

ANTIDISKRIMINAČNÍ ZÁKON

Diskriminace (lat. *discriminare* = rozlišovat) je termín označující nějaké rozlišování. Nejčastěji se používá v negativním významu rozlišování lidí na základě příslušnosti k nějaké obecné skupině bez ohledu na schopnosti konkrétního jedince. Podle konkrétního kritéria diskriminace se hovoří o diskriminaci na základě rasy, náboženského přesvědčení, pohlaví, věku apod.

Tyto druhy diskriminace jsou v moderních demokratických společnostech považovány za nepřipustné a zpravidla jsou zakazovány zákony a mezinárodními úmluvami. V Česku diskriminaci zakazuje již Listina základních práv a svobod, ale zákazy konkrétních forem diskriminace se objevují i v dalších zákonech (např. v zákoníku práce). Často se objevuje též termín *pozitivní diskriminace* (též *afirmativní akce*), který označuje záměrné úsilí, jak některou, zpravidla jinak *negativně* diskriminovanou, skupinu osob cíleně zvýhodnit.

PŘÍKLADY ZAVÁDĚNÍ POZITIVNÍ DISKRIMINACE

Brazílie	Některé brazilské státní i federální univerzity přijaly opatření, zvýhodňující rasové menšiny, chudé a handicapované. Kvóty existují rovněž v oblasti veřejných služeb.
Francie	V roce 1990 se ministr obrany snažil zajistit jednodušší získávání hodností a řidičských oprávnění. Po protestech mladých francouzských důstojníků byl projekt zastaven.
Finsko	Na některých univerzitách, zejména v oblastech právního a medicínského vzdělání, jsou zavedeny kvóty pro švédsky hovořící studenty.
Slovensko	Ústavní soud v říjnu 2005 označil afirmativní akci za protiústavní.
Velká Británie	Pozitivní diskriminace je nezákonná a kvóty nejsou povoleny.

Směrnice Evropské unie, vztahující se k antidiskriminačnímu zákonu

- Směrnice Rady 96/97 ES, kterou se mění Směrnice 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků.
- Směrnice Rady 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ
- Směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky
- Směrnice Rady 2004/113/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání
- *Tučně vytištěné jsou směrnice, jejichž nenaplněním hrozí sankce ze strany Evropské komise. Směrnice-právní předpis, zavazující členské země dosáhnout určitých cílů během určené doby, přičemž národní instituce mohou určit prostředky, jak jich dosáhnout. Směrnice musí být transponovány do práva jednotlivých členů, konkrétní způsob transpozice je členský stát povinen oznámit Komisi. V další části bude pracováno zejména se Směrnicí 2000/78/ES jako nejširěji pojatým právním principem.*

KONTROVERZNÍ PRINCIPY PŘIJÍMANÉHO ZÁKONA

1. PORUŠENÍ ZÁSADY PRESUMPCE NEVINY

Směrnice 2000/78/ES, článek 10, odst. 1:

Členské státy přijmou v souladu se svými vnitrostátními soudními systémy taková opatření, která jsou nutná k zajištění, aby, pokud se osoby považují za poškozené nerespektováním zásady rovného zacházení vůči nim a uvedou před soudem nebo jiným příslušným orgánem skutečnosti, z nichž lze usuzovat, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, bylo na žalovaném prokázáno, že k porušení zásady rovného zacházení nedošlo.

Návrh, novela občanského soudního řádu, do § 133a se doplňuje odstavce 3: *Skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, má soud ve věcech přístupu ke zboží a službám za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak.*

2. FAKTICKÁ ABSENCE SANKCÍ

Směrnice 2000/78/ES, článek 17: Členské státy stanoví pravidla o sankcích vztahujících se na porušování vnitrostátních ustanovení přijatých na základě této směrnice a přijmou veškerá nezbytná opatření k zajištění jejich uplatňování.

Návrh, Hlava II, § 10: *(1) Dojde-li k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo se u soudu zejména domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění.*

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

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

3. ZÁKAZ DISKRIMINACE UPRAVUJE JIŽ LISTINA ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD A ZÁKONÍK PRÁCE

Listina základních práv a svobod

Článek 10

(1) Každý má právo, aby byla zachována jeho lidská důstojnost, osobní čest, dobrá pověst a chráněno jeho jméno.

Článek 24

Příslušnost ke kterékoli národnostní nebo etnické menšině nesmí být nikomu na újmu.

Článek 26

(1) Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.

Článek 29

(1) Ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky.

(2) Mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě povolání.

Zákoník práce, § 16:

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

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

(3) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení v případech podle odstavce 2, pokud z povahy pracovních činností nebo souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, a který je pro výkon této práce nezbytný; cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažuje dočasné opatření zaměstnavatele směřující k tomu, aby při přijímání fyzických osob do pracovněprávního vztahu, při odborné přípravě zaměstnanců a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postavení v zaměstnání bylo dosaženo rovnoměrného zastoupení mužů a žen, pokud k takovému opatření existuje důvod spočívající v nerovnoměrném zastoupení mužů a žen u zaměstnavatele. Postup zaměstnavatele však nesmí směřovat v neprospěch zaměstnance opačného pohlaví, jehož kvality jsou vyšší než kvality fyzické osoby (zaměstnance), vůči které zaměstnavatel uplatňuje dočasné opatření podle věty druhé.