

Antidiskriminační zákon (č. 198/2009 Sb.). Komentář

eFocus

Autoři podávají podrobný výklad k jednotlivým ustanovením, detailně jsou rozebrány jednotlivé diskriminační důvody, rozsah zákazu diskriminace v jednotlivých sférách veřejného života, výjimky ze zákazu diskriminace, právní prostředky ochrany před ní a další související pojmy a instituty. Výklad je doplněn jak o rozhodnutí českých i evropských soudů, tak i stanoviska veřejného ochránce práv.

"Již od časů Velké francouzské revoluce přijímáme v obecné rovině zásadu, že lidé se rodí rovni v důstojnosti a právech, a přesto je třeba přiznat si, že moderní antidiskriminační právo, vyjádřené v České republice především antidiskriminačním zákonem, budí mnoho emocí a tyto emoce nejsou ani zdaleka jenom kladné. Moderní antidiskriminační právo totiž nastavuje zrcadlo našim předsudkům, stereotypům, tradicím.

Kolektiv autorů a autorek nejen z Kanceláře veřejného ochránce práv přináší praktické zkušenosti, o které se chce podělit s širší právníckou veřejností. Věřím, že předkládaný komentář napomůže těm, kdo se chtějí zorientovat v antidiskriminačním právu."

- z předmluvy veřejné ochránkyně práv Mgr. Anny Šabatové, Ph.D.

Antidiskriminační zákon (č. [198/2009 Sb.](#)). Komentář

Jana Kvasnicová, Jiří Šamánek a kolektiv
Wolters Kluwer, 2015, 372 stran, 780 Kč

Publikaci lze objednat >>> [zde](#).

Z publikace vybíráme:

§ 7

(Přípustné formy rozdílného zacházení)

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

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

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

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

K odst. 1

I. Obecná výjimka ze zásady rovného zacházení

I.1 Rozsah výjimky ze zásady rovného zacházení

1. Ustanovení § 7 odst. 1 antidiskriminačního zákona obsahuje obecnou definici přípustných forem rozdílného zacházení v „mimopracovních“ společenských vztazích, tj. ve věcech uvedených v § 1 odst. 1 písm. f) - j) antidiskriminačního zákona (sociální zabezpečení, přiznání a poskytování sociálních výhod, přístup ke zdravotní péči a její poskytování, přístup ke vzdělání a jeho poskytování, přístup ke zboží a službám, včetně bydlení, a jejich poskytování).

2. Výjimka se nevztahuje na diskriminační důvody rasy, etnického původu a národnosti, protože rasová směrnice 2000/43/ES žádnou takovou výjimku neumožňuje. Dle čl. 4 rasové směrnice 2000/43/ES je rozdílné zacházení přípustné pouze tehdy, pokud charakteristiky související s rasou nebo etnickým původem představují podstatný a určující profesní požadavek, je-li jeho cíl legitimní a požadavek přiměřený. Tato výjimka je přitom zakotvena v § 6 odst. 3 antidiskriminačního zákona. Národnost, která v rasové směrnici zmíněna není, se v rámci antidiskriminačního zákona na rasu a etnický původ navázala (srov. komentář k § 2 odst. 1, výklad pod bodem II.1).

3. Specifické postavení má mezi vyjmenovanými diskriminačními důvody ještě důvod „pohlaví“, protože speciální forma přípustné formy rozdílného zacházení při poskytování zboží a služeb je zakotvena v § 6 odst. 7 antidiskriminačního zákona.

4. Z uvedeného vyplývá, že výjimka zakotvená v § 7 odst. 1 antidiskriminačního zákona se v zásadě vztahuje na situace, které jsou v antidiskriminačním zákoně zakotveny nad rámec evropského práva a jednotlivých směrnic. Z tohoto důvodu se nelze při výkladu ustanovení opřít **přímo** jak o směrnice, tak o judikaturu SDEU. Z judikatury SDEU k přípustným formám rozdílného zacházení z důvodu pohlaví v oblasti poskytování zboží a služeb či z judikatury k rámcové směrnici lze tedy vycházet přiměřeně.

I.2 Odůvodněnost rozdílného zacházení

5. „Schéma“ přípustných forem rozdílného zacházení je velmi podobné jako v případě přípustných forem rozdílného zacházení podle jiných ustanovení antidiskriminačního zákona (např. § 6 odst. 3). Aby bylo rozdílné zacházení v souladu s antidiskriminačním zákonem, musí:

- sledovat aprobovaný zájem (legitimní cíl),
- omezující prostředky umožňují dosáhnout legitimního cíle,
- omezení sledující legitimní cíl je přiměřené, tzn. zásah je přiměřený s ohledem na povahu sledovaného zájmu ve srovnání s právem na rovné zacházení,
- jedná se o omezení nezbytné, protože neexistuje jiný - méně invazivní - prostředek, jak dosáhnout sledovaného cíle.

I.2.1 Legitimní cíl

6. Legitimní cíle ve smyslu § 7 odst. 1 mohou mít povahu individuálních cílů (obdobně jako cíle dle čl. 4 odst. 1 rámcové směrnice) či cílů sledujících obecné zájmy (jako například cíle dle čl. 6 odst. 1 rámcové směrnice či dle čl. 4 odst. 5 směrnice 2004/113/ES).

7. Zejména v oblastech uvedených v § 1 odst. 1 písm. f) a § 1 odst. 1 písm. h) a i) antidiskriminačního zákona je třeba vykládat „legitimní cíl“ spíše restriktivně, protože se jedná o společenské vztahy související s právy zaručenými Listinou explicitně (tj. včetně zákazu diskriminace v souvislosti s garancí těchto práv). Legitimní cíle je proto třeba hledat primárně v jiných předpisech. Například v oblasti přístupu ke vzdělání a jeho poskytování se tak mohou legitimní cíle opírat o zásady a cíle vzdělávání dle § 2 školského zákona.

8. Naopak v oblasti poskytování zboží a služeb budou dle našeho názoru převažovat individuální cíle. Primárním (individuálním) cílem podnikatele bude například maximalizace zisku. Je však třeba mít na paměti, že i individuální cíle budou obecně legitimní tehdy, souvisí-li s nějakým obecným či veřejným cílem (zájmem). Ačkoliv se „legitimní cíle [s] charakterem obecného zájmu odlišují od důvodů čistě individuálních, ... jako je například snížení nákladů či zlepšení konkurenceschopnosti“, není možné vyloučit, „že vnitrostátní pravidlo za účelem dosažení uvedených legitimních cílů zaměstnavatelům přiznává jistý stupeň flexibility“ (*Age Concern England*, bod 46).

9. Poskytovatel zboží a služeb se může například zaměřit na konkrétní klientelu a snažit se své zboží či svoji službu „zpopularizovat“. Za tímto účelem může přistoupit k různým formám slev. Ačkoliv jeho prioritním cílem bude zvýšit své zisky, bude tento cíl souviset s cílem sledujícím obecný zájem. Půjde o situace, kdy slevu poskytne **skupině osob vymezených diskriminačním důvodem, která zpravidla (s ohledem na sociální situaci) dosahuje nižších příjmů** (studenti, senioři).

10. Omezení může také sledovat cíl **ochrany mravnosti** - půjde typicky o věkové omezení v přístupu k některým službám nebo **ochranu práv jiných klientů**. Tyto cíle mohou vyplývat i z jiných předpisů. Kupříkladu banka „je povinna při výkonu své činnosti postupovat obezřetně, zejména provádět obchody způsobem, který nepoškozuje zájmy jejích vkladatelů z hlediska návratnosti jejich vkladů a neohrožuje bezpečnost a stabilitu banky“ (§ 12 odst. 1 zák. č. [21/1992](#) Sb., o bankách). Tato povinnost může vést banku (jakožto poskytovatele finančních služeb) k tomu, aby omezila přístup k některým finančním produktům například z důvodu věku. Obdobně jsou například pojišťovny dle § 6 odst. 1 zák. o pojišťovnictví účinného od 1. 1. 2010 povinny „jednat s odbornou péčí a postupovat obezřetně, zejména neprovádět ... činnosti způsobem, který poškozuje majetek jí svěřený třetími osobami nebo ohrožuje její bezpečnost a stabilitu nebo bezpečnost a stabilitu osob s ní propojených“. Je tedy patrné, že bude legitimní, pakliže pojišťovna omezí přístup k některým pojistným produktům na základě věku či zdravotního stavu.

11. Z uvedeného je patrné, že zacílení na klientelu není neomezené. Vyloučení skupiny osob vymezené diskriminačním důvodem nebude přípustné **pouze** kvůli hypotetické „ochraně práv“ jiných

klientů či jen proto, že určité klientele tato skupina osob nevyhovuje. Není proto například možné zamezit vstupu dětí do restaurace s ohledem na to, že ostatní hosté nechťejí být rušeni (srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. října 2014, 4 As 1/2014-28). Omezující opatření by v daném případě nebylo legitimní, protože vychází *a priori* z předpokladu, že rodina s dětmi představuje rušivý faktor. I v případě, že by jiné omezení podobného charakteru představovalo legitimní cíl, je stále nutné zabývat se otázkou přiměřenosti a nezbytnosti. Paušálním vyloučením rodin s dětmi z restaurace sice zdánlivě sledují legitimní cíl (klid ostatních hostů). Tohoto cíle lze ovšem dosáhnout jinými prostředky (individuálním vyloučením těch hostů, kteří reálně ruší ostatní návštěvníky restaurace). V neposlední řadě je patrné, že omezující opatření neumožňuje dosáhnout sledovaného cíle. Omezení paušálně vyloučí část hostů, kteří mohou (a nemusí) rušit ostatní hosty. Zároveň však opatření nevede k dosažení sledovaného cíle, protože v případě jiných „narušitelů klidu“ musí poskytovatel služby stejně postupovat individuálně.

I.2.2 Přiměřenost a nezbytnost

12. I v případě, že je sledovaný cíl legitimní, může být omezující opatření diskriminační, pakliže není přiměřené nebo existuje-li alternativa. Přiměřenost a nezbytnost spolu úzce souvisí, a v některých případech jsou snadno zaměnitelné. Pro ilustraci si pomůžeme příklady legitimních omezení z předchozí subkapitoly.

13. Pojišťovna může omezit přístup ke komerční pojistné smlouvě z důvodu věku či zdravotního stavu (postižení), protože věk či zdravotní stav může mít vliv na vznik pojistné události. Přiměřené ovšem nebude takové omezení, které znemožní osobě určitého věku či osobě se zdravotním postižením (formálně či fakticky) uzavření pojistné smlouvy. Může ovšem dojít k „modifikaci“ obsahu závazkového vztahu (tzn. k odlišnému pojistnému či odlišné výši pojistného plnění).

14. Stejně tak může být finanční instituce obezřetná při poskytování úvěru; pokud finanční instituce v případě krátkodobého (např. spotřebitelského) úvěru stanoví odlišné podmínky na základě věku (z důvodu obezřetného provádění obchodů), může být omezení přiměřené, ovšem ve vztahu k poptávanému produktu zřejmě nebude nezbytné, protože k zabezpečení sledovaného cíle vede i jiná cesta (solventnost klienta apod.).

© EPRAVO.CZ – Sbírnka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Recenze publikace: Chalupa, R. Zákon směnečný a šekový – komentář směnečné části. Zákon o mezinárodním právu soukromém – komentář směnečné části. Praha: Leges, 2021, 646 s.](#)
- [Recenzia](#)
- [Budoucnost je v technologiích i udržitelnosti](#)
- [Anotační recenze: Vyvlastnění a vyvlastňovací řízení](#)
- [Věznice jsou přeplněné a věznění příliš drahé. Knihou Tresty budoucnosti chce INFO.CZ otevřít diskusi o změnách](#)
- [Recenze na knihu: Zdeňková, V., Seidlová, M., Čornejová, H., Peterová H.: Jak správně vytvářet a využívat FKSP: Jak postupovat při poskytování příspěvku na stravování.](#)
- [Recenze na knihu: Zuzana Strnadová: Co by měl vědět příjemce dotace. 1.vyd. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2019, ISBN: 978-80-247-3076-9](#)

- [Ondřej Chmela: Zrušení poplatku za podnět k ÚOHS lze považovat za správné](#)
- [Anotační recenze: Koudelka, Z., Průcha, P., Zwyrtek Hamplová, J.: Zákon o obcích \(obecní zřízení\) – Komentář. Praha: Leges, 2019, 480s](#)
- [Pražské finále osmého ročníku konferencí Soukromé právo](#)
- [Recenze: Jakub Tomšej a kolektiv – Zaměstnávání cizinců v České republice](#)