21. 5. 2008

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Návrh antidiskriminačního zákona

S výjimkou některých pracovněprávních předpisů ochranu před diskriminací české právní předpisy obsahují nedostatečně, a to i přes skutečnost, že jednou z podmínek vstupu České republiky do EU v roce 2004 byla transpozice příslušných směrnic EU na ochranu před diskriminací. České republice tak v současné době ze strany EU hrozí sankce. I proto byl současnou vládou připraven návrh nového antidiskriminačního zákona. Částečně navazuje na předchozí návrh antidiskriminačního zákona předložený minulou vládou, který však Poslaneckou sněmovnou PČR neprošel před volbami v roce 2006.

Vzhledem ke skutečnosti, že ze současného návrhu antidiskriminačního zákona byla vypuštěna některá ustanovení, která byla nad rámec úpravy požadované EU, lze předpokládat, že toto znění bude v dohledné době podepsáno prezidentem. Přestože se v případě návrhu antidiskriminačního zákona nejedná o dokonalou normu, není pochyb, že takto komplexní zákon by přes všechny výhrady, které k němu lze mít, obětem diskriminace mohl výrazně pomoci.

Hlavní principy navrhované úpravy

Návrh nového antidiskriminačního zákona by měl upravovat právo na rovné zacházení a ochranu před diskriminací v celé řadě rozličných oblastech běžného života. Působnost navrhovaného zákona je tak stanovena pro oblast zaměstnávání, samostatné výdělečné činnosti, odborného vzdělávání, poradenství a rekvalifikace, členství a účasti v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů, sociální ochrany včetně sociálního zabezpečení a zdravotní péče, sociálních výhod, vzdělání a přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, které jsou k dispozici veřejnosti.

Oproti předchozí právní úpravě zákazu diskriminace v oblasti pracovněprávních vztahů, jež stanovila diskriminační důvody v širším rozsahu než požadují předpisy EU, vychází navrhovaný zákon pouze z příslušných evropských směrnic. Diskriminačními důvody, tedy důvody, na jejichž základě nelze rozlišovat mezi jednotlivými osobami, by tak nově měly být pouze důvody týkající se rasy nebo etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení a náboženského vyznání, víry či světového názoru.

Nový návrh dále nepočítá se zavedením tzv. pozitivních opatření, která byla předpokládána v předchozím návrhu antidiskriminačního zákona. V případě přijetí antidiskriminačního zákona v současně navrhovaném znění tak nebude umožněno rozdílné zacházení, jehož účelem by bylo odstranění důsledků diskriminace či vyrovnání nevýhod, které vyplývají ze skutečnosti, že konkrétní diskriminovaná osoba (tedy osoba, jejíž právo na rovné zacházení bylo porušeno) patřila do skupiny vymezené některým z diskriminačních důvodů (např. z důvodu rasy, pohlaví, věku apod.).

Mezi pozitivní dopady navrhované úpravy lze naopak zařadit přesné vymezení přípustných forem rozdílného zacházení, které přispěje k větší právní jistotě v případech, kdy pro rozdílné zacházení existuje určitý objektivní důvod.

Ochrana před diskriminací

Jedním ze základních pilířů ochrany před diskriminací je bezpochyby možnost se účinně bránit před

důsledky diskriminačního jednání. Za tímto účelem navrhovaný zákon nově upravuje speciální žalobu, jejímž prostřednictvím se diskriminovaná osoba může u soudu domáhat zejména toho, aby bylo od diskriminace upuštěno, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby jí bylo dáno přiměřené zadostiučinění. Jde o poměrně zásadní průlom do současné praxe, kdy se kromě sporů vzniklých v důsledku uplatňování práva na zaměstnání (jinými slovy při diskriminaci, ke které došlo v rámci přijímacího procesu uchazeče o zaměstnání) a do konce roku 2006 i sporů vzniklých v rámci pracovních vztahů, bylo možné ochrany před diskriminací domáhat pouze obecnou žalobou na ochranu osobnosti.

Další důležitou změnou v rámci ochrany před diskriminací je bezpochyby i rozšíření uplatňování tzv. obráceného důkazního břemene. Návrhem antidiskriminačního zákona se navrhuje rozšířit okruh případů, kdy je povinností žalovaného (odpůrce) prokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení, je-li tvrzeno, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci žalobce. Vedle pracovněprávních vztahů se navrhuje přenést důkazní břemeno na žalovaného mj. i v případě diskriminace v jiné závislé činnosti včetně přístupu k ní, ve věcech týkajících se povolání, podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti včetně přístupu k nim. Zároveň se navrhuje přenést důkazní břemeno v případě diskriminace z důvodu rasy nebo etnického původu také ve věcech bydlení.

Jednou z nejfrekventovanějších otázek v oblasti uplatňování práva na ochranu před diskriminací je možnost náhrady nemajetkové újmy v penězích. Řešení této otázky se v zásadě neliší od současné úpravy občanského práva zajišťující ochranu osobnostních práv. Rovněž i podle navrhovaného zákona by mělo vzniknout právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích pouze v případě, že selžou předchozí možnosti zabránit průběhu diskriminačního jednání či jeho důsledkům a zároveň dojde ve značné míře ke snížení dobré pověsti nebo důstojnosti oběti nebo její vážnosti ve společnosti. V této souvislosti je ovšem nutné upozornit na současnou praxi přisuzování finančních náhrad, které jsou, vzhledem k výši nákladů, jež musí domnělá oběť diskriminace během soudního řízení vynaložit, zjevně nedostatečné.

Úkoly nevládních organizací

Výrazným zhoršením pozice obětí diskriminace se oproti předchozímu návrhu antidiskriminačního zákona jeví nově navrhovaná úprava týkající se přímé účasti právnických osob zabývajících se ochranou těchto obětí (podle zákonné definice se má ve většině případů jednat o tzv. nevládní organizace).

Předchozí návrh antidiskriminačního zákona totiž ulehčoval procesní postavení obětí diskriminace tím, že umožňoval, aby žalobu na jejich obranu podala přímo takováto právnická osoba, a to dokonce za neurčitý počet osob (obětí diskriminace).

Podle nového návrhu zákona však právnická osoba není vůbec oprávněna podávat žalobu – toto právo má mít pouze ten, kdo byl diskriminačním jednáním dotčen, tedy pouze konkrétní fyzická osoba. Právnické osoby jsou podle navrhovaného znění oprávněny pouze poskytovat informace o možnostech právní pomoci a pomáhat jednotlivým obětem při sepisování žaloby. Žalobu však oběti musí podat samy, a to včetně splnění souvisejících povinností (zejména zaplacení soudního poplatku).

Jako další možnost pomoci obětem diskriminace upravuje návrh zákona oprávnění právnické osoby podávat příslušným úřadům, které vykonávají kontrolu nad dodržováním právních předpisů včetně kontroly práva na rovné zacházení (např. úřady práce, ČOI apod.), podněty k provedení kontrol či podněty k zahájení správního řízení.

Institucionální zajištění ochrany

Povinnost zastřešit institucionálně ochranu osob před diskriminací vyplývá přímo z některých směrnic EU zabývajících se zákazem diskriminace.

Přes mnohé dohady, které se na toto téma vedly, byla nakonec v návrhu antidiskriminačního zákona dána před vytvořením nové instituce přednost veřejnému ochránci práv (tzv. ombudsman). Navrhovatelé zákona odůvodňují jeho výběr zejména jeho současným postavením jako nezávislé instituce, která již poměrně dlouhodobě působí v oblasti ochrany lidských práv a svobod.

Návrh antidiskriminačního zákona se však oproti požadavkům směrnic EU rozchází v rozsahu diskriminačních důvodů, na které se má veřejný ochránce práv při výkonu své činnosti zaměřit. Přestože vytvoření zastřešující instituce požadují pouze příslušné směrnice zabývající se ochranou před diskriminací z důvodů pohlaví a rasy nebo etnického původu, měla by se působnost veřejného ochránce práv vztahovat na všechny diskriminační důvody vymezené příslušnými směrnicemi a potažmo tedy i antidiskriminačním zákonem.

Mezi základní činnosti veřejného ochránce práv v této oblasti má podle návrhu zákona patřit zejména poskytování metodické pomoci obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace, vydávání doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací, provádění nezávislého výzkumu a poskytování informací veřejnosti.

JUDr. Nataša Randlová, Mgr. Matěj Daněk
PROCHÁZKA/RANDL/KUBR, člen ius laboris

Poznámka redakce
V mezidobí došlo k vetování antidiskriminačního zákona prezidentem republiky, blíže >>> zde

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

Další články:

- Lze sjednat kupní smlouvu s „utajenou“ kupní cenou?
- Novela stavebního zákona: přehled změn a dopadů do praxe po dokončení legislativního procesu
- Energetická náročnost budovy jako cenotvorný faktor
- Přechodná ustanovení novely stavebního zákona – co s vydaným závazným stanoviskem a JES?
- Koncentrace řízení v aktuální judikatuře Nejvyššího soudu
- Aktuální závěry ÚS a ESLP k právům biologického otce (První část – judikatura Ústavního soudu ČR)
- Podílové spoluvlastnictví manželů po rozsudku SDEU ve věci C-300/25 Duftošek
- Předkupní právo jako možná past
- Sleva z kupní ceny vadné nemovitosti podle aktuální judikatury Nejvyššího soudu
- Povinnosti transparentnosti podle AI Actu
- Když rodič nepředá dítě - náhradní péče a úhrada nákladů podle novely rodinného práva