

Diskriminace v právních normách



EVROPSKÁ UNIE
Evropské strukturální a investiční fondy
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání

MŠMT
MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY

Diskriminace v právních normách

- Právní řešení diskriminace zákazem je rychlé, viditelné a snadno proveditelné jakožto reakce na poptávku po jejím potlačení
- Je to efektivní řešení?
- Právní interpretace versus ekonomická interpretace diskriminace
- Přístup k diskriminaci v právu EU
- Přístup k diskriminaci v národních právních normách v ČR

Zákaz diskriminace v právu EU

- **Primární právo** – smlouvy
- (Smlouva o založení ES – **Římská smlouva**, dnešní Smlouva o fungování Evropské unie SFEU
čl. 119 na podnět Francie

Amsterodamská smlouva (1999)

- Zakotvuje princip rovnosti pohlaví
- Podle čl. 13 AS může Rada ES přijmout opatření, včetně legislativních, k potírání diskriminace

- Čl. 141 AS doplnil antidiskriminační legislativu o možnost zavedení pozitivních opatření v prospěch určité skupiny
- Čl. 141 následně vychází při hodnocení stejné práce z tzv. objektivních kritérií, tj. z obsahu pracovního úkolu a objektivní náplně práce, nikoli z kvalit a charakteristik konkrétního pracovníka, který tuto práci vykonává, resp. z množství a kvality jím odvedené práce.
- Čl. 141 má přímý účinek , tedy právo dovolávat se příslušného ustanovení unijního práva

Sekundární právo - směrnice

- Podrobnější úprava je obsažena v sekundárním právu, resp. ve směrnících. Jsou to právní akty, které jsou závazné pro každý stát, pokud jde o výsledek, jehož má být dosaženo, přičemž volba forem a prostředků je ponechána vnitrostátním orgánům.
- Transpozice: zachovat stanovený cíl při využití místních legislativních zvyklostí.

- **Sekundární právo** – směrnice (č.2006/54 ES) o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání
- Definuje přímou a nepřímou diskriminaci
- Čl. 14 zajišťuje rovné zacházení pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání, postupu v zaměstnání a pracovní podmínky.
- Čl. 19 upravuje důkazní břemeno.

Důkazní břemeno

- V případech diskriminace na základě pohlaví žalobce nenese důkazní povinnost, má pouze povinnost tvrzení. Důkazní povinnost se přesouvá ze žalobce na žalovaného v případech, kdy byly žalobcem uvedeny skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že k diskriminaci došlo. Je pak na žalovaném, aby prokázal, že z jeho strany nešlo o diskriminační jednání.

Judikatura Soudního dvora

- **Judikatura Soudního dvora EU je dalším pramenem antidiskriminačního práva**
- Jde o důležité precedenční rozsudky, které demonstrují interpretaci práva EU
- doktrína přímého účinku práva EU
- zásada přednosti práva EU
- Zásada rovnosti v odměňování mezi muži a ženami
- Přesun důkazního břemene na žalovaného

- Právo EU vytváří právní normy, které jsou pro členské státy závazné, jsou závazné i pro subjekty uvnitř těchto států
- Právo EU je nadřazeno právu jednotlivých členských zemí

Zákaz diskriminace v národních právních normách

- Zákon č. 198/2009 Sb., **Antidiskriminační zákon**, účinnost 1.9. 2009
- Zákon č. 435/2004 Sb. **o zaměstnanosti**
- přímá a nepřímá diskriminace
- Zákon č. 262/2009 **zákoník práce**
- AZ: diskriminace přímá a nepřímá
- Povinnost zaměstnavatele dodržovat zásadu rovného zacházení s muži a ženami

Zákoník práce, zákon č. 262/2006Sb.

- § 110
- (1) Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.
- (2) Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.

- (5) Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.

Zákon č. 435/2004 o zaměstnanosti

- V § 4 upravuje rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání, definuje přímou a nepřímou diskriminaci
- Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví
- (5) Přímou diskriminací se rozumí jednání, kdy je, bylo nebo by bylo s fyzickou osobou zacházeno méně příznivě než s jinou osobou ve srovnatelné situaci
- (6) Nepřímou diskriminací se rozumí jednání, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí rozlišování nebo postup zvýhodňuje fyzickou osobu vůči jiné na základě rozlišování podle pohlaví

- (10) zakotvuje právo oběti diskriminačního jednání domáhat se upuštění od takového jednání a odstranění důsledků tohoto jednání
- (11) právo na zadostiučinění, v případě nemajetkové újmy v penězích, byla-li snížena důstojnost osoby

Zákon č. 198/2009 Antidiskriminační zákon

- O rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (AZ)
- Stanovuje právní prostředky ochrany před diskriminací
- Veřejný ochránce práv
- Využívá institutu částečného přesunu důkazního břemene na žalovaného
- Náklady implementace

- §133a občanského soudního řádu
- Pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci podle pohlaví... je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.

- Částečný přesun důkazního břemene na žalovaného:
- Žalovaný prokazuje dodržení zásady rovného zacházení, pokud žalobce prokáže, že šlo o diskriminaci. Povinností žalobce je nejen povinnost tvrzení, a nese i povinnost důkazní. Je potom na straně žalované, by dokázala, že k diskriminaci nedošlo.
- Presumpce ne/viny?

- Par.5 (2)“Zajišťováním rovného zacházení se rozumí přijetí opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací a která je možno s ohledem na dobré mravy požadovat, za zajišťování rovného zacházení se považuje také zajišťování rovných příležitostí“
- Nárok na opatření
- **Pozitivní akce (affirmative action)**

Afirmativní akce

- Uplatňují zásadu rovného zacházení
- Jde o formy intervence do trhů, která úmyslně zvýhodňuje jednu skupinu oproti ostatním (negativní diskriminace),
- liší se silou intervence veřejné moci do trhů a mírou deformace tržního řešení
- zvyšují náklady, otupují motivace a snižují blahobyt
- neodstraňují příčiny

- Afirmativní akce jsou nákladné, celý AZ přinesl náklady implementace
- Negativní diskriminace
- Právo na diskriminaci

Možné důsledky afirmativních akcí

- nemají ekonomické ani společenské opodstatnění
- vedou k institucionalizaci diskriminace
- vedou ke stigmatizaci zvýhodňovaných skupin

- Nájem služby práce je dobrovolná transakce z obou stran
- Nikdo není nucen přijmout podmínky, které mu nevyhovují

Rovný přístup, rovné příležitosti a preference

- **Rovnost formální** – de iure, zákonná
- Jde o kategorii abstraktní spravedlnosti
- „stejnému stejně, odlišnému odlišně“
- Neutrální pravidlo je vynucováno v případě všech osob stejně
- Objektivní, racionální
- Co je stejné, co lze srovnávat?

Rovnost materiální

- Rovnost materiální – de facto
- Situace je posuzována v kontextu, posuzuje se dopad na reálnou situaci jednotlivce
- Posuzuje se, jaký reálný dopad může mít na první pohled nestranné pravidlo
- Cílem je reálná rovnost

Rovné příležitosti

- „všichni na stejnou startovní čáru“
- Rovnost příležitostí implikuje aktivitu (ze strany vlády např.), jak odlišnost setřít
- Lidé jsou různí: mají odlišné nadání, schopnosti, žijí na různých geografických a společenských prostředích
- Postavit je na stejnou startovní čáru jim rovné příležitosti nezajistí
- K tomu je naopak nutný diferencovaný přístup s ohledem na konkrétní jednotlivce
- Jedinečné osobnosti a různorodost talentů je přirozeným bohatstvím společnosti

Rovnost ve výsledku

- „všem stejně v cíli“
- Zde se jedná o redistribuci zboží, služeb, pracovních příležitostí, pozic ve veřejné správě, nebo důchodů
- Distribuce trhem je nahrazena distribucí na základě jiných, netržních hledisek (sociálních, politických)
- Důsledkem je uplatňování **afirmativních akcí** ve smyslu záměrného zvýhodňování určité skupiny
- Negativní diskriminace

- Co na to preference a svoboda volby ?
- Každý člověk má jiné preference ohledně své účasti na trhu práce, každý chce trávit na trhu práce odlišný čas a vynakládat tam odlišné úsilí
- Toto se mění v různých etapách života člověka
- Podle toho si vybírá pracovní místo (pozici)



EVROPSKÁ UNIE
Evropské strukturální a investiční fondy
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



Toto dílo podléhá licenci Creative Commons
Uveďte původ – Zachovejte licenci 4.0 Mezinárodní.

