UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE FILOZOFICKÁ FAKULTA

KATEDRA SOCIÁLNÍ PRÁCE

Jana Sváčková

ZÁKAZ DISKRIMINACE A PRINCIP ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ

Obor:	Sociální práce
Forma studia:	prezenční navazující magisterské
Akademický rok:	2008/2009
Vedoucí diplomové práce:	prof. JUDr.Igor Tomeš CSc.
Oponent diplomové práce:	
Datum obhájení:	
Výsledek obhajoby:	

P r o h l a š u j i ,

že tuto předloženou diplomovou práci jsem vypracovala zcela samostatně a cituji v ní veškeré prameny, které jsem použila.

V Praze dne 8. prosince 2008 Podpis:

Ráda bych poděkovala vedoucímu práce Prof. JUDr. Igorovi Tomešovi CSc. za laskavé vedení a inspiraci, v neposlední řadě svým rodičům a příteli za podporu a oporu při psaní práce.

Obsah

Obsah 4
Úvod 5
1 Teoretická východiska pojmů diskriminace a rovné příležitosti 7
1.1 Historická platforma 7
1.2 Mezinárodní uznání 10
1.2.1 Pojetí problematiky v rámci Evropské unie 16
1.3 Vývoj antidiskriminačních směrnic 17
2 Soudobé pojetí 21
2.1 Charakteristiky zásady nediskriminace v právu EU ... 23
2.2 Rovné příležitosti 24
2.3 Základní znaky diskriminace 26
2.4 Diskriminační důvody 27
2.5 Zákaz diskriminace na základě rasy 29
2.5.1 Pojem rasa 30
2.5.2 Směrnice Evropské rady ochrana proti rasové diskriminaci 31
2.5.3 Strategické vedení sporu 33
2.6 Zákaz diskriminace na základě věku 35
2.7 Diskriminace na základě zdravotního postižení 37
3 Harmonizace rodinného a profesního života jako naplnění principu rovných příležitostí 40
4 Praxe v oblasti antidiskriminace 52
4.1 Praxe EU ve vybraných rozhodnutích Evropského soudního dvora 52
4.1.1 Rovné zacházení v zaměstnání a diskriminace na základě věku - snížení ochrany 53
4.1.2 Rovné zacházení v sociálním zabezpečení - nepřiznán starobní důchod transsexuálce 54
4.1.3 Rovné zacházení mezi muži a ženami - Počet odsloužených let a odměny 55
4.1.4 Rovnost zacházení v zaměstnání a povolání - pojem zdravotního postižení 55
4.2 Rozhodnutí sociální výhody - diskriminace na základě státního občanství. 57
4.3 Česká praxe 57
4.3.1 Současná legislativní úprava antidiskriminace . 58
4.3.2 Vybrané soudní případy 62
4.3.3 Diskriminace na základě věku 64
4.3.4 Věkový mainstreaming 65
4.3.5 Diskriminace na základě zdravotního postižení . 67
4.3.6 Diskriminace na základě rasy 70
4.3.7 Diskriminace na základě pohlaví 73
4.3.8 Antidiskriminační zákon 75
4.3.9 Veto antidiskriminačního zákona 78
Závěr 81
Seznam použité literatury: 83

Úvod

Fenomény diskriminace, zákaz diskriminace, rovné příležitosti jsou v současné době často skloňovány, ať již mezi odborníky, politiky či laickou veřejností. Tyto jevy si zaslouží zvýšenou pozornost. Existuje čistě pragmatický argument pro zabývání se otázkami zákazu diskriminace a principů rovných příležitostí, a to ten, že jejich aplikace či nedodržování se dotýká každého jedince a jeho sociálního prostoru.

Pro sociální práci, která se soustředí mimo jiné na práci se sociálně vyloučenými, ohroženými a znevýhodněnými skupinami klientů, představuje politika rovných příležitostí východisko pro poskytování služeb.

Diskriminace a rovné příležitosti představují obecné principy uplatnitelné pro veškeré sféry života lidí (diskriminován může být člověk v přístupu k informacím, službám, rovné příležitosti pro všechny jsou deklarovány například pro oblast vzdělávání aj.).

K tématu diplomové práce mě přivedla osobní i profesní zkušenost s diskriminací. Snažím se proto zmapovat, jak je zákaz diskriminace zejména v sociálních právech ošetřen a zda česká praxe souzní z mezinárodním pojetím.

Cílem práce je analyzovat českou praxi problematiky antidiskriminace a prosazování principu rovných příležitostí, zda je v souladu s filozofií, jakou uplatňuje Evropská unie a prověřit, zda veto antidiskriminačního zákona prezidentem republiky je věcně oprávněné.

Problematika antidiskriminace a rovných příležitostí je sledována z kontextuálního rámce sociálních práv a podrobněji analyzovány následující formy: zákaz diskriminace na základě věku, nediskriminace na základě rasy, rovné příležitosti mezi muži a ženami (pozornost je věnována zejména slaďování

profesního a rodinného života) a rovné příležitosti pro zdravotně postižené.

Práce se skládá ze čtyř částí. První část představuje teoretická východiska problematiky antidiskriminace a rovných příležitostí jako jedné ze součástí lidských práv. Druhá část charakterizuje současné pojetí těchto fenoménů v podobě antidiskriminační legislativy. Třetí část je věnována problematice harmonizace rodinného a profesního života jako naplnění principu rovných příležitostí.

Praktická část práce představuje čtvrtou kapitolu práce a je založena na analýze praxe v EU a ČR. V EU se jedná o analýzu vybraných rozhodnutí Evropského soudního dvora, jakožto praktického nástroje uplatňování principu zákazu diskriminace v Evropské unii. Česká republika je v této části práce analyzována z hlediska uplatňování rovných příležitostí jako dílčích otázek antidiskriminace ve sledovaných oblastech (věk, pohlaví, rasa a zdravotní postižení). Ohniskem analýzy je, zda současná česká praxe je v souladu se strategií, jakou uplatňuje Evropská unie v této oblasti. Součástí této analýzy je posouzení odůvodněnosti prezidentského veta antidiskriminačního zákona a jeho důsledků pro praxi.

1 Teoretická východiska pojmů diskriminace a rovné příležitosti

Princip antidiskriminace představuje produkt moderní, demokratické, občanské společnosti.

Mezi základní hodnoty evropských demokratických států patří respekt ke svobodě, právům a rovnosti všech občanů. Diskriminaci je možné chápat jako narušení či neuplatnění rovnosti. Diskriminace je neslučitelná s koncepcí rovnosti a lidských práv. V moderních demokratických státech je v současnosti diskriminace nepřípustná. Je stanoven zákaz diskriminace, který je součástí závazných společenských norem (zákonů a mezinárodních úmluv) a jejich nedodržování je sankcionováno.

1.1 Historická platforma

V této části jsou nastíněny vývojové kroky, které vedou k formování pojetí antidiskriminace a rovných příležitostí. Zákaz diskriminace a princip rovných příležitostí představují nástroj k zabezpečení lidské důstojnosti, svobod a rovnosti. Na historické platformě je podchyceno formování tohoto institutu, který tvoří základ pro otevřenou občanskou společnost.

Individuální nezadatelná lidská práva a svobody představují výdobytek euroamerické civilizace, jejíž základním paradigmatem je antropocentrismus. Ostatní civilizační okruhy mají odlišné tradice a hodnoty. V současných civilizacích se udržely následující paradigmata[1]: Euroamerická civilizace-antropocentrismus (zaměření na člověka), Islámská civilizace-teocentrismus (zaměření na Boha), Hinduistická a Buddhistická civilizace-psychocentrismus (zaměření na duši) a paradigma kratocentrismu (zaměření na pravidla) typické pro civilizaci vyznávající Konfucianismus.

[1] Krejčí J 1996, str.11 - 12.

Pojetí diskriminace se vyvíjelo jako součást názoru na lidská práva (zejména sociální a občanská práva člověka).

Za první právní zakotvení lidských práv se obvykle považuje[2] dokument Magna Charta Libertatum přijatá v roce 1215 v Anglii. Byly zde deklarovány práva na spravedlivý proces a rovnost před zákonem, které představují počátek směřování k politické svobodě a rovnosti.

Základ pro chápání rovnosti lze najít v renesanci a humanismu. Ve filozofickém paradigmatu dochází k obratu pozornosti směrem k člověku, jeho schopnostem a právům. Přirozená práva člověka definoval jako první nizozemský myslitel Hugo Grotius ve svém spise Mare liberum (1609), kde popírá božský původ moci a přichází s myšlenkou přirozených práv jako produktu lidského rozumu a schopností[3].

Nejprve byly principy nediskriminace a rovnosti otázkou tradice a morálních hodnot[4], teprve se vznikem moderních společností se princip nediskriminace a rovnosti ukotvují v právních předpisech.

Významný dokument pro právní uznání lidských práv byl Habeas Corpus Act 1679, který chránil osobní svobody občanů před soudem a před svévolným uvězněním.

V době osvícenství jsou položeny základní kameny pro dnešní pojetí lidských práv. Osvícenství rozvíjí myšlenky humanistů (Hobbes, Locke), když vychází z koncepce přirozenoprávního chápání svobody člověka a rozvíjí ji do společenské smlouvy, kdy se jedinec vzdává části svých svobod ve prospěch státu (J. J. Rousseau).

Jean Jacques Rousseau převedl myšlenku společenské smlouvy do roviny přirozených nezadatelných občanských práv a svobod.

---

[2] Podrobná geneze filozofických a právních východisek sociálních práv Tomeš, Koldinská, 2003, s.11-30.
[3] Tomeš, Koldinská, 2003 s. 15.
[4] Morální hodnoty evropské civilizace vycházejí z anticko-křesťanského normativně hodnotového rámce.

Toto pojetí se stalo podnětem pro vznik politických dokumentů, jak v Americe, tak v Evropě.

Deklarace nezávislosti Spojených států amerických(Virginská deklarace) z roku 1776 spolu s vyhlášením nezávislosti Spojených států se stanoví nezadatelnost lidských práv, rovnost, právo na život, svobodu a vlastnictví majetku. Teprve od této deklarace lze hovořit o skutečném právním ukotvení rovných příležitostí.

Snahy o konceptuální uchopení a právní zakotvení lidských práv vrcholí ve francouzské revoluci 1789, kde hlavním heslem byla: *„rovnost, volnost, bratrství“* a v témže roce byla vyhlášena Deklarace práv člověka a občana, která představuje katalog lidských práv.

Pro naši problematiku se jeví jako zásadní článek 2, kde je definována rovnost v právech, přičemž jako nezadatelná práva jsou dle článku 2 definována jako: *„svoboda, vlastnictví, bezpečnost a právo na odpor proti útlaku“*. V článku 6 je vymezeno rovné zacházení když se prohlašuje, že: *„Všichni občané, jsouce si před zákonem rovni, mají stejný přístup ke všem hodnostem, veřejným úřadům a zaměstnáním, podle svých schopností a jen na základě rozlišení, která vyplývají z jejich ctností a z jejich nadání“*.[5] Toto prohlášení má v sobě i základní prvky zákazu diskriminace, když povoluje rozlišení jen dle schopností a nadání člověka. Deklarace se roku 1791 stala součástí ústavy Francie.

V Americe byla vydána Listina práv (1791). Americká ústava, byla ovlivněna francouzskou deklarací, což se projevilo tím, že byly připojeny dodatky o občanských a politických právech.

[5] Prohlášení práv člověka a občana 26. 8. 1798. Článek 6.

1.2 Mezinárodní uznání

Zvýšená mezinárodní pozornost lidským právům a jejich ochraně je věnována v první třetině 20. století. Negativní zkušenosti, zejména první světová válka a ruská revoluce zvedly mezinárodní zájem o lidská práva ve smyslu jejich ochrany v případě konfliktů a válek. Za účelem ochrany lidských práv a svobod vzniká řada institucí a organizací. V roce 1919 vznikla Mezinárodní organizace práce (MOP), která je agenturou OSN a hraje významnou roli v rámci sociálního zabezpečení a sociální ochrany. Chrání zejména pracovní a životní podmínky pracujících lidí, k zajištění těchto podmínek formuluje mezinárodní úmluvy a doporučení. Úmluvy přijaté do 30. let 20. století ošetřují délku pracovní doby, chrání zranitelné skupiny na v pracovním poměru, kterými jsou především děti a ženy. Je stanoven minimální věk pro vstup do povolání. Ochrana žen, je ukotvena v úmluvě č.3 o ochraně mateřství z roku 1919, která pokládá základní kameny pro rovné příležitosti v zaměstnání pro ženy a muže (zejména její revize z roku 1952). Další úmluva č. 4, která stanoví zákaz noční práce žen, má chránit zaměstnankyně před škodlivými účinky takové práce[6]. Postupně byly vydávány další úmluvy např. ohledně rovného odškodňování pracovních úrazů, o minimální mzdě aj.

Společnost národů vznikla za účelem demilitarizace a udržení světového míru v roce 1919 k tomu přijala úmluvy na ochranu osob, před válkou. Mezi úmluvami je pro problematiku rovnosti významná Úmluva o zrušení otroctví 1926. Rovnost je princip, který vychází ze stejného postavení subjektů. Aby toto bylo naplněno musí být zakázáno otroctví a nucené práce jako výraz legalizované nerovnosti. V roce 1930 je přijata úmluva MOP o zrušení nucené práce jako podoby otroctví. Do druhé světové války vytvořila MOP konvence k sociálnímu pojištění, snížení

[6] Úmluva byla v roce 2007 vypuštěna, protože porušovala princip rovného přístupu k zaměstnání. Stejně jako úmluva zakazující práci žen v podzemí.

pracovní doby a zvýšení sociálního zabezpečení zaměstnaných. Druhá světová válka a její důsledky daly vzniknout myšlence mezinárodní součinnosti v zamezení válečných konfliktů a udržení míru. V roce 1945 byla založena Organizace spojených národů (OSN). Zásadní dokument, který brání diskriminaci a uznává občanská práva je Charta OSN, jejímž duchovním otcem je F. D. Roosevelt. Cíle OSN jsou obsaženy v článku 1: *„Zachovati mezinárodní mír a bezpečnost a k tomu cíli podnikati účinná kolektivní opatření, aby se předešla a odklidila ohrožení míru a byly zkrušeny útočné činy neb jiná porušení míru a bylo dosaženo pokojnými prostředky a v shodě se zásadami spravedlnosti a mezinárodního práva úpravy nebo řešení těch mezinárodních sporů neb situací, které by mohly vésti k porušení míru;*

Rozvíjeti mezi národy přátelské vztahy, založené na úctě k zásadě rovnoprávnosti a sebeurčení národů, a činiti jiná vhodná opatření na posílení světového míru;

Uskutečňovati mezinárodní součinnost řešením mezinárodních problémů rázu hospodářského, sociálního, kulturního nebo humanitního a podporováním a posilováním úcty k lidským právům a základním svobodám pro všechny bez rozdílu plemene, pohlaví, jazyka nebo náboženství[7]*; a*

Býti střediskem, které by uvádělo v soulad počiny národů při dosahování těchto společných cílů“.

Charta OSN upřednostňuje mír a diplomatické řešení sporů před válkou. Důvodem válek je nerovnost a nerespektování lidských práv, charta obsahuje první hrubou definici diskriminace ve smyslu rozdílů v právech. V článku 3 se OSN zavazuje dodržovat princip rovnosti mezi pohlavími v přístupu k funkcím v orgánech OSN. K zachování mírového stavu je třeba zaručit rovnost díky respektu k lidským právům, na dodržování dohlíží Rada pro lidská práva. Vedle toho existuje Rada

[7] Podtrženy nejdůležitější zásady.

bezpečnosti, která má přispět k udržení mezinárodního míru a bezpečnosti (řeší spory, uplatňuje sankce vůči útočícím zemím, omezuje zbrojení), rezoluce Rady bezpečnosti jsou pro členské státy závazné a jejich nedodržování je sankcionováno a vymáháno i silově.

Charta OSN tvoří základ pro Všeobecnou deklarací lidských práv. Všeobecná deklarace lidských práv byla přijata v roce 1948. Deklarace dělí lidská na následující skupiny práv – občanská práva, politická práva, hospodářská práva, sociální práva a kulturní práva. Ačkoli Všeobecná deklarace lidských práv není mezinárodně závazná je považována za jeden z nejdůležitějších pramenů pojetí lidských práv. *„Všeobecná deklarace staví na zásadním principu, podle kterého jsou lidská práva založena na důstojnosti každého jednotlivce. Tato důstojnost a právo na svobodu a rovnost jsou nepopiratelné. Ačkoliv Deklarace nemá závaznou moc jako smlouva, získala všeobecnou platnost. Mnoho zemí cituje Deklaraci nebo její části ve svých zákonech nebo ústavách“*.[8]

Myšlenka úcty k lidským právům a zákaz diskriminace jako nástroj proti válce měl ohlas i v Evropě. Rada Evropy vznikla v roce 1949 jako reakce na druhou světovou válku a propuknuvší studenou válku. Rada Evropy vydala pro problematiku nediskriminace zásadní dokument - Úmluvu o ochraně lidských práv a svobod (1950), která zakázala otroctví a nucené práce (článek 4), obsahuje politická a občanská práva a svobody, položila základ pro nový orgán Evropský soud pro lidská práva ve Štrasburku. Tato instituce je místem, kde se občané mohou dovolat svých práv v nadnárodním procesu tzn. až po využití všech řádných opravných prostředků proti rozhodnutí soudu na národní úrovni. V Úmluvě je v článku 14 stanoven striktní zákaz diskriminace ve smyslu užívání práv a svobod plynoucích

[8] Informační centrum OSN v Praze:Lidská práva v datech, 2005.

z ústavy a definuje důvody diskriminace, a to tak že: *„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, národností nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení“*.[9] Tyto diskriminační důvody rozšiřují oblasti ochrany jedince proti nerovnému zacházení.

Další rozměr rovnosti (první je zákaz otroctví a nucených prací)představuje úmluva MOP č. 100 o rovném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty (1951). V úmluvě jsou kladeny požadavky na stát jako garanta naplňování principu rovného odměňování bez rozlišnosti pohlaví a stanovení objektivních metod zajišťujících princip rovnosti odměn při výkonu práce stejné hodnoty.[10]

Zákaz diskriminace je obsažen v smlouvě EHS (1957) a představuje základní princip společenství, díky kterému lze zabezpečit jeden z cílů společenství - volný pohyb pracovníků.

Diskriminace byla poprvé definována úmluvou MOP č. 111, o diskriminaci (zaměstnání a povolání) z roku 1958. Je zde obsažena definice diskriminace, která odkazuje na propojenost s rovností, když v článku 1 odstavci 1a) se stanoví, že: *„jakékoliv rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti založené na rase, barvě pleti, pohlaví, náboženství, politických názorech, národnostním nebo sociálním původu, které má za následek znemožnění nebo porušení rovnosti příležitostí nebo zacházení v zaměstnání nebo povolání“*.[11] Smluvní státy se ratifikací zavázaly neumožňovat praxi, která

---

[9] Úmluva o ochraně lidských práv a svobod, článku 14.
[10] Články 2 a 3 Úmluvy č. 100, o rovném odměňování pracujících mužů a žen.
[11] Úmluva č. 111, o diskriminaci (zaměstnání a povolání, 1958, článek 1 odstavec 1a).

by byla v rozporu s tímto principem. Jako pozitivum této úmluvy může být spatřováno v tom, že rozšiřuje pohled na diskriminaci ve smyslu diskriminace jako nerovnost v přístupu, v zacházení. Na druhou stranu úmluva poukazuje na fakt, že rozdílné zacházení není apriori považováno za diskriminační, tedy pokud je odůvodněné jako například u kvalifikace pro určité zaměstnání (lékaři mohou vykonávat samostatnou praxi až po absolvování určené délky praxí a atestací).

Další příspěvek pro uchopení rovnosti a nediskriminace představuje Evropská sociální charta vydaná Radou Evropy v roce 1961. Charta deklaruje užívání sociálních práv bez diskriminace (Preambule), uznává nárok pracujících na spravedlivou odměnu. Chrání zaměstnané ženy před diskriminací z důvodu pohlaví respektive jejich rolí matky například zákazem výpovědí v době mateřské dovolené[12], přestávky na kojení. Charta zabezpečuje i práva zdravotně postižených na sociální zabezpečení a reintegraci a tím vyrovnává jejich šance na uplatnění na pracovním trhu.

Od 60. let se vyvíjí mezinárodní legislativa na ochranu speciálních skupin ohrožených diskriminací Speciální ochranu proti diskriminaci zaručuje Mezinárodní úmluva OSN o odstranění všech forem rasové diskriminace z roku 1965. Mezinárodní úmluvu o odstranění všech forem rasové diskriminace odvolává se na principy rovnosti, svobody a důstojnosti všech lidí, bez jakéhokoli rozlišování, tak jak jsou zakotveny již ve Všeobecné deklaraci lidských práv. Úmluva odsuzuje kolonializaci, segregaci a diskriminaci a požaduje odstranění všech forem rasismu. K tomuto účelu má být přijata vhodná legislativa včetně zákazu šíření rasismu a jeho projevů.[13]

---

[12] Evropská sociální charta článek 8.
[13] Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace 1965 Preambule a článek 2.

Zásadní dokumenty z hlediska faktického uznání lidských práv jsou Pakty OSN z roku 1966, které jsou na rozdíl od Všeobecné deklarace lidských práv mezinárodně právně závazné. Jedná se o pakt o ekonomických, sociálních a kulturních právech a pakt o občanských a politických právech. V Mezinárodním paktu o občanských a politických právech je v článku 26 stanoven zákaz diskriminace v přístupu k 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*“. Teprve pakty jsou tak skutečným nástrojem proti diskriminaci a jejich ratifikace zaručuje právní ochranu.

Další skupinou, která má zvýšenou ochrany proti diskriminaci jsou ženy. Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen odůvodňuje nutnost rovnosti žen a mužů v Preambuli, kde se stanoví, že[14]: *„plný rozvoj země, blaho světa a věc míru vyžadují maximální účast žen za rovnoprávných podmínek s muži ve všech oblastech, majíce na paměti velký přínos žen k blahu rodiny a rozvoji společnosti, dosud ne plně uznávaný, společenský význam mateřství a úlohu obou rodičů v rodině a při výchově dětí, a vědomy si toho, že úloha ženy při zachování rodu by neměla být základem pro diskriminaci, ale že výchova dětí vyžaduje rozdělení odpovědnosti mezi muže a ženy a společnost jako celek.*“ V úmluvě je ochrana žen proti diskriminaci zaručena zejména legislativní cestou a poukazuje na nutnost změn celospolečenském chápání role ženy a muže, s přihlédnutím

[14] Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen 1979, Preambule.

dalších specifik, zejména žen ve venkovských oblastech a narovnání jejich práv.[15]

1.2.1 Pojetí problematiky v rámci Evropské unie

Evropská unie ve svých odkazech od počátku, kdy se jednalo o sdružení zemí spojených na základě ekonomického důvodu, se opírá o myšlenku uznání lidských práv, jako podmínky pro volný pohyb zboží, kapitálu, lidí a služeb. Hlavní hodnoty na kterých je Evropská unie založena jsou svoboda a volný pohyb osob, zboží, služeb a kapitálu (obsaženo už v smlouvě o založení EHS (Římská smlouva). Tyto hodnoty je možno uskutečnit v rámci společnosti, která není silně socio-ekonomicky polarizována, a tak se toto původně hospodářské sdružení zabývá problematikou rovných příležitostí jako nástroje k udržení sociální soudržnosti. V konečném důsledku to znamenalo, že Evropská unie nejen přijímala úmluvy zakazující diskriminaci a ochraňující lidská práva, ale je i sama vytvářela.

Existují dva typy pramenů právních předpisů EU. Primární právo to představují zejména smlouvy o založení EHS, později ES. Sekundární právo je tvořeno rozhodnutími orgánů ES a jsou to především nařízení, směrnice, rozhodnutí a doporučení. Z hlediska právní síly je vztah těchto aktů dle článku 189 Smlouvy o založení EHS (1957) následující: *„Nařízení má obecnou působnost. Je závazné v celém rozsahu a přímo použitelné ve všech členských státech. Směrnice je závazná pro každý stát, kterému je určena, pokud jde o výsledek, jehož má být dosaženo, přičemž volba formy a prostředků se ponechává vnitrostátním orgánům. Rozhodnutí je závazné v celém rozsahu pro ty, jimž je určeno. Doporučení a stanoviska nejsou závazná“.*

15 Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen 1979, článek 14.

1.3 Vývoj antidiskriminačních směrnic

Na historické platformě vybraných směrnic budeme sledovat vývoj a obsah antidiskriminačních ukazatelů v EU.

První vybranou směrnicí je Směrnice Rady ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, v oblasti zaměstnání a povolání. Tato směrnice představuje jednu z priorit Akčního programu roku 1974. Cílem směrnice je postupné vyrovnávání životních a pracovních podmínek žen a mužů. Soustředí se zde především na uplatňování zásady rovného zacházení v oblastech:

- přístupu k zaměstnání (včetně výběru zaměstnání)
- odbornému vzdělávání
- postupu v zaměstnání (přístup k odbornému poradenství pro volbu povolání, odbornému vzdělávání a rekvalifikaci)
- pracovních podmínek včetně odměn.

Mezi hlavní požadavky patří zákaz diskriminace na základě pohlaví, a to jak přímé, tak nepřímé diskriminace (na základě manželského či rodinného stavu).[16] Na druhou stranu vyloučení určitého pohlaví ze specifických druhů zaměstnání, kde pohlaví je pro zaměstnání vzhledem ke své povaze a podmínkám jeho výkonu určující prvek není považováno za diskriminaci.[17]

Směrnice stanovuje zákaz diskriminace z důvodu pohlaví, ale nedefinuje typy diskriminace (přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování) tento nedostatek odstraní až směrnice č. 2002/73/ES.

Další oblast, kde byly postupně zaváděny zásady rovného zacházení byla oblast sociálního zabezpečení. Konkrétně se jedná o Směrnici Rady ze dne 19. prosince 1978 o postupném

[16] Směrnice r.1976 článek 2
[17] Směrnice 79/7/EHS čl. 5.

zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení (79/7/EHS). Ve směrnici je stanoven obsah, rozsah a prováděcí pravidla k rovnému zacházení. Sociální události nemoc, invalidita, stáří, pracovní úraz, nemoc z povolání a nezaměstnanost jsou zde pokryty.[18] Naopak se směrnice nevztahuje na pozůstalostní a rodinné dávky, výpočet důchodového věku a nároku na starobní důchod.[19] Hledisko vyloučení diskriminace se vztahuje i na působnost a přístup k systému sociálního zabezpečení, povinnosti přispívat a vypočítat výši příspěvku do systému a výpočet dávek včetně zvýšení, na které vzniká nárok s ohledem na manželku nebo manžela nebo vyživované osoby a podmínky trvání a zachování nároku na dávky. Zavádí se také prostředek domáhání se práv soudně pro poškozené při nedodržování zásad rovného zacházení.

Problematika rovného zacházení v sociálním zabezpečení je dále rozpracována ve směrnici rady ze dne 24. července 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků (86/378/EHS). Směrnice se vztahuje na osoby v mateřství, OSVČ a ostatní, které nepokrývala směrnice předchozí. Jsou zde podrobně stanoveny zásady, které jsou v rozporu se zásadou rovného zacházení jsou to například - stanovení různých podmínek pro přiznání dávek nebo stanovení rozdílných důchodových věků.

Další posun v oblasti rovného zacházení představuje směrnice rady ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (89/391/EHS). Cílem směrnice je harmonizovat podmínky bezpečnosti práce a zvyšování ochrany zdraví v státech evropského společenství. Působnost je jak na všechny činnosti veřejné, tak soukromé s výjimkou ozbrojených sil. Směrnice pracuje se základními kategoriemi zaměstnanců (patří sem i

[18] Směrnice 79/7/EHS článek 3
[19] Podrobněji viz. směrnice 79/7/EHS Čl.7.

učni, stážisté, externí odborníci) dále zástupci zaměstnanců a samozřejmě i se zaměstnavateli. Mezi obecné povinnosti zaměstnavatele patří například vyhýbat se, vyhodnocovat a odstraňovat rizika u zdroje. Dále v rámci prevence snižovat pracovní rizika, informovat a školit zaměstnance o bezpečnostních a zdravotních rizicích a o ochranných a preventivních opatřeních, která podnik přijal.[20] Shodně je problematika ochrany zdraví a bezpečnosti při práci upravena i v současném znění českého zákoníku práce.[21]

Speciální ochranu při práci mají ženy v souvislosti s jejich biologickou rolí matky, které jsou více ohroženy diskriminací v zaměstnání.

Zvýšená ochrana těhotných žen při práci je stanovena ve směrnici Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS). Účelem této směrnice je ochrana rizikové skupiny zaměstnankyň - těhotných, po porodu a kojících vzhledem k jejich zranitelnosti před nepříznivým zacházením ve smyslu rizika výpovědi v souvislosti s jejich stavem. Směrnicí je stanoven zákaz výpovědi od počátku těhotenství do konce mateřské dovolené.[22] Dále je stanovena úprava pracovních podmínek a zákaz vystavení těchto zaměstnankyň nepříznivým fyzikálním, biologickým a chemickým činitelům. Upravena je i noční práce respektive tyto ženy jsou převedeny na práci ve dne. Těhotné zaměstnankyně mají nárok na pracovní volno pro prenatální vyšetření, pokud se koná v pracovní době. Nárok na nepřetržitou mateřskou dovolenou jsou členské státy povinny zajistit na dobu 14

[20] Podrobněji viz. (89/391/EHS) čl.5 a 6.
[21] Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
[22] Směrnice 92/85/EHS Článek 10.

týdnů.[23] Tato ochrana těhotných a kojících žen přispívá k naplnění principu rovných příležitostí v zaměstnání a v sociálním zabezpečení.

[23] Směrnice 92/85/EHS Článek 8.

2 Soudobé pojetí

V dnešní době je patrný posun od restrikcí (zákazu diskriminace), které představovaly tzv. pasivní ochranu, směrem ke globální strategii - aktivní politice nastolování rovných příležitostí pro všechny.

Položme si otázku proč se odborná i laická veřejnost fenoménem diskriminace zabývá? Existují dva základní pohledy na negativní konotaci pojmu diskriminaci. Diskriminace jakožto neodůvodněné rozdílné zacházení je sama o sobě negativní jev. Druhý pohled vychází z toho, že negativní jsou až důsledky, které pro jedince diskriminací vzniknou.

Absolutní egalitaristé jsou zastánci pohledu, že diskriminace sama o sobě je negativní, protože vždy s sebou zahrnuje neodůvodnitelný despekt. *„Nezdůvodnitelnost je daná tím, že se nezaměřuje na specifičnost osoby jako jedince, ale na kohokoli dané rasy, pohlaví“*.[24] Toto pojetí je kritické k faktu abstrakce jedince a přihlížení k předsudkům té dané skupiny, které je člověk součástí (rasa, pohlaví, zdravotní znevýhodnění aj).

Problematiku lze vidět i úhlem pohledu soustředěným na konečné důsledky diskriminace tzn. narušení principu rovných příležitostí. Fenomén diskriminace je problematický pro uchopení tím, že se jedná o obecný princip uplatnitelný pro všechny sféry lidského života od diskriminace rasové, přes diskriminaci v podnikání a přístupu ke vzdělávání.

V současné době jsou za základní antidiskriminační směrnice EU považovány Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání a Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se provádí zásada rovného zacházení

[24] M. Cavanagh 2003 str. 166-167.

s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.[25] K maximalizaci dopadu antidiskriminačních směrnic byl přijat komunitární akční program k vymýcení diskriminace (2001 - 2006). Tento program má tři hlavní úkoly:

- zlepšit porozumění tématům spojeným s diskriminací,
- rozvoj kapacit k efektivnímu zastavení diskriminace
- a podpora hodnot a praxí boje proti diskriminaci.[26]

Směrnice, která stanoví obecný rámec rovného zacházení se odvolává zejména na základy, které položila směrnice 76/207/EHS a úmluva MOP č. 111 z roku 1958. Chce zajistit právo všem osobám na rovnost před zákonem a ochranu před diskriminací - přičemž nyní tento pojem zahrnuje aspekty ochrany starších osob, zdravotně postižených, etnicky či rasově odlišných, osob dle jejich sexuální orientace, víry. Dále má směrnice koordinovat politiky zaměstnanosti členských států a propracovat se k evropské strategii zaměstnanosti. Zaměstnání a povolání jsou považovány za klíčové prvky při zaručení rovných příležitostí, zvyšování životní úrovně a kvality života, solidarity a hospodářské a sociální soudržnosti.

Hlavním cílem je boj proti diskriminaci a zavedení zásad rovného zacházení. Diskriminace je definovaná v přímé a nepřímé formě v článku 2.

Směrnice požaduje, aby byly všem umožněny rovné podmínky v přístupu k zaměstnání, odbornému poradenství pro volbu povolání, rovné pracovní podmínky (včetně propouštění a odměn), zaměstnancům má být umožněno členství a činnost v organizacích zaměstnanců, dále požadavek na přiměřené uspořádání pro zdravotně postižené osoby a je zde také vysvětlena opodstatněnost rozdílů na základě věku - stanovení

[25] Tato směrnice je přiblížena v oddíle 2.6.
[26] Dle článku 2 komunitárního akční program k vymýcení diskriminace (2001 - 2006).

minimálního věku, let odborné praxe.[27] Ochrana práv poškozených osob je zajištěna soudním nebo správním řízením k dosažení povinnosti této směrnice, přičemž je důkazní břemeno na straně žalovaného.[28] K dosažení rozšíření a uplatňování zásad rovného zacházení je veden dialog se sociálními partnery, včetně nevládních organizací, které představují další prvek pro boj proti diskriminaci. Členské státy se zavazují přijmout opatření k naplnění směrnice do 2.12.2003 v odůvodněných případech se tato doba může ještě o 3 roky prodloužit.

2.1 Charakteristiky zásady nediskriminace v právu EU

Z výše uvedených směrnic lze abstrahovat základní charakteristiky antidiskriminačních směrnic. Jsou jimi:

- Zákaz diskriminace zejména pro oblast zaměstnání a povolání a s tím spojených situací
- Přesun důkazního břemene - obecně pro problematiku diskriminace je důkazní břemeno přesunuto směrem k původci diskriminace, ten musí prokázat bez ohledu na to zda jednal vědomě diskriminačně - tzv. přímá diskriminace, či bez úmyslu diskriminovat – tzv. nepřímá diskriminace, že měl nediskriminační důvody pro své jednání. Přenos důkazního břemene se nevztahuje na trestní řízení.[29]
- Ochrana práv - všichni jedinci, kdo se cítí poškozeni diskriminací musí mít zajištěn přístup k právním či administrativním procedurám, které napomáhají uplatnit právo rovného zacházení, a to i tehdy, když diskriminace již pominula.
- Zabránění viktimizaci

[27] SMĚRNICE RADY 2000/78/ES Článek 6.
[28] Dalšími výjimečnými případy kdy je tzv. přeneseno důkazní břemeno jsou úrazy a sexuální harašení.
[29] SMĚRNICE RADY 2000/78/ES Článek 10.

Ochrana proti viktimizaci[30] spočívá zejména v ochraně zaměstnanců před propouštěním nebo jinou formou zacházení jako reakce na stížnost ohledně porušení principu rovného zacházení. Ochrana vůči negativnímu jednání kvůli nedodržování principů nediskriminace a rovnosti se vztahuje i na svědky, kteří podávají důkazy v soudním procesu.

- Publicita ve smyslu šíření informací ohledně antidiskriminační legislativy a dalších nástrojů k potírání diskriminace. Obsah antidiskriminačních směrnic má být veřejně dostupný (noviny, televize, rádio aj.) Rozsáhlá informační kampaň by měla zasáhnout i soukromý sektor a tak se potřebné informace dostanou k aktérům (soudci, NGO, policie, poskytovatelé služeb aj.)
- Směrnice představuje minimální standard ochrany proti diskriminaci, je nechán prostor pro členské státy upravit si dle svých specifik, vždy však směrem k příznivějšímu stavu něž požaduje směrnice.

2.2 Rovné příležitosti

Další klíčový pojem nutný pro koncepční jednotu práce představují rovné příležitosti. Rovné příležitosti jsou chápány jako možnost života bez diskriminace v základních šesti oblastech, diskriminace v závislosti na pohlaví, rasový či etnický původ, vyznání či víru, zdravotní postižení, věk nebo sexuální orientaci. Každý člověk dle principu rovných příležitostí právo na rovné šance.

Na princip rovných příležitostí existuje celá řada teorií, přičemž mezi těmito teoriemi jsou dva kontextuálně a názorově

[30] Viktimizace „je proces, v němž se potencionální oběť stává obětí skutečnou“ (Huňková, Voňková, 2004, str. 74). Existuje tzv. sekundární viktimizace, ta je způsobená činností po zjištění trestného činu. příčinou je chování orgánů činných v trestním řízení, policejních orgánů, ale i dalších orgánů státní správy či okolí oběti. (Pokorný, V, Telcová, J, Tomko, A. 2003. s. 45 – 57.

odlišné proudy - teorie shora dolů a teorie zdola nahoru. Teorie zdola nahoru se soustředí na to, jak by měla rozhodnutí tvořena, aby zachovala rovné příležitosti. Na příkladu zájmu o práci lze ilustrovat rozdílný pohled obou hlavních teoretických proudů.

Oproti tomu teorie shora dolů se zabývá problémem, jaká by měla být distribuce (např. práce, či vyhlídek na dobrou práci). Vstupní představa je taková, že nabídky na práci jsou seřazené v řadě a jen jedinec rozhoduje, kterou si vybere. Základním východiskem této teorie je, že vyhlídky všech by měly být rovné, pak žádost každého člověka o určitou práci má být posuzována dle množství a kvality dalších možností práce pro daného člověka.

Pohled na problematiku optikou teorie zdola nahoru vychází z pohledu jak jsou momentálně nabídky práce rozmístěny - tím, jak manažeři rozhodují o tom, kdo s nimi a pod nimi bude pracovat.[31] Evropská unie postupuje v souladu s teorií shora dolů, zaměřuje se tedy na aktuální pozici znevýhodněného jedince. Rok 2007 byl vyhlášen v zemích Evropské unie jako rok rovných příležitostí. Vytčených cílů má být dosaženo pomocí rozpoutání široké celospolečenské diskuze (a to nejen odborné, ale i laické veřejnosti, zapojení sociálních partnerů) o problematice diskriminace. Tato široká diskuze má být podnícena celou řadou akcí ve všech členských státech Evropské unie, jednalo se například v Polsku o výstavu fotografií lidí, kteří se stali obětí diskriminace, jedna celá stěna Varšavského hlavního nádraží byla pokryta fotografiemi těchto lidí doplněných o krátké prohlášení. Nádražím denně projdou tisíce lidí a takto měli možnost se při čekání na vlak zastavit a popřemýšlet nad fenoménem diskriminace.[32] Jako hlavní tezi lze označit pro dosažení rovného zacházení je třeba zvýšit všeobecné povědomí lidí o

[31] M. Cavanagh 2003, s. 7-10.
[32] 2007 - Evropský rok rovných příležitostí - Akce, vlastní překlad.

svých právech na život bez diskriminace, ale se zachováním rozmanitosti a zvýšením sociální soudržnosti.

Jako nástroje pro dosažení rovného zacházení jsou viděny práva, zastoupení, uznání a respekt. Práva ve smyslu zvýšení povědomí a informovanosti všech o právech jako nástroj prevence diskriminace. Jde zde o zastoupení obětí diskriminace ve společnosti a snaha o rovné zastoupení žen a mužů. Nástroj uznání má akcentovat pozitiva rozmanitosti pro celek. Respekt představuje nástroj, jehož cílem má být podpora soudržnosti a překonání stereotypů.[33]

2.3 Základní znaky diskriminace

Existuje řada definic pojmu diskriminace, ale obvykle se shodují v následujících znacích[34]:

- srovnatelnost vůči někomu jinému, pokud není komparátor není možné mluvit o diskriminaci;
- přináší znevýhodnění, určitou újmu, znevýhodňuje v určitých právem stanovených oblastech,
- není odůvodněna ani odůvodnitelná oprávněným účelem, nebo tento účel není dosahován přiměřenými prostředky. V tomto pojetí je výrazným způsobem sledován účel diskriminačního jednání.

Diskriminace je tedy: *„jednání, při kterém dochází ke znevýhodnění osoby nebo skupiny osob (oproti jiné osobě nebo osobám, kterým se v situaci, která je s danou situací srovnatelná takového znevýhodňujícího zacházení nedostalo) na základě právem zakázaných důvodů a v právem předvídaných situacích. Ještě jednodušeji (obecněji) můžeme diskriminaci definovat, jako takové rozlišování sobě rovných subjektů, které jednoho (nebo více) z nich znevýhodňuje a poškozuje“*.[35]

---

[33] 2007 Evropský rok rovných příležitostí, 2008.
[34] Čižinský 2006, str.7.
[35] Definice diskriminace. Diskriminace EU.

Součástí pojetí diskriminace je nejen jednání, ale i nejednání či opomenutí jednat a tak umožnit diskriminaci. V praxi se může například jako takovéto opomenutí ilustrovat, když restaurace nemá bezbariérový přístup. Do takové budovy poté zdravotně hendikepovaní lidé na vozíčku nemohou a tak jsou fakticky tímto opomenutím diskriminováni oproti ostatním lidem bez hendikepu.

Geneze pojmů v rámci Evropského společenství jde od myšlenky zákazu diskriminace, představující restriktivní pasivní politiku směrem k aktivní politice a diskurzu nastolení rovných příležitostí.

2.4 Diskriminační důvody

Přehlednou genezi diskriminačních důvodů uvádí Čižinský[36], kde jako nejstarší diskriminační důvody se uvádí pohlaví, etnický původ, náboženství. Tyto důvody jsou obsaženy ve všech předpisech vzniklých po druhé světové válce. K nim jsou přiřazeny novější důvody[37] uváděny genetické rysy, jazyk, politické názory či jakékoli jiné názory, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, narození,zdravotním postižení, věku nebo sexuální orientace. Ačkoli Evropská unie má jednu z nejvíc obsažných definic diskriminace a právní ochrany proti diskriminaci a to jak z hlediska obsahu tak dosahu, tak ve svých definicích nemá explicitně vyjádřeno poškození rovných příležitostí jedince či skupiny uplatněním diskriminačního jednání, jak je tomu například u Mezinárodních úmluv Mezinárodní organizace práce dotýkajících se problematiky diskriminace žen a rasové diskriminace.

I přes tento fakt je problematika nahlížena optikou Evropské unie a sleduje vývoj a transformaci obsahu v souvislosti s principem rovných příležitosti.

---

[36] Čižinský 2006, str. 7 - 8
[37] Listina základních práv *Evropské unie* článku. 21.

Mezi základní diskriminační důvody jsou v soudobém právu EU řazeny[38]:

1. pohlaví
2. rasa – etnický původ (nebo též barva pleti, národní původ, příslušnost k etnické menšině)
3. náboženství (víra, náboženské přesvědčení, stav bez vyznání)
4. zdravotní stav nebo zdravotní postižení
5. sexuální orientace
6. věk

Tyto důvody jsou neoddělitelně spojeny s konkrétním jedincem, na rozdíl od dřívějších diskriminačních důvodů. Z počátku měl termín diskriminace pokrývat spíše oblast obchodu, ale s transformací Evropské unie z hospodářské na politickou instituci[39] se měnil a rozšiřoval obsah diskriminace směrem k sociální a lidsko-právní dimenzi a principům rovného zacházení a rovného přístupu. V práci jsou analyzovány čtyři diskriminační faktory - zákaz diskriminace na základě pohlaví, věku, zdravotního stavu a rasy v kontextu evropských úprav a jejich odrazu v českém pojetí.

Kromě diskriminačních důvodů, které jsou výše uvedeny existují i různé typy diskriminace.

Diskriminace je definovaná v přímé a nepřímé formě, dle článku 2 antidiskriminační směrnice:

- *„přímou diskriminací“* se rozumí, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci;

[38] Směrnice Rady 2000/78 článek 1.
[39] Problematika diskriminace je rozpracována také v článku 119 Maastrichtské smlouvy, dále pak v článku 141 Niceské smlouvy.

- „nepřímou diskriminací“ se rozumí, pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byla osoba určitého náboženského vyznání nebo víry, určitého zdravotního postižení, určitého věku nebo určité sexuální orientace v porovnání s jinými osobami znevýhodněna, ledaže takové ustanovení, kritérium nebo praxe jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné. Toto ustanovení o nepřímé diskriminaci klade na veřejné instituce nárok mít dostatečně zdůvodněné jednání ve smyslu předejití diskriminaci.
- Třetí formou diskriminace, proti níž je namířena politika antidiskriminace představuje *„obtěžování“*, což představuje nežádoucí chování v jehož důsledku je narušena důstojnost osoby spolu s vznikem nepřátelské a ponižující atmosféry.[40]

V souvislosti s diskriminací se vyskytuje jev tzv. pozitivní diskriminace, která je zacílena na aktivní upřednostňování znevýhodněných skupin, aby bylo dosaženo jejich skutečné rovnosti. Přitom stále platí nejen nutnost adekvátnosti a odůvodněnosti takové pozitivní diskriminace.

2.5 Zákaz diskriminace na základě rasy

Diskriminace na základě rasy je debatována a upravována na mezinárodní úrovní např. na půdě OSN (více než 40 let se zabývá OSN problematikou rasové diskriminace, pořádá konference proti rasismu, rasové diskriminaci a xenofobii poslední v roce 2001. V rámci ES byla vydána směrnice 43/2000 ES, upravující zásadu rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ a právě na tyto aspekty i

[40] Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání článek 2.

jejich odraz v české praxi se budu v této kapitole soustředit.

2.5.1 Pojem rasa

Rasa představuje jeden ze signifikantních údajů umožňující rozpoznání člověka, odlišení jej od jiných lidí. *„Rasové a jiné antropomorfní znaky jsou jedny z mnoha nápadných vlastností, které člověku utkví v mysli a jsou pravidelně asociovány s danými skupinami osob. Tento druh rasismu je zřejmě starý jako lidstvo samo, neboť vyplývá z lidské přirozenosti. Stejně tak pokrevní příbuzenství skrze rodinné a kmenové svazky má silný vliv na diferenciaci skupin. Ale tento jev nelze označit za rasismus v pravém slova smyslu. Neboť se nezabývá rasou jako určitou tělesnou konstitucí primárně, ale sekundárně, používá ji nanejvýš jen k odlišení se od druhých. Naproti tomu rasismus, který nazýváme teoretický, je již výsledkem jistého filosofického myšlení a je začleněn do celé myšlenkové soustavy“*.[41]

Definice pojmu rasa procházela řadou vývojových fází a rozličné množství, nadto je spojena s řadou pojmů jako jsou například národnost, etnicita. Tyto pojmy vzhledem v práci nijak neanalyzuji, protože se bezprostředně nedotýkají obsahu práce.

Vývoj výkladu pojmu rasa je natolik komplikovaný a názory na něj v rámci kulturní antropologie značně liší. Pojem rasa se vyvíjel od čistě biologického pojetí, přes zneužití pojmu rasa v nejrůznějších rasisticky motivovaných politických proklamacích k dnešnímu kulturně podmíněnému pojetí tohoto ideologického konstruktu. *„Původně zoologický a botanický termín rasa byl převzat pro popis a třídění lidského druhu. Pojmem rasa se v jeho původním, biologickém významu míní velká skupina lidí, kteří vykazují charakteristické vrozené,*

[41] Klimeš rasismus v novověku. 1992.

geneticky předávané znaky. Rasa je klasifikační jednotkou, do jednotlivých ras spadají nositelé přesně definovaných fyzických znaků (například určité barvy pleti, výšky postavy, barvy očí, vlasové struktury atp.). Různí vědci vytvořili různé klasifikační systémy, jejichž základem jsou (nejčastěji tři) tzv.velké rasy (tzv. europoidé, negroidé a mongoloidé) a různý počet tzv. ras malých".[42]

Problematika rasy je hlouběji analyzována na počátku 20. století, v masovém měřítku se problematikou ras na mezinárodní úrovni zabývají instituce i veřejnost po druhé světové válce a genocidách, které s sebou ve jménu „*nadřazené vyšší rasy*" přinesla.

2.5.2 Směrnice Evropské rady ochrana proti rasové diskriminaci

V rámci geneze diskriminačních důvodů patří diskriminace z důvodu rasy, pohlaví a náboženství jsou považovány za tradičně nejstarší a patří k základním diskriminačním důvodům.[43]

Rada Evropské unie upravila problematiku ochranu proti diskriminaci na základě rasy směrnicí. Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se provádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ stanovuje zákaz diskriminace z důvodu rasy či etnického původu. Koncept směrnice neuvádí žádnou definici rasy či etnika a odmítá teorie založené na existenci lidských ras.[44] Tato směrnice se snaží podchytit problematiku diskriminace, v co nejširším záběru a odkazuje na dodržování práv a svobod přijatých v Evropské úmluvě o ochraně lidských práv a svobod, Všeobecné deklaraci lidských práv, Mezinárodní úmluvou o odstranění všech forem rasové diskriminace OSN a

[42] Varianty - Rasa definice, 2008.
[43] Čižinský 2006, str. 7.
[44] Rasová směrnice článek 6.

řadou dalších obecně právních mezinárodních norem.[45] Koncept rasové a etnické diskriminace se dělí na čtyři klíčové formy: přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování a navádění k diskriminaci. Přímá diskriminace nastane, když *„je s jednou osobou zacházeno z důvodu rasy nebo etnického původu méně příznivým způsobem než je, bylo nebo by bylo s jinou osobou“*.[46] Nepřímá diskriminace vznikne, jestliže: *„viditelně neutrální ustanovení, kritérium nebo zvyklost vyvolalo pro osoby určitého rasy nebo etnického původu určitou nevýhodu v porovnání s jinými osobami, ledaže toto ustanovení, kritérium nebo zvyklost je objektivně odůvodněno legitimním cílem a ledaže prostředky k dosažení tohoto cíle jsou přiměřené a nezbytné“*.[47] Statický důkaz může být použit pro prokázání nepřímé diskriminace. Další metoda, kterou lze prokázat nepřímou diskriminaci je situační testování.[48]

Členské státy mají povinnost informovat Evropské středisko sledování rasismu a xenofobie každých pět let, jak aplikují tuto směrnici.[49]

V soudobém kontextu EU je rozvinuta debata, jak řešit problematiku diskriminace v ostatních oblastech mimo zaměstnání a je navržena Směrnice rady KOM (2008) 426 o provádění zásady rovného zacházení s osobami bez ohledu na náboženské vyznání nebo víru, zdravotní postižení, věk nebo sexuální orientaci. Při konstrukci obsahu směrnice se vycházelo z výzkumů, praxe NGO, on-line konzultací a dalších metod. Nově se tato směrnice bude vztahovat na oblasti:

[45] Rasová směrnice § 3.
[46] Rasová směrnice článek 2 odstavec 2 a.
[47] Článek 2 odstavec 2b.
[48] Situační testování je založeno na tom, že někdo jiný, kdo má co nejvíce shodné rysy s obětí diskriminace, kromě rasy je vyslán aby potvrdil či vyvrátil rozdílné zacházení.
[49] Článek 17.

1. sociální ochrana včetně sociálního zabezpečení a zdravotní péče;
2. sociální výhody;
3. vzdělávání;
4. přístup ke zboží a službám, které jsou k dispozici veřejnosti, včetně ubytování, a jejich dodávkám.

Navržená směrnice[50] by vycházela z přístupu a pojmů stávajících směrnic na základě článku 13 Smlouvy o ES, zvláště směrnic 2000/43/ES a 2000/78/ES, například z definice diskriminace a obtěžování, z povinnosti poskytovat zdravotně postiženým osobám přiměřenou úpravu a z procesních pravidel, by zakazovala diskriminaci pouze v oblastech spadajících do pravomoci ES, neovlivnila by tedy organizaci nebo obsah vzdělávání (např. vzdělávání osob se speciálními vzdělávacími potřebami), otázky rodinného stavu (např. partnerství/manželství osob stejného pohlaví) nebo rodinného práva (např. adopce) či vnitrostátní pravidla o sekulární povaze státu nebo jeho institucí, by stanovila minimální požadavky. Členské státy by tedy mohly přijímat nebo zachovávat ustanovení poskytující větší ochranu a některé členské státy by mohly ze své vlastní iniciativy zvýšit úroveň vnitrostátně zajištěné ochrany.

2.5.3 Strategické vedení sporu

Strategické vedení sporu je jedna z metod, kterou užívají NGO a právnické subjekty zabývající se ochranou proti diskriminaci, když je to způsob práce v justici, kde převažují precedenty, prvky této metody jsou využitelné i pro českou praxi. *„Strategické vedení sporu je metoda, která do oblasti veřejného zájmu strategického vedení sporu. Všechny organizace vzniklé za účelem hájení veřejných zájmů sdílejí stejný účel - užít práva jako nástroje k zajištění práv a*

[50] Návrh směrnice bod 8.

pokroku znevýhodněných skupin a tím přispět k sociální spravedlnosti“.[51] K využití této metody je třeba zahrnout následující prvky[52]:

- Účel a metody - strategické vedení sporu jednou z mnoha metod, publicita nebo legislativní lobby může být za určitých okolností efektivnější.
- Dopad - jaký bude dopad (ne)úspěšného vedení sporu - vznikne precedens?
- Komunitní hledisko - jak to daná komunita přijme? Bude to pro ně znamenat přínos?
- Veřejné nepřátelství - pokud existuje veřejné nepřátelství vůči minoritě mají být nastaveny sankce, využity média k vzdělávání a změkčení názoru na minoritu a vytvořit zázemí pro podporu.
- Obtížné dokazování - pokud je obtížné sehnat důkazy diskriminace je účelem strategického vedení případu přesvědčit soud o užití jiných důkazů.
- Malé znalosti obrany u obětí - publicita jde současně se strategickým vedením případu.
- Nedostatek financí - pokud není dostatek financí k vedení případu před soud, je třeba najít způsob jak profinancovat případ.
- Obava z odvety - úkolem je zajistit ochranu před odvetou.
- Neefektivní sankce, možnost navrhnout soudu vhodné sankce jako jsou dobrý systém monitoringu a trestající nejen kompenzační systém škod.

[51] Strategic ligitation s.35. vlastní překlad.
[52] Strategic ligitation, s. 47-48, vlastní překlad.

- Celkový přístup - je nedostatečný zájem o problém - poté je třeba zapojit více organizací a partnerů do diskuse a najít metodu k zvýraznění tématiky.

Rasová směrnice odráží principy Evropské unie jako jsou svoboda, demokracie, respekt k základním lidským právům a svobodám. Diskriminace svým důsledkem podkopává účel EU v dosažení vysoké zaměstnanosti a sociální soudržnosti.

2.6 Zákaz diskriminace na základě věku

Pro celou euroamerickou civilizaci se stalo trendem od počátku 20. století stárnutí populace. Tento fenomén bývá nazýván *„demografickou revolucí“* a je charakteristický tím, že se v populaci zvětšuje počet seniorů oproti nově narozeným. Jako hlavní příčiny tohoto stavu bývají spatřovány zejména v klesající porodností, zvýšení kvality života a lékařské péče aj. Existuje mnoho demografických prognóz shodujících se na předpokládaném zvyšování podílu starších lidí v celkové populaci. Reakce na *„šednutí populace“* se různí od obav před zhroucením penzijních systémů a celkově negativního nahlížení na stáří, která může v krajním případě nabýt podoby tzv. ageismu, k realističtějším snahám o hledání řešení ve smyslu *„osvobození stáří“*, ve smyslu nové programy a projekty aktivního stáří namísto *„osvobození od stáří“*.

Věk se nesmí stát faktorem zamezujícím přístup ke službám a právům, vytvářel by se tak prostor pro ageismus. Ten je definován jako: *„jakýkoliv předsudek nebo diskriminace proti nebo ve prospěch věkové skupiny. Předsudky vůči věkové skupině jsou negativní stereotypy vůči této skupině nebo negativní postoje založené na stereotypu. Diskriminace vůči věkové skupině je nepatřičné, nemístné negativní zacházení se členy dané věkové skupiny“*.[53] Problematika stárnutí a stáří je tedy celospolečenská a globální, což potvrzují mezinárodní

[53] Palmore 1999, str. 4.

koncepce zabývající se tímto fenoménem. Rok 1999 vyhlásila OSN jako rok seniorů a EU zahrnuje do nepřípustných důvodů diskriminace - diskriminaci na základě věku. Základ nediskriminace na základě věku je stanoven ve směrnici rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec rovného zacházení v oblasti zaměstnání a povolání. Ve směrnici je požadováno mj.: *„věnovat zvláštní pozornost pomoci starším pracovníkům za účelem zvýšení jejich podílu mezi výdělečně činným obyvatelstvem“*.[54] Směrnice za určitých okolností umožňuje diskriminaci na základě věku. *„Rozdílná zacházení v souvislosti s věkem však mohou být za určitých okolností oprávněná, a proto vyžadují zvláštní ustanovení, která se mohou lišit podle situace v jednotlivých členských státech. Je tudíž důležité rozlišovat mezi rozdílným* zacházením*, které je odůvodněné, zejména mezi oprávněnými cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání, a diskriminací, která musí být zakázána“*.[55]

V současnosti se objevují i koncepce citlivé k věku tzv. age mainstreaming - Age mainstreaming je (re)organizace, zkvalitňování, rozvoj a vyhodnocování koncepčních procesů tím, že při nich všechny zúčastněné subjekty budou na všech úrovních a ve v.ech stádiích využívat hledisko rovnosti bez ohledu na chronologický věk nebo generační příslušnost. Podobně jako v případě gender mainstreamingu by se mělo jednat o rozšíření tradičních rozhodujících kritérií, jako jsou např. finanční náklady, právní aspekty, hledisko administrativní zvládnutelnosti apod. Metoda age mainstreamingu by pak znamenala, že ve všech rozhodovacích procesech (včetně plánování, provádění a vyhodnocování) se jako jedno z hodnotících hledisek používá i hodnocení

[54] Směrnice2000/78/ES Odstavec 8.
[55] Směrnice 2000/78/ES Odstavec 25.

pozitivního nebo negativního dopadu rozhodnutí na různé věkové skupiny a generace[56].

2.7 Diskriminace na základě zdravotního postižení

Zdravotní znevýhodnění je zapříčiněno nemocí či úrazem a dle svého rozsahu má vliv na ztížení společenského uplatnění. Obecné principy zabezpečení zdravotně postižených osob jsou např. v Úmluvě MOP 128/1967 o dávkách při invaliditě, ve stáří a v dávkách pozůstalých. Evropská unie začleňuje diskriminaci na základě zdravotního postižení do Směrnice 2000/78/ES, která se vztahuje k zaměstnání a povolání. Ve směrnici není definován obsah pojmu zdravotní postižení, což může vést k velkým interpretačním rozdílům.[57] Směrnice rozeznává diskriminaci na základě zdravotního postižení ve formě přímé i nepřímé. Z hlediska rovnosti zacházení je významný princip přiměřeného uspořádání pro osoby zdravotně postižené V článku 5 se stanoví: *„pokud to konkrétní případ vyžaduje, musí zaměstnavatel přijmout vhodná opatření, která dané zdravotně postižené osobě umožní přístup k zaměstnání, jeho výkon nebo postup v zaměstnání nebo absolvování odborného vzdělávání, pokud tato opatření pro zaměstnavatele neznamenají neúměrné břemeno. Toto břemeno není neúměrné, je-li dostatečně vyváženo opatřeními existujícími v rámci politiky dotyčného členského státu v oblasti zdravotního postižení“*.

EU připravuje směrnici, která bude ochraňovat osoby proti diskriminace na základě zdravotního postižení mimo oblasti zaměstnání.[58] Směrnice by měla reflektovat a naplňovat závazky, které jsou obsaženy v Úmluvě OSN o ochraně práv zdravotně postižených osob. Tuto Mezinárodní úmluvu podepsala

---

[56] Vidovičová 2005, str. 46.
[57] Viz. Komendová J.: Zákaz diskriminace na základě zdravotního postižení v pracovně právních vztazích.
[58] Návrh směrnice Rady o provádění zásady rovného zacházení s osobami bez ohledu na náboženské vyznání nebo víru, zdravotní postižení, věk nebo sexuální orientaci (KOM(2008)426 v konečném znění)

EU a je to *„Je to poprvé, kdy Společenství podepisuje stěžejní úmluvu OSN o lidských právech. Cílem dohody, jež se zabývá právy postižených lidí, je zajistit jim stejný přístup k lidským právům a základním svobodám, jaký má kdokoli jiný“*.[59]

V úmluvě je poprvé stanoven bližší obsah pojmu osoba se zdravotním postižením, jde o *„osoby mající dlouhodobé fyzické, duševní, mentální nebo smyslové postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit jejich plnému a účinnému zapojení do společnosti na rovnoprávném základě s ostatními“*.[60]

Mezi hlavní prvky úmluvy patří zejména[61]:

- Rovnost a nediskriminace - všechny osoby jsou před zákonem a ze zákona rovnoprávné a mají nárok na rovnost před zákonem a rovný užitek ze zákona bez jakékoli diskriminace[62].
- zachování integrity postižených osob,
- využití univerzálního designu, který je vhodný i pro osoby zdravotně postižené a není nutno ho speciálně upravovat
- zapojení do společnosti s tím související fyzická i jiná přístupnost (např. k informacím) a odstranění bariér bránících přístupnosti[63].
- Respekt k odlišnosti zdravotně postižených
- Rovnoprávnost mužů a žen
- Respekt k identitě a vývoji zdravotně postižených dětí.

---

[59] Evropská unie- evropská komise v České republice článek Evropská unie podepisuje novou úmluvu OSN o právech osob se zdravotním postižením.
[60] Článek 1.
[61] Dle článku 3
[62] Článek 5.
[63] Článek 9.

Vyhlášení a dodržování principů obsažených v úmluvě, potažmo v navrhované směrnici lze chápat jako pozitivní krok směrem k reálnému zajištění rovných práv zdravotně postižených osob při uznávání respektu k jejich individuálnosti.

3 Harmonizace rodinného a profesního života jako naplnění principu rovných příležitostí

Ohniskem této kapitoly je poukázat na možnost slaďování rodinného/osobního a profesního/pracovního života, a to zejména ve smyslu podpory rovných příležitosti žen. Základní otázky jsou: koho se tato politika dotýká, proč se zabýváme politikou slaďování rodinného a profesního života a čeho chceme touto politikou dosáhnout?

Harmonizaci rodinného a profesního života budeme sledovat z hlediska rodinné politiky - sociálního zabezpečení, nabídky služeb pečujících o děti, pracovně-právního rámce a mezinárodních dokumentů upravujících a vztahujících se k této problematice.

Základem je definice politiky harmonizace rodinného a profesního života. Nejobecněji jsou to: *„veškeré politiky, které přímo podporují kombinaci rodinného a pracovního života“*. [64]

Koncepce rodinné politiky vydané Ministerstvem práce a sociálních věci v roce 2005 uvádí v článku 8 jako opatření vedoucí k sladění rodinného a profesního života následující akce: *„motivace zaměstnavatelů umožňujících svým zaměstnancům a zaměstnankyním pečujícím o předškolní i školní děti slučitelnost práce a rodiny udržením kvalifikace formou jejich vzdělávání, umožněním práce z domova, využitím pružné pracovní doby a částečných pracovních úvazků, poskytováním volna z rodinných důvodů, zajištěním hlídání dětí zaměstnanců, zmapování finanční a teritoriální dostupnosti zařízení poskytujících péči o děti, propagace family mainstramingu na pracovišti“*.

[64] Překlad z přednášky doc. Barbary Kresal University of Jyväskylä konané 10.9.2007. „Reconciliation policies are policies that directly support combination of work and family life“.

Proč se dnes zabýváme koncepcemi harmonizací rodinného a profesního života? Kořeny tohoto zájmu sahají do období průmyslové revoluce, kdy práce se stala masovou záležitostí a lidé začali vstupovat do zaměstnání.[65] Práce, zejména pracovní doba rozhodujícím způsobem determinuje možnosti volného času. Přičemž vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem je nerovný. Zaměstnavatel má silnější pozici. Zaměstnanec s rodinou má kromě pracovních povinností i povinnosti rodinné. Mezi takovéto povinnosti patří například péče o staré rodiče, o děti, o hendikepované či nemocné členy rodiny. Harmonizační politika má pomoci tyto aktivity skloubit, přičemž však nesmí diskriminovat zaměstnance bez rodinných povinností. Zvýšená pozornost slaďování profesního a rodinného života je možnou reakcí na socio-demografické stárnutí evropské populace a nutnost využít pracovního potenciálu žen. Ta je provázena nízkou porodností, odchodem do penze silných populačních ročníků a prodlužování střední délky života. Nové cíle ohledně vyššího zapojení žen do zaměstnání jsou součástí Evropské strategie zaměstnanosti (Lisabonská strategie), kdy konečným cílem má být celkový nárůst zaměstnanosti z 61% na 70% a u žen z 51% na 60%. Dále Evropská strategie zaměstnanosti určila: *„cíle pro zajištění péče o děti (33 % pro děti do 3 let, 90 % pro děti ve věku od 3 let do zahájení povinné školní docházky), zejména s cílem usnadnit zaměstnanost žen“*.

Cílem harmonizačních politik je nastolení rovnosti žen a mužů a rovnosti mezi zaměstnanci s rodinnými povinnostmi a zaměstnanci bez rodinných povinností.

Jak těchto vytčených cílů dosáhnout? Politika harmonizace rodinného a profesního života je ovlivňováno mnoha faktory. Odborná literatura obvykle uvádí tato měřítka:

[65] Jako práci chápeme závislou práci, v zaměstnavatelsko- zaměstnaneckém vztahu.

1. **systém sociálního zabezpečení** - Toto měřítko zahrnuje rodičovskou a mateřskou dovolenou, přídavky a příspěvky spojené s rodinou, zařízení poskytující péči o děti atd.

   Významný dokument pro uchopení sociálního zabezpečení na mezinárodní úrovni představuje úmluva MOP z roku 1952, která stanoví minimální normy sociálního zabezpečení. Z hlediska problematiky rovnosti mužů a žen jsou zde zaručeny dávky v mateřství a rodičovské dávky. EHS ve svém právu k sociálnímu zabezpečení vytváří rovné systémy, aby nedocházelo k diskriminaci v přístupu a právech v jednotlivých členských zemí. Jedná se zejména o nařízení 1408/71/EHS.

   EU klade důraz na sociální zabezpečení v souvislosti s volným pohybem pracovníků. EU pro naplnění plnění rovnosti v přístupu v sociálním zabezpečení přijala metodu otevřené koordinace, kdy státy mezi sebou spolupracují a upravují si oblast sociálního zabezpečení tak, aby dosáhly stanovených cílů (odstranění sociálních rozdílů mezi zeměmi, zabránit sociálnímu vyloučení, udržitelné penzijní systémy, rovnoprávnost mezi muži a ženami v sociálním zabezpečení aj.).

   ČR byla odsouzena ESD za to, že včas netransponovala do svého legislativního systému normy EU ohledně rovnosti mužů a žen v systému sociálního zabezpečení. Podrobněji bude tato problematika přiblížena v kapitole česká praxe.

   Nyní bych ráda srovnala vybrané evropské země (Česká republika, Dánsko, Finsko, Švédsko, Německo, Francie, Slovinsko a Malta) z hlediska mateřské dovolené její délky a finanční podpory, otcovské dovolené, rodičovské

dovolené a možnosti práce na částečný úvazek.[66] Srovnávání jednotlivých zemí je v tabulce č. 1.

2. Mateřská dovolená - ve vybraných zemích se rozkládá v rozmezí 12 týdnů (Švédsko) k 6 měsícům (ČR), ostatní země mají mateřskou dovolenou okolo 14 týdnů. Jak má být dlouhá mateřská dovolená? Příliš dlouhá mateřská dovolená představuje past pro znovu nastoupení na pracovní trh. Dochází ke ztrátě pracovních dovedností, ztrátě kontaktu s pracovištěm, poklesu sociálních kontaktů. Na druhou stranu příliš krátká mateřská dovolená, neposkytuje dostatek času na zotavení se z porodu a vytvoření si dostatečného emočního pouta mezi matkou a dítětem. Dilema délky mateřské dovolené řeší Mezinárodní organizace práce, kde se v Úmluvě na ochranu mateřství stanovuje povinnost žena si musí vybrat 6 týdnů před a 6 týdnů po porodu.[67] Finanční podpora v mateřství se velmi liší jsou země, kde je vypláceno 100% předešlého výdělku (Německo, Slovinsko, Malta) na druhou stranu v Dánsku je vyplácena dávka v mateřství na úrovni podpory v nezaměstnanosti.

3. Otcovská dovolená - nabývá následujících modů: neexistence otcovské dovolené (ČR, Německo, Malta), nebo podpora otců na dovolené různé iniciativy propagující otcovskou dovolenou, minimální doba je přitom 2 týdny (Skandinávské země, Slovinsko, Francie).

[66] Údaje čerpám z publikace Making work pay debates from a gender perspectives, str. 125-141.
[67] Úmluva na ochranu mateřství byla podepsána v roce 1919 a je jednou z nejstarších úmluv ochraňujících ženy a děti.

Tabulka č. 1: Vybrané evropské země a jejich úprava rodičovských povinností ve vztahu k zaměstnání a sociálnímu zabezpečení.

Země	**Mateřská dovolená doba týdny/výdělek**	**Otcovská dovolená**	**Rodičovská dovolená doba/kdo plní**	**Práce na částečný úvazek**
Česká republika	24/69% mzdy	0	4 roky dělí se oba	Dohoda se zaměstnavatelem
Finsko	17,5/66% mzdy	3 týdny	26 týdnů, podpora otců	Právo, snížené pracovní hodiny
Německo	14 /100% mzdy	0	3 roky dělí se oba	právo
Švédsko	12 /80% mzdy	2 týdny	1, 5 roků dělí se oba	Právo, snížené pracovní hodiny
Dánsko	18/dávky v nezaměstnanosti	2 týdny	32 týdnů každý z rodičů	Dohoda se zaměstnavatelem
Francie	14/ 84% mzdy	2 týdny	3 roky dělí se oba	snížené pracovní hodiny
Slovinsko	15/100% mzdy	12 týdnů	37 týdnů dělí se oba	právo
Malta	14/ 100% mzdy	0	12 týdnů dělí se oba	0

4. Rodičovská dovolená je v současné praxi reprezentována dvěma modely. První model rodičovská dovolená je rodinné právo, je to jen rozhodnutí rodičů, kdo se zúčastni a jak se zkombinují (Francie, Německo, Slovinsko, ČR). Druhý model rodičovské dovolené je pojímán jako individuální nepřenosné právo pro oba rodiče. Tento model reprezentují Malta, Dánsko, Švédsko, Finsko - kde je významně podporována otcovská účast na rodičovské dovolené.

5. Práce na částečný úvazek - není zmiňována na Maltě, v ČR a Dánsku je možná po dohodě se zaměstnavatelem. Právo pracovat na částečný úvazek a přitom plnit rodičovské povinnosti či pracovat se sníženým počtem hodin umožňují (Německo, Finsko, Švédsko, Francie a Slovinsko). Výzkumy prokazují, že jsou to většinou ženy[68], kdo pracuje na částečný úvazek, což s sebou přináší následující důsledky. Jde o méně placená místa, méně prestižní místa, pracovní místa s nižšími zaměstnaneckými výhodami. Jak lze zapojit více muže do práce na částečný úvazek? Muži stejně jako ženy by měli plnit stejně rodičovskou dovolenou, je to jejich individuální nepřenosné právo, zaručené EU. Aby to bylo možné, musí pracovat na částečný či jinak flexibilní pracovní úvazek. Podle výzkumů se zaměstnanecké šance mužů zvyšují, tím že mají dítě - zaměstnavatelem je muž považován za živitele a tudíž je předpokladána stabilita v zaměstnání. Naopak u žen fakt, že jsou rodičky snižuje u zaměstnavatelů jejich šance, vychází se z předpokladu absencí kvůli péči o děti.

[68] Statistika EU uvádí: 32.6% je zaměstnáno na částečný úvazek, oproti 7.4% které reprezentují muži. *Zdroj:* http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2006/com2006_0071en01.doc.

6. pracovní právo - zkoumají se zejména pracovní podmínky, ochrana těhotných žen,možnosti flexibilní pracovní doby, právo na mateřskou dovolenou, atd.

Rovnost v zaměstnání je spojována s rovnými odměnami za stejnou práci (princip akcentován od 2. světové války) a rovné pracovní podmínky, které v případě ženy zohledňují její roli matky a zaručují jim ochranu v době těhotenství a mateřství. Přitom tato zvýšená ochrana není diskriminací, ale vyrovnání šancí[69]. Soustřeďme se na mezinárodní právní rámec, a to zejména úmluvy Mezinárodní organizace práce, Evropskou sociální chartu, direktivy EU. Zákaz noční práce je zakotven v revidované úmluvě číslo 89 MOP, revize byla kvůli diskriminaci, zákaz noční práce se týkal pouze žen pracujících v průmyslu. Bylo prokázáno, že noční práce je stejně škodlivá pro ženy i muže, tudíž je platný obecný zákaz noční práce. Jako nejvýznamnější úmluvu považuji Úmluvu číslo 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání. V článku 1 je definována diskriminace jako: *„jakékoliv rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti založené na rase, barvě pleti, pohlaví, náboženství, politických názorech, národnostním nebo sociálním původu, které má za následek znemožnění nebo porušení rovnosti příležitostí nebo zacházení v zaměstnání nebo povolání“*[70], znamená všeobecnou ochranu zaměstnanců před diskriminací a je považována za velký krok k nastolení rovných příležitostí.

Rada Evropy rozvíjí myšlenku ochrany žen v zaměstnání, když definuje v Evropské sociální chartě (1961) zvýšenou ochranu žen oproti úmluvám MOP tím, že je stanoven zákaz výpovědi žen v době mateřské dovolené.[71]

---

[69] Dle Tomeš, Koldinská 2003, str.122 - 123.
[70] Tato definice je pak všeobecně uznávanou a užívanou.
[71] Evropská sociální charta, článek 8.

Právo rovných příležitostí a nediskriminace pracovníků s rodinnými povinnostmi je ukotveno v článku 27 Charty.

Evropská unie hraje rovněž významnou roli v politice slaďování rodinného a profesního života. Jedním ze základních cílů EU je zákaz diskriminace a uplatňování principu rovných příležitostí, stejného zacházení v zaměstnání a povolání. EU má rovněž politiku tzv. gender mainstreaming, což nejobecněji znamená, že veškerá politická rozhodnutí a akce mají brát v potaz pohlaví a také nedopustit jakoukoli formu diskriminace kvůli pohlaví.

V primárním právu EU, ve smlouvě ES (1997) v článku 141 je požadavek na uplatňování zásady stejného odměňování mužů a žen za stejnou/rovnocennou práci. V sekundárním právu nalezneme řadu směrnic upravujících tuto oblast. Rovné odměňování je ukotveno ve směrnici 75/117/EHS. Směrnice 76/207/EHS představuje obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání z hlediska propouštění, přístupu k zaměstnání a odbornému vzdělávání. Rovné zacházení v sociálním zabezpečení je ustaveno ve směrnici 86/613/EHS. Ochrana těhotných žen, kojících a po porodu je upravena směrnicí 92/85/EHS.

V soudobém pojetí problematiky harmonizace rodinného a pracovního života je významná Evropská strategie zaměstnanosti. Ta považuje nedostatek vyhovujících služeb pečujících o děti za hlavní překážku pro vstup, setrvání a znovunavrácení se na pracovní trh po mateřské dovolené. Do roku 2010 má být tato péče pokryta následovně: 33% pro děti do 3 let, 90% pro děti ve věku od 3 let do zahájení povinné školní docházky. Je třeba myslet nejen na pokrytí, dle i na aktuální poptávku po těchto službách, která je závislá na míře zaměstnaných žen, míře nezaměstnanosti (nezaměstnaný

rodič zůstává s dítětem doma, což na druhou stranu vede k poklesu snahy hledat novou práci). Náklady jsou také silným faktorem, zda využít těchto služeb. Většinou jsou tyto služby spolufinancovány (rodiče, obec, stát, zaměstnavatel). Důležitým faktorem je slučitelnost pracovní doby rodiče s dobou otevírání/zavírání těchto zařízení. Jako významný se jeví faktor odbornosti a kvality poskytovaných služeb ve smyslu odborné způsobilosti, praxe pracovníků těchto zařízení a celková vybavenost a paleta poskytovaných služeb.

7. ostatní právní měřítka - patří zde daňové úlevy pro rodiny, vybavenost dopravní sítí, výhodné podmínky poskytování úvěrů rodinám, bydlení pro rodiny s dětmi, atd.

   Jako jeden z limitů pro využití a zájmu práce na částečný úvazek se jeví dopravní obslužnost a vybavenost.[72]

8. jiná měřítka - postoje ve společnosti - je správné velmi malé děti dávat do jeslí a školky?, stereotypy - role v rodině kdo je zodpovědný za výchovu dětí?, pro-rodinná firemní politika - která může zahrnovat delší otvírací hodiny, flexibilní druhy práce jako jsou například sdílení práce, práce doma.

Zajímavou formou je *„střádání pracovních hodin, které je založeno na ukládání si odpracovaných hodin na individuálním účtu pracovníka v kombinaci s flexibilní pracovní dobou. Střádání odpracovaného času umožňuje pracovníkovi vytvořit si kredit, dopracovat scházející hodiny do stanoveného maxima odpracovaných hodin“*.[73] Výhodou tohoto střádacího systému je pro zaměstnance, že si vybere dovolenou, jak

[72] Hein, Reconciling work and family responsibilities:Practical ideas from global experience, str. 140.
[73] Hein, Reconciling work and family responsibilities:Practical ideas from global experience, p. 149.

potřebuje a na druhou stranu pro zaměstnavatele je to nástroj jak zamezit zbytečné práci přesčas jednoduše zvýšením počtu odpracovaných hodin v pracovní špičce, v krizovém období.

Jak je z výše uvedených měřítek patrno, slaďování rodinného a profesního života je multidimenzionální proces, a proto je za jeho uskutečňování odpovědno několik aktérů:

- stát - Zejména svou sociální, rodinnou politikou a formováním systému státního sociálního zabezpečení. Stát přes tuto svou politiku vytváří sociálně-právní rámec pro slučovací politiku, ovlivňuje chování a postoje lidí. Jako příklad uvádím fakt, že mnoho rodin žije nesezdáno, aby dostávali vyšší sociální dávky na děti. Dalším příkladem mohou být rozhodnutí Evropského soudního dvora, která následně ovlivňují praxi v členských zemích.
- organizace, zaměstnavatel - Tito tvoří institucionální rámec a praxi slučovací politiky. Velikost organizace a sektor ovlivňují ochotu přijmout slučovací politiku jako součást kultury organizace. Velké organizace a organizace působící ve veřejném sektoru jsou častěji tvůrci těchto rodině nakloněných politik.[74] Zajímavým faktem je, že právě v těchto sektorech pracují častěji ženy než muži, což může determinovat ochotu přijímat politiku slaďování. Výzkumy dokazují, že rodině nakloněná politika má pro organizaci ekonomické výhody. Zmenší se absence, protože ženy nemusí odcházet z práce kvůli péči o nemocné dítě, tím se také zvyšuje produktivita a organizace má vyšší náborový potenciál

[74]Soutěž o nejlepší firmu s rovnými příležitostmi pro rok 2006 vyhrály : 1. místo: AIR PRODUCTS spol. s r.o., 2. místo: IBM Česká republika spol. s r.o., Microsoft s.r.o., 3. místo: Citibank a.s.
Zdroj http://www.rovneprilezitosti.ecn.cz/soutez/2006/vysledky.shtml.

může přilákat ženy jako lidský kapitál, které mohou současně pracovat i naplňovat své rodinné povinnosti.

- Zaměstnanec - Jeho osobnost, socio-kulturní podmínky, hodnoty a normy, sociální síť přispívají k utváření slučovací politiky.

Mezi hlavními aktéry slučovací politiky platí vztah vzájemné závislosti a vzájemného ovlivňování.

Budoucí směřování evropské politiky slučování rodinného a profesního života je obsaženo v sdělení evropské komise „Atlas k dosažení rovnosti žen a mužů“.[75] Cílem je naplnění rovnováhy mezi rodinným a profesním životem díky splnění lisabonských cílů - do roku 2010 má být tato péče pokryta následovně: 33% pro děti do 3 let, 90% pro děti ve věku od 3 let do zahájení povinné školní docházky, konečným cílem má být celkový nárůst zaměstnanosti z 61% na 70% a u žen z 51% na 60%. Byl zřízen Evropský institut pro rovné postavení žen a mužů, který má monitorovat pokrok v dané oblasti.[76] Zvláštní pozornost je věnována zapojení mužů do rodinných a domácích povinností. Podle tohoto sdělení by měly být rovněž odstraněny stereotypy a překážky v účasti žen v rozhodujících, vrcholových funkcích. Zaměstnanci na rodičovské dovolené by měli udržovat své pracovní schopnosti tréninkem a na druhou stranu podniky budou podporovány ve vytváření podmínek pro slučování rodinného a profesního života.

Závěr k tomuto širokému a komplexnímu tématu není jednoduchý. Nejprve je třeba změnit veřejné a politické povědomí o slučování rodinného a profesního života. Dále mají být vytvořeny flexibilní pracovní místa, která reflektují potřeby rodiče na rodičovské dovolené. Muži mají být více zařazeni do

[75] „Roadmap for equality between women and men“
[76] podrobněji viz. Zpráva komise radě, evropskému parlamentu, evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a výboru regionů o rovnosti žen a mužů – 2006.

domácích prací a péče o děti a to již od jejich narození. Práce na částečný úvazek má být rovněž hojně využívaná muži. Ohledně institucionálního zázemí, aby tato slučovací politika mohla fungovat je třeba více pro rodinné politiky (delší otevírací doby institucí, obecně prostředí přátelské k rodině). Proces slučování rodinného a profesního života se řadí k dlouhodobým cílům, a proto jeho naplnění může trvat několik let. Poté se naplní ono prohlášení: Lepší práce, lepší život Společně k růstu a zaměstnanosti, což byl počátek nové lisabonské strategie.

4 Praxe v oblasti antidiskriminace

Tato část práce je soustředěna kolem popisu a analýzy soudobé praxe antidiskriminace v pojetí EU, respektive rozhodnutí Evropského soudního dvora a také na české národní úrovni. Zde je hlavní ohnisko soustředěno kolem nepřijetí antidiskriminačního zákona, důvodu pro veto a důsledků tohoto rozhodnutí pro praxi.

4.1 Praxe EU ve vybraných rozhodnutích Evropského soudního dvora

V této kapitole je analyzována praxe antidiskriminace a uplatňování zásady rovných příležitostí, a to ve vybraných rozhodnutích Evropského soudního dvora z období 2000 - 2006 a na nich ilustrovat, jak na praktické úrovni vypadá ochrana osob proti diskriminaci.

Teoretický obecně formulovaný princip nediskriminace či zákazu diskriminace je obsažen ve směrnicích a nařízeních Evropské rady. Jsou jimi zejména 2 tzv. antidiskriminační směrnice Směrnice Rady ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému zdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky a Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se provádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ. Připomenu jen hlavní body pojetí diskriminace méně příznivé zacházení s osobou z diskriminačních důvodů než s jinou osobou ve srovnatelných podmínkách.[77] U nepřímé diskriminace jde o znevýhodnění v rámci uplatnění diskriminačního kritéria oproti jiným osobám, a to v případě nelegitimního odůvodnění. Cílem boje proti diskriminaci je nastolení rovného zacházení a rovného přístupu pro všechny. Vybraná rozhodnutí Evropského soudního dvora k předběžným otázkám, kde ověřuje podmínky, za

[77] Volně dle článku 1 Rámcové směrnice.

kterých se na něj vnitrostátní soud obrátil. Hlavní funkcí Evropského soudního dvora je: *„je přispívat k výkonu spravedlnosti v členských státech, a nikoliv poskytovat poradní stanoviska k obecným či hypotetickým otázkám“*.[78]

4.1.1 Rovné zacházení v zaměstnání a diskriminace na základě věku - snížení ochrany[79]

Spor vede německý advokát Mangold, proti rozhodnutí vnitrostátního soudu v Mnichově, ohledně ochrany proti diskriminaci na základě věku, jelikož mu bylo ve věku 56 let nabídnuta pracovní smlouva na dobu určitou, přičemž ochrana pracovníků byla do věku 60. V době, kdy se vede tento spor neuplynula lhůta pro transpozici antidiskriminační směrnice 2000/78/ES, která mj. stanoví zákaz diskriminace v zaměstnání a na pracovišti na základě věku. Jedná se o tzv. předběžnou otázku v té podá ESD základní princip výkladu komunitárního práva. V tomto případě ESD zkoumá, zda německé vnitrostátní právo není v rozporu s výkladem směrnice 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Soud rozhodl, že naplnění směrnice Rady, brání vnitrostátní úpravě uzavírání smluv na dobu určitou pokud pracovník dosáhl 52 let pokud není prokázána úzká spojitost s pracovní smlouvou na dobu určitou u téhož zaměstnavatele. Pro praxi toto rozhodnutí přineslo velký zvrat v tom, že zakazuje řetězení a uzavírání smluv na dobu určitou se staršími pracovníky. Z rozhodnutí plyne, že vnitrostátní právo nesmí být v rozporu s principem nediskriminace i v době, kdy neuplynula lhůta k provedení

[78] http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62004J0144:CS:HTML .
[79] Věc C-144/04 http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62004J0144:CS:HTML

směrnice. Na tento problém je také možno nahlížet jako na přílišný zásah ESD do vnitrostátního práva.[80]

4.1.2 Rovné zacházení v sociálním zabezpečení - nepřiznán starobní důchod transsexuálce[81]

Jedná se zde o spor výkladu Směrnice Rady 79/7/EHS ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení. Žalující anglicko velšská novinářka se narodila v roce 1942 jako muž a podstoupila v roce 1972 chirurgickou operaci změnu pohlaví z mužského na ženské. Na ministerstvu žena dostala přislíbeno, že její nárok na starobní důchod bude vyřešen. Ve věku 60 let (v roce 2002), tedy ve věku, kdy ve Spojeném království mají ženy nárok na přiznání důchodu, zažádala i paní Richards, ale neúspěšně, protože nemůže splnit podmínku přístupu do systému zabezpečení diky neuznání nového pohlaví. V roce 2004 byl přijat zákon o postavení transsexuálů a řeší i problematiku přiznání důchodu, který platí od roku 2005, ale ne zpětně.

Soudní dvůr rozhodl, že se jedná o nerovné zacházení díky změně pohlaví. Konkrétně o diskriminaci dle článku 4 Směrnice diskriminace v podmínkách přístupu do systémů. Podstatné na rozhodnutí soudu je, že posouvá princip zákazu diskriminace z důvodu pohlaví do nové roviny, jedinec nemůže být diskriminován jen díky příslušnosti k jednomu z pohlaví, ale také ani díky změně pohlaví.

---

[80] Viz. Článek R. Herzog : Zastavte Evropský soudní dvůr. http://www.erc2.org/fileadmin/user_upload/docs/Herzog_Gerken_Zastavte_Evropsky_soudni_dvur.pdf

[81] Věc C 423/04 http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62004C0423:CS:HTML

4.1.3 Rovné zacházení mezi muži a ženami - Počet odsloužených let a odměny[82]

Jde o případ (C-17/05) B. F. Cadman. Zaměstnankyně úřadu pro bezpečnost a zdraví se cítí diskriminována v tom, že dostává značně nižší odměnu než její mužští kolegové ve stejné platové třídě, ale s vyšším počtem odsloužených let. Systém odměn se na daném úřadě několikrát měnil, přičemž v roce 2000 systém umožnil pracovníkům na nižších pozicích dosáhnout vyšších odměn a postupu. Paní Cadman pracovala v úřadě 5 let jako inspektorka v 2. platové třídě, ale měla nižší odměny než její mužští kolegové ze stejné platové třídy, kteří měli vyšší počet odsloužených let. Paní se cítí diskriminována z hlediska nerovné odměny při stejné práci. Soudní dvůr jí nedal zapravdu, když dospěl k rozhodnutí, že se nejedná o diskriminaci dle článku 141 ES rovné odměně mužů a žen za stejnou práci, ale odůvodněné rozdílné zacházení na základě nabyté odborné zkušenosti a tudíž je toto zacházení legitimní. Toto rozhodnutí poukazuje na fakt, že neodůvodnitelná nerovnost je diskriminací. V tomto případě nerovnost odměn je dostatečně odůvodněna přihlédnutím ke kritériu delší odsloužené doby, které je legitimní.

4.1.4 Rovnost zacházení v zaměstnání a povolání - pojem zdravotního postižení

ESD ve věci Sonia Chacón Navas v. Eurest Colectividades SA (c–13/05) rozhoduje ohledně výkladu Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. ESD se vyjadřuje k předběžné otázce zda se rámec směrnice vztahuje i na propuštění z důvodu nemoci. Paní Charón pracovala ve společnosti pro hromadné stravování a od října byla uznána práce neschopnou. Podnik jí v květnu dalšího roku propustil

[82] podrobněji viz. http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62005J0017:CS:HTML

bez náhrady škody. Paní podala na zaměstnavatele žalobu, že byla diskriminována z důvodu dlouhodobé nemoci a měla by mít stejnou ochranu jako osoby zdravotně postižené.[83] ESD rozhodl, že nemoc není možné považovat za doplňující diskriminační důvod a ochrana výše zmíněné směrnice se nevztahuje na osoby, které byly propuštěny výhradně z důvodu nemoci. Rozsudek soudu je významný tím, že jednoznačně určil, že není možno ztotožňovat nemoc a zdravotní postižení a vymezil přesněji pojem zdravotní postižení a možnost ochrany proti diskriminaci na základě zdravotního postižení.

Problematika vykládání účelu směrnic a nařízení je upravena takto: *„ESD přímý účinek směrnic omezil s ohledem na rozhodnutí ve věci Marshall (152/84). V případu šlo o rozpor mezi místní politikou a evropskou směrnicí, kdy místní úřad jednal podle svého pravidla a nikoliv podle směrnice. ESD dovodil, že přímého účinku směrnice se jednotlivec může dovolat pouze proti členskému státu, který směrnici neprovedl, nikdy proti nestátnímu subjektu nebo jednotlivci, který nejednal v souladu se směrnicí. Soud argumentoval, že směrnice má závaznou povahu pouze vůči členskému státu, jemuž je určena. Z toho vyplývá, že směrnice sama nemůže zakládat povinnost jednotlivce a že ustanovení směrnice se nelze proti takové osobě dovolat*".[84]

Teoretickou i praktickou výkladovou rovinu zákazu diskriminace a uplatňování principu rovnosti jsme si ilustrovali v pojetí EU.

---

[83] Viz. tlačové komuniké č. 55/06 súdny dvor sa vyjadril po prvý krát k pojmu „zdravotné postihnutie“ v zmysle smernice týkajúcej sa rovnosti zaobchádzania v zamestnaní a práci

[84] Evropské právo, diskriminace a procesní otázky, http://www.diskriminace.cz/dt-pravnici/proces.phtml.

4.2 Rozhodnutí sociální výhody - diskriminace na základě státního občanství.

Jedná se o případ Collins (C-138/02), kdy americký občan, který měl současně irské občanství hledal zaměstnání ve Velké Británií a nebyl mu přiznán nárok na příspěvek při hledání práce, jelikož předtím nepobýval na území Velké Británie. ESD se vyjadřoval k tomu, zda tímto není dotčeno nařízení 1612/68. V rozhodnutí soud dochází k názoru, že pan Collins nemůže nárokovat sociální výhody v rámci nařízení 1612/68 o volném pohybu pracovníků v rámci společenství. Toto rozhodnutí poukazuje na posun problematiky zákazu diskriminace na základě státního občanství tím, že dovoluje odůvodněné rozdílné zacházení s netuzemskými pracovníky v sociálních výhodách ve snaze zabránit „dávkové turistice“ (nutnost prokázat vztah k danému území).

4.3 Česká praxe

Česká republika a její pojetí fenoménu nediskriminace a uplatňování principu rovných příležitostí bude analyzována ve čtyřech oblastech (diskriminace na základě věku, zdravotního postižení, rasy a pohlaví). Cílem je zjistit, jak je tato problematika ošetřena a zda česká praxe je v souladu s praxí, jakou upravuje a požaduje Evropská unie (výklad směrnic dle rozhodnutí Evropského soudního dvora).

Jako nástroj pro získání informací poslouží zejména přehled stávající právní úpravy v ČR (respektive vybraných částí), stanoviska vládních výborů, národních rad, NGO a rozhodnutí ústavního soudu ve věcech diskriminace.

Součástí kapitoly je i rozbor, zda veto antidiskriminačního zákona prezidentem republiky je věcně správné a jaké důsledky z toho nepřijetí zákona plynou.

Česká republika je členem řady organizací, které ochraňují rovná práva jedinců a také ratifikovala velké množství

mezinárodních úmluv a jiných právně závazných dokumentů bojujících proti diskriminaci. Česká republika je členem OSN, ratifikovala pakty o ochraně lidských práv a ve své ústavě se opírá o jejich odkaz. ČR ratifikovala další dokumenty OSN ochraňující lidská práva (např. úmluvu o právech dítěte, úmluvu o odstranění všech forem diskriminace žen, Mezinárodní úmluvu o odstranění všech forem rasové diskriminace)[85] a tímto se zavázala k zaručení práv proti diskriminaci.

Československo bylo jedním ze zakládajících členů Mezinárodní organizace práce a doposud ratifikovalo více než šest desítek úmluv MOP z nejrůznějších pracovně právních oblastí (včetně úmluvy č. 100, o rovném odměňování a úmluvy č. 111, o diskriminaci (zaměstnání a povolání).[86]

4.3.1 Současná legislativní úprava antidiskriminace

Česká republika, Slovensko, Slovinsko, Polsko, Maďarsko, Litva, Lotyšsko, Estonsko, Malta a Kypr rozšířily 1. května 2004 Evropskou unii na 25 členských zemí.[87]

Členské státy mají povinnost nařízení, regulace a směrnice do svého právního systému a zajistit měřítka a nástroje pro garantování práv obsažených v těchto dokumentech.[88] O pokroku a implementaci daných dokumentů podávají členské státy pravidelně zprávy Evropské komisi a Radě Evropy. ČR byla opakovaně kritizována za nepřijetí antidiskriminačních směrnic, které měla transponovat do svého práva při vstupu do EU v roce 2004. V současnosti je ČR jediná z 27 zemí EU, která nemá vlivem veta antidiskriminačního zákona přijatou normu na ochranu proti nerovnému zacházení. 4.12.2008 se v Českých novinách objevilo, že: *„Evropský soudní dvůr (ESD) odsoudil Českou republiku za to, že do své legislativy včas*

---

[85] Viz. http://www.osn.cz/dokumenty-osn/

[86] Kompletní seznam úmluv MOP ratifikovaných ČR dostupný na: http://www.mpsv.cz/cs/1009.

[87] Původně EU tvořilo 6 členských zemí, v současné době je jich 27, posledními doposud přijatými členy byli v roce 2007 Rumunsko a Bulharsko.

[88] čl. 249/ex-čl.189 Smlouvy o založení ES.

nepřevedla normy Evropské unie o rovnosti mužů a žen v systémech sociálních zabezpečení pracovníků.“

V ČR doposud není stanoven rovný důchodový věk, ženy mohou odejít do důchodu mnohem dříve než muži (Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění § 32,) což fakticky znamená legislativní diskriminaci mužů. Odlišně dle pohlaví je také počítán nárok na vdovský důchod. Ženy mají nárok na vdovský důchod o 3 roky dříve než muži.[89] Rovný přístup z hlediska pohlaví k systému sociálního zabezpečení je součástí antidiskriminačního zákona, který byl prezidentem republiky vetován.

Přehled kroků a právních úprav, které ČR transponovala do své legislativy ohledně nediskriminace a rovných příležitostí[90]:

- Součástí ústavy ČR je Listina základních práv a svobod, která obsahuje obecnou antidiskriminační charakteristiku, diskriminační důvody v ní uváděné jsou nad rámec současného pojetí (6 diskriminačních důvodů), protože obsahují *„širší definici“*. Článek 3 Listiny základních práv a svobod: *„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“*.[91]

Oblasti občanského a správního práva obsahují následující normy upravující nediskriminaci:

- Zákoník práce - hlava IV Rovné zacházení, zákaz diskriminace a důsledky porušení práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů, obsahuje povinnosti zaměstnavatele ve smyslu zákazu diskriminace

[89] Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění § 50, odst. 2) písmeno e) a odst. 7).
[90] Dle Strategic ligitation s. 115- 127 , rozšířeno na stav v roce 2008
[91] Článek 3 odst. 1Listiny základních práv a svobod.

a jejích forem, dále je zde ukotvena pozitivní akce z hlediska rovnoměrného zastoupení dle pohlaví.[92] Definici přímé diskriminace, nepřímé diskriminace, obtěžování a navádění k diskriminaci jsou obsaženy v zákoníku práce a v zákoně o zaměstnanosti a jsou v souladu s pojetím EU, nicméně jsou obsaženy v dosud nepřijatém antidiskriminačním zákoně, což fakticky situaci obětí diskriminace zhoršuje.

- Zákon o zaměstnanosti - Již ve svém 1§ deklaruje svou kompatibilitu s právem a cíli EU v oblasti zaměstnanosti. V zákoně stanoven zákaz diskriminace pro oblast zaměstnání a uplatňování principu rovného zacházení, způsob domáhání se ochrany a povinnosti zaměstnavatele nediskriminovat v nabídce zaměstnání i výběrovém pohovoru.[93] Je zde také odvolání na antidiskriminační zákon, který má diskriminaci a její formy precizovat. Existuje řada dalších předpisů v pracovně právní oblasti, které upravují problematiku nediskriminace a rovnosti, ale jsou již pro specifické skupiny zaměstnanců či se vztahují na specifické oblasti.[94]

- Občanský zákoník – zde jsou významné § 11 a § 13 týkající se ochrany osobnosti. Tyto paragrafy se v současné situaci, kdy není schválen antidiskriminační zákon užívají na ochranu jedince a jeho práv proti diskriminaci.

- Občanský soudní řád - v § 133a se stanovuje přenos důkazního břemene v případě přímé i nepřímé diskriminace, což má podstatný vliv na praxi. Žalovaná

[92] Dle § 16 a § 17. zdroj: http://www.diskriminace.cz/dt-zakony/novyprz.phtml
[93] § 4 a § 12. zdroj: http://www.diskriminace.cz/dt-zakony/zz.phtml.
[94] Zákon o vojácích z povolání, Služební zákon, Zákon o platu atd. Kompletní výčet na: http://www.diskriminace.cz/dt-zakony/.

strana musí prokázat svůj apriori nediskriminační záměr či jednání.

- Ochranu proti diskriminaci obsahuje také Soudní řád správní (zákaz diskriminace správním orgánem), Zákon o ochraně spotřebitele, knihovní zákon a školský zákon - zde je zakotven princip rovného přístupu ke vzdělávání pro české občany a občany zemí EU.[95]
- Specializovanými orgány, které se zabývají otázkami diskriminace, monitorují stav jsou v ČR:
  - ochránce veřejných práv - ombudsman
  - na úrovni ministerstev - Rada pro lidská práva, Rada pro národnostní menšiny, Rada vlády pro záležitosti romské komunity.

Problematika nediskriminace je díky nepřijetí jednotného antidiskriminačního zákona roztříštěna do desítek zákonných norem a fakticky není diskriminace dostatečně ošetřena a domáhání rovnosti je ztíženo. Z hlediska antidiskriminace ČR do svého právního systému nepřijala včas základní a klíčové antidiskriminační směrnice pro sociální oblast, zejména sociálního zabezpečení a tím dochází k diskriminaci v těchto oblastech. Jedná se zejména o[96]:

- Směrnici Rady o sbližování právních předpisů členských států týkající se provedení zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy 75/117/EHS.
- Směrnici Rady o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků 86/368/EHS.

---

[95] Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), § 2.

[96] Informační systém pro aproximací práva. http://isap.vlada.cz/atesty/Smersabl.nsf/webTeamRoomFrameset?OpenFrameSet&Frame=NotesView&Src=%2Fatesty%2FSmersabl.nsf%2Fd73c7023269dd54c852566e200463720%3FOpenPage%26TemplateType%3D2%26TargetUNID%3DCEDE26A0572EEAE3C125717A0042ED4D%26AutoFramed

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

Tímto se čeští občané dostávají do právní nejistoty a nemají garantovány rovné podmínky v dané oblasti na rozdíl od ostatních členských zemí EU.

4.3.2 Vybrané soudní případy

Výše uvedený výčet právních norem upravuje problematiku nediskriminace v teoretické formě, v praktické podobě lze sledovat naplňování přes soudní výroky, stanoviska vlády a dalších zainteresovaných subjektů, výzkumy atd.

V České republice se soudní řešení diskriminace nevyskytuje v masovém měřítku.[97] Ústavní soud podával nález například v případě diskriminace mužů v důchodovém pojištění (Pl.ÚS 42/04 ze dne 06.06.2006). Spor vedl muž proti rozhodnutí České správy sociálního zabezpečení z Děčína, kdy tato instituce rozhodla, diskriminačně vůči mužům. Muž nebyl považován za osobu pečující o dítě do 4 let věku. Problém spočívá v tom, že tuto skutečnost stejně jako přihlášku k účasti na pojištění podal v době, kdy již uplynula zákonná lhůta pro podání. Poškozený muž tvrdil že: *„§ 5 zákona č. 155/1995 Sb. je diskriminující vůči mužům proto, že ženy*

[97] Soudní cesta jako řešení problému diskriminace bývá málo často využívána viz. Publikace Významné antidiskriminační kauzy 1989 - 2006.

žádnou lhůtou omezeny nejsou. Toto ustanovení považuje za odporující čl. 1 Listiny základních práv a svobod (dále též „Listina“); podle jeho názoru i pokud by takový rozpor neexistoval, byla by zde nerovnost v právech mezi muži a ženami, protože příslušné orgány nemají v této otázce výslovnou poučovací povinnost, a muži, kteří jsou stále v péči o dítě spíše výjimkou, se prý nemohou o této propadné lhůtě dozvědět“.[98]

Ústavní soud měl podat nález, zda dotčený § zákona o důchodovém pojištění stanoví rozlišné podmínky dle pohlaví.

„Ústavní soud napadané ustanovení zrušil s odůvodněním, že i když sleduje jako hlavní cíl účelné hospodaření s veřejnými finančními prostředky (legitimní cíl), nesplňuje uvedenou podmínku potřebnosti (test proporcionality)“.[99] Tímto rozhodnutím soud zamezil diskriminaci na základě pohlaví, která byla v rozdílném přístupu k nároku na důchodové pojištění a tak se přiblížil naplnění principu rovnosti v přístupu k sociálnímu zabezpečení, jak je deklarován ve směrnici ES.

Další spor ohledně diskriminace na základě pohlaví byl mediálně známý případ, kdy se žena cítila diskriminována při výběrovém řízení na místo finančního ředitele Pražské teplárenské společnosti. Městský soud v Praze č.j. 54 Co 127, rozhodl tak, že v rámci výběrového řízení nedošlo k rozdílnému zacházení na základě pohlaví. Problematičnost rozhodnutí spočívá v tom, že důkazní břemeno bylo značně přeneseno na žalující stranu a ta měla prokázat, že nerovné zacházení bylo způsobeno jejím pohlavím.[100]

---

[98] Odstavec 3 Odůvodnění. Nález Ústavního soudu.
[99] B. Havelková: Několik poznámek k rozhodování českých soudů v případech diskriminace z důvodu pohlaví.
[100] Podrobněji B. Havelková: Několik poznámek k rozhodování českých soudů v případech diskriminace z důvodu pohlaví.

Případ rasové diskriminace řešila nevládní organizace Poradna pro občanství/pro lidská práva formou strategického vedení sporu - strategické ligitace. Žena rómského etnika žijící v ubytovně v Ostravě chtěla lepší ubytovací podmínky, ale příliš často byla odmítána a dospěla k pocitu, že je to kvůli její etnicitě. Situačním testem, který pracovníci organizace provedli se prokázalo, že tomu tak bylo. Poškozená podala žalobu na ubytovnu, kde ji tvrdili, že nemají volné místo, zatímco volné místo nabídli *„testujícím“* pracovníkům toto bylo dokázáno pořízením zvukového záznamu. Soud rozhodl, že ubytovna musí zaplatit poškozené pokutu 50 000 Kč a omluvit se.[101] Význam tohoto rozsudku je v tom, že v ČR prokazuje relevantnost nástroje situační testování, ale zejména poukazuje na to, že díky neexistenci obecné antidiskriminační normy se oběti diskriminace mohou bránit jen v rámci občanského zákoníku, konkrétně porušení ochrany osobnosti, kde není zakotven přenos důkazního břemene.

4.3.3 Diskriminace na základě věku

V České republice patří problematika věkové diskriminace k tématům novějším. Diskriminace na základě věku představuje rozdílné zacházení *„v jakémkoli bodě životní dráhy a mezi kterýmikoliv dvěma věkovými skupinami“*.[102] Speciální forma diskriminace na základě věku je tzv. ageismus, který v sobě kumuluje ještě další formy diskriminace jako například generovou diskriminaci. Ageismus je: *„proces systematického stereotypizování a diskriminace lidí pro jejich stáří, podobně jako se rasismus a sexismus vztahují k barvě pleti a pohlaví. Staří lidé jsou kategorizováni jako senilní, rigidní ve svém myšlení a způsobech, staromódní v morálce a dovednostech. Ageismus dovoluje mladším generacím vidět starší lidi jako odlišné od nich samých, a proto jim brání,*

[101] Významné antidiskriminační kauzy 1989 - 2006 .
[102] Macnicol in Vidovičová 2008, str.117.

aby se se staršími lidmi identifikovali jako s lidskými bytostmi. Ageismus je manifestován širokým spektrem fenoménů jak na individuální, tak na institucionální úrovni: stereotypy a mýty, otevřené opovržení a averze nebo jednoduše vyhýbání se kontaktu, diskriminační praktiky v bydlení, v zaměstnání a službách všeho druhu, přídomky, kreslené seriály a vtipy". Dle srovnávacího výzkumu rok 2003 a 2007 se v České republice lidé nejčastěji setkávají s diskriminací na základě věku (18,3%), poté následují diskriminace na základě pohlaví (10,5%) a třetí nejčastější forma diskriminace je znevýhodnění na základě zdravotního stavu.[103] S diskriminací na základě věku (přílišného mládí) se setkalo i 40% lidí ve věku 18 - 29 let.[104] Ageismus na pracovním trhu (ve formě nepřijetí do práce kvůli stáří, či ztráta práce kvůli stáří) byl nejčastěji zaznamenán u osob v kategorii 55 - 59 let. Naopak mladší věkové skupiny zažívají omezení přístupu k bankovním úvěrům a princip seniority v odměňování.[105] Výzkum prokázal existenci věkové diskriminace v ČR, ale nemá významně vzrůstající tendenci.

4.3.4 Věkový mainstreaming

Koncepce řešení problematiky věkové diskriminace existují v podobě tzv. věkového mainstreamingu, což má představovat senzitivnější politiku vůči věku a veškeré rozhodovací procesy mají zohledňovat dopady na věkové skupiny. V praktické rovině věkový mainstreaming může být naplněn jako[106]:

- uchopení specifických otázek nerovnosti skrze specializované politiky a iniciativy;
- zdroj nových analýz nerovnosti (think tank);

[103] Vidovičová 2008, s. 160.
[104] Vidovičová 2008, s. 166.
[105] Ibid, s. 171.
[106] Mackai a Bilton 2003 in Gregorová, Vidovičová, 2007, s. 11.

- rozvoj technik a nástrojů pro mainstreaming;
- poskytování expertízy a odborných znalostí;
- diseminace znalostí a vědomostí;
- poskytovaní zpětné vazby k dodržování závazků vůči zajišťování rovnosti;
- trénink a zvyšování povědomí;
- působení jako interní lobby;
- koordinace mainstreamingových iniciativ a jako kontaktní místo
- a v neposlední řadě by tato koordinační jednotka měla monitorovat celkový výkon veřejné správy v dosahování stanovených cílů na poli rovnosti.

Vláda ČR vydala Národní program přípravy na stárnutí pro období 2008 - 2012. Stárnutí obyvatel ČR je fenoménem, s kterým se v tomto dokumentu snaží vyrovnat.[107]

Mezi hlavni cíle patří:

- aktivní stárnutí
- prostředí a komunita vstřícná ke stáří,
- zlepšení zdraví a zdravotní péče ve stáří,
- podpora rodiny a pečovatelů
- a podpora participace na životě společnosti a ochrana lidských práv.

Jako nástroj snížení dopadů stárnutí populace je viděna možnost ekonomické aktivity starších lidí bez omezení věku, šlo by jednak o volbu staršího člověka a dalšími požadavky jsou, flexibilně pojatý věk odchodu do důchodu (reforma důchodového systému) a rozvoj celoživotního vzdělávání

[107] Do roku 2030 předpokládá střední varianta prognózy ČSÚ nárůst osob starších 65 let na 24%, což je 2,33 milionů osob.

zejména profesního vzdělávání pro starší pracovníky, aby získali či obnovili kvalifikaci potřebnou k uplatnění na trhu práce a pro podniky přijmutí age managementu, což je řízení lidských zdrojů s ohledem na potřeby starších pracovníků. Pozitivem je, že strategie akcentuje i gender, kdy ženy se častěji dožívají vysokého staří a mají rozdílnou roli oproti mužům, často pečují o druhé (vnoučata, manžela, rodiče) a dostává se jim šance adekvátních služeb (realitní služby, flexibilní pracovní doba aj), aby se mohly zapojit na trh práce. Zajímavá je myšlenka propojenosti zdravotních a sociálních služeb pro seniory a jejich pečující, které by umožnilo zvýšit kvalitu služeb a kvalitu života.[108]

V roce 2006 byl vytvořen speciální orgán Rada vlády pro seniory a stárnutí populace složená z řady odborníků na stárnutí, seniorských organizací a snaží se o účinnější naplnění cílů stanovených v národní strategii pro stárnutí. V ČR existuje již řada nevládních organizací, které se zabývají problematikou seniorů např. Život 90 či Česká alzheimerovská společnost pomáhající lidem trpícím tímto onemocněním a jejich blízkým. Z výše uvedeného vyplývá, že problematika diferencovaného chování na základě věku – věková diskriminace v ČR existuje, nástroje k jejímu odstranění se začínají pomalu etablovat.

4.3.5 Diskriminace na základě zdravotního postižení

Lidé se zdravotním postižením patří ke zranitelným skupinám osob a mohou být ohroženi vícenásobnou diskriminací např. z důvodu pohlaví a či duševní choroby. Na národní úrovni je vytvořena Národní rada zdravotně postižených, která hájí zájmy této skupiny obyvatel. Rada představuje připomínkové místo MPSV a vyjadřovala se například ke koncepci zákona o

[108] Národní program přípravy na stárnutí pro období 2008 - 2012. str. 25 - 28.

sociálních službách, který výrazným způsobem změnil pojetí služeb nejen pro zdravotně postižené.

Národní plán podpory a integrace zdravotně postižených pro období 2006 - 2009 byl vytvořen vládním výborem pro zdravotně postižené a představuje krátkodobou koncepci, v které jsou ošetřeny zejména sociální zabezpečení a služby pro cílovou skupinu, vzdělávání, zákaz diskriminace, zvýšení participace postižených na věcech veřejných aj. ústředním motivem je zapojit zdravotně postižené jedince do společnosti, jedná se například o snahu integrovat zdravotně postižené děti do běžných škol, kde jsou děti bez zdravotního postižení při zachování kvality vzdělávání a umožnit jim studovat na všech stupních vzdělávacího systému.[109]

Připomínky Národní rady zdravotně postižených k národní strategii jsou zejména k pravidlům monitorování a vyhodnocování strategie. Rada upozorňuje, že v případě úkolů a opatření, která se plní průběžně a výstup a termín nejsou jednoznačné je třeba vytvořit jednotný systém hlášení, který by obsahoval[110]:

- konkrétní opatření, která byla v příslušném období vykonána odpovědným ministerstvem
- v případě součinnosti s jiným rezortem, jaké byly formy spolupráce
- návrh opatření pro následující období

V národní strategii je zachycen i boj proti diskriminaci zdravotně postižených a počítá se s přijetím jednotné antidiskriminační normy, která má být přínosná pro zdravotně postižené.

[109] Národní plán podpory a integrace zdravotně postižených pro období 2006 - 2009, str. 5.
[110] Připomínky NRZP.

Zdravotně postižení mají potenciál se podílet na tvorbě HDP za předpokladu vytvoření vhodných podmínek. Současná legislativa zákoník práce i zákon o zaměstnanosti nemají komplexně definovaný zákaz diskriminace, jelikož se odvolávají na předpokládaný antidiskriminační zákon, který měl být přijatý, ale doposud není. V soudobém pojetí je obecně stanovený zákaz diskriminace v Listině základních práv a svobod, tento zákaz však není možné uplatnit ve sféře pracovně právní. ČR transponovala Rámcovou směrnici ohledně zákazu diskriminace 78/2000/ES v přístupu v zaměstnání a povolání. V případě přijetí antidiskriminačního zákona, který upravuje definici zdravotně postižených rozsáhleji než současný zákon o zaměstnanosti, bude existovat dvojí pojetí zdravotního postižení. Na tento fakt upozorňuje ve své stati Komendová[111], když tvrdí, že: *„V pracovněprávních předpisech se tak od okamžiku nabytí účinnosti antidiskriminačního zákona bude uplatňovat dvojí vymezení zdravotního postižení. Jedno pro účely zaměstnávání a ochrany v pracovněprávních vztazích a druhé pro účely práva na rovné zacházení a zákazu diskriminace. Druhé z uvedených vymezení je podle názoru autorky práce širší, a to ze dvou důvodů. Zaprvé nevyžaduje, aby zdravotní postižení bylo doloženo rozhodnutím orgánu státní správy, jako je tomu u uznání osoby zdravotně postižené podle ustanovení § 67 odst. 2 zákona o zaměstnanosti. Zadruhé se za zdravotní postižení považuje již situace, kdy fyzické, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení může bránit osobám v právu na rovné zacházení v oblastech vymezených antidiskriminačním zákonem. Nemusí skutečně dojít k nastoupení negativních důsledků zdravotního postižení v oblasti pracovněprávního vztahu“*.

Problematika diskriminace zdravotně postižených je v ČR řešena dlouhodobě, již v roce 1992 byla přijata první

[111] Komendová J.: Zákaz diskriminace na základě zdravotního postižení v pracovně právních vztazích.

ochranná opatření.[112] I přes tento fakt, nejsou rovný přístup a nediskriminace zdravotně postižených dostatečně zabezpečen. K narovnání práv zdravotně postižených má přispět faktické naplňování požadavku mainstreamingu zdravotně postižených a legislativní úprava ve formě antidiskriminačního zákona s přesahem do všech oblastí nejen přístupu k zaměstnání a povolání, ale i do ostatních oblastí jako jsou služby, informace, ubytování atd.

4.3.6 Diskriminace na základě rasy

V České republice se s nejrůznějšími formami diskriminace z důvodu rasy či etnické příslušnosti setkávají Romové, cizinci na druhou stranu i česká majorita, když se ocitne v prostředí etnických menšin.

Česká republika patří k zemím, které jsou národnostně a etnicky relativně homogenní. Mezi hlavní národnostní menšiny žijící na území republiky patří[113] Sudetští Němci, Židé a Romové. Romové bývají nejostřeji sledovanou menšinou z hlediska rasové diskriminace. Dotazníkové šetření, které provedlo občanské slovo 21, prokazovalo subjektivní pocit zhoršení postavení Romů po pádu komunismu.[114] Trojitou exkluzi Romů popisuje Pavel Barša[115]: *„socio–ekonomickou exkluzí, ilustrovanou 75% nezaměstnaností, nízkým standardem bydlení a zdravotní situace, podřadným sociálním statusem a disproporčně vysokou účastí na kriminálních aktivitách. Druhou exkluzí pak je kulturní exkluze, tedy romské děti ve zvláštních školách, nevýznamné procento vysokoškolsky vzdělaných Romů a absence uznání romské kultury školními osnovami či veřejnou kulturou. Třetí exkluzí je pak politická*

---

[112] Jednalo se národní plán pomoci zdravotně postiženým občanům , usnesení vlády č. 466.
[113]Podrobněji viz. Prof. PhDr. Pánek J.: Národnostní a náboženské menšiny v tisíciletých dějinách českých zemí.
[114] Viz. Slovo 21 jsme přeci lidé, ne?
[115] Barša, P.(2001): Ethnocultural Justice in East European States and the Case of the Czech Roma. In Murad S.: Nástin problematiky konsolidace demokracie v České republice a otázka azylu.

exluze, neboli téměř kompletní absence Romů v politice, administrativě a v institucích vymáhajících právo“.

Česká republika je mezinárodně kritizována za nedodržení lidských práv na příkladě Romů. Výzkumy potvrzují, že rasovou diskriminací jsou nejvíce postiženi Romové.[116] Otázkou Romů jejich postavení se na vládní úrovni zabývají zejména Rada vlády pro lidská práva (ta má v gesci sledovat všechny formy a typy diskriminace a diskriminačních důvodů), dále Rada vlády ČR pro záležitosti romské komunity a Rada vlády pro národnostní menšiny. Existuje tedy trojí uchopení mnohodimenzionální otázky a problémů Romů. První nejobecnější úroveň - lidská práva a dodržování mezinárodních úmluv. Problematiku rasové diskriminace má ve svém hledáčku Výbor pro odstranění všech forem rasové diskriminace. Střední úroveň akcentuje Romy jako národnostní menšinu a vyvíjí úsilí k rozvoji kultury a jazyka. Konečně třetí úroveň je mikroúroveň, která se zabývá Romy jako komunitou.

Rada vlády ČR pro záležitosti romské komunity vydává Koncepci romské integrace a Zprávu o stavu romských komunit v České republice. Koncepce romské integrace je základní materiál, který uvádí zásady pro integraci Romů do většinové společnosti. Jednotlivé kraje mají mít vlastní koncepci integrace Romů. Integraci vidí jako dlouhodobý strategický cíl, ke kterému směruje. Koncepce[117] obsahuje 14 zásad, které by měly zabránit sociálnímu vyloučení, podporovat aktivizaci a participaci příslušníků romské komunity a spolupráci odborníků na národní (NGO a další subjekty občanské společnosti) i mezinárodní úrovni (Rada Evropy, OBSE aj.)

[116] Analýza projevů diskriminace v ČR z pohledu občanského poradenství.
[117] Zásady koncepce dlouhodobé romské integrace do roku 2025.

Diskriminace vždy s sebou nese negativní důsledky. Ochrana proti diskriminaci, je v současné době, kdy není plně přijata tzv. Rasová směrnice možná následujícími způsoby[118]:

- domáhat upuštění od zakázaného jednání,
- odstranění následků jednání
- přiměřeného zadostiučinění

Uchazeči o zaměstnání a státní zaměstnanci podle služebního zákona, případně vojáci z povolání, mají tuto možnost na základě antidiskriminačních ustanovení zvláštních zákonů. V ostatních případech se může oběť diskriminačního jednání domáhat zmíněné nápravy podle občanského zákoníku, a sice podle úpravy ochrany osobnosti. *„Pokud by tedy diskriminované osobě vznikla škoda z důvodu toho, že jí nebyla zajištěna odpovídající ochrana, k níž komunitární úprava vybízí, mohla by se u vnitrostátního soudu domáhat její náhrady po státu“*.[119]

Nejenom česká majorita zakládá organizace na pomoc Romům, ale i samotní Romové si jich řadu založili. Jako příklad uvádím občanské sdružení ROMEA - romská mediální agentura, které funguje od roku 2002 a nabízí řadu služeb pro romskou komunitu. Hlavní aktivity sdružení jsou dle výroční zprávy za rok 2006[120]: mediální činnost, kulturní aktivity, vzdělávání a poradenství. Sdružení se snaží podporovat otevřenou, multikulturní a občanskou společnost. Svou činnost rozšířil webový server Romanea, kde jsou pozitivní příklady z praxe, informace o politickém a kulturním dění. V roce 2006 byla zprovozněna internetová televize Romanea[121], rozšířila se distribuce časopisu Romano voďi do řady veřejných institucí. Ve spolupráci s Nadací pro rozvoj občanské společnosti se

---

[118] Kubačka Rasová antidiskriminační směrnice a některé důsledky jejího neprovedení v ČR 2007.
[119] Ibid.
[120] Výroční zpráva Romanea.
[121] Televize dostupná z www.romenea.tv

uskutečnil antidiskriminační projekt zacílený na oběti rasové diskriminace, vznikla tak např. bezplatná telefonní linka proti diskriminaci, antidiskriminační server a mnoho dalších.

Rasová diskriminace je v současnosti nedostatečně ošetřena oproti požadavkům EU a OSN. Na druhou stranu existují pozitivní snahy a to jak na vládní straně, tak na straně nevládních organizací o integraci jedinců ohrožených rasovou diskriminací.

4.3.7 Diskriminace na základě pohlaví

V současné době jsou rozsáhlé diskuze ohledně nutnosti narovnání nerovností žen a mužů na trhu práce, tam jsou nejvýraznější příklady (ve výši mzdy[122], práci na částečný úvazek aj). ČR již byla odsouzena ESD za nedostatečnou transpozici rovného přístupu k systému sociálního zabezpečení pro muže a ženy. Ženy bývají diskriminovány[123]:

- při přijímání do zaměstnání, zejména od zaměstnavatelů, kteří hledají skutečně perspektivní zaměstnance na dlouhou dobu, žena bývá přijata jen tehdy, pokud zaměstnavatel nemá vhodného mužského kandidáta.
- při přijímacích pohovorech čelí dotazům zaměstnavatelů ohledně jejich budoucích plánů na rodinu. [124]
- při vysílání na různá pracovní školení či semináře bývají vysílání spíše muži a ženy bývají opomíjeny buď záměrně anebo např.s odůvodněním, ať nemusí trávit tolik času mimo rodinu (fakt, že zaměstnavatel toto může mínit dobře, nezbavuje jednání zaměstnavatele jeho diskriminačnosti).

---

[122] Dle ČSÚ v roce 2007 je mzda žen v ČR o 25% než mzda mužů.
[123] Čižinský 2006, str. 22.
[124] Tyto dotazy jsou diskriminační a nelze se na ně ptát, protože přímo nesouvisejí s prací a jsou zakázány dle zákoníku práce, kde je zaměstnavatel povinnen zaručit rovné zacházení bez diskriminace zaměstnanců i uchazečů o zaměstnání.

- při propouštění ze zaměstnání ženy dostávají výpověď snáze než muži. Někdy dostávají ženy výpověď poté, co otěhotní, ale ještě než odejdou samy na mateřskou dovolenou (ve firmách, kde zaměstnanec potřebuje k otevírání všech dveří elektronickou kartu, může zaměstnavatel nastávající těhotenství ženy zjistit z toho, že žena chodí častěji na toaletu).
- v prostředí některých tradičněji smýšlejících náboženských menšin (některá náboženská společenství a etnické menšiny), které důsledněji vycházejí z toho, že ženy by měly žít především doma a na veřejnosti by se neměly příliš objevovat.

V ČR existuje řada institucí, které zabezpečují rovné příležitosti žen a mužů[125]:

- Rada vlády pro lidská práva- Výbor pro rovné příležitosti pro ženy a muže (Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen) - poradní orgán vlády (od r. 1998).
- Od 1. ledna 2002 působí na každém ministerstvu minimálně jeden pracovník na 0,5 úvazku, do jehož pracovní náplně patří rovné příležitosti žen a mužů v oblasti věcné působnosti resortu.
- Stálá komise poslanecké sněmovny pro rovné příležitosti (od 27. října 2006).
- Veřejný ochránce práv (po nabytí účinnosti tzv. antidiskriminačního zákona).
- Veřejná správa - od roku 2006 bývá vyhlášen úřad veřejné správy, který nejlépe implementuje zásady rovných příležitostí a gender mainstreamingu – iniciativa *„Půl na půl“*.

[125] Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů a principů gender mainstreamingu ve veřejné správě v České republice, str. 11.

- Neziskový sektor - spektrum aktivit současných generových neziskových neziskových organizací je velmi široké a v České republice těchto organizací funguje 60.

Existuje také názor, že česká legislativa diskriminuje více muže než ženy, na tento fakt upozorňuje Český svaz mužů, kde jako hlavní rozdíly vidí nerovnost ohledně rozdílného důchodového věku, rozdílný věk nároku na vdovecký vs. Vdovský důchod, popření otcovství do 6 měsíců od narození dítěte, ženy mohou nastoupit výkon trestu s dítětem na rozdíl od mužů. atd.[126]

V ČR je problematika rovných příležitostí a nediskriminace žen a mužů odchylně upravena od práva EU vzhledem k faktu nepřijetí antidiskriminační směrnice chybí taxativní výčet diskriminace a možností ochrany proti nerovnému zacházení. V praxi stále nedochází k vyrovnání příležitostí mezi ženami a muži, přesto že toto je prioritou všech vyspělých evropských zemí v posledních dvaceti let. K vyrovnání příležitostí je možné dospět například díky skutečnému slaďování rodinného a pracovního života, které umožní ženám flexibilně pracovat, zapojit muže do péče o dítě.

4.3.8 Antidiskriminační zákon

Zákon o zajištění rovného zacházení a ochraně před diskriminací (antidiskriminační zákon) je jedním z kontroverzních v očích veřejnosti i odborné obce a názory na jeho potřebnost a účelnost se různí. Již více než dva roky se projednává jeho podoba. V současné podobě zákon dle § 1 zapracovává příslušné předpisy Evropského společenství a v návaznosti na Listinu základních práv a svobod a mezinárodní úmluvy vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace v oblastech:

[126] Hájek K.:Mají muži méně práv než ženy?

1. práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání,
2. přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti,
3. pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování,
4. členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují,
5. členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují,
6. sociálního zabezpečení,
7. přiznání a poskytování sociálních výhod,
8. přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování,
9. přístupu ke vzdělání a jeho poskytování,
10. přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování.

Zákon poskytuje ochranu proti diskriminaci i v soukromoprávních vztazích v oblastech, na které se vztahuje tento zákon.

V § 2 vymezeny základní pojmy jako jsou diskriminace, rovné zacházení, formy diskriminace.

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

Přímá diskriminace a diskriminační důvody jsou taxativně vyjmenovány v § 2 odst. 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.

Český antidiskriminační zákon jde nad rámec směrnic EU v případech diskriminace z důvodu pohlaví a nepřímé diskriminace z důvodu zdravotního postižení.

Diskriminace z důvodu pohlaví je širší než v směrnicích EU a stanoví ji § 2 odst. 4: *„Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace“*.

Vymezení nepřímé diskriminace na základě zdravotního postižení jde nad rámec směrnice 78/2000/ES v tom, že za nepřímou diskriminaci na základě zdravotního postižení dle § 3 považuje 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“*. Zákon chápe vymezení zdravotního postižení rozsáhleji než směrnice 78/2000/ES, když definuje zdravotní postižení jako § 5: *„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“*. Důležitý je faktor pozitivního vymezení ve smyslu že nemusí dojít až k negativním důsledkům zdravotního postižení, jako postačující stav, který brání rovnému zacházení.

Antidiskriminační zákon představuje komplexní úpravu rovného zacházení a zákazu diskriminace pro řadu oblastí lidského života (bydlení, vzdělávání, služby aj.) nejen pracovně právní oblast, jak tomu bylo doposud.

4.3.9 Veto antidiskriminačního zákona

Řada odpůrců antidiskriminačního zákona nespatřuje užitečnost a nutnost jeho implementace. Mezi skeptiky ohledně antidiskriminačního zákona patří i prezident České republiky, který fakticky návrh tohoto zákona dne 16.5.2008 vetoval. S odůvodněním v tiskové zprávě: *„Zákon považuji za zbytečný, kontraproduktivní a nekvalitní a jeho dopady za velmi problematické.*

Zákon neobsahuje nic, co by bylo pro české právo zásadně nové. Většinu věcí, které jsou v zákoně uvedeny, již obsahují stávající právní normy (od Ústavy České republiky či Listiny základních práv a svobod až po konkrétní zákony a speciální předpisy). Antidiskriminační legislativní opatření není třeba završovat nějakým novým „střechovým“ zákonem, který bude – podobně jako Listina základních práv a svobod – ostatním zákonům svou povahou fakticky nadřazenou právní normou. Pokud některé naše zákony nejsou dostatečné, nebo jsou v praxi neúčinné, nebo v nich něco dílčího chybí, lze věc napravit novelizací konkrétního zákona nebo eventuálně přijetím konkrétního zákona nového“.

Prezident republiky kritizuje institut přenesení důkazního břemene, jako nástroje[127] *„nových křivd a nespravedlností“*. Dále vidí jako sporné posunutí funkci ombudsmana, který bude moci nově vstupovat i do soukromoprávních vztahů. Antidiskriminační zákon dle výkladu prezidenta ČR *„Znamená narušení základního práva jednotlivců na vytváření vlastních preferencí a na svobodu volby, která je zákonem svým způsobem*

[127] Tisková zpráva Prezidenta republiky.

postavena do role výjimky. Lze proto očekávat, že tento zákon bude mít negativní dopad na právní jistoty a na mezilidské vztahy vůbec“.

Ve svém odůvodnění se prezident opírá i o stanovisko senátu. *„Senát považuje antidiskriminační zákon za nástroj implementace požadavků vyplývajících z evropského práva, za jejichž neprovedení hrozí České republice sankce. Neztotožňuje se však s charakterem normy, která umělým způsobem zasahuje do přirozeného vývoje společnosti, nerespektuje kulturní odlišnosti členských států a požadavek rovnosti ve výsledku povyšuje nad princip svobody volby. Senát žádá vládu, aby nedávala souhlas s přijetím dalších antidiskriminačních předpisů na úrovni EU“*.

Jako možné protiargumenty lze uvést následující[128]:

- Ústava upravuje vztahy občan - stát. Ústavní zásada zákazu diskriminace proto nepůsobí na drtivou většinu vztahů, při nichž dochází k diskriminaci, ale působí jen proti státu (tedy vertikálně ve vztahu stát–občan). Bylo by absurdní, aby stát jako zaměstnavatel sice nemohl občany diskriminovat např. na základě barvy pleti, zatímco soukromý zaměstnavatel by občany zcela podle libosti diskriminovat mohl. Přesně takováto situace je však bez zákazu diskriminace v soukromoprávních vztazích možná.
- Ohledně problematiky rovnosti versus narušení svobod, lze nahlížet také tak, že svoboda a rovnost mohou stát vedle sebe a nemusí se vylučovat. *„Jedním z těchto základních účelů svobody je i možnost sledovat své legitimní ekonomické zájmy, tedy užívat svůj majetek. Zásada rovnosti v tom nikomu nebrání. Zaměstnavatel má samozřejmě právo si vybrat toho nejlepšího uchazeče o zaměstnání. To, že přitom nesmí diskriminovat, jej ale*

[128] Antidiskriminace pravdy a mýty o rovnosti str. 11 - 13.

v tomto smyslu neomezuje, v mnoha případech je to vlastně i pro jeho dobro“.

- Antidiskriminační legislativa mu pouze říká, aby vybral toho skutečně nejlepšího uchazeče, tedy aby si stanovil jasná a průhledná kritéria, která k takovému výběru povedou, a aby se při svém rozhodování vyhnul automatické paušalizaci.
- K otázce ukotvení tradic a morálky, před *„umělým upravením nediskriminace ve formě zákona“*, lze říci jen toliko, že v současné době ČR ratifikovala celou řadu mezinárodních úmluv, které problematiku diskriminace již upravují a zakazují. *„Historická zkušenost ukázala, že dosahování rovnosti pouhým apelováním na morálku a slušnost lidí nedostačuje a že zásadní společenské změny přišly až s právním zakotvením rovnosti a zákazu diskriminace, které dalo znevýhodněným do rukou skutečné nástroje na obranu před nerovným zacházením“*.

Prezident vetem antidiskriminačního zákona, nechal oběti diskriminace v právní nejistotě v tom smyslu, že nyní existují vedle sebe různé formy a povinnosti ohledně zákazu diskriminace. Diky neexistenci taxativního vyjmenování diskriminačních důvodů je zde možnost pro svévolný výklad. Evropská komise již ČR za to žalovala a uspěla, neboť ESD dne 4.12.2008 rozhodl, že už uplynula lhůta pro přijmutí směrnic pro zajištění rovného principu pro muže a ženy v sociálním zabezpečení. ČR je zatím sankcionována tím, že zaplatí náklady na soudní řízení. Prognóza situace je taková, že ČR v dohledné době musí přijmout potřebnou antidiskriminační legislativu a změnit současný neutěšený stav, jinak bude vystavena mnohonásobně vyšším sankcím než nyní.

Závěr

Problematika nediskriminace a rovných příležitostí představuje jednu ze základních hodnot, ke které se hlásí euroamerická civilizace. Příběh vývoje antidiskriminace a rovných příležitostí se vyvíjí spolu s lidskoprávními teoriemi. Evropská unie a její orgány vydaly směrnice na ochranu proti diskriminaci za účelem naplnění základních principů evropského společenství, kterými jsou volný pohyb osob, zboží, služeb a kapitálu.

Posun v chápání problematiky nediskriminace je uchopen v základních antidiskriminačních směrnicích z roku 2000, kde dochází k definování obecných rámců nediskriminace, které mají být implementovány ve všech členských zemích, aby byla zaručena rovnost a právní jistota občanů v celém evropském společenství.

Česká republika má již vyvinuto řadu institucí (ombudsman, vládní výbor pro lidská práva, NGO aj.), které mají sledovat, jak jsou zajištěna práva skupin ohrožených diskriminací. Česká republika do svého právního řadu vlivem členství v EU transponovala řadu právních aktů upravujících zákaz diskriminace, nicméně ten hlavní obecný antidiskriminační zákon, který by upravoval všechny právní vztahy a občanům zaručil právní jistotu nebyl zatím přijat. Návrh antidiskriminačního zákona byl prezidentem republiky vetován a tudíž zůstává problematika nediskriminace a rovných příležitostí roztříštěná.

Česká republika tedy není v souladu s EU a jejími principy a již byla za to i sankcionována. V souvislosti s tím, se očekává, že budou přijaty potřebné změny v legislativě a nastane tak naplnění závazků, ke kterým jsme se zavázali při vstupu do Evropské unie.

Předpokládaný vývoj nediskriminace v rámci EU je naznačen v návrhu nových směrnic tak, že se princip nediskriminace

postupně rozšiřuje od pracovně právní oblasti, kde byl doposud garantován i do ostatních sfér lidského života jako jsou bydlení či přístup ke službám. Tento posun znamená výraznou kvalitativní změnu, nicméně otázkou zůstává, jak tato změna bude fakticky naplněna praxí.

Seznam použité literatury:

Cavanagh, M.: *Against Equality of Oportunity*. Oxford, Clarendonpress, 2003. ISBN 0-19-926548-8.

Čizinský, P.: *Diskriminace-manuál pro pracovníky institucí*. Poradna pro občanství a lidská práva, Praha Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2006.

European Roma Rights Center:Strategic litigation of race discrimination in Europe: from principles to praktice. Budapest: European Roma Rights Center, 2004. ISBN 2-960000-266-3-3.

Gender Studies: *Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů a principů gender mainstreamingu ve veřejné správě v České republice.* Praha, Gender Studies o.p.s. 2007. ISBN 976-80-86520-03-2.

Hein, C.: *Reconciling work and family responsibilities: Practical ideas from global experience.*Geneva, ILO, 2005. ISBN 92-2-115352-5.

Huňková, M., Voňková, J.: *Domácí násilí v ČR z pohledu práva. Efektivnost právních norem ČR posuzovaná vzhledem k cíli ochrany společnosti před domácím násilím*. Justiční akademie České republiky, vydání první, 2004. proFem o.p.s., 2004. ISBN 80-239-2106-1.

Krejčí, J.: *Socio-Cultural Diversity Human Rights Issue in Human Rights and Responsibilities in a dividend world*. Praha Filosofia, 1996. ISBN 80-7007-086-2.

Group of Experts on Gender, Social Inclusion and Employment The national experts and co-authors:Making work pay debates from a gender perspectives, A comparative review of some recent policy reforms in thirty European countries. 2005. ISBN 92-79-00054-3.

Pokorný, V., Telcová, J., Tomko, A.: *Prevence sociálně patologických jevů. Manuál praxe.* Brno: Ústav psychologického poradenství a diagnostiky r.s., 2003., s. 45 – 57. ISBN 80-86568-04-0.

Palmore, E.B.: *Ageism: Negative and Positive*. New York: Springer Publishing Comp, 1999. ISBN 0826170021.

Přednášky doc. Barbary Kresal University of Jyväskylä konané 10.9.2007. „Reconciliation policies are policies that directly support combination of work and family life.

Slovo 21: *Jsme přece lidé, ne*? Občanské sdružení Slovo 21, 2007.

Tomeš I., Koldinská K.: *Sociální právo Evropské uni*e.Praha C.H. Beck, 2003, ISBN 80-7179-831-2.

Vidovičová, L.: Stárnutí*, věk a diskriminace-nové souvislosti*. Brno, EDIS FF MU. 2008. ISBN 978-80-210-4627-6.

World Konference Against Racism,Racial Discrimination and Related Intolerance. United Nations, 2002.

Elektronické zdroje:

Prof. PhDr. Pánek J.: Národnostní a náboženské menšiny v tisíciletých dějinách českých zemí. [cit. 1.6.2008], Dostupné z: <http://www.europeum.org/disp_article.php?aid=531>.

Bezpráví kdekoli je hrozba pro spravedlnost všude: *Dědictví M. L. Kinga*, Velvyslanectví spojených státu amerických v Praze 15.1.2008 [cit. 1.6.2008], dostupné z: <http://czech.prague.usembassy.gov/sp060120_mlk.html>

Prohlášení práv člověka a občana. [cit. 17.8.08], dostupné z: <http://www.historie.upol.cz/19/prameny/prava.htm>

*Úmluva o ochraně lidských práv a svobod z roku 1950. [*cit. 18.9.08*],* dostupné z: <http://www.portal.gov.cz/wps/WPS_PA_2001/jsp/download.jsp?s=1&l=209%2F1992>.

*Úmluva MOP č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty. [*cit. 17.8.08*],* dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1177/100.pdf>

Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání) z roku 1958 *[*cit. 17.8.08*],* dostupné z: <http://www.diskriminace.info/do-gender/umluva111.doc>.

Kompletní seznam úmluv MOP ratifikovaných ČR. dostupný na: http://www.mpsv.cz/cs/1009

Informační centrum OSN v Praze: *Lidská práva v datech*, 2005. [cit. 16.9.08.], dostupné z: <http://www.osn.cz/zpravodajstvi/zpravy/zprava.php?id=543>

Evropská sociální charta. [cit. 16.9.08], dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1218/esch.pdf>

Listina základních práv Evropské unie. [cit. 25.9.08], dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2007:303:0001:0016:CS:PDF>.

Evropský rok rovných příležitostí. 2007 [cit.1.2. 2008], dostupný z: <http://ec.europa.eu/employment_social/eyeq/index.cfm?cat_id=EY&>

Komunitární akční program k vymýcení diskriminace (2001 - 2006). [cit. 23.9.08], dostupný z: <http://www.europarl.europa.eu/registre/commissions/femm/avis/2005/355364/FEMM_AD(2005)355364_CS.pdf>

Kubačka K.: *Rasová antidiskriminační směrnice a některé důsledky jejího neprovedení v ČR 2007.* [cit. 20.9.08], *dostupné z:* <http://aa.ecn.cz/img_upload/79a33131c9c4293e0fcefb50bfa263ef/l_nekviaiuris_neproveden_rasov_sm_rnice_obecn__vod.doc>

Varianty – Pojmy - Rasa definice. [cit. 4.11.08], dostupné z: <http://www.varianty.cz/notions.php?id=29>

Klimeš J.: *rasismus v novověku.* 1992. [cit. 4.11.08], dostupné z: <http://klimes.mysteria.cz/clanky/psychologie/rasismus.htm>.

Zásady koncepce integrace Romů. [cit. 20.9.08] Dostupné z: <http://www.multikultura.cz/soubory/tematicke-okruhy/romove/romska-legislativa/5-zasady-dlouhodobe-koncepce-romske-integrace-do-roku-2025.doc>

Vláda České republiky / Evropský rok rovných příležitostí 2007. [cit. 29.10.08], dostupné z: <http://www.vlada.cz/cs/vlada/stehlikova/errp.html>

2007 - Evropský rok rovných příležitostí - Akce. [cit. 3.11.08], dostupné z: <http://ec.europa.eu/employment_social/eyeq/index.cfm?page_id=328>.

Chronologický přehled úmluv MOP. Dostupné z: <http://www.cmkos.cz/data/articles/down_636.pdf>.

Charta OSN. [cit. 29.10.08], dostupné z: < http://www.grand-software.cz/files/download/chartaosn.zip>.

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech OSN. [cit. 12.11.08.], Dostupné z: <http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/mezinar.pakt-obc.a.polit.prava.pdf>

Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace 1965. [cit 12.11.08], Dostupné z: <http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/umluva-ras.diskriminace.pdf>..

Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen 1979. [cit. 12.11.08], Dostupné z: <http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen.pdf>.

Tlačové komuniké č. 55/06 *súdny dvor sa vyjadril po prvý krát k pojmu „zdravotné postihnutie“ v zmysle smernice týkajúcej sa rovnosti zaobchádzania v zamestnaní a práci.* [cit. 12.11.08], Dostupné z: <http://curia.europa.eu/sk/actu/communiques/cp06/aff/cp060055sk.pdf>

Směrnice ES:

Směrnice Rady ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, v oblasti zaměstnání a povolání. [cit. 12.11.08], Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1976L0207:20021005:CS:PDF>.

Směrnice Rady ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení (79/7/EHS). [cit. 12.11.08], Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/2505/31979L0007EN_CS.pdf>.

Směrnice Rady ze dne 24. července 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků (86/378/EHS) [cit. 12.11.08], Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/2506/31986L0378_EN_CZ_oprava.pdf>

Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. [cit. 12.11.08]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/Result.do?arg0=SM%C4%9ARNICE+RADY+2000%2F78%2FES+ze+dne+27.+listopadu+2000&arg1=&arg2=&titre=titre&chlang=cs&RechType=RECH_mot&idRoot=1&refinecode=LEG*T1%3DV112%3BT2%3DV1%3BT3%3DV1&Submit=Hledat>

Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se provádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ. [cit. 12.11.08]. Dostupné z: <http://www.mkc.cz/uploaded/download/Smernice-Rady-2000-43-ES.doc>.

Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň. cit. [12.11.08].Dostupné z:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:02:31992L0085:CS:PDF>

Návrh směrnice Rady o provádění zásady rovného zacházení s osobami bez ohledu na náboženské vyznání nebo víru, zdravotní postižení, věk nebo sexuální orientaci (KOM(2008)426 v konečném znění. [cit.20.11.08]. Dostupný z:<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=SEC:2008:2181:FIN:CS:DOC>.

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

Definice diskriminace. Diskriminace EU. [cit. 29.10.08] Dostupné z: <http://www.diskriminace.eu/index.php?rubrika=odiskriminaci&id=8>.

Koncepce rodinné politiky vydané Ministerstvem práce a sociálních věci v roce 2005. [cit. 29.10.08]. Dostupné z: <www.mpsv.cz/files/clanky/50/koncepce_MPSV.pdf>

Evropská strategie zaměstnanosti (Lisabonská strategie). [cit. 29.10.08]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2006/ke7406693_cs.pdf>.

Statistika EU . [cit. 29.10.08]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2006/com2006_0071en01.doc>.

Soutěž o nejlepší firmu s rovnými příležitostmi pro rok 2006. <http://www.rovneprilezitosti.ecn.cz/soutez/2006/vysledky.shtml>.

Zpráva komise radě, evropskému parlamentu, evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a výboru regionů o rovnosti žen a mužů – 2006. [cit. 29.10.08]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/com_2006_71_cs.pdf>.

Murad S.: *Nástin problematiky konsolidace demokracie v České republice a otázka azylu*. [cit. 29.10.08]. Dostupné z : <http://www.unhcr.cz/dokumenty/vyzkum_salim_murad.doc>.

Nález Ústavního soudu. [cit. 29.10.08]. Dostupné z: <http://nalus.usoud.cz/Search/ResultDetail.aspx?id=38&pos=32&cnt=112&typ=result>.

B. Havelková: *Několik poznámek k rozhodování českých soudů v případech diskriminace z důvodu pohlaví*. [cit.20.11.08]. Dostupné z: <http://jinepravo.blogspot.com/2008/05/barbara-havelkov-nkolik-poznmek-k_26.html>

Významné antidiskriminační kauzy 1989 - 2006. [cit. 29.10.08]. Dostupné z: <www.diskriminace.info/do-etnicka/82.pdf>.

Komendová J.: *Zákaz diskriminace na základě zdravotního postižení v pracovně právních vztazích*. [cit.20.11.08] Dostupné z:< http://www.law.muni.cz/edicni/sborniky/cofola2008/files/pdf/pracko/komendova_jana.pdf>.

Judikatura ECJ:

Věc C-144/04. [cit.20.11.08] Dostupné z: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62004J0144:CS:HTML

Věc C 423/04.[cit.20.11.08]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62004C0423:CS:HTML>

Věc C-144/04[cit.20.11.08]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62004J0144:CS:HTML>

Věc sonia Chacón Navas v. Eurest Colectividades SA (c – 13/05) [cit.20.11.08]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:224:0009:0009:CS:PDF>

Věc Collins (C-138/02) [cit.20.11.08]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!CELEXnumdoc&numdoc=602J0138&lg=EN>

Evropské právo, diskriminace a procesní otázky. [cit.20.11.08] Dostupné z: <http://www.diskriminace.cz/dt-pravnici/proces.phtml>.

Článek R. Herzog: Zastavte *Evropský soudní dvůr.* http://www.erc2.org/fileadmin/user_upload/docs/Herzog_Gerken_Zastavte_Evropsky_soudni_dvur.pdf

Národní plán podpory a integrace zdravotně postižených pro období 2008-2012. [cit.20.11.08] Dostupné z: <http://www.rscr.cz/prispevky/program08_12.pdf>.

Stanovisko NRZP k plnění národní strategie sociální integrace. [cit.20.11.08] Dostupné z: <http://www.rscr.cz/

Stanovisko%20Rady%20k%20informaci%20o%20plneni%20narodniho%20programu.htm>.

Stanovy Rady seniorů. [cit.20.11.08] Dostupné z: <http://www.rscr.cz/prispevky/Stanovy.pdf>.

Stanovisko RS k národní strategii stárnutí 2003-2007. [cit.20.11.08] Dostupné z <http://www.rscr.cz/Stanovisko%20Rady%20k%20informaci%20o%20plneni%20narodniho%20programu.htm>

Analýza diskriminace v ČR z pohledu občanského poradenství. [cit.20.11.08].Dostupné z: <http://zpravodajstvi.ecn.cz/index.stm?apc=zm2071382vx1-- >.

Výroční zpráva Romea. [cit.20.11.08] Dostupné z: <http://www.romea.cz/dokumenty/vyrocni-zprava-2006-cz.pdf>.

České noviny: ESD odsoudil ČR za absenci norem o rovnosti. [cit.4.12.08] Dostupné z: <http://www.ceskenoviny.cz/index_view.php?id=347999>.

Diskriminace její hodnocení a dokazování prostřednictvím statistických důvodů. [cit.20.11.08] Dostupné z: <http://www.diskriminace.info/dt-publikace/diskriminace__jeji_hodnoceni_a_dokazovani_prostrednictvim_statistickych_udaju.pdf>

Antidiskriminace pravdy a mýty o rovnosti. [cit.20.11.08]. Dostupné z: <http://www.diskriminace.info/dt-publikace/anti-diskriminace_web.pdf>.

Tisková zpráva. Prezident vetoval antidiskriminační zákon. [cit.30.11.08] Dostupné z: <http://www.hrad.cz/cms/cz/info_servis/tiskove_zpravy/5389.shtml>.

Hájek K.: Mají muži méně práv než ženy? cit.30.11.08] Dostupné z: < http://www.zvedavec.org/komentare/2007/08/2231-maji-muzi-mene-prav-nez-zeny.htm?PHPSESSID=67>.

Resumé

Práce se soustředí na problematiku zákazu diskriminace a uplatňování principu rovných příležitostí v rámci EU i české národní praxe.

Princip diskriminace je vztažen k oblasti diskriminace v sociálním právu, konkrétně na diskriminaci z důvodu věku, rasy, pohlaví a zdravotního postižení.

Příběh vývoje antidiskriminace a rovných příležitostí se vyvíjí spolu s názorem lidská práva. Vývoj naplňování obsahu principu nediskriminace je sledován optikou mezinárodních legislativních norem jako jsou zejména úmluvy Mezinárodní organizace práce, deklarace OSN, směrnice EHS/ES a rozhodnutí Evropského soudního dvora, který podává závazný výklad nařízení a směrnic a tím určuje praktické naplnění těchto norem.

V práci je věnována zvláštní pozornost otázkám harmonizace rodinného a profesního života jako naplnění principu rovnosti mezi muži a ženami a mezi pracovníky s rodinnými povinnostmi a bez těchto povinností.

ČR a její praxe v oblasti je zkoumána, zda je v souladu s pojetím, které uplatňuje Evropská unie. Česká praxe je zachycena na vybraných soudních případech diskriminace, na vládních koncepcích a strategiích podporujících rovnost a nediskriminaci ve čtyřech zkoumaných oblastech (věk, rasa, zdravotní postižení a pohlaví) a je popsán stávající stav.

Situace je analyzována v době, kdy ČR nepřijala antidiskriminační zákon, respektive tento zákon byl vetován prezidentem republiky a jsou zaznamenány důsledky toto rozhodnutí, stejně jako argumenty, kterými prezident svůj krok odůvodnil.

V závěru je podán nástin možného dalšího vývoje a to jak v rámci EU – rozšiřování oblasti nediskriminace i mimo sféru

zaměstnání a povolání, tak také v ČR, kde je nutné urychleně přijmout antidiskriminační zákon a tím harmonizovat vnitrostátní právo v souladu se závazky EU.

Summary

The aim of diploma thesis is to describe antidiscrimination and equal opportunities in EU and Czech Republic. antidiscrimination is framed in social rights, mainly focused on four type of discrimination: discrimination on base of age, gender, race and disability.

The plot of antidiscrimination and equal opportunities developeds simoultanously with theories on human rights. Discrimination and equal opportunities are described through framework of ILO conventions, UN conventions, EU directions and judicatory of European Court of Justice that determines practise.

There is a part focused on reconciling work and family responsibilities as an instrument to maintain balance between men and women and between workers with family responsibilities and without these responsibilities.

Czech Republic is analysed wheather fullfill EU philosophy of antidiscrimination and equal opportunities or not. Czech practise is described though judicatory on discrimination, govermental strategies on equal opportunities and nondiscrimination, in four key areas (gender, age, disability and race).

Situation on national level is described and veto of antidiscrimination law and its consequences are mentioned.

In the end there is prognostic view in EU towards broadened of discrimination protection in new areas such as housing and access to services. Czech Republic ought to accept antidiscrimination law in order to harmonise law with EU conditions.