, rodí se s nimi, a tudíž tato práva nejsou výtvorem státu a stát je nemůže ani příliš měnit. Nutno podotknout, že tato práva odráží pouze kladné vlastnosti člověka – respektive cílený vzorec chování člověka je pozitivní. Mezi lidskými právy tak nenajdeme například právo na pomstu, právo na zahálku, právo nedůvěřovat lidem, byť jistá touha po odplatě, lenost či nedůvěra může být člověku dosti vlastní.

Dlouhodobě se v otázce původu lidských práv střetávají dva názory. V tradičním jusnaturalistickém pojetí se jedná o určité hodnoty, které jsou nezávislé na vůli člověka, jeho zkušenostech i poznání, jsou nadčasové a neměnné. Oproti tomu juspozitivisté pojmají lidská práva jako hodnoty a normy proměnné v závislosti na historických podmínkách a obecně kritizují absolutizaci a mnohdy až sakralizaci těchto práv a prosazují spíše jejich profánní charakter. Můžeme však říci, že v současné době má v ČR přirozené právo superioritu. To, co je však vykládáno jako „přirozené lidské právo“, je formulováno v pozitivním právu a celospolečensky přijímáno jako neměnné. Tento společenský konsensus byl dosažen po negativní zkušenosti s totalitním režimem a je vnímán jako opozice k totalitnímu státu a zabraňuje jeho opětovnému nastolení. Na přirozený charakter těchto práv odkazuje preambule Listiny základních práv a svobod „...uznávajíc neporušitelnost přirozených práv člověka, práv občana a svrchovanost zákona, navazujíc na obecně sdílené hodnoty lidství a na demokratické a samosprávné tradice našich národů, ...“. Vedle tohoto je ústavními teoretiky jako odraz přirozenoprávní koncepce vykládán také článek čl.9 odst.2 Ústavy ČR „změna podstatných náležitostí demokratického právního státu je nepřípustná“ – tento článek je absolutně rigidní ustanovení našeho právního řádu, přičemž však Ústava výslovně neříká, co se rozumí pod pojmem podstatné náležitosti právního státu. Dle interpretací sem patří právě lidská práva a základní svobody. Z článku 9 odst. 2 je tak teoreticky

vyvozena „ existence nadústavních hodnot, které nemohou být měněny ani ústavními zákony“² a jsou označeny jako hodnoty „přirozené“.³

Největší problém přirozeného práva však spočívá v „rozlišení mezi hodnotami, které by měly zůstat navždy neměnné, a těmi, které podléhají změně.“ (F.Matcher)⁴

Poslední ze jmenovaných rysů je antidiskriminační charakter lidských práv – neboli všichni jsme si v těchto právech rovni. Všichni lidé mají nárok na požívání stejných práv a svobod, na důstojný život a na shodné záruky týkající se garancí těchto práv.

Podle různých hledisek můžeme provést obecnou klasifikaci lidských práv. Za nejzákladnější rozlišení můžeme označit, dělení na základní lidská práva (osobní povahy), politická práva, práva národnostních, etnických případně jiných menšin, hospodářská, sociální a kulturní práva. Další klasifikace odpovídá historickému vývoji lidských práv a svobod. Tradičně se pak rozlišují čtyři etapy tzv. generace lidských práv. Přičemž tyto etapy neukazují na žádnou hierarchii práv, ale tvoří jednotu. První generace lidských práv a svobod se datuje do 18. století – je historicky nejstarší. Příkladem těchto práv může být právo na život, osobní svobodu, lidskou důstojnost atd. Do těchto práv nesmí být nikdy zasazeno. Do druhé generace spadají především práva politická – tj. volební právo, petiční právo, shromažďovací svoboda atd. S jistým omezením se vyskytují již 19. století. Třetí generace lidských práv souvisí s hospodářským rozvojem a změnou struktury ve společnosti. Jedná se o práva sociální, hospodářská a kulturní. Za dobu největšího rozvoje této generace práv označují 20. - 30. léta 20. století a období po druhé světové válce. Ovšem úroveň těchto práv závisí z velké části na ekonomické úrovni státu. Poslední, čtvrtá, generace práv a svobod je záležitostí až 70. let 20. století, kdy s rozvojem nových moderních technologií - ať již průmyslových či komunikačních - vyvstala potřeba uznat například právo na příznivé životní prostředí či ochranu osobních údajů atd.⁵ Někdy jsou tato práva označována za práva solidarity a kolektivní odpovědnosti, neboť ochrana životního prostředí či na odstranění nerovnoměrného vývoje nemá individuální

² citováno podle SLÁDEČEK, V.; MIKULE, V.; SYLLOVÁ, J. *Ústava ČR – komentář*. Praha: C.H.Beck, 2007. str. 71

³ tamtéž str. 71

⁴ citováno podle BOGUSZAK, J.; ČAPEK, J.; GERLOCH, A. *Teorie práva*. Praha: ASPI, 2004. str. 227

⁵ srov. GERLOCH, A. *Teorie práva*. Dobrá Voda: Aleš Čeněk, 2001. str. 200

charakter – jedinec to totiž nezmění, je nutná ingerence státu. Také proto jsou tato práva často jednotlivcem těžce vymahatelná soudní cestou.

Druhá klasifikace lidských práv je odvozována od Mezinárodních paktů OSN z roku 1966. První skupinu tvoří práva obsažená v Mezinárodním paktu o občanských a politických právech – tj. práva, která vyžadují především pasivitu státu, respektive stát je aktivní pouze, když zjednává nápravu při porušení těchto práv. Druhá skupina práv vychází z obsahu Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Tato práva naopak vyžadují aktivní účast státu na jejich naplňování.

2. HISTORICKÝ EXKURS DO TÉMATIKY NE/ROVNÉHO ZACHÁZENÍ

2.1 STAROVĚK

Při hledání kořenů mnoha hodnot naší civilizace začínáme často u starověkého Řecka. Co se týká lidských práv, není tato volba nejvhodnější, neboť starověké Řecko bylo otrokářskou společností, kde sice byl položen základ demokracie, ale rozhodně ne svobody. V řeckém městském státě (polis) probíhala lidová shromáždění, na kterých se diskutovalo a rozhodovalo. Právě v této aktivní účasti na veřejném životě nyní spatřujeme demokratický prvek. Ovšem tato politická práva náležela pouze občanům, tj. některým mužům. Zcela bez politických práv byli otroci, ženy a také v polis usazení cizinci, tzv. metoikové. Kromě toho, že základní lidská práva byla výsadou pouze zlomku společnosti, chyběla starověkému Řecku i humanita. V nejdokonalejší demokracii starověku, v Athénách, proběhl proces s filosofem Sokratem, který byl porotou odsouzen k trestu smrti. Jako důvod bylo uvedeno, že svádí mladé lidi na scestí a vede podvratné řeči. Můžeme říci, že byl odsouzen za něco, čemu dnes říkáme svoboda slova. U poroty však převážel oproti této svobodě veřejný zájem. Celek byl tedy ve starověkém Řecku mnohem cennější a důležitější než individuum.

Další řecký filosof a Sokratův žák, Platón, má jako výchozí bod ve svých úvahách o podobě společnosti jedince. Duši člověka člení na tři složky – moudrost, statečnost a žádostivost. U každé bytosti převažuje vždy jedna složka duše a ta určí jeho místo ve společnosti. Převažuje-li moudrost je určen k vládě, převažuje-li statečnost, je určen k boji a převažuje-li žádostivost, bude obchodníkem, řemeslníkem či rolníkem. Společnost je u Platóna zcela hierarchizována a uplatňuje se v ní přirozená sociální nerovnost, jež je zdůvodněna dělbou práce dle schopností každého. Tato společnost je pak dle Platóna spravedlivá a jedinec je povinen tento řád respektovat. Opět se tu tedy objevuje větší důraz na celek. Tento akcent je obecně důvod, proč lidská práva, která se zrodila, jako práva jedince nemohla být v řecké společnosti rozvinuta.

V porovnání se starověkým Řeckem se mnohem více o rozvoj lidských práv zasloužilo římské impérium. Jedná se především o rozvoj práva obecně a zlepšení postavení, v Řecku druhořadých, obyvatel. Přestože i Řím stále zachovával sociální nerovnost, dovoľoval jistou změnu statusu. Stále častějším se stávalo propuštění otroka

na svobodu, měnil se také pohled na cizince, skrze postupné rozšiřování římského občanství tak nabývali lidé v provinciích stejná práva jako obyvatelé Říma.

Zpočátku v době republiky nebylo postavení ženy, ostatně jako shodně s Řeckem, rovnocenné mužům. Omezená způsobilost byla obsažena v Zákonu 12 desek: „Předkové rozhodli, že ženy i kdyby byly dospělé, mají být pod poručenstvím“⁶. Nicméně tato tradice se začala v době císařství měnit. Dřívější praxe, že sňatkem přechází žena z poručnictví otce do poručnictví manžela, se stala minulostí. I když stále správa věna byla záležitostí manžela, mohla žena v rámci manželství nabývat a spravovat své osobní jmění zcela dle svého uvážení. Změnu zaznamenalo i samo uzavírání manželství, u kterého se stále více požadoval i souhlas ženy. K posunu však došlo pouze v oblasti majetkového a rodinného práva, politická práva zůstala ženám stále nepřiznána.

2.2 STŘEDOVĚK

Již v Římské říši se začalo šířit křesťanství, které se pak v 4.století stalo jediným uznávaným náboženstvím Římské říše. Křesťanství jistě tvoří vedle antiky jeden z pilířů evropské civilizace a po dobu celého středověku podstatně ovlivňovalo pohled na společnost i člověka. Křesťanství vystupovalo ve středověku jako jednotící prvek zahrnující v sobě ucelenou soustavu hodnot a mravních zásad. Mezi ty základní patří víra v jednoho boha, výzva k životu v míru a lásce, důraz na solidaritu a rovnost, myšleno především před Bohem - tj. všichni jsou povoláni ke stejné spáse, nesmrtelnosti a blaženosti. Reálná rovnost ve středověku rozhodně neexistovala, neboť feudální společnost byla hierarchizována a postavena na vzájemné závislosti – tzv. lenní vztahy. Na vrcholu pomyslné společenské pyramidy stál panovník disponující značnou mocí a majetkem, „pod panovníkem“ byla privilegovaná vrstva, šlechta a duchovenstvo, třetím článkem pak tvořila nejpočetnější skupina poddaných, reálně trvale závislých na feudálově.

Filosofické zdůvodnění středověké společnosti stojí na teorii trojího lidu od Tomáše Akvinského, na které je patrný vliv antiky a to především Platóna. Dle této teorie příslušnost k určitému stavu je určena božím rozhodnutím, které vychází z předpokladu, že ctnosti stavů jsou rozdílné a člověk má přijmout ten stav, do kterého se narodil. Trojí lid znamená tři skupiny, jejichž poslání na světě se liší. Toto poslání

⁶ citováno podle SKŘEJPEK, M. *Prameny římského práva*. 2. vydání. Praha: Lexis Nexis, 2004. str. 35

lze ve zkratce definovat, jako modli se, ochraňuj a pracuj. Práci jako poslání mají všichni poddaní (řemeslníci, rolníci, obchodníci), ti pak mají zajistit společnost materiálně a mezi jejich základní ctnosti patří pracovitost a zbožnost. Další skupinou je lid světské moci (šlechta) ti mají úkol všechny chránit, neboť jsou nositeli ctnosti statečnost a štědrost. Poslední skupinu tvoří moc církevní. Úkolem církve je zprostředkovat cestu k bohu a pečovat o duši všech.

Právní způsobilost byla odlišná u různých sociálních skupin, ale také přetrvávaly rozdíly na základě pohlaví. Pouze osoby svobodné (šlechta), mohly nabývat majetek do vlastnictví a měly politická práva. Ohledně postavení žen, proběhla v oblasti majetkových práv recepce římského práva, a tudíž jistá rovnocennost s muži existovala. Přetrvávalo však to, že nemají politická práva a přístup do úřadů. Postavení ženy v rámci manželství a potažmo i v celé společnosti vycházelo z kanonických zásad, že je podřízena moci svého muže. Tato zásada se opírala o výklad Bible, dle něhož hlavou ženy je muž. Mužské "hlavenství" dle křesťanství neznamena žádné ponížení ženy, ale je to přirozená záležitost založená na podobenství s lidským tělem, kde musí hlava zůstat hlavou a není možné ani prospěšné, aby se stala srdcem, a naopak srdce musí zůstat srdcem a nezaujmout místo patřící hlavě. Jednoduše každému je určeno jeho vlastní místo a to dle řádu daného Bohem. Bůh proto také vybavil muže i ženu k jejich specifickým úlohám: to platí jak na tělesné úrovni (žena je uzpůsobena pro mateřství a muž pro těžší práci), tak i na úrovni duchovní (jen muž může být duchovním).

Rysy nerovného zacházení nesl i středověký proces. Neplatila zásada rovnosti účastníků, byly ukládány rozdílné tresty za shodné činy, jiné měli šlechtici oproti poddaným, ale i muži oproti ženám. Přísnější trestání žen po dlouhou dobu trvalo hlavně v oblasti pohlavních deliktů. Cizoložství bylo stíháno církevními soudy, které stále využívaly ordálů, ale i řešeno „svěpomocí manžela, který měl právo nevěrnou manželku i jejího milence na místě zabít“.⁷ Znevýhodněné postavení měly i osoby nemanželského původu, byly označeny za nečestné a dle středověkého práva právně nezpůsobilé.

I přes zjevné nerovné postavení některých skupin je středověk dobou, která započala v procesu budování institutu lidských práv. Jedná se hlavně o postupné vytváření prostoru svobody. Tento prostor se vytvářel na podkladě neustálých sporů

⁷ citováno podle MALÝ, K. a kol. *Dějiny českého a československého práva do r. 1945*, 3. vydání. Praha: Linde, 2003. str. 124

mezi církví, šlechtou a panovníkem – tj. panovník byl postupně nucen vzdát se moci ve prospěch šlechty či církve. Jedná se například o vydání Velké listiny svobod (Magna Charta Libertatum) Janem Bezzemkem roku 1215, ve které je zaneseno právo sněmu tvořeného šlechtou a církví rozhodovat o záležitostech země. Tímto dokumentem byly omezeny pravomoci anglického krále a zároveň položen základ parlamentu. Dalším důkazem omezování absolutní moci panovníka je například právo papeže korunovat císaře Svaté říše římské a tím legitimoval jeho postavení. Tento akt lze opřít o myšlenky sv. Augustina z díla *De civitate Dei* (O obci boží), dle kterého existuje obec pozemská, která pochází od Kaina a obec nebeská, která pochází od Abela. Božská obec je dokonalá, věčná a pravá a pozemská je vystavena na zlu a hříchu. Později bylo toto dílo interpretováno tak, že pozemské zlo je nutné a na jeho zmírnění je potřeba, aby světské záležitosti byly zpracovány v duchu křesťanských hodnot a tudíž vladaři musí podléhat duchovní autoritě.

2.3 RENESANCE A REFORMACE

Jistý předstupeň novověkého pojetí člověka a světa představuje renesance a reformace. Renesance přináší obnovení důvěry v člověka v podobě antropocentrismu a individualismu. Člověk a nikoliv Bůh má být v centru pozemského života a má být aktivním strůjcem svého štěstí. Renesanční filosof a přírodovědec Mikuláš Kusánský přichází s novým uspořádáním světa, ve kterém neexistuje žádná opodstatněná ontologická priorita, a tudíž není žádná složka nadřazená a podřazená. Tvrdí, že člověk je malým světem a zpochybňuje tehdejší hierarchické uspořádání.⁸ Nové pojetí vzdělávání pak představil Jan Ámos Komenský. Opírá se v podstatě o představu rovných (stejných) práv a to především v oblasti vzdělávání. „Světlo vědění“ přistupuje ke všem bez rozdílu pohlaví, sociálního původu či národnosti. Všichni lidé pak mají Bohem danou lidskou přirozenost vidět věci v tomto světle.

Poprvé se v této době objevuje myšlenka oddělení politiky a náboženství. U florentského diplomata Niccolò Machiavelliho toto oddělení ve svém důsledku znamená posílení pozice politické autority. Jiného významu toto oddělení nabylo v případech husitství, kde se jednalo především o zavržení hromadění majetku a moci církevními hodnostáři. Husitství mělo za cíl především reformovat duchovní život. Mezi hlavní požadavky, ve shodě i s následující vlnou reformace v Evropě, patří život

⁸ blíže TRETERA, I. *Nástin dějin evropského myšlení* 5. vydání. Praha: Paseka, 1999. str. 275

v souladu s Písmem a odsouzení soudobého fungování církve jako instituce. Samozřejmě, že kritika církve byla svým způsobem kritikou soudobé společnosti. Velké majetkové rozdíly vedly k vizi rovnostářské společnosti, jakožto jediného spravedlivého uspořádání, požadující omezení vlády panovníka, zrušení feudálních principů (např. poddanství) a vznik jakéhosi ideálu demokratické společnosti.

Kritika církve v podobě reformačních hnutí měla jasný výsledek. Po celé Evropě se od 15. století objevují dokumenty deklarující náboženskou toleranci a tím podstatné rozšíření svobod člověka. Příkladem může být Augspurský mír (1555) ze Svaté říše římské či Edikt nantský z Francie (1598) zakotvující svobodnou volbu náboženství pro panstvo. V Čechách po husitských válkách byla pozice katolické církve značně oslabena a tolerance ke kališníkům, kteří tvořili podstatnou část společnosti tak byla logickým vyústěním. Další výsledkem husitských válek bylo „počeštění“ Zemí korunu české, neboť od Dekretu kutnohorského cizinci (převážně němečtí studenti a profesori) opustili pražskou univerzitu a válečné běsnění vyhnalo ze země německý a převážně katolický patriciát. Ovšem po nástupu Habsburků na český trůn se legální koexistence dvou církví stala nepohodlnou a etnický základ se pochopitelně s příchodem cizí dynastie měnil také. Pokusem o zlepšení postavení obyvatel a zvětšení prostoru náboženské svobody, respektive odstranění diskriminace z důvodu náboženství, byla tak Česká konfese (1575) či Rudolfův majestát (1609).

V období pozdního středověku se společnost na venkově se příliš neměnila, velkou dynamiku ve vývoji ovšem zaznamenala města. Vlivem ekonomických změn se k stávajícímu „trojímu lidu“ přidává nová vrstva společnosti - měšťané. Ti bohatí pak patřili k plnoprávním občanům a postupně získalo jejich slovo i politickou váhu. Specifickou kategorií v životě města tvořila akademická obec a kněží. Měli jistou samosprávu a platili pro ně i jiné právní předpisy a byli taktéž vyňati z moci soudní daného města. Zcela zvláštní skupinu pak tvořili židé. Jednak byli přímými poddanými krále, žili v oddělených čtvrtích města a také měli značně omezeny svobody, například ve volbě profese. Navíc se často stávali terčem útoků ze strany většinové společnosti. Důvodů nesnášenlivosti bylo několik. Svoji roli hrálo náboženství, ekonomické aspekty ale také to, že jasně ohraničená skupina byla snadným cílem při hledání viníka, proč se neurodilo či proč přišel hladomor atd.

2.4 REVOLUCE 17. A 18. STOLETÍ

Zásadním milníkem ve vývoji lidských práv je 18. století. V této době se rozvíjela politická teorie opírající se o koncept přirozených práv a o teorii společenské smlouvy. Nastupuje období osvícenství, pro které je příznačný racionalismus, víra v pokrok, snaha o odluku státu a církve a všeobecná touha po svobodě a rovnosti. Předpokladem pro tuto změnu myšlení bylo již zmíněné období reformace a nově vznikající požadavek laického státu – tj. věci duchovní a věci správy státu se nemají vzájemně ovlivňovat. Druhým zásadním předpokladem byla změna hospodářské a sociální situace související s ekonomickým vzestupem měšťanstva. Toto vše se stalo příčinou několika revolucí. Nejprve se jednalo o revoluci v Anglii a Nizozemí, následně také v USA a Francii. Všechny revoluce měly společný cíl změnit feudální zřízení a tím celou strukturu společnosti. Důsledkem těchto revolucí je vznik nového typu státu. Tradiční monarchie, která se opírala o náboženství a z toho čerpající legitimitu je vyměněna za republiku stojící ne na vůli boží ale na vůli lidu. V tomto prostředí se utváří občanská společnost a vzniká zcela nový vztah mezi člověkem-občanem a státem. Dochází ke značnému rozšíření prostoru svobody jedince a jsou realizovány snahy o rozšíření lidských práv na široké vrstvy obyvatelstva. Tyto snahy se promítly do vzniku katalogů práv. Jedná se především o Prohlášení nezávislosti Spojených států s katalogem práv Bill of Rights a francouzskou Deklaraci práv člověka a občana. Ovšem i tyto katalogy prvních moderních demokracií obdobně jako v antických Athénách nepřiznávají rovná práva opravdu všem obyvatelům. Stále jsou nositeli všech deklarovaných práv pouze muži a ve Spojených státech dokonce přetrvává institut otroctví. Ten byl sice po válce Severu proti Jihu oficiálně zrušen a otrokům přiznaná rovná práva, přesto se černošské obyvatelstvo skutečně rovného postavení nedočkal. Ideál rovnosti se rozhodně z pohledu dnešní doby v 18. století nepodařilo naplnit.

Do nově vzniklých ústav se promítají myšlenky filosofů osvícenství. Jedná se hlavně o Johna Locka. Například v Ústavě USA a jejích dodatcích je náboženská tolerance⁹, kterou Locke opírá o názor, že náboženská netolerance je škodlivá, protože nutí ty nejvíce podnikavé lidi k odchodu ze země, neboť jim neumožňuje vstup mezi elitu státu. V Lockově době se jednalo o protestanty a měšťanstvo, jakožto tehdejší vrstvu představující ideu pokroku. Další do ústav vnesená myšlenka se týkala důrazu

⁹ 1. dodatek: „Kongres nesmí vydávat zákony, zavádějící nějaké náboženství za státní nebo zákony, které by zakazovaly svobodné vyznávání nějakého náboženství.“

na vlastnictví, které Locke označil za přirozené právo, jehož přirozenost vychází z propojení vlastnictví a práce. Nerealizována však zůstala myšlenka zavrhuje otroctví. Locke v díle Dvojí pojednání o vládě tvrdí, že všichni lidé se rodí svobodní a žádný člověk nemůže být ze zákonů vyňat či žít nedobrovolně v područí jiného. V souvislosti se svobodou zdůrazňuje, že ta v sobě zahrnuje vždy vzájemná práva a povinnosti.

Celá Lockova filosofie stojí na víře v existenci přirozeného práva, které člověk může poznat rozumem a zkušeností. Tento přirozený zákon má poté vložit do pozitivního práva. Mezi přirozené právo Locke řadí nezadatelné právo na život, svobodu a vlastnictví.¹⁰ Jedná se o práva, která měli všichni lidé před uzavřením společenské smlouvy. Leč při zřízení společenské smlouvy se tato práva musí omezit, ale tím lidé získají alespoň minimální jistotu v podobě ochrany těchto práv státem. Panovník se stává garantem práv a jeho vláda je legitimována souhlasem lidu, který mu lze odepřít, pokud vladař vlastní neschopností nebo útlakem přirozená práva ohrozí.

Teze společenské smlouvy implikují i legitimitu státní moci, jež vychází z vůle lidu, resp. většiny. Vůle lidu je výrazem suverenity lidu a s tím související suverenity státu a nezávislé státní moci. Nositelem státní suverenity je lid, což není totéž jako monarcha (názor J. Bodina v 16. století) či parlament (Blackstones v 17. století).

2.5 OD OSVÍCENECTVÍ K DRUHÉ SVĚTOVÉ VÁLCE (19. STOLETÍ – POČÁTEK 20. STOLETÍ)

Takto netradičně a široce vymezené období kopíruje ve své podstatě éru formování a uplatňování právního pozitivismu. Osvícenství je tradičně spojováno s jusnaturalismem – tj. teoriemi o přirozeném právu. Nicméně po porážce Velké francouzské revoluce a vzniku prvních psaných katalogů práv se ujal dominantního postavení juspozitivismus. Ten byl pak nejvíce zpochybněn během 2. světové války, kdy se plně projely chyby tohoto přístupu. Pozitivismus oproti jusnaturalismu upřednostňuje platné právo (pozitivní) a princip právní jistoty a předvídatelnosti. Toto pojetí se opírá o kritiku metafyzických koncepcí jusnaturalismu. Uvádí, že právo není

¹⁰ Porovnání s Prohlášením nezávislosti ze dne 4. 7. 1774 : „, Pokládáme za samozřejmé, že všichni lidé jsou stvořeni sobě rovni, že stvořitel je obdařil jistými nezadatelnými právy, mezi která patří právo na život, svoboda a právo na usilování o štěstí.“

věcí, která by se měla hodnotit a soudce má být vázán platným právem, ne svými subjektivními pocity a názory na to, co je spravedlivé.

Osvícenství odstartovalo vznik mnoha katalogů práv, která však nebyla zcela naplňována a stále bylo zachováno nerovné postavení, a to už vůči ženám, otrokům, indiánům či jiným skupinám obyvatel. Toto nerovné postavení se v průběhu 19. století začalo měnit – například pomalé prosazení zákazu otroctví, plné volební právo pro muže a posléze i pro ženy.

Už v 19. století si mnozí diskriminaci uvědomovali, a proto roku 1898 vzniká ve Francii z iniciativy Emila Zoly Liga pro lidská práva, která si jako heslo zvolila: „Lidská práva jsou vyhlášena, ale nejsou uskutečňována.“ Její původní program tvořila obhajoba lidských a občanských práv – především rovnoprávnost, nedotknutelnost těla i majetku, dodržování základní zásady soudního procesu atd. Organizace vznikla u příležitosti boje o revizi Dreyfusova procesu. Dnes je v organizaci 33 zemí světa. Československá liga pro lidská práva byla založena roku 1922 z iniciativy tehdejšího ministra Edvarda Beneše a jedním z prvních předsedů byl filosof Emanuel Rádl.

19. století je obecně spojeno s nástupem kapitalismu a industrializace, rozvojem vědy, vznikem nových technologií (elektřina, telefon, automobil atd.) či rozvojem mezinárodního obchodu. Toto vše způsobilo nesmírné změny ve struktuře společnosti. Všichni lidé už nebyli připoutáni k půdě, ale žili více ve městech, pracovali v továrnách, cestovali vlaky, četli noviny. Jiná společnost si vyžádala i jiné filosoficko-politické koncepty, proto v 19. století vzniká liberalismus a socialismus, ale i nacionalismus (atmosféra sjednocení Itálie, Německa) a komunismus.

Zcela nového postavení se dočkaly i ženy. Do 19. století byl úkol ženy především péče o děti a o rodinu. Tradice i náboženství bránilo rovnoprávnému postavení. Dokonce i Velká francouzská revoluce hovořila o rovnosti, svobodě a bratrství přiznané pouze „polovině“ obyvatel. Ženy byly do 19. století zcela vyloučeny z veřejného života. K novému postavení přispěla nejvíce industrializace a posléze paradoxně i světová válka (obdobnou roli sehrála posléze druhá světová válka v emancipaci černošského obyvatelstva ve Spojených státech amerických). Je zjevné, že emancipaci ženy musela předcházet „emancipace dělníka“.

Od poloviny 19. století ženy zastávají nová zaměstnání (písařka, sekretářka, telefonistka) a hlavně postupně získaly přístup na univerzity (hl. medicína, právo). Do

historie se zapsala například pedagožka Maria Montessoriová, fyzička Marie Curie-Sklodovská či ošetřovatelka Florence Nightingalová.

V mnoha evropských zemích se v té době zrodila hnutí, která požadovala volební právo pro ženy a rovný přístup k zaměstnání i vzdělání. V Evropě poprvé ženy získaly volební právo ve Finsku /r. 1906/. Paradox je pouze, že se tak odehrálo za vlády ruského cara, který tehdy Finsko ovládal a který nesouhlasil s volbami jako takovými. Nicméně u nás v té době existovalo pouze rovné, přímé, tajné, všeobecné právo pro muže a ženy jej získaly až po vzniku ČSR.

Druhým bodem zlomu v ženské emancipaci se pak stala první světová válka. Během války ženy pracovaly v továrnách a zastávaly mnohá do té doby „mužská povolání“, v kterých dokázaly, že jsou stejně schopné. Postupně se začaly prosazovat nejen v hospodářském životě, ale i v politickém.

V souvislosti s předchozími událostmi měla nesmírný význam i velká revoluční a zároveň demokratizační vlna roku 1848, která sebou nesla i občanská a lidská práva. Jednalo se o požadavek odstranit feudální přežitky – tj. z poddaného udělat občana - a také o úsilí o rovné postavení obyvatel i národů.

Většinu těchto požadavků se podařilo naplnit až po 1. světové válce. V roce 1919 vznikla Společnost národů a poprvé se o lidských právech (slušné a lidské pracovní podmínky, slušné nakládání s domorodným obyvatelstvem atd.) hovoří na mezinárodní úrovni, nicméně stále platí, že ochrana lidských práv je výsadou jen národního práva. První takovým průlomem do tohoto principu je Smlouva o zacházení s cizinci, kde je zaručeno zacházet s cizinci dle určitého mezinárodně daného standardu.

Po 1. světové válce se také zásadně mění mapa Evropy. Vznikají nové státy a tyto státy mají zpravidla početné národnostní menšiny. Postavení těchto menšin neopomenuly řešit ani mírové smlouvy a ústavy těchto nových států. Nejinak tomu bylo v případě Československa. Ústava 1920 (zák. 121/1920 Sb.) měla za vzor ústavu Francie, co se týká celkového charakteru státu a struktury státní moci. Oblast lidských práv a svobod však vycházela z již zmíněných mírových smluv a také z Prosinčové ústavy Rakouska-Uherska z roku 1907, která byla ovlivněna myšlenkami liberalismu, a proto také zakotvuje mimo jiné parlamentarismus a občanská práva. Tato ústava přinesla poměrně široký katalog občanských svobod a práv - např. rovnost před

zákonem, rovný přístup ke státním úřadům, volnost stěhování, svoboda osobní, listovní, petiční, právo shromažďovací a spolčovací, svoboda slova a tisku, svoboda víry, ochrana vlastnictví. Za Rakouska-Uherska byla sice tato práva ústavou deklarována, ale stále existovaly zákony o tiskovém právu či o svobodě shromažďovací apod., které umožňovaly značné omezení těchto práv. Navíc v době monarchie byl pochopitelně zachovávan institut šlechtictví, existenci panské sněmovny či značné pravomoci císaře.

Prvorepubliková ústava z roku 1920 se lidským právům a svobodám věnuje v prvním oddílu hlavy Páté (ust. § 106 an. zák. 121/1920 Sb.). Hned v úvodu jsou ustanovení týkající se rovnosti v právech a je deklarován rovný přístup k úřadům, hodnostem, službám, povolání: *„Výsady pohlaví, rodu, povolání se neuznávají.“* *„Všichni obyvatelé republiky Československé požívají v stejných mezích jako státní občané této republiky na jejím území úplné a naprosté ochrany svého života i své svobody nehledíc k tomu, jakého jsou původu, státní příslušnosti, jazyka, rasy nebo náboženství. Úchylky od této zásady jsou přípustny jen, pokud právo mezinárodní dovoluje.“* Následující hlava Šestá nazvaná „Ochrana menšin národních, náboženských a rasových“ je v podstatě text Saint-Germanské smlouvy¹¹. Za první republiky byla práva a ochrana menšin respektována, ač německá menšina měla ve 30. letech jiný názor.

2.6 OBDOBÍ STUDENÉ VÁLKY PO SOUČASNOST

Druhá světová válka zcela změnila pohled na právo a lidská práva. Důvodem této změny byla praxe totalitních režimů, v kterých došlo zcela k pokřivení právního státu. Zákonnou cestou byly totiž přijímány zákony, které ve svém důsledku znamenaly znehodnocení důstojného lidského života, masové vraždění politických odpůrců a etnické čistky. Asi nejvíce je toto zneužití práva patrné na tzv. norimberských zákonech.

Nový pohled na lidská práva obnášel renesanci přirozenoprávních koncepcí a také rozvoj mezinárodní ochrany těchto práv. Teprve po roce 1945 mají lidská práva ambici stát se univerzálními a světovými právy.

Těsně před koncem války byla přijata poměrně obecná Charta OSN, která v několika člancích odkazuje na lidská práva, přesto skutečným zlomem byl až den 10. 12. 1948, kdy byla Valným shromážděním OSN přijata Všeobecná deklarace lidských

¹¹ srov. text Saint Germanské smlouvy článek 62 an. (publikována: zák. 507/1921 Sb.)

práv. Ta jednoznačně vychází z jusnaturalismu (viz čl. 1 „*všichni lidé se rodí svobodní a rovni v důstojnosti a právech*“) a tvoří ucelený katalog lidských práv přiznaných každé lidské bytosti a to bez ohledu na pohlaví, rasu, národnost a náboženství. Jedná se o dokument, který, ač je pouze rezolucí Valného shromáždění OSN, a tudíž není obecně závazný a postrádá kontrolní mechanismy, se těší nesmírné vážnosti a je považován za součást mezinárodního práva obyčejového.

Na základě Všeobecné deklarace byla vytvořena Komise pro lidská práva, která měla za úkol vypracovat katalogy práv, a to jednak občanských a politických, ale i hospodářských, sociálních a kulturních. Výsledkem činnosti Komise pro lidská práva byly dvě dohody z roku 1966, ve kterých byla rozpracována práva z Všeobecné deklarace lidských práv do závazné podoby, a byly zde také utvořeny nástroje kontroly. Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech vstoupily v ČSSR v platnost v roce 1976 a dodnes o celosvětovou platnost pouze usilují, neboť k jejich ratifikaci zatím nepřistoupili například Čína a většina arabských zemí.

Oba dokumenty zakotvují v několika ustanoveních zákaz diskriminace – hned v úvodních člancích. Důvod rozdělení na dva katalogy je dán rozdílnou aplikací práv. Občanská a politická jsou totiž přímo aplikovatelná a zavazují státy chránit jednotlivce před nezákonnými zásahy do těchto práv. Oproti tomu hospodářská, sociální a kulturní práva mohou být realizována jen v závislosti na ekonomické situaci a vnitřních podmínkách státu a vyjadřují jakési programové závazky státu. Druhou odlišností je, že de facto vyžadují pozitivní jednání státu. Z povahy těchto práv je možné také dovést rozdílnou kontrolu. U občanských a politických práv je možná individuální stížnost dle Opčního protokolu, u hospodářských, sociálních a kulturních se uskutečňuje pouze procedura podávání zpráv o naplňování těchto práv, neboť konkrétní odpovědnost státu lze jen těžko dovést. Přesto jsou oba pakty chápány mnohdy jako celek.

V rámci OSN vzniklo ještě několik úmluv, které se vztahují k lidským právům a zákazu diskriminace. Jedná se o Mezinárodní úmluvu o odstranění všech forem rasové diskriminace z roku 1966. Úmluva odsuzuje veškerou politiku nadřazenosti založenou na rasové odlišnosti jako neospravedlivitelnou a nemorální, dále definuje některé pojmy např. rasové diskriminace a ustanovuje kontrolní výbor, který může projednávat i stížnosti jednotlivců na porušování práv z této úmluvy.

V roce 1979 vznikla Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen. Ta zaručuje rovnoprávné postavení žen a mužů, určuje i opatření na odstranění diskriminace žen z politického a veřejného život, vzdělávání, zaměstnání a rodiny. V rámci kontroly dodržování úmluvy byl zřízen výbor, který se zabývá i individuálními stížnostmi.

Nevýhodou obou „antidiskriminačních úmluv“ je poměrně malý počet států, který je ratifikoval v plném znění. Například Úmluvu o odstranění všech forem diskriminace žen ratifikovalo 175 států, ale Opční protokol, který se stanovil kontrolní nástroje, ratifikovalo pouze 59 států.

Prozatím mezinárodní smlouvou, kterou ratifikovala naprostá většina států, je pouze Úmluva o právech dítěte (192 států) z roku 1989. Jedná se o kodex práv směřujících k ochraně života dětí a podpoře jejich rozvoje. Také tato úmluva obsahuje ustanovení, která odsuzují jakoukoli diskriminaci.

Bohatou antidiskriminační normotvorbu mají i organizace existující v rámci OSN, jako je ILO (*International Labor Organization* – Mezinárodní organizace práce) nebo UNESCO. Jedná se například o Úmluvu v boji proti diskriminaci v oblasti vzdělávání, Úmluvu o stejné odměně mužských a ženských pracovníků, Úmluvu o diskriminaci v zaměstnání a povolání atd. I v případě těchto dokumentů, lze podat stížnost na neplnění závazků, oprávněným subjektem však nebývá jedinec, ale organizace zaměstnanců a zaměstnavatelů či stát. I výsledek přešetření je pouze výzva k nápravě a doporučení jak situaci změnit, ovšem vše bez právní závaznosti.

Vedle již zmíněných mezinárodních dokumentů o lidských právech, které se dotýkají zákazu diskriminace, existuje ještě mnoho dalších. Například regionální mezinárodní smlouvy jako je Evropská úmluva o lidských právech z roku 1950, Americká konvence k ochraně lidských práv v rámci AOS z roku 1969 či Africká charta lidských práv a práv národů z roku 1981.

Velmi problematická je doba vzniku a formování mezinárodních dokumentů o lidských právech. Jedná se o období studené války, tj. propagandistické války mezi východem a západem. Komunisté zcela negovali liberální svobodu občana a obecně potlačovali veškerá individuální práva. Akcent byl naopak kladen na práva kolektivní a z nich především na práva sociální. Tato práva se pak ve východním bloku realizovala i za cenu ovládnutí celého života člověka a tvrdých represí vůči určitým skupinám

obyvatel. Několikrát během let komunistické totality lidé ve východním bloku zatoužili vyměnit onu materiální svobodu za svobodu formální (svoboda projevu, náboženství, volného pohybu). V případě tehdejšího Československa se jedná především o rok 1968. Velkým impulsem v diskusi o dodržování lidských práv byla Konference o bezpečnosti a spolupráci v Evropě. Helsinská konference současně s ratifikací Paktů OSN měla například vliv na založení Charty 77 v Československu, která se dožadovala právě plnění závazků podepsaných ve Finsku a zaručených v Mezinárodním paktu o občanských a politických právech. V tomto období byl boj o lidská práva v podstatě s bojem o parlamentní demokracii a plná politická práva. Lidská práva tak získala politickou dimenzi, symbolizovala odpor vůči komunistickému režimu a sloužila jako prostředek pro jejich svržení.

Ve východním bloku byla lidská práva omezována, a to ačkoliv byla v ústavě či v ratifikovaných mezinárodních smlouvách garantována. K největší porušování lidských práv docházelo paradoxně ještě před schválením socialistické ústavy z roku 1960 - tj. v době kdy platila ústava z r. 1948 a Deklarace lidských práv. Socialistická ústava pak již pouze uzákonila to, co již praxi fungovalo. Totiž, že omezení lidských práv je možné skrze zákon a podzákonné předpisy či díky „vhodnému“ výkladu toho, co se rozumí veřejným pořádkem, jednáním v zájmu pracujícího lidu, ochranou republiky atd.

Práva a povinnosti občanů měla jiný obsah ve východním bloku jiný v západní Evropě a USA. Z této odlišné zkušenosti vychází i různý postoj k některým skutečnostem. Dodnes například Západ přijímá lidská práva s jistou samozřejmostí. Také záležitosti kolem diskriminace a rovnosti jsou vnímány odlišně. Mezi základní teze komunismu totiž patří rovnost, která se asi nejvýrazněji projevovala v rámci nucené nivelizace platů. Co se týká rovnosti pohlaví, tak ve východním bloku žena dosáhla mnohem dříve emancipace. Tato emancipace byla nejvíce patrná v zaměstnání, čemuž nesporně přispěla na jedné straně pracovní povinnost a na druhé straně obecná nouze o pracovní sílu. Nejen za války, ale i po válce, byly ženy nuceny pracovat i v těžkém průmyslu, důvodem byla také velká armáda, jež pohlcovala nemalou část pracovní síly. Ovšem ona komunistická rovnost měla značné nedostatky. Uvnitř socialistické společnosti existovala jednak skupina privilegovaných – tj. členové KSČ a tak skupina nepohodlných občanů – tj. odpůrci KSČ. Lišil se jejich přístup ke

vzdělání, zaměstnání, bydlení aj. Otázka diskriminace byla v období totality do značné míry ve společenském vědomí věcí marginální, a to díky rovnostářské politice KSČ.

Diskriminace na základě rasy, národnosti či náboženství byla v poválečném Československu poměrně okrajovou záležitostí, a to především díky etnické i národnostní jednotě a tendenci komunistické strany potlačit veškerá náboženství. Cílem bylo nahradit „národ“ – „pracujícím lidem“ a „náboženství“ – „komunistickou ideologií“. Obecně ovšem v celém světě platí, že po 2. světové válce je patrný odklon od ochrany menšin a příklon k univerzálnímu pojetí práv jednotlivce. Ochrana menšin tak byla zpočátku realizována jen v rámci bilaterálních smluv. I většina mezinárodních smluv základní ochranu menšin činí přes ochranu individuální práv, především tedy formou „nediskriminace“. Teprve později v rámci univerzálních lidských práv vznikají partikulární práva, která jsou směřována jen k někomu tj. ke specifické skupině osob. Důvodem zdrženlivosti je problém určit komu jsou tato partikulární práva přiznána. V Československu tato zdrženlivost je přisuzována také negativní zkušenosti široké ochrany menšin v období první republiky.

V období tzv. studené války začaly západní demokracie vytvářet tzv. antidiskriminační legislativu. Nejdříve se jedná o snahy skoncovat s rasovou diskriminací – nejviditelnější je to u práv černochů v USA. Do 70. let běžná praxe rasové segregace ve vzdělávání, zaměstnání, veřejném životě byla v roce 1965 postavena mimo zákon. Později pod vlivem obrozených feministických hnutí došlo k přijímání opatření k odstranění diskriminace žen. Jejich obsahem bylo skoncování s veškerou diskriminací – například v oblasti platů a mezd, v rodině, také proběhla velká diskuse o násilí vůči ženám.

Dnes je skutečně dáván stále větší důraz na ochranu rovných lidských práv a základních svobod jedince. Jedná se vedle uplatnění většinové vůle o druhý pilíř právního demokratického státu. Lidská práva zde vystupují jako omezení vůle většiny a jsou také vnímána jako prioritní. Nicméně trvalé garantování lidských práv však závisí opět na vůli většiny, pokud budeme postupovat striktně dle litery zákona. Tento postup je však v této oblasti nepřijatelný a dle smyslu a funkce lidských práv je toto pojetí státem neodstranitelné, ani v případě, že by odpadl konsensus či by vůle většiny byla odlišná. Každé jejich zamezení by bylo ilegálním aktem. Dnes se však vyskytují i politologické úvahy, týkající se rizik vyvažování vůle většiny a práv menšin – tedy vyvažování svobody a demokracie. Fareed Zakaria poukázal na to, že to co se může

jevit jako vůle většiny je ve skutečnosti vláda menšin. Totiž „většinový“ občan politiku příliš nesleduje, o to více ji sledují méně početné lobbystické skupiny. Mimo jiné také díky tomu se v oblasti antidiskriminační politiky se prosazují nové skupiny obyvatel – sexuální menšiny či zdravotně postižení.

V České republice dnes mezi nejvíce diskriminované skupiny bezesporu patří ženy a Romové. Ženy jsou diskriminovány především na trhu práce – při přijímacím pohovoru mají oproti mužům horší postavení, v zaměstnání vydělávají dle statistického úřadu o 20% méně než muži. Důvodem nižších výdělků jsou také typy pracovních pozic, které zastávají, těžce dosahují na vedoucí pozice, z velké části pracují v oblastech, které platí obecně za méně hodnocené – školství, zdravotnictví, sociální služby atd. Paradoxem je, že české ženy jako jisté dědictví komunismu dosáhly značné emancipace a často vysokoškolského vzdělání.

Romové jsou diskriminováni také na trhu práce, ale i v dalších oblastech, ve kterých je Česká republika kritizována i evropskými institucemi – existence nerovného přístupu ke vzdělávání a bydlení, který nese znaky rasové segregace.

2.7 SHRUTÍ HISTORICKÉHO EXKURSU

Otázka diskriminace se úzce váže na téma lidských práv a rovnost v těchto právech. V dějinách se měnil pohled na lidská práva, neboť se měnil pohled na to, co je přirozené a spravedlivé. V antickém Řecku bylo přirozené mít otroka, stejně tak jako ve středověku bylo přirozené mít poddané. Historie ukazuje na dlouhodobou nerovnost a na mnohé zakořeněné zdroje diskriminace - například z křesťanských i antických tradic pochází pojetí muže jako tvůrce veřejné sféry a ženy, která je aktivní ve sféře soukromé. Dále pak historie ukazuje na méněcenné postavení černochů vzhledem k obchodu s otroky, dominantní postavení nějakého náboženství a jeho propojení do veřejné sféry atd. V tomto směru se tedy do přirozených práv promítá vždy hodnotové zaměření doby.

Rovnost v právech je poměrně moderní ideál. Ve středověku se otevíral prostor pouze pro rozšiřování svobod a vedle toho existovala vysoká míra společenské nerovnosti a systém privilegií, v té době však vnímaná jako legitimní a zdůvodněná i filosoficky.

Až v 18. století se prosazuje rovnost a zároveň se nijak citelně neomezuje svoboda. Boj za rovnost pak lze ztotožnit s bojem za ženská práva, za práva dělníků, proti otrokářství či bojem proti rasové, etnické, náboženské segregaci.

Dnes se prosazení rovnosti děje i na úkor uplatnění svobod, je provázeno stále více se rozrůstající legislativou a také zaváděním tzv. pozitivní diskriminace. Přesto se skutečné rovnosti šancí stále nedaří dosáhnout.

Zásadní změna také nastala ohledně formy záruk lidských práv. Zatímco v 18. století dochází k všeobecné proklamací lidských práv, v 19. století nastává období formulování těchto práv v národních rádech a v 20. století se aktivita přesouvá na pole mezinárodních organizací.

3. ANTIDISKRIMINAČNÍ PRÁVO

3.1 DISKRIMINACE

Slovo „diskriminace“ pochází z latinského *discriminare*, což v překladu znamená rozlišovat. Z toho plyne i dvojitý význam tohoto slova. Na jedné straně může být diskriminace brána jako prosté rozlišování, v druhém případě se ale jedná o rozlišování na základě předsudků a stereotypů, kdy určujícím znakem je příslušnost k nějaké skupině – etnické, rasové, náboženské, věkové atd. Tento negativní význam dnes převažuje. Pokud se dnes ve společnosti hovoří o diskriminaci, bývá to chápáno jako jisté synonymum pro nespravedlnost a bezdůvodné omezování práv druhého, které je založeno na iracionálních či neoprávněných důvodech. Proto je v moderních demokratických státech považována diskriminace za nepřipustnou a zákony zakázána. V České republice diskriminaci zakazuje Listina základních práv a svobod (Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb.), mezinárodní smlouvy, nově také tzv. antidiskriminační zákon (zákon č. 198/2009 Sb.) a mnohé jiné zákony.

Je pochopitelné, že ne každé rozlišování je špatné. Rozlišování, které lze také ospravedlnit legitimním racionálním cílem, zakázané přirozeně není. Vždy se tedy přihlíží k nezbytnosti a přiměřenosti onoho rozlišování.

V současné době existují dva subjekty, které určují, jaké rozlišování je špatné a jaké je přijatelné. Prvním z těchto subjektů je zákonodárce. Jedná se o model pevných kategorií – tj. taxativní výčet důvodů a situací, kdy není rozlišování zakázané. Přirozený problém je samozřejmě přesně a v úplnosti stanovit tyto kategorie. Vedle zákonodárce tím druhým subjektem určujícím „co je diskriminací“ je soud. Ovšem i zde je prostor pro uvážení soudu závislý na vůli zákonodárce. Ten může deklarovat pouze rovnost ve formě generální klauzule zákazu diskriminace. Druhou možností je demonstrativní výčet kategorií. Soud pak může diskriminační důvody doplňovat. Míra aktivity soudu samozřejmě závisí na tradicích a právní kultuře té dané země.

Dle nového antidiskriminačního zákona soudy v České republice zkoumají jednak legitimitu daného cíle, tj. zda bylo v daném případě rozlišování diskriminační či nikoliv. Dále se teoreticky soudní uvážení použije v rámci definování hranic jednotlivých kategorií. Příkladem může být, co vše náleží pod pojem sexuální orientace – zda je to i transsexualita, co vše je náboženství – zda jsou to veškerá hnutí či sekty atd.

3.2 PŘÍMÁ DISKRIMINACE

Přímá diskriminace je v antidiskriminačním zákonu definována jako „...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.“ (ustanovení § 2 zák. č. 198/2009 Sb.)

Hlavním aspektem je tedy apel na princip „se stejným stejně“. K tomu abychom zjistili, zda s někým je zacházeno méně příznivě, musíme však udělat srovnání – tj. najít vhodného komparátora. To pak může být největší obtíž při realizaci práva na rovné zacházení. Například u diskriminace z důvodu pohlaví, bude mít žena domáhající se práva na rovné odměňování jako vhodného komparátora muže, pracujícího na stejné pozici, ve stejném podniku a mající shodné schopnosti. Absolutně nemožné je pak najít komparátora u profesí, které zastávají pouze ženy, otázkou i nadále zůstává, s kým porovnávat těhotnou ženu atd. Tím, že se hledá vhodný komparátor, se odsouvá zcela do pozadí obsah a podvědomě stále upevňujeme rozdíly, neboť je hledáme a nechtěně tak přiživujeme diskriminaci.¹²

Především feministky pak upozorňují na to, že pokud postavíme obranu před diskriminací na srovnávání, vlastně tím motivujeme k přizpůsobování tomu, kdo je pak vydáván za onoho vhodného komparátora – feministky to označují jako „mužskou normu“¹³. Tedy s nadsázkou lze říci, že měřítkem všech věcí je mladý bílý muž, Čech, heterosexuál, bez zdravotního postižení, v českém prostředí spíše bez vyznání, maximálně katolík, a o tom, jaký je vhodný světonázor, si netroufám ani odhadovat.

Problémem rovnosti se tak stává problém stejnosti – tj. stejnost osob, kdo si je s kým roven a s kým má být porovnáván. Porovnávání pak motivuje k přizpůsobení a tím ač antidiskriminační legislativa chce uchovat rozmanitost, tak vlastně cílí spíše ke ztrátě rozmanitosti.

¹² blíže FREDMAN, S. *Antidiskriminační právo*. Praha: Multikulturní centrum Praha, Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2007. str. 92 an.

¹³ blíže tamtéž str. 8

3.3 NEPŘÍMÁ DISKRIMINACE

Mezi nové pojmy zakotvené v antidiskriminačním zákoně patří tzv. nepřímá diskriminace. Pod nepřímou diskriminací se rozumí „... 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.“

Oproti přímé diskriminaci není tak důležité srovnání, ale více se zkoumá obsah – tj. zdánlivě neutrální kritérium, praxe, zvyklost. Soud se zabývá tím, zda je opravdu nezbytné toto v dané konkrétní situaci požadovat.

Sám koncept nepřímé diskriminace vznikl v USA před Nejvyšším soudem v případě *Griggs versus Duke Power*.¹⁴ Oním zdánlivě neutrálním kritériem byl požadavek testů gramotnosti, a to i na pozici nekvalifikovaných pracovníků. Soud tento postup uznal za diskriminační vůči černochům, neboť jejich horší přístup ke vzdělání měl dopad posléze i na neúspěch v tomto testu a hlavně v případě nekvalifikovaného pracovníka není test gramotnosti nutný.

3.4 ROZSAH ANTIDISKRIMINAČNÍHO PRÁVA

3.4.1 Důvody

Panuje obecná shoda, že rozlišování na základě rasy, pohlaví, sexuální orientace, náboženství či věku je až na opravdu minimální počet situací neospravedlnitelné. Zcela společensky přijatelné je také vybudování takových podmínek, aby nebyli diskriminováni zdravotně postižení. Důvod, proč existuje vysoká společenská shoda na zlepšení podmínek zdravotně postižených, je jasný. V tomto případě se totiž nejedná o dělení na „my a oni“, neboť mezi „oni“ můžeme kdykoliv patřit i „my“. Obdobně se dělení na „my a oni“ vymyká diskriminaci z důvodu věku. Svým způsobem diskriminaci pocítují obě „krajní“ skupiny – senioři i mladí lidé. Rizikovější je pochopitelně skupina seniorů. Nejčastější diskriminaci pocítují na pracovním trhu. U přijímacího pohovoru se věk jen těžko utají, při restrukturalizaci se propouští tradičně tato skupina a v podniku se nechávají ti „levnější“ tj. zpravidla ti mladší. Obecně by zaměstnavatel měl dávat taková kritéria pro rozlišování, která nejdu proti lidské důstojnosti a nesmí podléhat stereotypům (všichni staří lidé jsou bez nápadu a energie, Romové nechtějí pracovat, ženy jsou stále doma a pečují o nemocné děti).

¹⁴ blíže FREDMAN, S. opak. citace str. 102 - 103

Tradičně nejpřísněji se posuzuje rozlišování na základě rasy (to je vždy diskriminace) a pohlaví. Diskriminace z důvodů rasy se častěji objevuje v kauzách v USA a oproti tomu otázka diskriminace z důvodu pohlaví je více předmětem sporů v Evropě. Míra diskriminace z důvodu náboženství, přesvědčení či sexuální orientace je odvislá od toho, do jaké míry je daná společnost tolerantní. Všechny tyto důvody jsou na první pohled jen těžko poznatelné a jsou intimní věcí každého člověka.

3.4.2 Veřejný i soukromý sektor

Hodně diskutovaná je otázka, kde má zákon chránit před diskriminací – tj. zda se má vztahovat pouze na veřejnou sféru nebo i na soukromou.

V soukromém sektoru se realizují svobody občanů a případné zásahy státu do těchto svobod mohou být vnímány negativně. Nejčastěji totiž antidiskriminační legislativa narušuje jejich právo na svobodnou volbu a na prosazování jejich ekonomických zájmů.

Pohled ekonomů-liberálů na diskriminaci představuje například profesor Holman z Vysoké školy ekonomické. Z hlediska ekonomie existuje tzv. cenová diskriminace – tj. totéž zboží či službu prodám odlišné skupině za odlišnou cenu, příkladem jsou různé ceny ubytování v hotelu pro cizince a občany ČR, slevy pro studenty či seniory... Ekonomie zná důvod tohoto jednání: lidé mají různé poptávkové funkce a tudíž i různě reagují na změnu cen. Jejich reakce závisí na jejich bohatství, informovanosti nebo možnosti alternativ. Němci budou případně na změnu ceny reagovat pomaleji než Češi, a proto se hoteliérům vyplatí dát Němcům vyšší ceny. Dále prof. Holman uvádí, že všichni kupující mají právo nakupovat za stejnou cenu, ale i všichni prodávající mají právo prodávat za jimi stanovenou cenu. Cena tudíž není otázkou práva, ale dohody. Přesto, když v roce 1999 proběhl spor, týkající se dvojí ceny vstupu do Trojského zámečku (Češi za 50 Kč a cizinci za 100 Kč), bylo to posouzeno jako jednání v rozporu s dobrými mravy.¹⁵

Obdobně problematické uchopení se nabízí i v případě diskriminace na pracovním trhu. Profesor Holman uvádí příklad z knihy G. Beckera „Ekonomie diskriminace“, kde zaměstnavatel volí, zda zaměstná „bílého“ či „černého“ číšníka za předpokladu, že jejich pracovní výkon je stejný. Ekonomie říká, když „černochoy nikdo

¹⁵ blíže HOLMAN, R. *Ekonomický pohled na diskriminaci*. In Sborník č. 49/2006 *ANTIDISKRIMINAČNÍ ZÁKON – pomoc slabším, nebo převrácení práva?*. Praha: Centrum pro ekonomiku a politiku, 2006. str. 20

nechce, jejich cena klesá“, proto by raději každý restaurátér zaměstnal černocho, neboť nemít předsudky by se mu finančně vyplácelo. Ovšem co když hosté trpí předsudky? V tomto případě by restaurátér sice ušetřil na mzdě pro číšníka, ale měl by prázdnou restauraci. Proto Becker dochází k závěru, že zdrojem diskriminace na pracovním trhu není pouze zaměstnavatel, ale i spotřebitel. V případě antidiskriminačního zákona, by stát nutil zaměstnavatele k nějakému chování, ale nikoliv spotřebitele. Důležité je tedy říci, že rozhodnutí zaměstnavatele se neřídí výší zisku, ale výší pravděpodobného zisku. Proto je zaměstnanost žen problematictější, neboť jsou zohledňovány jejich povinnosti k rodině. Dále je zcela v rozporu s ekonomii, chtít aby kuchař v pražské hospodě měl stejnou mzdu jako kuchař na venkově. Také Holman tvrdí, že nezaměstnanost těchto rizikových skupin se zvýší, když bude stát chtít jejich rovné mzdy, neboť stát se nepostará o případně krytí možného finančního rizika u zaměstnavatele. Rozdíly ve mzdě/ ceně proto nepovažuje za diskriminační. Celý přenos zákazu diskriminace do soukromé sféry z pohledu ekonomie je považován za hodně problematický.¹⁶

Kromě práva občanů sledovat ekonomický zájem, v soukromém sektoru hrozí i kolize s osobními právy jedince - například: právo na majetek a případné právo na pronájem. Jen těžko lze obhájit zásahy státu do práva vlastníka rozhodnout, kdo bude bydlet v jeho domě či práva zaměstnavatel rozhodnout, kdo bude pracovat v jeho firemním týmu.

Pokud se hodně kriticky podíváme na veřejný sektor, zjistíme, že stát mnohdy necítí rovné zacházení. Různými dotacemi, subvencemi, porodnými, diferenciací v mzdových tarifech, rozdílným věkem odchodu do důchodu či regulací nájemného také diskriminuje. Navíc tuto diskriminaci zakrývá pojmy jako bytová politika, rodinná politika, zemědělská politika či sociální politika. Kdyby se takto choval někdo v soukromém sektoru, byl by mnohdy obviňován z diskriminace.

3.5 POZITIVNÍ DISKRIMINACE

Relativně novým pojmem a do značné míry kontroverzním tématem je tzv. pozitivní diskriminace, také označována jako obrácená diskriminace či afirmativní (vyrovnávací) akce. Jedná se o úsilí, jak některou, zpravidla negativně diskriminovanou skupinu osob cíleně zvýhodnit.

¹⁶ blíže HOLMAN, R. opak. citace str. 19. an.

Tyto vyrovnávací akce jsou představovány jako vládní politika státu, která stojí na myšlence odškodnit nějakou minulou diskriminaci. Nejčastěji je tato skupina vymezena pohlavím či rasou. Nejdále v uskutečňování pozitivní diskriminace jsou bezesporu USA. Například veřejné zakázky stát udělí pouze firmám, které zaměstnávají minority, ve vztahu k etnickým menšinám existují kvóty při přijímacím řízení na vysoké školy atd. V Evropě, respektive v EU, se vyrovnávací akce vztahují především na zlepšení pozic žen.

Pozitivní diskriminace se nejčastěji uplatňuje ve vzdělávání, politice a zaměstnání s cílem umožnit zastoupení dané skupiny v určitém sektoru či v pozicích s vyšším statusem.

Nejdůležitější sektor, v kterém by měly být diskriminované skupiny zastoupeny, je politika a veškerý rozhodovací proces. Poměrně častým jevem u dnešních politických stran jsou kvóty na zastoupení žen ve vedení strany (u nás ČSSD, ač aktuálně není toto pravidlo stanov strany dodrženo) či „zipový systém“ při tvorbě kandidátky politických stran (u nás Strana zelených).

Obecně lze konstatovat, že postoj k obrácené diskriminaci se různí. Jedni to vnímají jako nastolení spravedlnosti a druzí to vnímají jako nespravedlivé zvýhodnění.

3.5.1 Cíle pozitivní diskriminace

Základním cílem pozitivní diskriminace je pochopitelně odstranit diskriminaci a zajistit skutečné rovné příležitosti. Dalším z cílů je odškodnit znevýhodnění z minulosti, odstranit veškeré překážky dané legislativou, zvyky, ale i uložené v myslích lidí – tj. odstranit předsudky k některým skupinám obyvatel. Díky pozitivní diskriminaci má být naplněna jak rovnost, tak spravedlnost ve společnosti. Zastánci obrácené diskriminace poukazují na to, že jedině pozitivní povinností se skutečně umožní strukturální změny, kterých jinak nelze dosáhnout – například ženy tak díky tomu budou moci ukázat, že jsou stejně schopné jako muži.

Mnohými proklamovaným cílem je prosazení rozmanitosti, lidé se totiž mohou jinakostí obohatit. Dalším argumentem pro zavedení obrácené diskriminace směřuje i do ekonomické sféry. Uvádí, že vyrovnávací akce mohou být impulsem i pro zvýšení ekonomické efektivity. Pokud například diskriminované skupiny budou podporovány

ve vzdělávání a získávání odbornosti a kvalifikace, dojde nárůstu kvalifikovaných pracovníků a tím ke zvýšení hrubého domácího produktu celého hospodářství.¹⁷

3.5.2 Kritika pozitivní diskriminace

Kritika zaznívá převážně z řad liberálně smýšlejících lidí. Jelikož si liberálové zakládají na individuální odpovědnosti, pak přirozeně jako velký problém vidí, že se mísí kolektivní a individuální vina. Tedy ač sám nediskriminuji, mám uloženu povinnost aktivně se podílet na odstranění diskriminace – tj. aktivně prosazovat rovnost.

Další kontroverzní otázka je, na koho se má tato pozitivní povinnost vztahovat – jen na stát nebo i na soukromé subjekty. Vyrovnávací akce je sice legitimní politika státu, ale proč k tomu nutit soukromé subjekty? Stát by měl být k občanům neutrální, zaručovat rovné zacházení, být garantem svobod a ne upřednostňovat nějakou skupinu.

Navíc je problematické preferovanou skupinu vydefinovat – tj. najít vhodné kolektivní znaky. Hledáním těchto znaků samozřejmě rozlišuji, a tudíž problémem zůstává, jak se lidé mají naučit nerozlišovat na základě předsudků (tj. určité znaky jsou nepodstatné), když na stejném principu rozlišujeme pro nápravu. S tím souvisí i negativně vnímaný princip, že se upřednostňuje kolektivní znak (pohlaví, rasa) před individuálním (schopností).

Kritický pohled zastávají i ekonomičtí liberálové. Tvrdí, že nucené vyrovnávací akce zbrzdí ekonomický růst a zvýší nezaměstnanost. Tento přístup totiž oslabuje vůli menšin ke skutečné změně svého postavení a vychová ji v přesvědčení, že dostanete něco bez práce. Kromě toho vyrovnávací akce naznačují, že jsou příslušníci menšin méněcenní, neboť nejsou schopni vyhovět běžným požadavkům společnosti.

I zvýšení rozmanitosti je dle kritiků pozitivní diskriminace jen iluze a přání. Většinou totiž jsou lidé konformní a přizpůsobí se stávající struktuře, pak ji přirozeně moc neobohatí svojí jinakostí a proběhne pouze jednostranné přizpůsobení.¹⁸ Přesto obhájci pozitivní diskriminace tvrdí, že pokud se dostane diskriminovaná skupina do vyšších rozhodovacích pozic, bude tam lépe prosazovat své zájmy a potřeby, tedy obohatí rozhodovací proces o své názory a pohledy na věc (například prosazovat

¹⁷ Srov. ŠTĚPÁNKOVÁ, M.; ČIŽINSKÝ, P. *Anti-diskriminace: Pravda a mýty o rovnosti*. Praha: Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2007. str. 19

¹⁸ blíže FREDMAN, S. opak. citace str. 150

rodinnou politiku – tzv. sladit práci a rodinu, větší flexibilita pracovního míst). Onou slabinou však je, že není záruka, že daná osoba bude prosazovat zájmy té své skupiny (příslušník etnika hájí etnické zájmy atd.). Například M. Thatcherová byla ve vysoké politice, ale ženské zájmy ji trápily minimálně.

Neoddiskutovatelná slabina preferenční politiky nadále je, že neřeší skutečné příčiny diskriminace. Tato politika najde problém a narovná jej, například tím, že dosadí do vyšších pozic ženu, a nepátrá po kořenu diskriminace. Kritici tvrdí, že sice vyrovnáme čísla, ulevíme svému svědomí, ale problém tak zcela neřešíme.

Při vytvoření postoje k pozitivní diskriminaci je důležité si ujasnit, jakou rovnost preferujeme. Zda cílíme na rovnost formální – tj. před zákonem – tak pozitivní diskriminace je brána jako vyloženě špatné řešení. Ovšem zda chceme dosáhnout materiální rovnosti, pak se bez pozitivní diskriminace neobejdeme. Neboť se ukazuje jako platné, že k nerovnosti vedou rovná zacházení a k rovnosti jedině zacházení nerovná.

3.6 HODNOTY – ROVNOST, SVOBODA, DŮSTOJNOST, SPRAVEDLNOST

V souvislosti s antidiskriminačním zákonem mnozí odkazují na hájení té či oné hodnoty ve společnosti. Například v rámci zjednodušení jsou často odpůrci a příznivci antidiskriminačního zákona vnímáni jedni jako skalní zastánci svobody a druzí jako zastánci rovnosti. Svoboda je opravdu nejvážnější soupeř rovnosti, ale dnes v naprostém protikladu ve skutečnosti nestojí. Například ústavní pořádek ČR vedle sebe klade rovnoprávné a svobodné občany¹⁹, stát má tedy se zaručovat jak svobodu, tak rovnost. V naprosté opozici by byly pouze, pokud by obě hodnoty byly v absolutní podobě, což rozhodně nejsou. Absolutní svoboda by totiž byla svévole a absolutní rovnost nelze zrealizovat díky jedinečnosti každého člověka.

Svoboda a rovnost tedy nejen že se vzájemně nevylučují, ale dokonce vedle sebe musejí existovat. Přesto však je nutné vyřešit otázku kudy vést hranice mezi těmito hodnotami. Komunismus byl příkladem nesprávného radikálního prosazení rovnosti, které vedlo k naprostému „zadupání“ svobody jedince. Je na druhou stranu nepopíratelné, že svoboda musí být omezena, spor se vede pouze o to, kdy je omezení svobody jedince ještě akceptovatelné. Legitimita omezení svobod člověka by se určitě mohla vztáhnout k hodnotě lidské důstojnosti – svoboda projevu či požadavky

¹⁹ Listina základních práv a svobod čl. 1 „Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech.“

zaměstnavatele u přijímacího pohovoru by měly mít vždy na zřeteli lidskou důstojnost. Lidská práva jsou obecně vykládána pod prizmatem hodnoty „důstojnost člověka“, neboť důstojnost je považována za součást lidství, jakožto hodnota vrozená a nedotknutelná. Také rovnost je vybudována na hodnotě „důstojnosti“, tedy nikdo nesmí být ponižován horším zacházením a v právu na „důstojný život“ jsme si všichni rovni.

Stejně tak různé ideologie zaujímají jiný postoj k antidiskriminačnímu právu, neboť také preferují jiné hodnoty.

3.6.1 Liberálové

Liberálové akcentují co nejširší prostor svobody, neboť věří, že dostatek svobody zajistí pozitivní vývoj. Lidé se dle nich rodí rovni v tom smyslu, že mají stejnou morální hodnotu, z toho vyplývá jak formální rovnost, zejména právní a politická, tak rovnost příležitostí. Sociální rovnost ve smyslu rovnosti výsledků však dle liberalismu spíše ohrozí svobodu a bude trestat nadání. Nicméně dnes moderní liberálové tvrdí, že ke skutečné rovnosti příležitostí je potřeba i relativní sociální rovnosti.

Pro liberalismus je příznačný individualismus - tedy každý žije na vlastní odpovědnost, rozhoduje o svém životě svobodou volbou na základě svých zkušeností a osobních preferencích. Liberálové v první řadě vidí jednotlivce, a proto je nezajímá národnost či gender atd. Věci jako pohlaví, národnost, náboženství je věc vysloveně soukromá a není pro nic určující. Určující jsou pouze osobní kvality. Na základě těchto osobních kvalit pak samozřejmě může docházet k rozlišování a právě rozdílné osobní kvality pak přirozeně plodí nerovnost ve společnosti. Bezesporně výchozí bod (ona startovací čára) tohoto jednotlivce je liberály značně opomíjen.

3.6.2 Socialisté

Základní hodnotou této ideologie je rovnost. Dosažením rovnosti dosáhneme spravedlnosti ve společnosti i sociální soudržnosti. Jevy jako národnost, náboženství jsou pro společnost zbytečné a negativní, neboť posilující nerovnost. Socialisté se snaží o dosažení alespoň relativní rovnosti výsledků. Jsou si vědomi, že výchozím stavem je nerovnost a k tomu, aby bylo dosaženo rovných výsledků, je tudíž nutné nerovné zacházení.

3.6.3 Konzervativci

Společnost je hierarchizována a rovnost je abstraktní a nedosažitelný pojem. Materiální nerovnost má ve společnosti pozitivní důsledky a k sociální soudržnosti postačí rovnost příležitostí (rovnost šancí). Tedy stát má pouze zajistit odstranění překážek na startu – v podobě podpory rodin, širokého přístupu ke vzdělání – tak, aby stejně schopní a nadaní mohli dosáhnout stejného cíle. To, že i tak bude nerovný výsledek, je dáno jinými schopnosti každého jednotlivce. Navíc veškeré překážky nelze ani odstranit – například těhotenství.

Gender považují jako opodstatnělý ve společnosti, neboť se do něj promítá přirozená dělba práce. Také náboženství a národnost je prvek veskrze pozitivní a tvořící pospolitost společnosti.

3.6.4 Další ideologie

Anarchisté prosazují velmi širokou osobní svobodu, pro společnost až destruuující. Fašisté oproti tomu považují nerovnost za normální a dobrou. Nerovnost je dobrá i mezi národy, rasami, ženami a muži. Přirozené je, že existují vedení a vůdci.

Poslední ze směrů prosazující na prvním místě rovná práva a rovné příležitosti mezi pohlavími jsou feministky. Radikální feministky dokonce podotýkají, že požadavek rovnosti může vyústit v to, že získají ženy „mužskou identitu“ – touha být jako muži – tj. osvojit si stejné soutěživé a agresivní jednání, proto chtějí svrhnout tento „patriarchát“ a nastolit jiný řád.

3.7 ANTIDISKRIMINAČNÍ ZÁKON V ČR

3.7.1 Geneze přijímání antidiskriminačního zákona

Zákon č.198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů neboli antidiskriminační zákon se v České republice připravoval téměř 6 let. Jedná se především o téma levicových stran – v České republice se této úlohy zhostila ČSSD a přední obhájkyní antidiskriminační legislativy je Anna Čurdová, která je mimo jiné stínová ministryně pro ženu a rodinu a členka Výboru pro rovné příležitosti žen a mužů.

Poprvé byl návrh antidiskriminačního zákona projednáván v roce 2005 za koaliční vlády pod vedením Jiřího Paroubka. Zákon byl schválen v Poslanecké

sněmovně Parlamentu České republiky, ale Senát k němu zaujal odmítavé stanovisko. Poslanecká sněmovna pak „nestihla“ (a neměla k tomu ani vůli) o tomto zákonu opět hlasovat.

Po volbách v roce 2006 se začal opět připravovat návrh antidiskriminačního zákona. Nové znění návrhu zákona bylo schváleno legislativní radou vlády a na vládě v červnu 2007. V té době již u Evropského soudního dvora probíhala řízení o porušení Smlouvy o založení Evropského společenství²⁰ a Česká republika je upozorněna na to, že nedostatečně implementovala směrnice EU týkající se rovného zacházení a ochrany před diskriminací.

V červenci 2007 byl vládní návrh antidiskriminačního zákona předložen Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR – za vládu jej obhajoval ministr spravedlnosti Jiří Pospíšil. V Poslanecké sněmovně byl návrh projednáván ve výborech. Organizační výbor jeho projednání přidělil výboru petičnímu, ústavně právnímu, výboru pro evropské záležitosti a stálé komisi pro rovné příležitosti. Ostrá kritika zákona přicházela hlavně z ústavně právního výboru, který přijal několik pozměňovacích návrhů – nejzásadnější byl návrh upravující přechod důkazního břemene. Ve výsledku však také tento výbor doporučil návrh zákona ke schválení. Září 2007 proběhlo první čtení zákona a až v březnu 2008 se odehrálo 2. čtení a 3. čtení návrhu zákona. Dne 19. března byl zákon přijat (111 hlasů pro a 21 proti) a postoupen Senátu. Ač se jednalo o vládní návrh, byl podpořen celým politickým spektrem.

Hlasování v Poslanecké sněmovně březen 2008:²¹

Strana	PRO	PROTI	ZDRŽEL SE	OMLUVEN	NEPŘÍTOMEN
ODS	63	1	5	4	8
KDU-ČSL	9	0	2	1	1
Zelení	6	0	0	0	0

²⁰ Komise byla k podání žaloby pro nesplnění povinností členským státem oprávněna na základě článku 226 SES („Má-li Komise za to, že členský stát nesplnil povinnost, která pro něj z této smlouvy vyplývá, vydá o tom odůvodněné stanovisko poté, co umožní tomuto státu podat vyjádření. Nevyhoví-li tento stát stanovisku ve lhůtě stanovené Komisí, může Komise předložit věc Evropskému soudnímu dvoru) a povinnost státu implementovat směrnice se opírala dle judikatury ESD (rozsudek Francovich) o článku 10 SES („Členské státy jsou povinny přijmout veškerá obecná a zvláštní opatření k plnění svých závazků, které vyplývají z této smlouvy nebo jsou důsledkem činnosti ES.“).

²¹ www.psp.cz

ČSSD	27	3	29	3	9
KSČM	3	17	2	1	3
Nezařazení	3	0	0	0	0

V dubnu 2008 proběhla práce ve výborech Senátu (ústavněprávní výbor a výbor pro vzdělávání, vědu, kulturu, lidská práva a petice) a také v Senátu Parlamentu ČR byl návrh zákona schválen - 51 pro a 1 proti z celkového počtu přítomných 56 senátorů. Bylo ovšem taktéž přijato doprovodné usnesení, kde liberálně smýšlející senátoři vyjádřili spíše negativní postoj k celému zákonu slovy „neztotožňujeme se s charakterem této normy“.²²

Strana	PRO	PROTI	ZDRŽEL SE	NEPŘÍTOMEN
ODS	26	1	3	11
KDU-ČSL	6	0	0	5
ČSSD	10	0	0	3
Otevřená demokracie	3	0	0	4
SNK	4	0	1	1
Nezařazení	2	0	0	1

Po schválení antidiskriminačního zákona Senátem následovalo prezidentské veto v květnu 2008, které vrátilo návrh zákona zpět do sněmovny. Václav Klaus rozhodně patří mezi velké odpůrce celého zákona. Poslanecké sněmovně jej vrátil se stanoviskem, že „zákon považuje za zbytečný, kontraproduktivní a nekvalitní a jeho dopady za velmi problematické“, „osudově špatný“ a s mnoha jinými výtkami týkajícími se důkazního břemene, kritiky přílišného zasahování do soukromí atd.²³

V Poslanecké sněmovně antidiskriminační zákon ležel více než rok, neboť stále nemohla být nalezena vůle většiny poslanců prezidentské veto přehlasovat.

²² <http://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/htmlhled?action=doc&value=46806>

Senátory použitý pojem „norma“ – tj. v podstatě obecné označení pro pravidlo chování – není zcela vhodný. Lépe by své stanovisko vyjádřili formulací „právní předpis“, neboť senátoři ve svém doprovodném usnesení nesouhlasili právě s tím, aby dané chování bylo upravováno pozitivním právem a naopak zdůrazňovali, aby pravidlo chování „nediskriminovat“ zůstalo regulováno pouze morálkou (tedy zůstalo pouze společenskou normou).

²³ <http://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=29448>

Dlouhodobě jednoznačně pro přijetí tohoto zákon byla pouze Strana zelených, ostatní strany zaujímaly nejednotná stanoviska.

K přijetí antidiskriminačního zákona došlo 17. června 2009 – z přítomných 148 poslanců pro zákon zvedlo ruku 118 a proti 16. Důvody přijetí lze shrnout do následujících bodů. Za prvé: jednalo se o kompromisní znění - tj. dle představ ČSSD je málo antidiskriminační a dle ODS je až příliš antidiskriminační. Za druhé: pokud by nebyl přijat nyní – tj. před v té době plánovanými podzimními volbami a rozpuštěním sněmovny – muselo by se v novém volebním období začít na tomto zákonu pracovat zcela znovu. Třetím důvodem, na který byl kladen nejvíce důraz z řad politiků včetně ministra pro lidská práva, byla hrozba vysokých sankcí ze strany Evropské unie. Ovšem těsně po schválení zákona levicové strany připustily, že se po volbách pokusí o novelizaci zákona.

Hlasování v Poslanecké sněmovně:

Strana	PRO	PROTI	ZDRŽEL SE	NEPŘÍTOMEN
ODS	46	2	2	27
KDU-ČSL	4	1	3	5
Zelení	4	0	0	0
ČSSD	60	0	0	12
KSČM	1	11	9	5
Nezařazení	3	2	0	3

3.7.2 Argumenty odpůrců a zastánců antidiskriminačního zákona

Nabízí se otázka, proč měla Česká republika problém přijmout antidiskriminační zákon. Byla totiž poslední zemí Evropské unie, které obdobný zákon chyběl. Co to tedy vypovídá o naší společnosti či politické reprezentaci?

Možné důvody, proč není v ČR antidiskriminační zákon široce akceptovatelný spočívají například v odporu k rovnostářské politice. Tento postoj je pochopitelně dán historickou zkušeností čtyřicetileté vlády komunistů. Dále v České republice obecně nevznikl pocit potřeby tohoto zákon - dle agentury STEM z ledna 2006 51% obyvatel ČR nepovažuje diskriminaci za velký problém. Toto číslo mimo jiné vypovídá o tom, že naše společnost nikdy otevřeně nediskriminovala, jako tomu bylo například v případě segregace černochů v USA či ve Velké Británii, kde až do 70. let

minulého století existovaly dvojí mzdové tarify pro muže a ženy atd. Oproti tomu česká společnost vždy v historii platila za poměrně tolerantní a pokrokovou.

Postoj k antidiskriminačnímu zákonu negativní či lhostejný může být dán také tím, že se nepodařilo rozvinout diskusi. Ta probíhala pouze v malé míře a v podstatě ve dvou rovinách. První rovinu lze charakterizovat slovy: antidiskriminační zákon mít musíme, neboť v opačném případě nám hrozí sankce z EU. Druhá rovina, téměř politiky nepředkládaná, zní: zákon je prospěšný, potřebný, užitečný a má smysl. Možná pro přílišný důraz na prvou rovinu je oprávněně tento zákon viděn jako diktát byrokratického Bruselu a tudíž, mnohdy už jen proto, těžko akceptovatelný.

I přes malou celospolečenskou diskusi se tu vytvořily dva silné tábory – jak odpůrců, tak příznivců antidiskriminační legislativy.

Jsou vznášeny obecné argumenty pro i proti opírající se o základní ideje politických směrů – liberalismus s důrazem na svobodnou volbu při rozlišování, socialismus s akcentem na rovnost ve společnosti, konzervatismus preferující stávající fungující řád atd. Vedle toho však existují i spory mající kořen jinde.

Odpůrci se například obávají vzniku absurdních kauz - otevření dveří ženě bude sexuální obtěžování, v romské kapele nebudou Romové, katolická církev bude nucena na kněze svěřit ženy, na přehlídková mola se dostanou „ošklivé“ modelky, inzerát „hledám spolubydlící“ bude diskriminační atd. Pocit diskriminace je skutečně subjektivní a každý se v mnohém může cítit být diskriminován. Ale naštěstí konečné vyhodnocení je závislé na soudci, ten konkrétní případ vidí v kontextu a zákon mu dává možnost posoudit, zda dané rozlišování je legitimní či nikoliv.

Dalším kritizovaným jevem je, že antidiskriminační zákon nepřináší nic nového. Ochranu před diskriminací garantuje již Listina základních práv a svobod či mezinárodní smlouvy, kterými je Česká republika vázána. Pravdou je, že většina práv deklarovaných v antidiskriminačním zákonu není novinkou v našem právním řádu. Antidiskriminační zákon však může být chápán jako prováděcí zákon k právům zakotveným v ústavním pořádku. Díky širokému a ucelenému výčtu práv v zákonu bude možná efektivnější vymahatelnost práv. Navíc naše legislativa s existencí podobného zákona již počítá, odkazuje na něj Zákoník práce i nově vznikající Občanský zákoník.

Spor se vede také o to, zda je to oblast, kterou má upravovat právo. Kritici tvrdí, že to je záležitost etiky, morálky. Naproti tomu oponenti tvrdí, že nedůstojné

zacházení s člověkem, by nemělo být trestáno pouze společenským opovržením, a tudíž to do oblasti práva rozhodně patří. Tvrdí také, že přijetí tohoto zákona bude vysláním signálu do společnosti a možná hrozba individuální stížnosti může mít výchovný efekt.

Největší právní spor se vede o ustanovení týkající se tzv. obráceného důkazního břemene, které lze interpretovat i jako presumpci viny, neboť žalovaný je nucen dokázat, že nediskriminoval. Kritizována je i úloha Veřejného ochránce práv, a to jak z řad zastánců antidiskriminačního zákona, tak z řad odpůrců. Odpůrci antidiskriminačního zákona tvrdí, že tato instituce má tradičně chránit před zásahy státních orgánů do práv občanů a současná úprava tak zásadně mění jeho působnost a to není systémové řešení. Zastánci antidiskriminační legislativy prosazují vznik speciálního úřadu (centra pro rovné zacházení), které by mělo výlučně tuto problematiku na starosti a které by mělo i větší pravomoci. Tehdejší a v současnosti opět úřadující ministr spravedlnosti Jiří Pospíšil to však hájil tím, že tato záležitost je agendě ombudsmana velmi blízká a i v jiných evropských zemích je mu často svěřena do působnosti (např. Finsko, Švédsko). Navíc ombudsman sdílí i klíčové vlastnosti, které by měla mít instituce na ochranu rovného zacházení dle doporučení Evropské unie. Má se jednat o nezávislý orgán, obecně dostupný, s vlivem na normotvorbu, financovaný státem tak, aby mohl své služby poskytovat zdarma a měl dostatek prostředků na výzkum a prevenci. Nesporným argumentem ve prospěch Veřejného ochránce práv je, že toto řešení je méně nákladné než vytvořit zcela novou instituci.

Posledním argumentem pro přijetí tzv. antidiskriminačního zákona zůstává fakt, že tato legislativa je prioritou v politice Evropské unie. Zákaz diskriminace je základní hodnotou celého společenství, kterého jsme členem, a proto bychom se jí měli pokusit pochopit a přijmout.

3.7.3 Obsah antidiskriminačního zákona

Obsah antidiskriminačního zákona se odvíjí od předpisů Evropské unie – respektive od povinné implementace směrnic Evropského parlamentu a Rady – především směrnice 2000/78/ES; 2000/43/ES; 113/2004/ES.

Směrnice týkající se rovného zacházení a zákazu diskriminace:

- ▶ Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.
- ▶ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.
- ▶ Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.
- ▶ Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.
- ▶ Směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy.
- ▶ Směrnice Rady 79/7/EHS ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení.
- ▶ Směrnice Rady 86/378/EHS ze dne 24. července 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků.
- ▶ Směrnice Rady 96/97/ES ze dne 20. prosince 1996, kterou se mění směrnice 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků.
- ▶ Směrnice Rady 86/613/EHS ze dne 11. prosince 1986 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné, včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství.
- ▶ Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.
- ▶ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

Díky novému antidiskriminačnímu zákonu je úprava práv ucelená, vysvětluje jednotlivé pojmy a poskytuje případným postiženým jednotné prostředky ochrany.

Jedná se o zákon o „rovném zacházení“, tedy o zákon o zákazu diskriminace z důvodu rasy, etnické příslušnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženství, víry, jazyka, politického smýšlení, národnosti, členství či činnosti v organizacích nebo politických hnutích a oborech, z důvodů sociálních, původu, majetku, rodinného stavu (těhotenství, mateřství). Výčet důvodů je demonstrativní a je i širší než v Listině základních práv a svobod (čl. 3 *„Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.“*) Nově je za diskriminační jednání považováno i nerovné zacházení na základě domnělého důvodu – tj. v praxi by nebylo rozhodující, zda je diskriminovaná osoba například určité sexuální orientace, ale postačí jen to, že ji ten, kdo se dopustil diskriminace, za takovou osobu považoval.

Antidiskriminační zákon vystupuje jako „střešový zákon“, proto obsahuje ochranu před diskriminací v mnoha nejrůznějších oblastech: v zaměstnání, v oblasti přístupu k zaměstnání a povolání, v oblasti samostatně výdělečné činnosti, v odborném vzdělávání, v poradenství a rekvalifikaci, v členství v organizacích, v oblasti sociálního zabezpečení, vzdělání, přístupu ke zboží a službám včetně bydlení. Přínos zákona je spatřován v rozšíření zákazu diskriminace do většího množství vztahů – bydlení, vzdělávání, zdravotnictví.

Dále zákon definuje určité pojmy. Již v předchozí kapitole představenou přímou a nepřímou diskriminací. Mezi další pojmy patří obtěžování, popř. sexuální obtěžování. Podstata tohoto pojmu se opírá o hodnotu lidské důstojnosti – tedy zákaz jednání snižující lidskou důstojnost a zákaz vytváření „zastašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí“. Důležitým znakem je souvislost mezi tímto jednáním a některým z důvodů – věk, rasa, pohlaví atd.

Mezi nové instituty patří pronásledování „...nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle tohoto zákona“ či pokyn a navádění k diskriminaci, které se vyskytuje nejčastěji ve formě zneužití podřízené osoby. V novém antidiskriminačním zákoně jsou obsaženy i definice pojmů které se

vyskytují ve spojitosti s diskriminací, ale které nejsou v právním řádu žádnou novinkou – například odměňování, povolání, sociální výhoda nebo zdravotní postižení.

Zákon také připouští rozdílné zacházení. Zde můžeme celou problematiku rozdělit do 2 skupin. První okruh se vztahuje k rovným právům ve věcech v § 1 odst. 1 písmeno a-e – tj. převážně pracovní právo – zaměstnání, podnikání, odbory, profesní komory atd.

- 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,*

V této oblasti jsou zákonem (ustanovení § 6 zák. č. 198/2009 Sb.) definovány některé přípustné formy rozdílného zacházení. Jako zaměstnavatel mohu například požadovat určitý minimální věk, praxi či vzdělání. Ovšem další zaměstnavatelem požadované vlastnosti musí být opodstatněné vzhledem k povaze práce. Za diskriminační jednání se také nepovažuje rozdílné zacházení spojované s ochranou zdravotně postižených nebo žen z důvodu těhotenství i mateřství. Dále je přípustné stanovení rozdílného důchodového věku u mužů a žen. Náboženské společnosti a církve mají zákonem daný prostor pro rozdílné zacházení, pokud vychází z jejich etiky a filosofie. V oblasti poskytování služeb, které jsou nabízeny v rodině je také umožněno volit mezi mužem a ženou – například mohu chtít ošetřovatelku pro nemocnou babičku a odmítnout muže. Závěrečné ustanovení § 6 je poměrně široké a umožňuje rozdílné zacházení zdůvodněné realizací nějaké politiky státu (například prorodinná politika) „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.“

Druhým okruhem jsou vztahy z oblastí v § 1 odst. 1 písmeno f-j. Zde je rozdílné zacházení povoleno „...pokud je toto rozdílné zacházení objektivně

odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.“ Ovšem vztahuje se to pouze na možnost rozdílného zacházení „...z důvodu pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru“ – nejsou zde etnické a národnostní menšiny.

f) *sociálního zabezpečení,*

g) *příznání 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.*

Obecně se za diskriminaci také nepovažují tzv. vyrovnávací akce (pozitivní diskriminace) - „*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.*“ Ale k upřednostnění „preferované osoby“ těmito opatřeními může dojít pouze v případě, že má stejné kvality, tedy nikoliv za každé situace. Účinný antidiskriminační zákon skutečně otevírá prostor pro užití pozitivní diskriminace, tj. k tomu, aby například docházelo k podpoře rovnoměrného zastoupení mužů a žen na pracovním trhu či podpoře pracovního začleňování mladých a starších lidí. Přesto zákon neupravuje, kdy a jak se bude tato pozitivní diskriminace uplatňovat. Nicméně v České republice již podobná opatření i dnes fungují - například v oblasti zdravotně postižených a jejich začlenění do společnosti, v oblasti vzdělávání Romů, v případě slev pro studenty a seniory atd.

Jako vyrovnávací opatření lze interpretovat i povinnost zohlednit specifické potřeby zdravotně postižených viz. ust. § 3 odst. 2 „*Nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního postižení se rozumí také odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení.*“ Podmínkou pro tuto pozitivní povinnost je ovšem přiměřená nákladnost a tomu úměra k vzniklému užítku.

Část týkající se pozitivních opatření byla připomínkována Poradnou pro občanská a lidská práva – ve smyslu připojit větu „...po dosažení účelu musí být pozitivní opatření ukončeno“, aby byla zachována zásada rovného zacházení. Toto však nebylo poslanci vyslyšeno.

Co se týká vymahatelnosti práv, zákon vysloveně hovoří o fyzických osobách a jejich právu na rovné zacházení (ust. § 1 odst. 2 antidiskriminačního zákona). Na právnické osoby se může pravděpodobně také přiměřeně aplikovat, ale pouze tam, kde to připouští jejich povaha. Za pozornost stojí, že Listina základních práv a svobod rovná práva zaručuje „všem“. Pokud se tedy někdo domnívá, že byl diskriminován, má právo se obrátit na příslušný soud²⁴, který v rámci civilního procesu spor rozhodne a případně uloží sankce. Tyto sankce spočívají například v povinnosti zanechat diskriminačního jednání, odstranit následky diskriminačního zásahu, či nějaké peněžité plnění (tzv. přiměřené zadostiučinění), byla-li „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“ (ust. § 10 odst. 2 antidiskriminačního zákona).

Po procesní stránce je v podstatě přenášeno důkazní břemeno na žalovaného, jako tomu je dnes v případě sexuálního obtěžování. Tento princip znamená povinnost žalovaného prokázat, že se diskriminačního chování nedopustil. Jedná se o změnu Občanského soudního řádu (ust. § 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, 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*

²⁴ Věcná příslušnost soudu bude vždy posuzována dle obsahu konkrétního právního vztahu. Nejčastější spory budou pravděpodobně odpovídat pracovněprávnímu vztahu – tudíž věcně příslušný bude okresní soud, resp. senát okresního soudu, složený z předsedy a dvou přísedících. Věcně příslušný může být ovšem i krajský soud, a to pokud by se jednalo o spor v rámci služebního poměru, neboť spory vzešlé z těchto vztahů pak neřeší soudy civilní, ale soudy správní.

poskytování služeb, nebo c) na základě pohlaví při přístupu ke zboží a službám, je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.“

V praxi bude nejprve žalující (tj. diskriminovaný) muset předložit taková tvrzení, z nichž lze dovodit možnou diskriminaci a žalovaný (diskriminující) má oproti tomu povinnost dokázat, že nediskriminoval – tedy, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení a že se jednalo například o oprávněné rozlišování. Pokud tedy žalující předloží tvrzení, z nichž jasně vyplývá diskriminace, jsou soudem považována za pravdivá, a to až do okamžiku, než vyjde najevo opak.

Takto zvolená úprava je ovlivněna směrnicí č. 97/08 ES a opírá se o nález Ústavního soudu České republiky k možnosti přesunu důkazního břemene. Zde byl vysloven názor, že pro uplatnění principu spravedlivého a nestranného procesu se musí v občanském řízení přihlídnout ke konkrétním okolnostem případu a na základě toho zvážit, zda obecné pravidlo, že důkazní břemeno stíhá toho účastníka, v jehož zájmu je, aby určitá skutečnost byla v řízení prokázána, lze v dané věci bezvýhradně použít. Tedy Ústavní soud ČR připustil možnost přesunu důkazního břemene, a to v zájmu zjištění skutkového stavu, na toho účastníka, který je schopen dané skutečnosti prokázat. V případě dokazování diskriminace se také ukazuje, že žalující nemá možnost jak prokázat nerovné zacházení, a proto druhá strana dokazuje rovné zacházení.²⁵

Antidiskriminační zákon také předpokládá velkou roli Veřejného ochránce práv, jeho rozšířená agenda zajišťuje výzkum, poradenskou činnost, dohled na dodržování zákona, vypracování doporučení a stanovisek... atd. Ombudsman však nemá žádné výkonné pravomoci. Fakticky obětem může pouze poskytnout informace, jak se bránit právní cestou, případně pak může působit na poli prevence.

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

²⁵ blíže Nález ÚS sp. zn. 167/96 Institut důkazního břemene [Sb. n. u. US Svazek č. 6 Nález č. 93 str. 183]

Oproti původnímu návrhu je obsah antidiskriminačního zákona užší. Byla vypuštěna osoba blízká – tj. znevýhodňující jednání, jež směřuje proti osobě, která je v blízké vztahu k osobě vyznačující se některým z diskriminačních důvodů. Další nezačleněným principem je tzv. *actio popularis* – tj. místo oběti by žalobu mohl podávat i subjekt, kterého se přímo nedotýkala diskriminace (nejčastěji nějaké občanské sdružení).

3.8 ANTIDISKRIMINAČNÍ LEGISLATIVA V NĚMECKU

Antidiskriminační legislativa je ve většině evropských zemí opravdu výsledkem povinné implementace směrnic do právního řádu. Není pravdou, že by pouze Česká republika měla s antidiskriminačním zákonem problémy. Dokonce u zemí jako Lucembursko či Finsko došlo k žalobě Evropské komise k Evropskému soudnímu dvoru.

Nesnadné přijetí antidiskriminačního zákona prožila i sousední Spolková republika Německo. První podobu obdobného právního předpisu předložili pod vlivem směrnice o zákazu diskriminace na základě pohlaví již v roce 1986 Zelení. Nesehnali pro tento zákon však podporu u dalších stran a toto téma bylo pak na dlouho dobu na okraji zájmu. Změna nastala, až když v roce 2000 byla vydána směrnice zakazující diskriminaci z důvodu rasy, etnického původu v oblasti zaměstnání, vzdělávání, sociálních jistot, poskytování zdravotní péče, přístupu ke službám a zboží, později také rámcová směrnice týkající se zákazu diskriminace v oblasti pracovního práva, dále směrnice o rovném postavení muže a ženy a nakonec v roce 2004 směrnice o rovném přístupu mužů a žen k zboží a službám. V době vydávání směrnic započala práce Ministerstva spravedlnosti na vtělení směrnic do vnitrostátního práva. Nejdříve byla za dostatečnou považována úprava v Občanském zákoníku (BGB) týkající se pracovního práva a obecný ústavní princip rovnosti na prosazení rovného zacházení. Nicméně již v roce 2003 bylo Německo Evropskou komisí varováno před neúplnou právní úpravou a možností žalob k Evropskému soudnímu dvoru. Teprve tehdy se ukázala nutnost vypracování nového zákona, který by se dotýkal zbývajících oblastí civilního práva, tak vznikl všeobecný antidiskriminační zákon – tj. Všeobecný zákon o rovném zacházení (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz - AGG*).

Samotnému přijetí zákona předcházela bouřlivá diskuse, kampaně neziskových organizací a obecné rozdělení společnosti na příznivce a odpůrce zákona. V průběhu

samotného přijímání byl návrh zákona několikrát měněn a poměrně dost kritizován. Svoje pozměňovací návrhy podávala téměř každá z parlamentních stran.

První, druhé i třetí čtení proběhlo v roce 2005. Obdobně jako v České republice vstoupily do legislativního procesu volby. Tudíž byl před nový zákonodárný sbor předložen ministryní spravedlnosti Brigit Zypriesovou nový návrh. Ač byl návrh vytvořen na Ministerstvu spravedlnosti, zásadně se dotýká i agendy Ministerstva hospodářství a práce, Ministerstva pro rodinu, seniory, ženy a mládež. Také při samotném vypracování byl návrh dán k vyjádření mnoha organizacím, např. církevní organizace, turecko-islámské spolky, univerzity, seniorské organizace, zástupci zaměstnanců i zaměstnavatelů, právníků, zástupci zdravotně postižených atd..

Zákon byl přijat za vlády tzv. Velké koalice. V roce 2006 začalo první čtení a v platnost a v účinnost vstoupil v srpnu 2006. Kancléřka Angela Merkelová zákon obhajovala, ač v rámci její strany (CDU) šlo o velmi problematický zákon, a to především v oblasti soukromoprávní a explicitně v oblasti diskriminace z důvodu věku a sexuální identity. Uvedla, že se jedná o velmi kompromisní návrh, který dopomůže k vytvoření tolerantní společnosti, integraci menšin a poskytne právní ochranu před veškerou diskriminací.

Nakonec byl zákon prohlasován veskrze levicovými stranami (SPD a Bündis 90). Strana Zelených, která jako první předložila antidiskriminační zákon, pro stávající zákon nehlasovala, neboť jej považovala za slabý.

Všeobecný zákon o rovném zacházení si klade za cíl odstranit či omezit diskriminaci z důvodu rasy, etnického původu, pohlaví, náboženství, světového názoru, zdravotního postižení, věku a sexuální orientace. Oproti tomuto úvodnímu výčtu důvodů český antidiskriminační zákon vedle etnika výslovně zmiňuje ještě národnost.

Rozsah působnosti (tj. předmět úpravy) je veskrze totožný s českým, zakazuje se diskriminace na základě výše zmíněných důvodů v oblasti pracovního práva (podmínkách včetně volby kritéria a nastavení podmínek pro přístup k samostatně výdělečné činnostem, v oblasti profesního postupu a zastávání profesních pozic, přístupu ke vzdělávání i v rámci celoživotního vzdělávání, pracovní odměny, ukončení a vznik pracovního poměru, členství v zaměstnaneckých a profesních organizacích) dále v oblasti poskytování sociálních a zdravotních služeb, sociální výhod, vzdělávání, poskytování zboží a služeb, které jsou veřejně k dispozici, včetně bydlení.

Další shodnou částí zákona po formální i obsahové stránce jsou definice pojmů (ust. § 3 AGG). Například přímá diskriminace (rozdílné zacházení s osobou na základě důvodů výše jmenovaných oproti jiné osobě ve stejné situaci), nepřímá diskriminace (zdánlivě neutrální kritérium či postup, které má za následek rozdílné zacházení z důvodu zmíněných výše), obtěžování (nežádoucí způsob chování, který vede k snížení lidské důstojnosti a vytvoření prostředí zastrašování, ponižování, urážek, pokoření atd.) či sexuální obtěžování (nežádoucí sexuální chování, což je podrobněji rozvedeno na tělesné doteky, poznámky a návrhy mající sexuální obsah atd.)

Oproti AGG český zákon definuje navíc ještě pojmy jako zdravotní postižení, sociální výhoda, povolání, odměňování atd. V AGG se také vedle mateřství nikdy neuvádí explicitně otcovství, jak tomu je v českém antidiskriminačním zákonu.

AGG povoluje dle ust. § 5 pozitivní opatření jako opatření sledující vyrovnání dlouhodobých nevýhod, které nesmí být chápáno jako rozdílné zacházení.

Těžiště AGG leží v oblasti pracovního práva (ust. § 6 - § 16). Zde je přípustné rozdílné zacházení, pouze pokud jím sledujeme nějaký legitimní účel – např. u uchazeče o zaměstnání požadovat vzdělání, praxi, ochrana mladistvých, těhotných žen, opatření pro zdravotně postižené. Dále existuje tzv. „kirchenklausel“ tedy ustanovení o náboženských společenstvích, která mají také v rámci své samosprávy a organizace právo například na požadavek konkrétního vyznání či pohlaví. Další výjimku tvoří sociální systém, kde se jako diskriminační nepovažuje stanovení věku pro přiznání důchodové dávky či odstupňování dávky v nezaměstnanosti podle věku.

Ochrana před diskriminací zde spočívá v právu si stěžovat na diskriminační jednání u příslušných institucí dané oblasti či samotného podniku. Zaměstnavatel je povinen činit veškerá potřebná opatření k ochraně před diskriminací, což zahrnuje i preventivní opatření. Pokud v případě stížnosti zaměstnavatel nepřijme vhodná opatření, má zaměstnanec právo bez ztráty odměny a zaměstnání odepřít výkon povolání a je oprávněn k náhradě škody. Náhradou škody se pak rozumí peněžní odškodnění do výše trojnásobku měsíční mzdy.

Vedle pracovního práva je zaměřen AGG i na celé soukromé právo, především přístup ke službám a zboží. I zde existuje výjimka pro rozdílné zacházení – tj. věcný ospravedlnitelný zájem. Příkladem je pojištění, kde mohou pojišťovny rozlišovat v případě, že je daný údaj prokazatelně spojen s nějakým zvýšeným rizikem (např. pohlaví). Vše musí opřít o jasná statistická data, prokazující že existuje ono vyšší

riziko. Problematickou se stala také otázka nerovného zacházení v oblasti nájmu. Nelze například již podat inzerát s nabídkou nájmu pro všechny vyjma cizinců. Povoleno je do velké míry rozdílné zacházení pouze v případě nabídky nájmu v bytě, kde pronajímatel také bydlí. Bere se ohled na to, že se jedná o soukromí osob. Zákaz diskriminace v oblasti bydlení je obhajován jako aktivní politika státu cílící na rovnoměrně osídlenou aglomeraci. Další výjimka z rovného zacházení je možná v rámci odvrácení nějaké škodní události, ochrany soukromí a osobního bezpečí či vyjádření náboženské svobody.

U soudu se lze dovolat ochrany před diskriminací ve lhůtě dva měsíce od doby, co se dotyčný dozvěděl o diskriminaci. Stejně jako v antidiskriminačním zákonu ČR je uplatněno tzv. obrácené důkazní břemeno, tedy že druhá strana dokazuje rovné zacházení (chování nebylo diskriminační a rozlišování lze ospravedlnit legitimním cílem). V případě prokázaného diskriminačního jednání má postižený nárok na upuštění od diskriminačního jednání a přiměřenou satisfakci v penězích (odškodnění). Z působnosti zákona jsou vyňati vojáci a jinak platí pro veřejné činitele i soudce, ovšem je zde možná aplikace jen s „ohledem k jejich zvláštnímu právnímu postavení“.

AGG upravuje existenci Antidiskriminačního úřadu, zřízeného při Ministerstvu pro rodinu, seniory, ženy a mládež a spadající do jeho rozpočtové kapitoly. V čele úřadu stojí ředitel, který je jmenován ministrem pro rodinu, seniory, ženy a mládež na návrh vlády. Do vedení úřadu patří i poradní orgán, který předkládá různá doporučení a návrhy. Může v něm být maximálně 16 osob, dbá se na rovné zastoupení muži a ženami a jedná se o čestnou funkci zástupců společnosti, zástupců diskriminací postižených skupin a různých expertů.

Mezi hlavní úkoly tohoto úřadu patří osvěta, ochrana před diskriminací, pomoc diskriminovaným, zprostředkovávat smír a dohodu stran, provádění průzkumů, vytváření návrhů opatření k zamezení diskriminace, podávání pravidelných zpráv Spolkovému sněmu o stavu problematiky, poskytování informací a podávání vyjádření účastníkům sporů týkajících se diskriminace. Pro jeho činnost je důležitá spolupráce se spolkovými zeměmi, neziskovými organizacemi či místními poradnami. Pokud Antidiskriminační úřad požádá nějaký úřad či orgán o podání informací, je pak tento povinen informace poskytnout. Obdobný speciální úřad existuje například i v Itálii („Národní úřad proti rasové diskriminaci“ – omezená pravomoc jen rasová a etnická diskriminace) či v Irsku (Úřad pro rovné zacházení).

Vedle antidiskriminačního úřadu upravuje AGG existenci antidiskriminačních spolků. Jedná se o neziskové organizace, jejichž cílem je pomoci diskriminovaným osobám a skupinám a bojem s diskriminací. Tyto organizace mohou jménem diskriminovaných podat žalobu a zastupovat tyto dotčené osoby. Vedle toho je jejich úkolem poradenství a preventivní činnost.

V případě AGG i českého antidiskriminačního zákona se více hovořilo o nutnosti přijmout tento zákon vzhledem k evropské legislativě a o nutnosti respektovat evropské hodnoty, jako je ochrana před diskriminací, neboť se jedná o jádro politiky lidských práv. Německo vedle tradičního problému s diskriminací žen má především problém s integrací islámské - zejména turecké menšiny. Zde docházelo (obdobně jako u nás v případě romské menšiny) k odepření vstupu do restaurací, diskoték či problematickému hledání bydlení.

V případě znění AGG došlo zcela výjimečně, a to i na německou legislativu, k symbolickému užívání i přechýlené formy, jako například ministryně/ministr či soudkyně/soudce. Dokonce vždy v duchu etikety byla na prvním místě uvedena žena.

4. GARANCE LIDSKÝCH PRÁV

System ochrany lidský práv může být uskutečňován ve světovém měřítku, ale častěji má regionální a samozřejmě národní charakter, kde garanci lidských práv poskytují obecné soudy za podmínek stanovených v právních předpisech. Vedle toho je možná ústavní a eventuelně i mezinárodní soudní ochrana lidských práv. Státy však obecně nerady přenášejí některé vnitrostátní otázky na mezinárodní pole. Nejvíce je tato nechuť patrná v oblasti práv menšin, jakožto práv kolektivních.

Způsob garancí lidských práv se odvíjí od způsobu uplatňování lidských práv – tj. zda jde o vertikální či horizontální koncepci práv. Vertikální koncepce odděluje veřejný a soukromý sektor a usiluje o minimalizaci zásahů státu a maximalizaci soukromého sektoru.

ve kterém má značný prostor svobodná vůle jedince. Zastánci odkazují na to, že téma lidských práv vzniklo ve spojení s flagrantním zneužíváním státní moci, proto právě zásahy státní moci a veřejnoprávní vztahy mají být vždy předmětem kontroly. Garance lidských práv obnáší dle této koncepce v podstatě jen ochranu jedince před státními zásahy do těchto práv. Horizontální koncepce uplatňování lidských práv je oproti tomu založena na přezkumu všech vztahů z hlediska lidských práv, neboť soukromá sféra je produktem státu. Tato teorie vyzářování lidských práv do celého právního řádu (lidská práva jako princip práva) ve skutečnosti mimo jiné znamená omezení svobodné vůle jedince. Přístup k diskriminaci je závislý na volbě jedné z těchto koncepcí. V případě vertikální koncepce vítězí autonomie jedince a jeho uvážení, o tom co je správné. V případě horizontální koncepce je zúžen prostor pro svobodnou volbu, která je limitována důstojným životem druhého člověka a principem rovnosti ve smyslu stejné v možnosti prožívat důstojný život.²⁶

Nejproblematictější oblast při uplatňování zákazu diskriminace je právě soukromá sféra, kde je zákaz diskriminace mnohdy viděn jako zásah do prostoru tzv. smluvní autonomie či svobodné volby. Nejvíce rozpracována je ochrana před diskriminací v pracovním právu.

Boj s diskriminací se odehrává hlavně před soudem či před různými výbory mezinárodních organizací. Přesto lze říci, že před soudem se dá v tomto směru měnit

²⁶ blíže WAGNEROVÁ, E. *Univerzalita lidských práv a spektrum právních vztahů*. In *Lidská práva – nárok na obecnou platnost a kulturní diferenciaci*. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury, 2001. str. 56-64

společnost jen málo a také soudy při svém rozhodování velmi těžko balancují mezi jednotlivými právními principy. Navíc v České republice je soudní proces mnohdy zdoluhavý, což v případě diskriminace je věc poměrně nepříjemná a také obecně panuje malá důvěra ve spravedlivost justice.

Vedle moci soudní se na odstranění diskriminace významně podílí i moc zákonodárná a výkonná. V zákonodárném sboru vždy rozhoduje většina, proto je v dnešní demokracii nezbytný princip uplatňovaný při normotvorbě ochrana menšin. Protože menšiny nemají zpravidla příliš velké šance dostat se do zákonodárných sborů a podílet se na legislativním odstranění diskriminace, je u soudu často užíván přístup, čím menší a méně oblíbená skupina, tím přísnější je soudní přezkoumání přípustnosti rozlišování. Vedle státních institucí se bojem s diskriminací zabývají mnohé neziskové organizace a média.

4.1 MEZINÁRODNÍ GARANCE LIDSKÝCH PRÁV

Mezinárodněprávní ochrana lidských práv prodělala složitý vývoj. Od počáteční naprosté volnosti, k dohodám týkající se postavení cizinců (osobní svoboda cizinců, jejich rovný přístup k soudům či majetku), k postupnému zajištění základních práv žen a dětí (Úmluva o potírání obchodu s ženami a dětmi z roku 1921), po zákaz otroctví (Ženevská úmluva o otroctví z roku 1926). Již během druhé světové války bylo přijato několik úmluv týkajících se lidských práv (Atlantická charta z roku 1941, Deklarace Spojených národů z roku 1942 či Postupimská dohoda z roku 1945). Od druhé světové války pak lze vysledovat tendence vytvořit efektivní mezinárodní systém ochrany lidských práv. V současné době existuje řada mezinárodních organizací a mezinárodních smluv, jež mají jako téma lidská práva, přičemž nejvíce těchto mezinárodních smluv vzniká na půdě OSN.

Garance lidských práv ve světovém měřítku je tedy zajišťována především Organizací spojených národů a k ní přidruženými organizacemi (např. MOP, UNESCO). Nejdůležitějším dokumentem je již v rámci kapitoly o historickém vývoji zmíněná Všeobecná deklarace lidských práv, která ač nezávazná rezoluce nabytá časem charakter obyčejového pravidla.²⁷ Její funkce spočívá ve vyhlášení uceleného katalogu práv postaveného na přirozenoprávní koncepci a obsahující výlučně práva

²⁷ blíže ŠTURMA, P. *Mezinárodní a evropské kontrolní mechanismy v oblasti lidských práv*. Praha: C.H.Beck 2. vydání 2003. str. 6

individua. Užívá se univerzální termín „lidská bytost“ - zásluhou Eleonory Rooseveltové, aby to bylo tzv. genderově neutrální. V deklaraci je uvedeno, že lidské bytosti jsou si rovny v důstojnosti i v právech a to bez rozdílu rasy, barvy pleti, pohlaví, náboženství, politického smýšlení, národnosti či sociálního původu. Dále vedle tohoto zákazu diskriminace deklaruje se právo na život, svobodu a osobní bezpečnost, zákaz otroctví či nevolnictví, zákaz mučení a nelidského zacházení, právo vlastnit majetek, právo na práci a svobodnou volbu podnikání, právo na vzdělání atd.²⁸

Deklarace se stala východiskem, jakousi preambulí, pro taktéž již zmiňované smlouvy - Pakt o občanských a politických právech (zák. č. 120/1976 Sb.) a Pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (zák. č. 121/1976 Sb.) z roku 1966. Doba jejich vzniku nebyla vhodná pro optimální nastavení principu kontroly, přesto každý z katalogů má vlastní kontrolní mechanismus a to zcela záměrně vzhledem k užití vertikální nebo horizontální koncepce uplatňování lidských práv.

Občanská a politická práva jsou obecně naplňována povinností negativního chování státu – tj. nezasahovat do těchto práv a lze tato práva také přímo aplikovat. Proto je možné na základě později přijatého Opčního protokolu podat individuální stížnost na porušení občanských a politických práv. Podmínkou pro tuto cestu ochrany práv je požadavek vyčerpání všech vnitrostátních prostředků ochrany, včetně všech opravných prostředků, či musí být prokázáno, že státem garantované opravné prostředky jsou neefektivní (např. nerozumné průtahy). Dále musí být naplněna věcná příslušnost – tj. porušené právo musí být obsaženo v Paktu. Ale zde nastává interpretační problém s diskriminací, neboť ne každé nerovné zacházení lze posuzovat optikou čl. 26 Paktu o občanských a politických právech („*Všichni jsou si před zákonem rovni a mají právo na stejnou ochranu zákona bez jakékoli diskriminace. Zákon zakáže jakoukoli diskriminaci a zaručí všem osobám stejnou a účinnou ochranu proti diskriminaci z jakýchkoli důvodů, např. podle rasy, barvy, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného přesvědčení, národnostního nebo sociálního původu, majetku a rodu.*“). Musí se vždy přihlížet ke konkrétním okolnostem, tj. zda právě v této situaci není nerovné zacházení rozumné a odůvodněné objektivními a legitimními důvody. Při aplikaci těchto práv musí být mimo jiné splněna osobní příslušnost – tj. stát, vůči kterému je stížnost namířena, musí být signatářem Paktu i Opčního protokolu. S tím souvisí příslušnost místní, tedy k porušení práv musí dojít na

²⁸ blíže POTOČNÝ, M.; ONDŘEJ, J. *Mezinárodní právo veřejné – zvláštní část*. Praha: C. H. Beck, 2003. s. 71

území smluvního státu. V neposlední řadě musí být naplněna časová příslušnost, lze totiž podat individuální stížnosti na záležitosti až od platnosti Opčného protokolu.

Stížnost se podává Výboru pro lidská práva, což je nezávislý orgán složený z expertů jednotlivých států. Nejdříve Výbor upozorní stát na porušení Paktu, stát má posléze šestiměsíční lhůtu na vysvětlení záležitosti či poskytnutí informace o nápravě. Výbor to posoudí a pak sdělí svůj názor stranám sporu – tj. není to rozsudek (chybí obecná závaznost) spíš smírčí řešení sporu.

Zákaz diskriminace v Mezinárodním paktu o občanských a politických právech č. 120/1976 Sb.

Čl. 2 odst.2

„Každý stát, který je smluvní stranou Paktu, se zavazuje respektovat práva uznaná v tomto Paktu a zajistit tato práva všem jednotlivcům na svém území a podléhajícím jeho jurisdikci, bez jakéhokoli rozlišování podle rasy, barvy, pohlaví, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, majetku, rodu nebo jiného postavení.“

Čl. 3

„Státy, smluvní strany Paktu se zavazují zajistit stejná práva mužům a ženám na požívání všech občanských a politických práv stanovených v Paktu.“

Čl. 26

„Všichni jsou si před zákonem rovni a mají právo na stejnou ochranu bez jakékoli diskriminace. Zákon zakáže jakoukoli diskriminaci a zaručí všem osobám stejnou účinnou ochranu proti diskriminaci z jakéhokoli důvodu, např. podle rasy, barvy, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného přesvědčení, národnostního nebo sociálního původu, majetku a rodu.“

Čl. 27

„Ve státech, kde existují etnické, náboženské nebo jazykové menšiny, nebude jejím příslušníkům upíráno právo, aby spolu s ostatními příslušníky menšin užívali své vlastní kultury, vyznávali a projevovali své vlastní náboženství nebo používali svého vlastního jazyka.“

Oproti tomu hospodářská, sociální a kulturní práva mohou být realizována pouze v závislosti na ekonomické situaci státu a celkových materiálních a lidských

možnostech. Nicméně smluvní strany tím uznaly odpovědnost za zlepšení životních podmínek lidu na svém území. Mezi práva obsažená v tomto dokumentu patří zejména právo na práci, na spravedlivou mzdu a na sociální zabezpečení, právo zakládat odborové organizace a účast v nich, právo na zdraví, právo na vzdělání...atd. Kontrolní opatření jsou neurčitá. Smluvní strany mají pouze povinnost pravidelně informovat Hospodářskou a sociální radu OSN o opatřeních, které přijaly, aby dosáhly uskutečnění práv hospodářských, sociálních a kulturních (čl. 16 odst. 1). Od roku 1985 působí navíc jako pomocný orgán Výbor 18 nezávislých expertů pro hospodářská, sociální a kulturní práva. Ten je pověřen zkoumáním zpráv a vydáváním doporučení.²⁹

Zákaz diskriminace v Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech čl. 2 odst. 2

„Státy, smluvní strany Paktu, se zavazují, že zaručí, že práva formulovaná v tomto Paktu budou se uskutečňovat bez jakéhokoli rozlišování podle rasy, barvy, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního a sociálního původu, majetku, rodu nebo jiného postavení.“

Tedy v případě Paktu o občanských a politických právech se zákaz diskriminace objevuje v článku 3, který uvádí stejná práva mužů a žen na požívání všech občanských a politických práv, dále v článku 26 o nediskriminaci a rovnosti před zákonem a v článku 27 o právech menšin. U druhého paktu je zákaz diskriminace zmíněn v článku 2 odstavec 2, dle kterého se mají práva aplikovat bez rozdílu rasy, barvy pleti, pohlaví, jazyka, náboženského, politického či jiného smýšlení, dále pak je také zakázána diskriminace z důvodu zdravotního postižení.

Obsahem mnoha dalších mezinárodních smluv jsou katalogy práv jedince a zpravidla také nechybí obecný zákaz diskriminace či je diskriminace dokonce hlavní náplní dané úmluvy [např. Úmluva v boji proti diskriminaci v oblasti vzdělávání (1960), Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace (1965), Úmluva o odstranění a trestání zločinu apartheidu (1973), Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (1979) atd.].³⁰

²⁹ blíže POTOČNÝ, M.; ONDŘEJ, J. opak. citace., str. 74

³⁰ blíže ŠTURMA, P. opak. citace. str. 20-21

Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace č. 95/1974 Sb.

„smluvní strany jsou přesvědčeny, že jakékoli učení o nadřazenosti založené na rasovém rozlišování je z vědeckého hlediska falešné, morálně odsouzeníhodné, sociálně nespravedlivé a nebezpečné a že rasová diskriminace v teorii nebo praxi, ať se vyskytuje kdekoli, není ospravedlnitelná,“

Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen č. 62/1987 Sb.

„konstatující, že státy, smluvní strany mezinárodních paktů o lidských právech, mají povinnost zabezpečit rovnoprávnost mužů a žen při využívání všech hospodářských, sociálních, kulturních, občanských a politických práv,“

Úmluva o právech dítěte č. 104/1991 Sb. čl. 2 odst. 1 a 2

„Státy, které jsou smluvní stranou této úmluvy, se zavazují respektovat a zabezpečit práva stanovená touto úmluvou každému dítěti nacházejícímu se pod jejich jurisdikcí bez jakékoli diskriminace podle rasy, barvy pleti, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního, etnického nebo sociálního původu, majetku, tělesné nebo duševní nezpůsobilosti, rodu a jiného postavení dítěte nebo jeho rodičů nebo zákonných zástupců.“

„Státy, které jsou smluvní stranou úmluvy, učiní všechna potřebná opatření k tomu, aby dítě bylo chráněno před všemi formami diskriminace nebo trestání, které vyplývají z postavení, činnosti, vyjádřených názorů nebo přesvědčení jeho rodičů, zákonných zástupců anebo členů rodiny.“

Při OSN existují speciální orgány zabývající se odstraňováním diskriminace. Takovým příkladem je Komise pro postavení žen nebo Komise pro boj proti diskriminaci a ochranu menšin, které již od 80. let posuzují konkrétní případy a politickou vahou se snaží situaci změnit. Vedle toho vydávají komise různé studie a doporučení. Řízení před těmito orgány, které jsou složeny z nezávislých expertů, je písemné a neveřejné. Největším úspěchem pro stěžovatele je rezoluce vypracovaná na základě stížnosti a odsuzující dané chování. Jedná se spíše o ideový program než o skutečný prostředek, jak se diskriminaci bránit. Mezinárodní smlouvy tak vyjadřují závazek přijmout legislativu či opatření k odstranění diskriminace a zlepšení postavení diskriminovaných skupin obyvatelstva.

Nejvíce aktivní v oblasti diskriminace je MOP a UNESCO řešící otázky diskriminace v zaměstnání a ve vzdělávání. Opravdu bohatou normotvorbu z oblasti antidiskriminace má Mezinárodní organizace práce: Úmluva o stejném odměňování pracujících mužů a žen za stejnou práci (r.1951) , Úmluva o diskriminaci v zaměstnání a povolání (r. 1958) atd. Kontrolní mechanismus spočívá v předkládání zpráv jednotlivým státům a možnosti podat přes odbory či svazy zaměstnavatelů stížnost. Tato stížnost je prošetřena a může dojít k vydání výzvy k nápravě a doporučení jak situaci napravit (nemá právní závaznost, ale může být předmětem následného soudního řízení).³¹

Slabina ochrany lidských práv, jakožto práv univerzálních, však je jejich různá interpretace a také mnohdy bezzubý mechanismus kontroly jejich dodržování. Mechanismus kontroly v mezinárodním právu je totiž obecně málo efektivní, a to i v případě flagrantního porušování lidských práv.

Druhým problémem je zmíněná různá interpretace, která vyplývá z existence mnoha různých kultur, jež obecně různě vnímají celkovou realitu, kladou důraz na jiné hodnoty, různí se také v pojetí vztahu mezi jedincem a společností či ve vztahu člověka k přírodě, stejně odlišně je také jednotlivými kulturami vnímán vztah člověka k transcendentu. Vezmeme-li si například „právo na život“, právo uváděné mnohdy na prvním místě, působí pouze zdánlivě jednoznačně, neboť vedle tohoto deklarovaného práva jsou v mnoha zemích povoleny potraty, tresty smrti či eutanazie. O tomto je právě různý obsah lidských práva a absence univerzální interpretace práva.

Přesto, že práva nejsou zcela univerzální, neustále o to lidstvo usiluje, neboť na historickém vývoji můžeme pozorovat dva jevy: spojitost mezi respektováním lidských práva a zajištěním mezinárodního míru a bezpečnosti. Neboť ten, kdo nerespektuje lidská práva, bývá zpravidla agresivní i navenek. Za druhé pak jisté vystavění moderního mezinárodního práva na konceptu přirozených práva a doklad toho, že žádné náboženství ani politická ideologie nedokázala vytvořit tak širokou názorovou shodu u tolika států jako pojetí lidských práva.³²

³¹ blíže ŠTURMA, P. opak. citace. str. 23-25

³²blíže POTOČNÝ, M.; ONDŘEJ, J. opak. citace str. 69-70

4.2 REGIONÁLNÍ GARANCE LIDSKÝCH PRÁV

– TJ. EVROPSKÁ ÚROVEŇ

Evropský systém ochrany lidských práv je regionální systém, který patří k nejvyspělejšímu regionální úpravám. V Evropě můžeme hovořit o systému ochrany lidských práv hlavně v rámci Rady Evropy, dále pak v rámci Evropské unie a v rámci Helsinského systému.

Především postupy garantované Evropskou úmluvou o ochraně lidských práv a základních práv (zák. č. 205/1992 Sb.) znamenají převrat ve způsobu zajištění lidských práv. „Meze základních práv jsou formulovány v mezinárodním paktu, avšak jsou posléze kasuisticky konkretizovány judikáty Evropského soudu lidských práv. Celý systém tedy odráží sblížování kontinentálního evropského a angloamerického práva – zvýšení úlohy justice, kdy výklad soudu má kvaziprecedenční význam.“³³

4.2.1. Rada Evropy

Rada Evropy je nejstarší evropská politická instituce (vznik r. 1949) zajišťující kromě jiného určitý standard lidských práv mající poměrně efektivní a značně využívaný mechanismus ochrany lidských práv.

V rámci Rady Evropy existují čtyři základní úmluvy, které jsou velmi často doplňovány protokoly a dotvářeny judikaturou Štrasburského soudního dvora (Evropský soud pro lidská práva /ESLP/).

Obdobně jako u dvou Paktů OSN existují dvě úmluvy a i v nich jsou dva katalogy práv oddělené se zřetelem k realizaci těchto práv. Na jedné straně práva občanská a politická (Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, zpravidla označeno pouze jako Úmluva), na druhé práva hospodářská a kulturní (Evropská sociální charta č. 14/2000 Sb. m. s.).

Nejvýznamnější úmluvou je Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (označovaná Evropská úmluva nebo pouze Úmluva) z roku 1950. Práva Úmluvy jsou výlučně práva individuální týkající se ochrany lidského života a důstojnosti (tj. právo na život, zákaz trestu smrti, zákaz mučení, nelidské a ponižující zacházení, zákaz otroctví, nevolnictví, nucených prací atd.), záruky procesního charakteru (např. právo na spravedlivý proces, zákaz vězení pro dluhy atd.), práva zaručující nedotknutelnost soukromého života (např. ochrana obydlí, korespondence,

³³ citováno podle BORUSZAK, J.; ČAPEK, J.; GERLOCH, A. opak. citace. str. 233

rovnost manželů, svoboda pohybu, vlastnické právo, právo na vzdělání) v neposlední řadě je Úmluva zárukou demokratických principů (př. svobodné volby, pluralita politických stran, svoboda slova atd.).

Původně 18 ustanovení bylo protokoly navýšeno na 59 a to především v oblasti kontroly dodržování práv. Tento mechanismus kontroly bývá označován jako „evropská procedura“ a jedná se zjednodušeně o řízení před Evropským soudem pro lidská práva. Vedle méně častého mezistátního podání na porušení Úmluvy je hojně využívána individuální stížnost, kterou může podat každá fyzická či právnická osoba nalézající se na území signatářského státu Úmluvy – tj. i každý občan ČR.

V případě podání stížnosti je postup Evropského soudu pro lidská práva následující: každá stížnost má přiděleného svého zpravodaje, který zkoumá, zda byly vyčerpány všechny vnitrostátní prostředky a dodržena lhůta 6 měsíců od konečného vnitrostátního rozhodnutí či jiné náležitosti stížnosti (př. nesmí být anonymní, nesmí být již soudem projednána nebo projednána u jiné mezinárodní organizace ochrany práv). Dále se o věcné přijatelnosti stížnosti rozhoduje ve Výborech (složen ze 3 soudců). Následuje veřejné řízení před Senátem (složen ze 7 soudců), který pak rozhodne meritorně. V krajních případech je věc postoupena Velkému senátu (složen ze 17 soudců). Tak se děje u individuální stížnosti, jen pokud by rozsudek byl v rozporu s předchozí judikaturou či by narušil ustálenou interpretaci nějakého ustanovení. Výsledkem celého procesu je rozsudek týkající se „spravedlivého zadostiučinění“, tedy náhrady škody v penězích.³⁴

Ohledně složení Evropského soudu pro lidská práva každá ze smluvních stran Úmluvy vždy vyšle jednoho soudce (z ČR Karel Jungweirt) zvoleného na funkční období 6 let, samozřejmý je požadavek na jeho kvalifikaci, nestrannost, nezávislost a morální kvalitu. Poměrně nezvykle je stanovena i maximální věková hranice na 70 let. V případě sestavování Výborů a Senátu se hledí na to, aby složení bylo vyvážené, co se týká pohlaví či „geografického rozložení“ (různé kultury, tradice).

V roce 1993 proběhla reforma, která vedla ke zkrácení řízení. Řízení se skutečně podařilo zkrátit, ale jelikož přibýlo žalob, očekávaný cíl, odlehčit soudu a zrychlit proceduru, se nedostavil. Časté využívání Štrasburského soudního dvora je dáno především v efektivním ukončení celého kontrolního mechanismu, neboť vydané

³⁴ blíže ŠIŠKOVÁ, N. *Dimenze ochrany lidských práv v EU*, 2. vydání. Praha: Linde, 2008. str. 123 an.

rozhodnutí je konečné, závazné a vykonatelné skrze vnitrostátní mechanismy, přičemž stát je za výkon tohoto rozhodnutí odpovědný soud.

Také oblast diskriminace je Úmluvou upravena. Toto téma je obsaženo v generální antidiskriminační klauzuli Protokolu č. 12 z roku 2000 (Řím). Ale u tohoto Protokolu č. 12 chybí stále plošná ratifikace (ČR až od roku 2005).

Znění Protokolu č. 12 doplňující Úmluvu:

„Členské státy Rady Evropy, které podepsaly tento protokol, majíce na zřeteli základní princip, podle něj jsou si všichni lidé rovni před zákonem a mají právo na rovnou ochranu zákona, odhodlány podniknout další kroky na podporu rovnosti všech lidí cestou kolektivního prosazování všeobecného zákazu diskriminace prostřednictvím Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod, podepsané v Římě dne 4. listopadu 1950 (dále Úmluva.), potvrzující, že zásada zákazu diskriminace nebrání účastnickým státům v přijímání opatření na podporu úplné rovnosti za předpokladu, že pro tato opatření existuje objektivní a přiměřené opodstatnění, dohodly se na následujícím:

článek 1. Všeobecný zákaz diskriminace (v rámci Úmluvy je to článek 14)

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

2. Nikdo nesmí být diskriminován žádným orgánem veřejné moci z jakéhokoli důvodu, zejména z důvodů uvedených v odstavci 1.“

Jedná se o demonstrativní výčet důvodů, tedy ač zde není uvedeno například zdravotní postižení, sexuální orientace, věk, s velkou pravděpodobností, pokud by došlo k neoprávněnému rozlišování na základě těchto důvodů, jednalo by se také o nepřípustné diskriminační chování.

Také Česká republika byla stranou sporu týkajícího se diskriminace, konkrétně v oblasti vzdělávání. Osmnáct romských dětí z Ostravska žalovalo Českou republiku kvůli porušení rovného práva na vzdělávání, diskriminaci a ponižující zacházení. Jednalo se o údajné diskriminační zařazení do zvláštních škol. Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva (č. 57325/00 ze dne 13. 11. 2007) dal romským rodinám za

pravdu a přiznal jim nárok na zadostiučinění. Vycházel mimo jiné i ze statistik, dle kterých romské děti ve zvláštních školách převažují a tudíž to celé vytváří i silnou domněnku existence nepřímé diskriminace (např. psychologické testy jsou koncipovány pro většinovou společnost a neberou v úvahu specifika romské populace). Přesto ve Velkém senátu zazněla i čtyři menšinová stanoviska. Jedno z těchto stanovisek zastával i soudce Jungwiert, který oponoval, že zvláštní škola není instituce, která by upírala vzdělání, ale že má „právo na vzdělání“ naplňovat a poskytnout pokud možno rovnocenné vzdělání k základnímu vzdělání a to v rámci speciálního přístupu a odbornosti pedagogů. Také poukazoval na předchozí souhlas rodičů či dokonce vlastní žádost o zařazení.³⁵

Vedle Úmluvy existuje od roku 1961 již zmíněná Evropská sociální charta. Odlišuje se charakterem práv a již zmíněnou realizací těchto práv. Obsahuje práva jak individuální, tak kolektivní. Jedná se spíše o vytyčení minimálního standardu hospodářských a sociálních práv (např. právo na práci, na spravedlivou odměnu, na kolektivní vyjednávání, právo na sociální zabezpečení, právo na lékařskou péči atd.). Chybí však možnost individuální stížnosti, existuje pouze výbor expertů, který hodnotí stav práv, lze k nim směřovat kolektivní stížnost a každé 4 roky na základě přijatých stížností a vlastních zjištění vydává výbor stanoviska a doporučení.

Kromě zmíněných úmluv je od 90. let tématem Rady Evropy ochrana národnostních menšin a podpora regionální kultury, tradic, jazyka atd. [Evropská charta regionální menšinových jazyků (1992); Rámcová úmluva o ochraně národnostních menšin (1995)].

4.2.2 EU

4.2.2.1 Vývoj

Původně byla Evropská unie hospodářské společenství a oblast ochrany lidských práv náležela zcela do kompetence Evropského soudu pro lidská práva v rámci Rady Evropy. Přesto byla před Evropským soudním dvorem v Lucemburku často vznesena otázka lidských práv a judikatura se s ní musela vypořádat. Dlouhou dobu EU hledala vhodný přístup k zajištění ochrany lidských práv. Váhalo se mezi přistoupením k Úmluvě či tvorbou vlastního katalogu. Definitivně bylo rozhodnuto v roce 2000 v Nice, kde došlo k podpisu Charty základních práv EU, která je dnes

³⁵ blíže Rozsudek Velkého senátu ESLP ze dne 13. listopadu 2007 ve věci stížnosti č. 57325/00 D. H. a ostatní proti České republice

připojena k Lisabonské smlouvě a tudíž právně závazná, neboť je součástí primárního práva.³⁶

Dnes je brána EU jako společenství hodnot a jeho historické výlučné ekonomické poslání má menší význam. Přesto je stále patrná dominance ekonomických práv, resp. práv tzv. 3. generace. Nicméně postupná změna charakteru celého společenství, jeho politizace, vede k stále většímu důrazu na lidská práva.

4.2.2.2 Prameny

Lidská práva se objevují v primárním i sekundárním právu EU a ovšem také v judikatuře Evropského soudního dvora a v právně nezávazných aktech sui generis (právně nezávazné deklarace, např. Komunitární charta základních sociálních práv pracovníků).

Prameny primárního práva

Jedná se o smluvní zakotvení ochrany lidských práv ve zřizovacích smlouvách, které jsou neustále revidovány, aktuálně poslední revize proběhla v Lisabonu v prosinci 2007 (účinnost Lisabonské smlouvy od 1. 12. 2009).

Nejvýznamnější z hlediska zákazu diskriminace je článek 18 Smlouvy o fungování EU, který řeší diskriminaci z důvodu státní příslušnosti. Tento zákaz diskriminace patří mezi jeden z původních článků a týká se ho často judikatura Evropského soudního dvora, především ve spojitosti s volným pohybem osob, zboží a služeb. Dále článek 19 Smlouvy o fungování EU, který obsahuje obecnou antidiskriminační klauzuli s demonstrativním výčtem důvodů, na základě kterých je zakázáno nerovné zacházení (pohlaví, rasy, etnického původu, víry, světonázoru, invalidity, věku, sexuální orientace). Tento článek byl připojen Maastrichtskou smlouvou a je konkretizován a rozveden ve směrnících. V neposlední řadě se vyskytuje zákaz diskriminace a možnost pozitivní diskriminace v oblasti pracovního a sociálního práva v článku 151; 153; 157 Smlouvy o fungování EU (Hlava X. Sociální politika).

Článek 18 (bývalý čl. 12)

„V rámci použití Smluv, aniž jsou dotčena jejich zvláštní ustanovení, je zakázána jakákoli diskriminace na základě státní příslušnosti.“

³⁶ blíže ŠIŠKOVÁ, N. opak. citace str. 206-218

Evropský parlament a Rada mohou řádným legislativním postupem přijímat předpisy zakazující takovou diskriminaci.“

Článek 19 (bývalý čl. 13)

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

2. Odchylně od odstavce 1 mohou Evropský parlament a Rada řádným legislativním postupem přijmout základní zásady pro podpůrná opatření Unie, s vyloučením harmonizace právních předpisů členských států, jako základ pro činnost, které přijímají členské státy, aby přispěly k naplnění cílu uvedených v odstavci 1.“

Článek 151 (bývalý čl. 136)

*„Unie a členské státy, vědomy si základních sociálních práv, jak jsou stanovena v Evropské sociální chartě (...) a v Chartě Společenství základních sociálních práv pracovníků z roku 1989, mají za cíl podporu zaměstnanosti, zlepšování životních a pracovních podmínek tak, aby bylo možno tyto podmínky vyrovnat a přitom udržet jejich zvýšenou úroveň, přiměřenou sociální ochranu, sociální dialog, rozvoj lidských zdrojů za účelem trvale vysoké zaměstnanosti a **boj proti vyloučením.***

Za tím účelem uskutečňují Unie a členské státy opatření, jež berou v úvahu rozmanitost vnitrostátních zvyklostí, zejména v oblasti smluvních vztahů, a potřebu udržovat konkurenceschopnost hospodářství Unie.

Soudí, že takový vývoj bude výsledkem nejen fungování společného trhu, který napomůže harmonizaci sociálních systémů, ale také výsledkem postupů stanovených touto smlouvou a sbližování právních a správních předpisů.“

Článek 153 (bývalý čl. 137)

„1. Za účelem dosažení cílů stanovených v článku 151 Unie podporuje a doplňuje činnost členských států v těchto oblastech:

a) zlepšování především pracovního prostředí tak, aby bylo chráněno zdraví a bezpečnost pracovníků;

- b) pracovní podmínky;*
- c) sociální zabezpečení a sociální ochrana pracovníků;*
- d) ochrana pracovníků při skončení pracovního poměru;*
- e) informování pracovníků a konzultace s nimi;*
- f) zastupování a kolektivní obrana zájmů pracovníků a zaměstnavatelů včetně spolurozhodování, s výhradou odst. 5;*
- g) podmínky zaměstnávání státních příslušníků třetích zemí legálně pobývajících na území Unie;*
- h) zapojení osob vyloučených z trhu pracovních příležitostí, aniž je dotčen článek 166;*
- i) rovnost příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovné zacházení na pracovišti;*
- j) boj proti sociálnímu vyloučení;*
- k) modernizace systémů sociálního zabezpečení, aniž je dotčeno písmeno c).*

2. Za tímto účelem mohou Evropský parlament a Rada:

- a) přijímat opatření určená k podpoře spolupráce mezi členskými státy prostřednictvím podniků, které mají za cíl zlepšování znalostí, rozvoj výměny informací a osvědčených zkušeností, podporu inovačních přístupů a vyhodnocování zkušeností, s vyloučením harmonizace právních předpisů členských států;*
- b) směrnicemi stanovit v oblastech uvedených v odst. 1 písm. a) až i) minimální požadavky, které se uplatní postupně s přihlédnutím ke stávajícím podmínkám a technickým předpisům jednotlivých členských států. V těchto směrnicích se Rada zdrží ukládání správních, finančních a právních omezení bránících zakládání a rozvoji malých a středních podniků.*

Evropský parlament a Rada rozhodují řádným legislativním postupem po konzultaci s Hospodářským a sociálním výborem a Výborem regionů.

V oblastech uvedených v odst. 1 písm. c), d), f) a g) rozhoduje Rada zvláštním legislativním postupem jednomyslně po konzultaci s Evropským parlamentem a zmíněnými výbory.

Rada může na návrh Komise a po konzultaci s Evropským parlamentem jednomyslně rozhodnout o tom, že se řádný legislativní postup vztahuje i na odst. 1 písm. d), f) a g).

3. Členský stát může pověřit sociální partnery na jejich společnou žádost prováděním směrnic přijatých podle odstavce 2. nebo případně prováděním rozhodnutí Rady

přijmout v souladu s článkem 155. V takovém případě stát zajistí, že nejpozději ke dni, k němuž musí být směrnice nebo rozhodnutí provedeny, přijmou sociální partneři formou dohody nezbytná opatření a dotyčný členský stát přijme všechna nezbytná opatření, aby mohl kdykoli zaručit, že výsledků předepsaných směrnicí nebo rozhodnutím bude dosaženo.

4. Předpisy přijaté podle tohoto článku:

— se nedotýkají práva členských států vymezovat základní zásady svého systému sociálního zabezpečení a nesmějí významně ovlivňovat finanční rovnováhu tohoto systému,

— nebrání žádnému členskému státu, aby zachovával či zaváděl přísnější ochranná opatření, která jsou slučitelná se Smlouvami.

5. Tento článek se nevztahuje na odměnu za práci, na právo sdružovat se, na právo na stávku ani na právo na výluky.“

Článek 157 (bývalý čl. 141)

*„1. Každý členský stát zajistí uplatnění zásady **stejně odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci.***

2. „Odměnou“ ve smyslu tohoto článku se rozumí obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním.

Rovnost odměňování mužů a žen bez diskriminace na základě pohlaví znamená, že:

a) se odměna za stejnou práci vypočítává při úkolové mzdě podle stejné sazby;

b) časová odměna za práci je stejná na stejném pracovním místě.

3. Evropský parlament a Rada řádným legislativním postupem po konzultaci s Hospodářským a sociálním výborem přijímá opatření k uplatnění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách práce a zaměstnanosti včetně zásady stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci.

*4. S ohledem na zajištění úplné rovnosti mezi muži a ženami v profesním životě nebrání zásada rovného zacházení členskému státu zachovat **nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či vyrovnávání nevýhod v profesní kariéře.**“*

Vedle smluv patří mezi primární právo tzv. obecné zásady právní. Především při řešení sporů před Evropským soudním dvorem a dlouhodobé neexistenci závazného katalogu práv, byl soudní dvůr nucen vypracovat tzv. Komunitární doktrínu základních práv, která se právě mezi obecné zásady právní řadí. Tato doktrína měla velký význam před přijetím Lisabonské smlouvy, kdy nebylo téma lidských práv jinak upraveno. Doktrína obsahovala zásadu, že lze zrušit ustanovení komunitárního práva, které odporuje lidským právům, čímž soudní dvůr povýšil i lidská práva mezi obecné zásady. Mezi lidská práva artikulovaná soudem patřila mimo jiné zásada nediskriminace – tj. zákaz diskriminace z důvodu pohlaví, rovné odměny, rovnost v přístupu do zaměstnání, nediskriminace zdravotně postižených, zákaz diskriminace homosexuálů či transsexuálů.

Prameny sekundárního práva

Mezi sekundární právo patří nařízení a směrnice, které konkretizují ustanovení primárního práva. Zatímco směrnice představuje pouze cíl, kterého má vnitrostátní právo dosáhnout, nařízení musí být doslovně vtěleno do právního řádu státu. Přesto za jistých podmínek (jasnost, bezpodmínečnost, konkrétnost) je přímo závazná i směrnice a lze se práv dovolat u Evropského soudního dvora. Dokonce i práv ze špatně transponované směrnice se mohou občané EU u Evropského soudního dvora dovolat.

Jedním z okruhů této legislativy je zákaz diskriminace a princip rovnosti, jež je upraven ve:

- Směrnici 76/207 O realizace zásad stejného zacházení pro muže i ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravu, kariérní postup a pracovní podmínky (1976)
- Směrnici 86/613 o provádění zásady rovnosti mezi muži a ženami v aktivním činnost, včetně zemědělství a samostatně výdělečné činnosti a o ochraně samostatně výdělečný žen v těhotenství a mateřství (1986)
- Směrnici 200/78 obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (2000)
- Směrnici 2000/43 o provádění zásady rovnosti mezi osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ

4.2.2.3 Ochrana

Lidská práva jsou v EU garantována cestou soudní ochrany i cestou mimosoudní ochrany. Soudní ochranu zabezpečuje Evropský soudní dvůr (ESD) v Lucemburku. Hlavním pramenem práva jsou obecné právní zásady, nově ratifikovaná Charta lidských práv EU a také směrnice. Právní názor ESD je závazný i pro vnitrostátní soudy a tyto soudy kromě jiného mají právo obrátit se na Lucemburský soud s tzv. předběžnou otázkou týkající se výkladu práva.

Mimosoudní ochranu lidských práv občanů EU má v kompetenci především Evropský ombudsman. Je jmenován Evropským parlamentem a jeho činnost spočívá v prošetřování stížností od fyzických či právnických osob (bydliště či sídlo musí mít v členském státě EU) směřujících proti činnosti evropských institucí (např. diskriminační chování, průtahy, neposkytnutí informací atd.). Vedle toho existuje také možnost občana využít petiční právo a obrátit se tak přímo k Evropskému parlamentu.

4.2.2.4 Diskriminace a evropská legislativa

Je nutné si uvědomit, že diskriminace stojí na lokálních problémech a vychází z lokálních kořenů, a proto evropská úprava není schopna obsáhnout celost problémů. Je tudíž řešena především přes směrnice, které stanoví cíl a státy mohou k realizaci tohoto cíle volit různé cesty a tím pokrýt lokální odlišnosti.

V Evropě je zákaz diskriminace různě vnímán na západě a na východě. Západní demokracie dospěly k formulování zákazu diskriminace již v rámci vnitrostátního práva a východní postsocialistické státy vnímají antidiskriminační legislativu více jako „výmysl z Bruselu“. Opět to stojí na historické zkušenosti. V socialistických státech docházelo k jinému druhu nerovného zacházení než v západní Evropě. Například Velká Británie měla v 70. letech zákonem stanovené rozdílné platové tarify pro muže a ženy.³⁷ Oproti tomu ve stejné době byla v tehdejší Československé republice jedna z největších platových nivelizací na světě, a ač probíhala jistě i v této oblasti diskriminace nebylo to tak zjevné a přímé.

Obecně evropskou antidiskriminační legislativu odstartovala právě oblast pracovního práva a rovného odměňování. První, kdo přišel s takovou legislativou, byla Francie a posléze byla nucena i celá EU také přijmout tyto předpisy, aby se vytvořila jednotná politika na volném pracovním trhu. Pokud by totiž firmy v některých státech

³⁷ blíže FREDMAN, S. opak. citace. str. 31

platily legálně ženám méně, pak by měly levnější výrobek a tím i konkurenční výhodu oproti státům, které propagují rovnost v odměňování. Zákaz této diskriminace vznikl tedy stále na půdě primárně hospodářského společenství a sledoval také tomu odpovídající ekonomický a sociální cíl.

4.2.3 Štrasburk a Lucemburk

Na evropské půdě vedle sebe v současné době existují dva velmi efektivní mezinárodní soudní mechanismy ochrany lidských práv. Historicky však měly odlišné pozice. Rada Evropy a Evropský soud pro lidská práva reprezentovaly oblast lidských práv jako téma ústřední a primární. U Evropského soudního dvora je toto až sekundární otázka. V současné době se ovšem tento rozdíl stírá, vzájemné třecí plochy se snižují a právní názory se sblížují. O tom, že tomu tak vždy nebylo, svědčí případy hlavně z oblasti obchodního práva. Jednalo se například o spory firem, které byly kontrolovány neohlášenou kontrolou v sídle firmy. V obecné rovině šlo o spor mezi hospodářským cílem a rovnou hospodářskou soutěží versus porušení domovní svobody. Lucemburský soud měl jako prioritu hospodářská práva, oproti tomu Štrasburský soud upřednostňoval jedince a kladl důraz na odvracení jakéhokoli nepřiměřeného zásahu do soukromí.³⁸

Bezesporu největší výhodou Lucemburského soudního dvora je možnost položení předběžné otázky a tím možnost zamezit vzniku dalších sporů. Vedou se úvahy o budoucí koexistenci těchto dvou soudních dvorů po přijetí Charty lidských práv. Zaznívají i obavy z „války soudů“. Neboť mnohé spory před ESD byly dosud řešeny odkazy k Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod či nebyly řešeny pro chybějící „evropský prvek“ – tj. daná oblast byla v kompetenci vnitrostátního práva.

Příkladem takového postoje je i zamítavé stanovisko v rámci předběžné otázky k diskriminaci majitelů domů s regulovaným nájmem oproti majitelům domů s tržním nájmem. Žaloba majitelů domů s regulovaným nájmem se opírala kromě diskriminace i o omezení vlastnického práva a svobody podnikání. Vlastnická práva však nepatřila do kompetence ESD a diskriminace by měla evropský prvek, jen pokud by šlo o diskriminaci na základě státní příslušnosti.

³⁸ blíže ŠTURMA, P. opak. citace str. 52

4.3 NÁRODNÍ GARANCE LIDSKÝCH PRÁV

Nezávislá soudní moc poskytuje všestrannou ochranu základním právům v případě jejich porušení ze strany jakéhokoliv – tj. ze strany fyzických i právnických osob, včetně státních orgánů. Garancí má být především ústavní soudnictví, které má samozřejmě podstatnou úlohu, neboť jako jediný orgán zkoumá zákony, zda nezužují či dokonce neanulují lidská práva. Nejčastěji se jedná o spory týkající se limitace lidských práv ze strany orgánů veřejné moci.³⁹ Vedle možnosti podat stížnost u Ústavního soudu v případě zásahu do osobních práv – tj. i práv vycházejících ze zákazu diskriminace, se může občan ČR obrátit na Veřejného ochránce práv. Ten je oprávněn celou záležitost prošetřit, vydat stanovisko s doporučením a působit svojí politickou vahou k nápravě. Dnes má velmi zásadní úlohu i v rámci antidiskriminační legislativy.

Jako nezbytný garant lidských práv vystupují i obecné soudy, ty jsou povinny řídit se pozitivně právními úpravami a na základě nich rozhodovat. Lidská práva jsou zformulována a garantována platným právem. Právo dovolávat se ochrany těchto práv a svobod je považováno rovněž za samo základní právo občana. Nesmíme opomenout ani problematiku interpretace základních lidských práv. „Pokud mají v zákonu tato práva nejednoznačný charakter, je zákon vykládán ve prospěch těchto práv.“⁴⁰

4.3.1 Ústavní soud a Veřejný ochránce práv

Z hlediska ústavněprávní ochrany lidských práv v České republice je základním pramenem lidských práv Listina základních práv a svobod (usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb.), která je součástí ústavního pořádku České republiky. Konkretizaci práv z Listiny nalézáme v předpisech soukromého práva – tj. v občanském zákoníku (zákon č. 40/1964 Sb.), v obchodním zákoníku (zákon č. 513/1991 Sb.), v zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.), v různých procesních předpisech, aktuálně také v antidiskriminačním zákoně (zákon č. 198/2009 Sb.) a mnoha dalších. Porušení těchto práv je pak upraveno předpisy veřejnoprávními – zejména trestním zákoníkem (zákon č. 40/2009 Sb.) a předpisy správního práva [například zákon o přestupcích (zákon č. 200/1990 Sb.)].

V Listině základních práv a svobod České republiky dominuje koncepce liberalistická a individualistická. Tudíž povinnosti jsou zde upraveny pouze minimálně,

³⁹ srov. BORUSZAK, J.; ČAPEK, J.; GERLOCH, A. opak. citace str.230

⁴⁰ citováno podle GERLOCH, A. opak. citace str. 200

jedná se především o ustanovení čl. 4 odst. 1 Listiny, jež stanoví, že „povinnosti mohou být ukládány toliko na základě zákona a v jeho mezích a jen při zachování základních práv a svobod“. Další ustanovení týkající se povinnosti jsou například povinná školní docházka, branná povinnost a lze dovést povinnosti občanů odvozené od státního občanství (platit daně, ctít zákony).⁴¹

Některá základní práva se navzájem vylučují a pak získávají na významu judikáty. Například u článku 10 a 17 Listiny – „každý má právo na ochranu před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním údajů o své osobě“ a „svoboda projevu a právo na informace jsou zaručeny“. Zde proti sobě stojí právo na informace a právo na ochranu osobních údajů. Judikáty ukazují, že není „rovnost jako rovnost“. Například veřejný činitel musí strpět více zásahů do svého soukromí. Další relativizace práv se ukazuje například na právu žen na zvláštní ochranu (čl. 29 odst. 1, čl. 32 odst. 2 „Ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky“; „Ženě v těhotenství je zaručena zvláštní péče, ochrany v pracovních vztazích a odpovídající pracovní podmínky“) versus právo každého člověka na svobodnou volbu povolání (čl. 26 odst. 1 Listiny). Česká republika není vázána mezinárodní úmluvou k zákazu vysílat těhotné ženy a ženy pečující o malé děti na pracovní cesty a ani náš zákoník práce to nezakazuje, pouze vyžaduje souhlas s vysláním na pracovní cestu. Pokud by se však stalo, že těhotná žena popř. žena pečující o malé dítě by proti vyslání na pracovní cestu nic nenamítala, a přesto by jí nebyla s odkazem na její těhotenství a péči o rodiny pracovní cesta umožněna, znamenalo by to ne její ochranu, ale v podstatě skutečnou diskriminaci z hlediska pracovních příležitostí a podmínek výkonu zaměstnání.⁴²

Listina základních práv a svobod čl. 1

„Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech.“

Listina základních práv a svobod čl. 3 odst. 1

„Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.“

⁴¹ srov. PAVLÍČEK, V. a kol. opak. citace. str. 37

⁴² srov. PAVLÍČEK, V. a kol. opak. citace str. 64

Článek 1 a článek 3 Listiny lze označit za princip rovnosti - jedná se o obecný zákaz diskriminace, kde je ovšem výčet důvodů interpretován pomocí tzv. extenzivního výkladu pouze jako příkladný. Totiž například diskriminace z hlediska věku naším zákonodárcům v tomto článku zcela unikla. Existuje-li zásada rovnosti, zpravidla existuje i předpis schopný prolomit tuto rovnost neboť, jak bylo řečeno, princip rovnosti nemůžeme brát absolutně. Tímto prolomením rovnosti je například hlava třetí Listiny o specifickém postavení části občanů, kteří se hlásí k národnostní menšině. Jde o jejich cílenou ochranu týkající se práva na vzdělání v mateřském jazyce, právo užívat jazyk v úředním styku....⁴³

Ještě před přijetím antidiskriminačního zákona se Ústavní soud ČR zabýval výkladem článku 1 Listiny („*lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech*“) a článku 3 odst. 1 (obecný zákaz nerovného zacházení) – tedy problematikou přímé a nepřímé diskriminace, obráceného důkazního břemene, výkladem, co je to rovné a nerovné zacházení, v jakém smyslu má být vůbec chápán princip rovnosti. Například v nálezu sp. zn. Pl. ÚS 6/96 hovoří o rovnosti jako o hodnotě nikoliv absolutní, ze které by automaticky plynulo, že každému musí být přiznáno jakékoli právo. Ústavní soud vyslovil názor, že rovnost je kategorie abstraktní vyjadřující požadavek odstranění pouze neodůvodněných rozdílů v rozlišování, tj. v přístupu k určitým právům nesmí panovat libovůle.

Před Ústavním soudem ČR se odehrál i spor týkající se přímo diskriminace při ukončení pracovního poměru. Jednalo se o statistickými údaji podloženou stížnost na diskriminaci z důvodu věku při dání výpovědi z organizačních důvodů (konkrétně pro nadbytečnost). Strana stěžovatele tvrdila, že 80% propuštěných je starších 50 let a mezi nově přijatými je 93 % osob mladších 28 let. Navíc nově zaměstnaní „mladí“ jsou přijati na práci, které dříve vykonávali „staří“, tudíž navíc nedošlo k žádnému reálnému snížení počtu zaměstnanců. Druhá strana postavila svoji obhajobu na právu svobodně podnikat, tedy potažmo sledovat svůj ekonomický zájem a právu propouštět pro nadbytečnost zaměstnance dle svého uvážení. Nižší instance jednak nepovažovaly statistiku za relevantní důkaz a tudíž daly za pravdu zaměstnavateli v právu svobodně vytvářet pracovní tým. Ústavní soud toto právo také uznal, ale přesto obecné soudy dle Ústavního soudu mají posoudit vždy konkrétní skutkovou podstatu případu – tj. posoudit organizační změny ohledně pracovní náplně propuštěných versus nově přijatí.

⁴³ srov. PAVLÍČEK, V. a kol. opak. citace. str. 182

Soudu by nemělo být lhostejné ani kritérium pro výběr propuštěných zaměstnanců. Statistické údaje jsou zarážející, a pokud se tedy jedna strana domnívá, že se jedná o chování motivované „diskriminačními důvody“, je druhá strana povinna prokazovat rovné zacházení, neboť ani propuštění pro nadbytečnost nesmí vykazovat znaky diskriminačního jednání.⁴⁴

4.3.2 Obecné soudy

Dnes existuje řada norem, které mají občany chránit před různými formami diskriminace. Nejpodrobnější úprava ochrany před diskriminací se nachází například v oblasti pracovního práva – služební zákon, zákoník práce. Pokud nenajde občan oporu v těchto úpravách, může se domáhat ochrany dle občanského zákoníku – například ustanovení o ochraně osobnosti. Nejnověji také podle obecného antidiskriminačního zákona. V případě závažného porušení práv jedince a jednání majícího diskriminační charakter je možná obrana dle trestněprávních předpisů. V anglické literatuře bývají tyto činy označovány jako „hate crime“ – tedy činy z nenávisti. V českém trestním zákoníku mezi tyto činy patří například trestný čin hanobení národa, rasy, etnické skupiny nebo jiné skupiny osob; podněcování k nenávisti vůči skupině osob nebo k omezování jejich práv a svobod; založení, propagace hnutí, které směřuje k potlačení práv člověka, genocidium atd..

Nejvyšší soud České republiky se otázkou diskriminace několikrát zabýval a vyslovil v této oblasti několik právních názorů. Prozatím se jednalo hlavně o spory pracovněprávní. Již zmíněná výpověď pro nadbytečnost motivovaná „diskriminačními důvody“, ve které žalovaný musel obhájit organizační změny ve společnosti, tak aby neporušil právo na rovné zacházení.⁴⁵ Velmi zajímavý byl spor kdy proti sobě stál zákaz diskriminace (ustanovení § 1 odst. 4 zákoníku práce č. 65/1965 Sb.: „v pracovněprávních vztazích je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů“) a na druhé

⁴⁴ blíže Nález ÚS sp. zn. 1609/08 k diskriminace z důvodu věku při ukončení pracovního poměru výpovědí z organizačních důvodů

⁴⁵ blíže Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2669/2008

straně ustanovení § 58 odst. 1 zákoníku práce o možnosti ve zkušební době zrušit pracovní poměr písemně z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu. Opět proti sobě stojí svoboda podnikání a zákaz diskriminace. Nižší instance považovaly ustanovení „z jakéhokoliv důvodu“ jako jasné a určující. Oproti tomu Nejvyšší soud ČR v této příležitosti vyslovil právní názor, že antidiskriminační klauzuli lze stavět na roveň dobrých mravů, a proto ani tento druh rozvázání pracovního poměru není vyňat z působení antidiskriminačních norem, stejně jako není ani vyňat z působení právních norem na ochranu dobrých mravů obecně. Také vytkl nižším instancím, že nepřesunuly důkazní břemeno, tudíž po celou dobu řízení žalovaný zaměstnavatel neuvedl důvod, proč zaměstnance propustil, ač tento údaj po něm měl soud požadovat. V tomto konkrétním případě, však soud došel k názoru, že se o porušení zákazu diskriminace nejednalo. Žalobce spatřoval údajný diskriminační důvod ve „zdravotním postižení“, konkrétně šlo o alergii na impregnaci na pracovním oděvu, a požadoval přearování na jinou práci. Namísto tohoto byl však ve zkušební době zaměstnavatelem propuštěn. Jako důvod propuštění byl uveden fakt, že zaměstnanec byl převážnou dobu na nemocenské, a proto nemohlo dojít k „odzkoušení práce“ jak ze strany zaměstnance, tak zaměstnavatele.⁴⁶

Nutnost přesunutí důkazního břemene ve sporu týkajícím se diskriminace v zaměstnání požadoval Nejvyšší soud ČR i v případě sporu soudkyně pražského soudu proti České republice. Soudkyně se dožadovala kratšího pracovního úvazku z důvodu péče o nezletilé děti, ale její žádosti nebylo zaměstnavatelem vyhověno, neboť tomu bránily provozní důvody (nedostatek soudců a mnoho práce). Soudkyně se proto obrátila na soud, neboť se cítila diskriminována z důvodu pohlaví (mateřství) a také, že je krácena na právu podílet se na výchově svých dětí. Nižší instance diskriminaci popřely s tím, že ani muži ve stejné pozici by nebyl kratší pracovní úvazek povolen a navíc konstatovaly, že povolání soudce je dosti honorováno, jde o náročnou veřejnou funkci, a tudíž se musí počítat s částečným přizpůsobením této profesi a to i v oblasti omezení soukromého života. Nejvyšší soud tato tvrzení potvrdil s tím, že špatné personální podmínky na soudech nesmí jít žalobkyni k tíži, ale je nutné si uvědomit důležitější skutečnost, že špatné personální obsazení, jde navíc k tíži celé veřejnosti, jež se domáhá ochrany práv před soudem. Nejvyšší soud pouze pokáral nižší instance, že

⁴⁶ blíže Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2195/2008 o zrušení pracovního poměru ve zkušební době

se měly více zabývat provozními důvody směřující k nemožnosti povolit kratší úvazek, tj. zda by skutečně kratší pracovní úvazek znamenal zásah do provozu daného oddělení a ovlivnil řádný výkon soudnictví.⁴⁷

Před účinností antidiskriminačního zákona byly podány i žaloby zasahující do oblasti bytového práva. Jednalo se o vyklizení bytu obývaného romskou rodinou. Nájemní smlouva byla uzavřena na dobu určitou a tato smlouva nebyla prodloužena mimo jiné proto, že dle žaloby rodina opakovaně porušovala dobré mravy a pořádek v domě. Druhá strana však spatřovala důvod neprodloužení nájemní smlouvy v diskriminaci z důvodu rasy a poukazovala na to, že soukromý rodinný život by měl požívat větší ochrany než vlastnictví, neboť v případě opuštění bytu nemá rodina s devíti dětmi, kde bydlet. Soud však diskriminaci v neprodloužení nájemní smlouvy nespatořoval a rodina tak musela byt opustit.⁴⁸

Jednou z možností obrany před diskriminací ještě před přijetím antidiskriminačního zákona byla žaloba dle ustanovení občanského zákoníku směřující na ochranu osobnosti. Tuto možnost ve spolupráci s neziskovou organizací využil příslušník romské menšiny. Jednalo se o nápis „na cikány“ umístěný na basebalové pálce, kterou držela socha v jedné restauraci. Tento nápis žalobce považoval za zásah do jeho práva na ochranu osobnosti a za nápis, který má za následek snížení lidské důstojnosti a vykazující diskriminační jednání. Žalovaný se obhajoval, že jde o recesi, na pálce je více nápisů a žádné nejsou myšleny vůči konkrétním osobám – tedy ani není možné, aby došlo k zásahu do subjektivních práv. Nižší instance se přiklonily k názoru, že to skutečně není nic konkrétního a subjektivní pocit žalobce nemůže být rozhodující faktor. V případě tudíž chybí objektivní skutečnost dokazující diskriminaci a zásah do práv na ochranu osobnosti. Nejvyšší soud však judikoval, že za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování a navádění k diskriminaci, krom toho dle soudu došlo k ponižování lidské důstojnosti formou tzv. obtěžování. Pro obtěžování je charakteristický právě zásah do subjektivních pocitů a vytvoření prostředí, které je zahanbující, nepřátelské, zstrašující, ponižující nebo urážlivé a může působit na široce a obecně vymezenou množinu fyzických osob.⁴⁹

⁴⁷ blíže Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 612/2006 o důkazním břemenu ve sporu o diskriminaci ve věci pracovně právní

⁴⁸ blíže Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 26 Cdo 974/2008 o vyklizení bytu

⁴⁹ blíže rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. února 2009 sp. zn. 30 Cdo 736/2007

ZÁVĚR

LIDSKÁ PRÁVA

Obecně lze říci, že lidská práva tvoří základní právní status člověka a dle některých koncepcí tvoří materiální náplň demokratického právního státu. Lze říci, že „katalogy práv a svobod“, která můžeme nazývat lidská práva, ústavní práva či základní práva a svobody občanů, má různý filozofický základ a zdůvodnění, ale vždy identický obsah. Podstatným charakteristickým rysem pro lidská práva je jisté prolínání mezi pojetí jusnaturalistickým a juspozitivistickým. Lidská práva totiž obsahují jak podstatné elementy pozitivismu (jsou formulována platným právem a na základě toho vzniká právní jistota těchto práv), tak však obsahují i přirozenoprávní prvky (tedy jistou míru nezměnitelnosti *pro futuro*). Tyto dva přístupy spolu zápolí o to, které hodnoty mají být v právu více preferovány.

Právní pozitivismus je kritizován za přílišný formalismus tzn., že ne všechny životní situace lze podřadit pod psanou normu. V důsledku toho tak často prostá subsumpce vede k nesouladu s požadavkem spravedlnosti. Jusnaturalismus klade mnohem vyšší nároky na soudce, neboť ten by měl posuzovat jak psané platné právo, tak otázku spravedlnosti. Jusnaturalismus se těší velké oblibě v době změn režimu, dává totiž nově formujícímu se zřízení prostor, jak se vypořádat se starými pořádky. Na přirozenoprávní koncepci tak stojí většina historických ústavních dokumentů jako je Prohlášení nezávislosti, Deklarace práv člověka a občana, ale také naše Listina základních práv a svobod aj.⁵⁰

Vedle přirozenoprávní koncepce stojí tyto dokumenty na tradici osvícenství (zejména filosofický koncept Johna Locka) a to se především promítá do jejich liberálně individualistického pojetí – tj. prosazují silnou pozici jedince, neutralitu státu a co možná nejméně zásahů státní moci do soukromé sféry.

Dnes toto pojetí ztrácí svůj náboj či se dokonce mnozí domnívají, že je neudržitelné a je nutné jej změnit. Pokud tyto myšlenky zasadíme do kontextu dnešní doby – tj. doby postmoderny a globalizace – lze vysledovat některé zdroje takových úvah.

Zmíněné koncepce, na kterých stojí evropské katalogy práv, jsou produktem západní civilizace, jsou tudíž jistě odrazem celé myšlenkové tradice Evropy budované

⁵⁰ Kromě toho, je patrná obecná souvislost lidských práv s válkou a mírem – válka je zpravidla bojem o lidská práva (vedle boje o moc), ta mají v tu dobu nejsilnější náboj a katalogy práv bývají výsledkem poválečných dohod a nastolení míru.

od antického Řecka, přes tradici židovsko-křesťanskou, renesanční a humanistickou, osvícenství atd. Ovšem toto evropské pojetí se promítá i do dokumentů mezinárodního charakteru, a proto je potřeba zmínit otázku tzv. „vývozu lidských práv“ do zemí třetího světa a do jaké míry se v tomto směru zohledňuje tradice jiných civilizací (islámské státy, africké, asijské). Tyto civilizace totiž akcentují kolektivní práva a zpravidla netouží po tom, aby právo zasahovalo do rodiny.⁵¹ Další fakt, který je nutné vzít v úvahu, jsou čísla ukazující demografický vývoj. Evropa dle nich „ztrácí vitalitu“ – klesá počet obyvatel, vysokoškolsky vzdělaní lidé často nemají děti vůbec, jako ideální pracovník a spotřebitel je chápán člověk tzv. singl, bez závazků a kosmopolita apod.. Tím jak Evropa „ztrácí vitalitu“, je k ostatním kulturám lhostejně tolerantní, nebo naopak agresivní. Jen těžce s nimi navazuje dialog, který je však vzhledem k demografickému vývoji zcela nevyhnutelný.

Vedle globalizačních aspektů je nutné zmínit „postmoderní společnost“, která je společností relativních hodnot a společností hledající obecně platné hodnoty. S tímto hledáním také veškeré tradiční hodnoty zpochybňuje, relativizuje. Obdobný osud postihl i oblast lidských práv, kde se objevují úvahy, zda takto nastavená hodnotová orientace (liberálně individualistická) z dob osvícenství je správná. Neboť právě skrze ony „zdrojové“ hodnoty jsou lidská práva interpretována.

Kromě toho postmoderní společnost je společností plurality, odlišností, rozmanitostí – lidská práva však aspirují na jistou univerzálnost, měla by být jednoduchá a uniformní. Místo toho se katalogy práv rozšiřují, vznikají nové generace lidských práv a myšlenka toho, že veškerá práva všech čtyř generací jsou si rovna, tudíž že zde není žádná hierarchie, se již na první pohled nezdá tak samozřejmá.

Právě proto, že to vše není tak zjevné, jak by mělo být, lidská práva potřebují stále osvětlu a výchovu k lidským právům. Vedle toho potřebují být také stále deklarována v různých právních dokumentech.

SVOBODA A ROVNOST

Vývoj moderní západní demokracie je mimo jiné vývojem otázek svobody, rovnosti, lidské důstojnosti. Jedná se o hodnoty, které jsou základními principy

⁵¹ Mají jiné pojetí rodiny, manželství, intimity, lidské cti. U nás je manželství věc soukromá, samozřejmá je značná nezávislost žen (především dána vysokou mírou ekonomické nezávislosti) od doby kapitalismu, nepřichází také v úvahu, aby kvůli nevěře byla žena kamenována apod..

lidských práv, neboť lidská práva v sobě kombinují jak motiv liberální (svobodu), tak socialistický (rovnost).

V současné době je reálné a nezpochybnované dosažení formální rovnosti (rovnosti v právech, rovnosti před zákonem) a usiluje se o tzv. rovnost šancí – hlavně v otázce rovného přístupu ke vzdělání. Naproti tomu dosažení hmotné (materiální) rovnosti se jeví jako nemožné (lidé nejsou stejní, mají jiné potřeby, schopnosti a vůli) a nežádoucí (např. ruší totiž motivaci k práci atd.). Krom toho takové radikální snahy o rovnost jsou vždy popřením demokracie, neboť produktem absolutní rovnosti bývá nesvoboda. Je však nutné si uvědomit, že to platí i naopak, kdy produktem absolutní svobody je značná nerovnost ve společnosti. I tento stav je v dnešní společnosti nepřijatelný.

Proto je zřejmé, že tyto hodnoty vedle sebe musejí existovat, vede se pouze diskuse, jak omezit svobodu jedince, aby to bylo všemi akceptovatelné a napomohlo to k rovnému zacházení a vzniku rovných šancí (nikoliv však rovných výsledků). To vše se musí konat s jasným cílem zajistit každému stejnou důstojnost lidského života (rovnost v důstojnosti a právech) a zároveň zachovat „zásluhovost“.

Obecným trendem je jakési oslabení historicky staršího volání po svobodě a naopak posílení volání po rovnosti, jistotě a také bezpečnosti. Omezení svobody kvůli vlastní bezpečnosti má dnes například podobu rentgenů na letištích (otázka je, jak pak nakládáme s naší hodnotou číslo jedna „lidská důstojnost“). Ovšem uvedené omezení svobody v rámci zachování života není nic nového. Zdůvodněno bylo již například v díle J. Locka a lze jej interpretovat jako jakési rozšíření společenské smlouvy. Omezení svobody kvůli rovnosti lze zase demonstrovat na sociálním státu. Přičemž ovšem sociální stát není původně tolik vystaven na myšlence rovnosti a jistoty, ale spíše na lidské důstojnosti a svobodě – aby každý mohl žít svobodně a důstojně (mohl pracovat, měl kde bydlet, dostalo se mu vzdělání a zdravotní péče atd.). V konečném důsledku ovšem může sociální stát zplodit závislost, ztrátu osobní odpovědnosti a omezení svobody jedince. Jelikož kdo je závislý, není rozhodně svobodný a neprožívá ani důstojný život. Rovněž „slepé pomáhání“ všem – tj. i nezodpovědným, rozhodně nepřispěje k vnímání sociálního státu jako spravedlivého systému.

Omezení svobody a důraz na rovnost je patrný i na nárůstu regulace chování a s tím nárůstu právních předpisů. Zatímco svoboda sama o sobě nepotřebuje regulaci,

protože se jedná o prostor bez zásahů, s rovností musí být vždy stanovena hranice omezení svobody.

ANTIDISKRIMINAČNÍ LEGISLATIVA

Obsah lidských práv se mění v čase (viz. historické ukázky toho, kdo byl v minulosti nositelem práv a v jakém rozsahu) i prostoru (i dnes ve světě existují kultury s odlišnou tradicí, které jinak interpretují lidská práva). Obecně se mění se pohled na to, co je přirozené právo a jak vypadá spravedlivá společnost.

Právo na rovné zacházení je dnes základní lidské právo, které je rovno principu „dobrých mravů“. V mezinárodních smlouvách a zákonech moderních demokracií jsou obsaženy explicitní zákazy diskriminace (ČR: Listina, antidiskriminační zákon, zákoník práce, zákon na ochranu spotřebitele a mnoho mezinárodních smluv).

Lze vysledovat jistý trend v antidiskriminačním právu – od odstranění překážek rovného zacházení k zavedení pozitivní povinnosti. Tedy zprvu se uskutečňuje náprava pouze u konkrétních pochybení (individuální stížnost u soudu, která trestá pouze skutečného viníka), což je zcela v souladu s liberální vizí neutrálního státu, odpovědností jednotlivce a abstraktním chápáním rovnosti. Dnes se ovšem zavádějí i pozitivní opatření, která má povinnost aplikovat i ten, kdo není viník situace (konkr. dlouhodobého znevýhodnění určité skupiny). Dalším patrným trendem je stále větší ingerence do soukromého sektoru.

Úskalí realizace zákazu diskriminace:

Pojem diskriminace je chápán jako jev nežádoucí, jehož podstatou je rozlišování na základě rasy, pohlaví, věku, náboženství, přesvědčení, sexuální orientace atd. Ovšem někdy takovéto rozlišování není zakázané, ba naopak je ospravedlněno nějakým legitimním cílem. Například slevy pro studenty a seniory, rozdílný věk odchodu do důchodu, pojišťovny mívají rozdílný přístup, zaměstnavatel může požadovat určité vzdělání či roky praxe v oboru, v určitých omezených případech lze ospravedlnit rozlišování i ekonomickým cílem, ovšem s podmínkou, že tento důvod je přiměřený a objektivní⁵² atd. Otázka je tedy, kdy je rozlišování legitimní a spravedlivé. Podstatnou roli zde hraje veřejný zájem, realizace politiky státu a existence racionálního cíle jednání.

⁵² např. úprava pracoviště pro zdravotně postižené je vysoce nákladná

Další co je nutné si uvědomit, je že, existují různé důvody diskriminace, různá kritéria na základě, kterých rozlišujeme (rasa, pohlaví, věk, náboženství...) a z toho pak vyplývající pohledy na jednotlivé druhy diskriminace a jejich případné řešení – například jiný charakter má diskriminace na základě pohlaví a jiný na základě rasy. Mnohem snadněji se bojuje proti rasové segregaci, zato velmi obtížná je realizace u rovného zacházení mužů a žen.

Své zápory má i tzv. přímá diskriminace, která je založena na pouhém porovnávání, zda je s určitým jedincem zacházeno rozdílně z důvodu rasy, pohlaví, národnosti, věku, sexuální orientace apod., než s jedincem, který je ve stejné situaci. Podstatou tohoto přístupu je komparace, která vyčleňuje jedince s určitými rysy, cíleně hledá rozdíly mezi lidmi, předsudky a tím tedy značně posiluje dělení na „my“ a „oni“ a nevědomě upevňuje ony rozdíly i předsudky. Druhým nechtěným produktem porovnávání, je přinucení jedince k přizpůsobení se tomu, s kým je porovnáván, a tím se v konečném důsledku ztrácí rozmanitost, která je právě považována za důležitý motiv pro zavedení antidiskriminační legislativy.

Ve společnosti nejvíce diskutovaná bývají pozitivní opatření (neboli afirmativní akce, pozitivní diskriminace). Ta jsou vedena snahou zvýhodnit nějakou diskriminovanou skupinu (zpravidla historicky znevýhodněný a sociálně slabší subjekt) a tím jí zajistit lepší (deklarované ovšem jako rovné) postavení. Kromě toho, že pokud se realizují pozitivní opatření, opět se rozlišuje, hledají předsudky atd., problém nastává i u „vytipování skupiny“ kterou podporovat – především jak ji definovat. Pokud je již nějaká skupina ohraničena, dojde vlastně k její stigmatizaci a hrozí, že se vytvoří dojem její méněcennosti a neschopnosti.

Positivní opatření mají však i svá pozitiva - jsou rychlá a přinášejí výsledky, které se snadno kontrolují (respektive: snadno se kontrolují čísla ve výsledku). Tato metoda rozhodně není jedinou cestou, jak pomoci, ale je to cesta, která se jeví jako nejjednodušší, neboť rychle vylepšuje statistiky.

Přínos afirmativních akcí je sporný. Není samozřejmé, že vylepší společenské klima a negativní je i přílišná orientace na čísla ve výsledku. Například v minulosti práce, kterou začali na základě pozitivních opatření dělat v USA černoši, ztratila prestiž a pokud by dnes teoreticky díky kvótám byly ženy zastoupeny ve vyšších pozicích, tak zpravidla za cenu, že se podřídí „mužským vzorcům“ a svoje děti dají do péče jiné ženy. Je proto dost zřejmé, že pozitivní opatření neřeší (alespoň ne přímo)

příčiny diskriminace, nevyhledávají chybu ve vzorci chování, která by se měla opravit a nebojují tak přímo proti předsudkům. Při zavádění pozitivních opatření, by se mělo hledět na to, zda je ve společnosti podstatná shoda na jejich zavedení – tj. shoda na tom, že právě dané skupině se má takto pomoci (jen v tomto případě se nebude brát úspěch stigmatizovaných skupin jako pouhý důsledek pozitivních opatření – tedy jako „koláče bez práce“). Pozitivní opatření se proto musí volit opatrně, tak aby neoslabily individuální vůli a motivaci jedince a pouze v takové míře, aby jimi byla nastavena rovnost šancí, ne přímo rovnost výsledků. Pokud se již k nějakému typu opatření, zejména kvótám přistoupí, mělo by se předem deklarovat, že je to pouze dočasné opatření (vyjma například opatření na integraci postižených).

V přímé realizaci zákazu diskriminace však největší problém představuje dokazování. Prokázání rovného zacházení, které je na základě procesního institutu tzv. obráceného důkazního břemene uloženo žalovanému, se jen těžce realizuje. Obecně se u diskriminace mnohdy jedná o subjektivní pocit žalobce a žalovaný musí u soudu prokázat objektivními skutečnostmi, že to není pravda. Právě existence subjektivního pocitu nahrává tomu, že teoreticky může být mnoho absurdních kauz (každý se totiž v mnoha situacích může cítit diskriminován⁵³).

Nesporným problematickým bodem zůstává, že se zákon může poměrně snadno obcházet poukazem na různé zástupné důvody či důvody i zcela legitimní, které však mohou být vnímány jako nespravedlivé.⁵⁴

Kritická je také obecně aplikace v oblasti soukromoprávní, kde se zákaz diskriminace dotýká zpravidla vlastnictví a pracovního práva a mnohdy je vnímán jako omezení smluvní svobody, autonomie vůle, možnosti sledovat ekonomický cíl a demonstrovat vlastní preference. Především ekonomové-liberálové vnímají tuto politiku státu jako příliš ochrannářskou, svazující a brzdící hospodářský rozvoj, konkurenceschopnost, v konečném důsledku způsobující vyšší nezaměstnanost apod. Vedle obecně uložené povinnosti diskriminaci zabránit, mají soukromé subjekty dokonce často povinnost aktivně diskriminaci napravovat a to je viděno jako neoprávněný zásah státní moci do práv. Oproti tomu ve veřejnoprávní oblasti je zákaz diskriminace méně kontroverzní. Je spíše vnímáno jako samozřejmé, že veřejný sektor

⁵³ např. v naprosté krajnosti inzerát „hledám spolubydlící“ může být někým chápán jako diskriminační, ostatně jako každý inzerát v seznamce apod.

⁵⁴ např. žena po ukončení studia nastoupí na mateřskou a následně na rodičovskou dovolenou – pokud se po té uchází o práci může být odmítnuta pro nedostatečnou praxi o oboru – otázkou zůstává, zda jde o důvod zástupný, legitimní, spravedlivý?

je více aktivní – přímo prosazuje rovné zacházení, zřizuje instituce k nápravě diskriminace, pomáhá obětem i zajišťuje prevenci před diskriminací.

Antidiskriminační legislativa je jistě legitimní politika státu, ale v soukromém sektoru by zásah státu měl být minimální a měl by být subjektům kompenzován. Soukromý sektor totiž funguje na principu vzájemnosti – tj. očekává se vždy nějaké protiplnění.

Argumenty pro antidiskriminační legislativu:

Vstupem do Evropské unie se Česká republika otevřeně přihlásila k hodnotám rovnosti a antidiskriminace. Pro Evropskou unii je to také poměrně nové téma. Původně pouze hospodářské společenství dnes staví nad ekonomické zájmy, zájmy sociální. Dokládá to nový článek o hodnotové orientaci EU v Smlouvě o Evropské unii (účinný od ratifikace Lisabonské smlouvy) „*Unie je založena na hodnotách úcty lidské důstojnosti, svobody, demokracie, rovnosti, právního státu a dodržování lidských práv, včetně práv příslušníků menšin. Tyto hodnoty jsou společné členským státům ve společnosti vyznačující se pluralismem, nepřipustností diskriminace, tolerancí, spravedlností, solidaritou a rovností žen a mužů.*“

Diskriminace je v evropském právu pojímána jako napadení důstojnosti (oproti tomu v České republice soudy více inklinují ke srovnání zákazu diskriminace a dobrých mravů). Důstojnost je pak v EU nejvyšší hodnota a zákaz diskriminace tvoří jádro lidských práv. Vedle toho jsou snahy orgánů Evropské unie odstranit diskriminaci vedeny myšlenkou dosažení sociálního smíru, odstranění sociálního vyloučení a zavedení rozmanitosti ve společnosti. Větší rozmanitost totiž do konkrétních situací může dostat více pohledů a myšlenek. Evropská komise dokonce vydala studii, která uvádí, že rozmanitost (kulturní, etnická...) na pracovišti vede k lepším výsledkům firmy.

Vedle legislativních kroků (především směrnic) zahájila EU informační kampaně a například rok 2007 vyhlásila jako Rok rovných příležitostí. V České republice pak Národní realizační orgán (tj. Úřad vlády ČR – sekce pro lidská práva a rovné příležitosti) posuzoval projekty vzešlé od různých zástupců občanské společnosti. Těmto projektům a aktivitám, které odpovídaly prioritám a strategiím Evropského roku rovných příležitostí a byly odsouhlaseny na základě doporučení Národního realizačního orgánu také Evropskou komisí, byla poskytnuta určitá dotace

na jejich realizaci. Česká republika bohužel v rámci informačních kampaně k Roku rovných příležitostí zrealizovala pouze jediný projekt, a to Projekt k odstranění diskriminace u romské komunity. Částečnou omluvou malého zájmu České republiky může být i to, že z tehdy nově přistoupených zemí do Evropské unie se obdobně málo zapojila většina zemí.

Hlavním praktickým přínosem antidiskriminační legislativy bezesporu je poskytnutí jednak právních nástrojů ochrany oběti diskriminace a s tím také poskytnutí materie soudům, dle které mají rozhodovat, neboť zákon definuje pojmy, přesně uvádí, kdy je rozlišování přípustné, kdy nikoliv, kdy se má přistoupit k pozitivním opatřením atd.

Vedle tohoto zastánci antidiskriminační legislativy tvrdí, že promítnutí zákazu diskriminace do legislativy bude mít jistý výchovný efekt a napomůže změnit klima ve společnosti. Přijatý antidiskriminační zákon považují za signál do společnosti, který napomůže odstranit nerovné zacházení na základě předsudků. Ovšem v samotné důvodové zprávě českého antidiskriminačního zákona v rámci dopadů zákon se píše: „navrhovaná právní úprava nebude mít sociální dopad ani dopad na životní prostředí. Může však mít určitý hospodářský a finanční dosah“ - a ten především s ohledem na povinnost přijmout opatření pro integraci zdravotně postižených.

Důvodová zpráva tedy buď zamýšlela sociální dopadem pouze ten negativní, nebo zcela opomenula rozměr vlivu zákona na sociální klima, či je odrazem materiální vidění světa a toho, že naše společnost často klade značný důraz na ekonomickou stránku věci. V neposlední řadě je možné, že zcela neakceptuje možný výchovný efekt, jako kdyby předjíkala, že se budou k diskriminaci hledat zástupné důvody, nějaké legitimní cíle, proč se může rozlišovat, nicméně tím by se samozřejmě obcházel zákon.

Postoj k antidiskriminační legislativě

Postoj k antidiskriminační legislativě se utváří jednak na základě historických zdrojů (tj. otázka nastavení společnosti, výchovy, tradic, zvyků), ale také na základě vlastní zkušenosti a vlastního pocitového vnímání.

Subjektivními zdroji samotné diskriminace jsou předsudky a stereotypy. Jedná se o druh postoje, který ovlivňuje naše chování. Tyto postoje jsou označovány jako iracionální, nejsou opřeny o zkušenost jedince, jsou v zásadě udržovány a přebírány

tradicí. Boj s diskriminací je často bojem proti předsudkům. Tento boj je však velmi ztížen vysokou mírou rigidity a emočního náboje předsudků.

Při zlepšení společenského postoje k tomuto tématu má hlavní roli politická reprezentace, soudy a také EU.

Rovné zacházení je považováno za vlajkovou loď především levicových stran. Ovšem česká nejsilnější levicová strana má v tomto ohledu problémy dodržet vlastní stanovy ohledně zastoupení žen v užším vedení strany. Ve své politice dosti opomíjí důraz na rovné zacházení a spíše akcentuje téma solidarity. Přičemž takto pojatá solidarita vyžaduje zejména velkou míru aktivity státu, a to především v oblasti financí. Oproti tomu „rovné zacházení“ by bylo rozhodně levnější – vzdělání a zaměstnání Romové nebudou pobírat sociální dávky, integrování zdravotně postižení budou moci prožívat plnohodnotnější život bez vysoké míry závislosti na státu, sladění práce a rodiny napomůže vyššímu zapojení žen do pracovního procesu apod.

Pokud vezmeme v úvahu celý legislativní proces přijímání antidiskriminačního zákona, odrážel jasně postoj politické reprezentace. Těžce prosazený zákon, s mnoha pochybnostmi o jeho efektivitě, nalomil vážnost tématu a neprospěl tomu, aby měl pozitivní dopad na sociální klima. Zákonodárce tedy už svoji práci vykonal, a to hlavně s odkazem na evropské hodnoty. Nyní je řada na moci soudní, jakým způsobem bude zákon vykládat a v praxi uplatňovat. Nezbyvá pak než doufat, že pokud se před soudy objeví například nějaké „absurdní kauzy“, před kterými varovali někteří odpůrci zákona, budou soudy správně posouzeny, tak aby byl vždy nalezen kauzální vztah mezi kritériem diskriminace a nerovným zacházením.

Zákaz diskriminace je jistě správný a ani antidiskriminační zákon není špatným zákonem, byl jím napsán dříve nepsaný vzorec chování (něco, co je i dle odpůrců zákona morální a přirozené). Otázka je, zda bude efektivní, právní předpis totiž neodstraní problémy při dokazování diskriminace a možné obcházení zákona. Zatímco žalobci k unesení důkazního břemene postačí pouhé tvrzení diskriminačního důvodu bez jakékoliv důkazní povinnosti. V nepoměrně horší situaci je žalovaný, který musí tvrdit i dokázat, že k diskriminaci nedošlo, a že uvedené jednání, které vedlo k tvrzené diskriminaci, se buď nedělo a pokud se dělo mělo vždy legitimní odůvodnění a cíl a navíc dosahování tohoto cíle se bylo vedeno přiměřenými prostředky. V případě že toto žalovaný nedokáže soud konstatuje diskriminaci. Právě obava z takto ztíženého procesního postavení spíše „nahrává snahám, jak zákon pokud možno obejít.“

Hlavní úskalí rozhodně neleží v určité filosofické oprávněnosti odstranit diskriminaci ale ve formě, jak to má být zrealizováno. Pochopitelně, že antidiskriminační legislativa bude vždy kontroverzní téma. Budou tu vždy tábory zastánců i odpůrců s různými stanovisky, proto by se v této oblasti mělo postupovat s rozvahou. Přílišné urychlování procesu (například formou kvót) by mohlo být kontraproduktivní a společnost více radikalizovat.

Dopad přijatého antidiskriminačního zákona se ukáže samozřejmě časem. Ať již dopad na ekonomiku, na četnost žalob, jejich absurdnost i dopad na sociální klima. Rozhodně by však zákon neměl být jediný krok v této oblasti. Svůj význam má výchova k právům tj. i právu na rovné zacházení, rovnosti v právech, úctě k lidské důstojnosti a odstranění předsudků. Vedena má být jak na školách tak mimo ni, formou informačních kampaní, jež jsou více efektivní ohledně příčin diskriminace, a tudíž mohou přinést větší užitek než legislativní opatření.

Resumé v české a německém jazyce

První a druhá kapitola této práce obsahuje obecné informace o lidských právech a historický vývoj rovného a nerovného zacházení. Problém diskriminace souvisí s otázkou lidských práv a jejich změn v čase. Důvodem změn pojetí byl vždy nový filosofický koncept a výklad světa, který říkal, co je ve společnosti spravedlivé a přirozené. Minulost nám ukazuje neustálou společenskou nerovnost a také jednotlivé zdroje diskriminace.

Dnes se snažíme, aby zdroje diskriminace z důvodu rasy, pohlaví, etnika, náboženství, světonázoru, zdravotního postižení, věku, sexuální orientace atd. byly omezeny a odstraněny. Vzniká legislativa obsahující zákaz diskriminace, ochranu před diskriminací a pomoc při diskriminaci.

Tato práce ve třetí kapitole vysvětluje pojmy antidiskriminačního práva, jako například nepřímá diskriminace, přímá diskriminace, pozitivní opatření, obrácené důkazní břemeno, důvody diskriminace a přípustné rozdílné zacházení.

Poslední kapitola představuje garance lidských práv, tedy předpisy k ochraně před diskriminací a soudnictví. Především jsou těmito garancemi různé mezinárodní smlouvy, které vznikají například při OSN, Evropské radě nebo EU. Mezinárodní mechanismus kontroly zajišťuje Soudní dvůr pro lidská práva ve Štrasburku a Evropský soudní dvůr se sídlem v Lucemburku. Vedle této garance existují národní předpisy k ochraně před diskriminací – Ústava, Občanský zákoník, Veřejný ochránce lidských práv a nově všeobecný zákon o rovném zacházení. Tato práce představuje znění nového zákona jeho výklad a také stávající judikaturu v oblasti zákazu diskriminace.

Porušení zákazu rovného zacházení je v současnosti bráno jako porušení dobrých mravů a snížení lidské důstojnosti. Existuje celospolečenská shoda na potrestání takového jednání. Přesto je stále rovnost a rovné zacházení diskutovaný a kontroverzní problém. Příčina pohledu na diskriminaci spočívá v rozdílném pohledu na úlohu státu, na vymezení hranic svobodné vůle či smluvní svobody i na hodnotu rovnosti ve společnosti. Neustále tak bude panovat nesoulad například mezi liberály a socialisty v míře zásahů státu.

Das erste und zweite Kapitel dieses Werks umfasst die allgemeine Information über das Menschenrecht und die historische Entwicklung der Gleichbehandlung und Ungleichbehandlung. Das Problem der Diskriminierung hängt mit der Frage des Menschenrechts zusammen. Mit der Zeit änderte sich der Inhalt der Menschenrechte. Der Grund dafür war jedesmal das neue philosophische Konzept und die Auslegung der Welt, die sagt was in der Gesellschaft gerecht und natürlich ist. Die Vergangenheit zeigt uns die ständige gesellschaftliche Ungleichheit und auch die Wurzeln der Diskriminierung.

Heute versuchen wir diese Wurzeln der Benachteiligungen auf Grund der Rasse, des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, der Religion, der Weltanschauung, der Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität usw. zu verhindern oder zu beseitigen. Es besteht eine Rechtsetzung, die das Verbot der Benachteiligung, den Schutz vor Diskriminierung und die Hilfe bei der Diskriminierung umfasst.

Dieses Werk erklärt im dritten Kapitel die Begriffe des Antidiskriminierungsrechts, wie zum Beispiel die unmittelbare Benachteiligung, die mittelbare Benachteiligung, die positive Maßnahme, die seitenverkehrte Beweislast, die Gründe der Diskriminierung und die zulässige unterschiedliche Behandlung.

Das letzte Kapitel stellt die Garantie des Menschenrechts dar, also die gesamten Vorschriften zum Schutz vor der Diskriminierung und die Gerichtsbarkeit. Diese Garantie sind vor allem die verschiedenen internationalen Verträge, die zum Beispiel bei der Organisation der Vereinten Nationen (UNO), dem Europarat oder der Europäischen Gemeinschaft entstanden sind. Den Internationalen Mechanismus der Aufsicht stellen der Gerichtshof für Menschenrechte in Strassburg und der Europäische Gerichtshof mit Sitz in Luxemburg sicher. Neben dieser Garantie existieren die nationalen Vorschriften zum Schutz vor der Diskriminierung – das Grundgesetz, das bürgerliches Gesetzbuch, der Bürgerbeauftragte und neuerdings das allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Dieses Werk stellt die Fassung des Gesetzes, die Gesetzauslegung und auch die Judikatur dar.

Der Verstoß gegen das Gebot der Gleichbehandlung ist zur Zeit als der Verstoß gegen die guten Sitten und die Würdigkeit des Menschen aufzufassen. Es gibt eine gesamtgesellschaftliche Verständigung zur Bestrafung dieses Verhaltens. Trotzdem ist die Gleichbehandlung und die Gleichheit immer das diskutierte und kontroverse Problem. Die Ursache der Ansicht auf die Diskriminierung ist die unterschiedliche

Ansicht auf die Rolle des Staates, die Begrenzung der Limite der Willensfreiheit oder der Vertragsfreiheit und die Gleichheit in der Gesselschaft. Zu jeder Zeit wird das Unverständnis zum Beispiel zwischen die Liberalen und Socialisten in den Maße des Statteseingriffs herrschen.

Použitá literatura:

BLAHOŽ, J.; BALAŠ, V.; KLÍMA, K. *Srovnávací ústavní právo*. 1. vydání. Praha: CODEX Bohemia, 1998. 551 s. ISBN 978-80-7357-312-6.

BOGUSZAK, J.; ČAPEK, J.; GERLOCH, A. *Teorie práva*. Praha: ASPI, 2004. 347 s. ISBN 80-7357-030-0.

GERLOCH, A. *Teorie práva*. 2. vydání. Dobrá Voda: Aleš Čeněk, 2001. 299 s. ISBN 80-86473-04-X.

FREDMAN, S. *Antidiskriminační právo*. Praha: Multikulturní centrum Praha, Poradna pro občanství, občanská a lidská právo, 2007. 209 s. ISBN 978-80-254-1054-7.

HANUŠ, J. ed. *Lidská práva – nárok na obecnou platnost a kulturní diference*. 1. vydání. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury, 2001. 140 s. ISBN 80-85959-86-0.

HEYWOOD, A. *Politické ideologie*. 4. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2008. 362 s. ISBN 978-80-7380-137-3.

KOMÁRKOVÁ, B. *Původ a význam lidských práv*. Curych: Cramerius, 1986. 154 s. ISBN. 385-770-088-2.

LOCKE, J. *Dvojí pojednání o vládě*. Praha: Svoboda, 1992. 278 s. ISBN 80-205-0222-X.

MALÝ, K. a kol. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. 3. vydání. Praha: Linde, 2003. 673 s. ISBN 80-7201-433-1.

PAVLÍČEK, V. a kol. *Ústavní právo a státověda II. díl 2 část*. Praha: Linde, 2004. 241 s. ISBN 80-7201-472-2.

PAVLÍČEK, V. a kol. *Ústava a ústavní řád České republiky. Komentář. 2. díl: Práva a svobody. 2. doplněné a podstatně rozšířené vydání.* Praha: Linde, 1999. 975 s. ISBN 80-7201-170-7.

POTOČNÝ, M.; ONDŘEJ, J. *Mezinárodní právo veřejné – zvláštní část.* Praha: C. H. Beck, 2003. 460 s. ISBN 80-7179-801-0.

POTOČNÝ, M.; ONDŘEJ, J. *Obecné mezinárodní právo v dokumentech. 2. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2004. 317 s. ISBN 80-7179 814-2.

Sborník č. 49/2006 *ANTIDISKRIMINAČNÍ ZÁKON – pomoc slabším, nebo převrácení práva?* Praha: Centrum pro ekonomiku a politiku, 2006. 90 s. ISBN 80-86547-55-8.

Sborník z vědecké konference *Realizace Listiny základních práv a svobod v právním řádu České republiky.* Brno: Masarykova univerzita právnická fakulta, 1994. 130 s. ISBN 80-210-08340-2.

SLÁDEČEK, V.; MIKULE, V.; SYLLOVÁ, J. *Ústava ČR – komentář.* Praha: C.H.Beck, 2007. 935 s. ISBN 978-80-71-79-869-9.

SKŘEJPEK, M. *Prameny římského práva. 2. vydání.* Praha: LexisNexis, 2004. 375 s. ISBN 80-86199-89-4.

ŠIŠKOVÁ, N. *Dimenze ochrany lidských práv v EU. 2. vydání.* Praha: nakl. Linde, 2008. 255 s. ISBN: 978-80-7201-710-2.

ŠTĚPÁNKOVÁ, M.; ČIŽINSKÝ, P. *Anti-diskriminace: Pravda a mýty o rovnosti.* Praha: Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2007. 26 s.

ŠTURMA, P. *Mezinárodní a evropské kontrolní mechanismy v oblasti lidských práv. 2. vydání.* Praha: C.H.Beck, 2003. 150 s. ISBN 80-7179-398-1.

TRETERA, I. *Nástin dějin evropského myšlení*. 5. vydání. Praha: Paseka, 1999. 374 s. ISBN 80-7185-819-6.

ZAKARIA, F. *Budoucnost svobody: neliberální demokracie v USA i ve světě*. Praha: Akademie, 2005. 349 s. ISBN 80-200-1285-0.

Všeobecná deklarace lidských práv z 10. 12. 1948.

Charta základních lidských práv Evropské unie

Sdělení č. 209/1992 Sb., Federálního ministerstva zahraničních věcí o Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod ve znění protokolů č. 3, 5 a 8.

Usnesení č. 2/1993 Sb., Předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky.

Ústava Spojených států amerických podepsaná dne 17. 9. 1787.

Dodatky k Ústavě Spojených států amerických.

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

<http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=5&t=253> -sněmovní tisk tzv. antidiskriminačního zákona

<http://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/htmlhled?action=doc&value=46806> - doprovodné usnesení senátu k tzv. antidiskriminačnímu zákonu

<http://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=29448> - prezidentské veto antidiskriminačního zákona

<http://komunity.web2.cz/dt-poslanci/duvodovka.phtml> - důvodová zpráva k antidiskriminačnímu zákonu

www.psp.cz

www.vlada.cz

www.justice.cz

www.juris.de

<http://www.bmfsfj.de/> - Ministerstvo pro rodinu Spolkové republiky Německo

<http://www.bmj.bund.de/> - Ministerstvo spravedlnosti Spolkové republiky Německo

<http://www.antidiskriminierungsstelle.de/>

<http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/agg/gesamt.pdf> - znění AGG

Přílohy:

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 společenství¹⁾ 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, peněžitá nebo nepeněžitá, 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 peněžitá nebo nepeněžitá 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 zákona²⁾.

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

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

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

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

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

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

§ 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) peněžité 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 peněžité nebo nepeněžité 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) stejné 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 odhláší 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 přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se řídí dosavadními právními předpisy.

ČÁST DRUHÁ

Změna zákona o Veřejném ochránci práv

§ 13

Zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění zákona č. 265/2001 Sb., zákona č. 309/2002 Sb., zákona č. 320/2002 Sb., zákona č. 626/2004 Sb., zákona č. 381/2005 Sb., 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.

Vlček v. r.

Fischer v. r.

-
- 1) Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.
Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.
Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné

zacházení v zaměstnání a povolání.

Směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy.

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

Směrnice Rady 86/378/EHS ze dne 24. července 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků.

Směrnice Rady 96/97/ES ze dne 20. prosince 1996, kterou se mění směrnice 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků.

Směrnice Rady 86/613/EHS ze dne 11. prosince 1986 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné, včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství.

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

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

- 2) § 32 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.