

Rovné zacházení a zákaz diskriminace v zaměstnání a povolání

JUDr. Jana Komendová, Ph.D.

Rovné zacházení a boj s diskriminací v právu EU

- Diskriminační důvody
 - Státní příslušnost
 - Pohlaví
 - Rasa, etnický původ
 - Náboženské vyznání, víra
 - Zdravotní postižení
 - Věk
 - Sexuální orientace

Vývoj právní úpravy

- Zákaz diskriminace na základě státní příslušnosti – v zaměstnání a povolání úprava od poloviny 60. let
- Zákaz diskriminace z důvodu pohlaví – 70. léta několik směrnic
- Boj proti diskriminaci z ostatních důvodů – Amsterdamská smlouva (1997) stanovila právní základ pro přijetí aktů sekundárního práva – 2000 přijata Rasová směrnice a Rámcová směrnice

Zákaz diskriminace z důvodu pohlaví v zaměstnání

- Rovnost pohlaví – jedna ze základních zásad, na kterých je EU založena
- Základ úpravy v čl. 157 Smlouvy o fungování EU – zásada stejné odměny pro muže a ženy za rovnocennou práci
- 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 (nahradila směrnice přijaté od 70. let 20.stol.)
- Upravuje mj.
 - formy diskriminace,
 - důkazní břemeno,
 - právní prostředky ochrany před diskriminací

Rozsah působnosti

- Přístup k zaměstnání a k výkonu povolání
- Přístup k odbornému vzdělávání a odbornému výcviku,
- Pracovní podmínky – propouštění, odměňování, atd.
- Systémy sociálního zabezpečení,
- Členství a činnost v odborových organizacích, radách zaměstnanců a sdruženích zaměstnavatelů

Pohlaví - význam

- Judikatura Evropského soudního dvora – nerovné zacházení z důvodu těhotenství = diskriminace z důvodu pohlaví (rozsudek ve věci Paquay)
- Diskriminace z důvodu změny pohlaví (rozsudek ve věci K.B. v. National Health Service)
- Diskriminace z důvodu odlišné sexuální orientace - nespadá pod ochranu před diskriminací založené na pohlaví (rozsudek ve věci Grant)

Zákaz diskriminace z důvodu rasy nebo etnického původu

- Právní základ v čl. 19 Smlouvy o fungování EU (dříve čl. 13 Smlouvy ES včleněný Amsterdamskou smlouvou) - legislativní zmocnění pro přijetí opatření v boji s diskriminací
- Směrnice Rady 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ

Rozsah působnosti

- zaměstnání a povolání,
- vzdělání,
- zdravotní péče,
- sociální výhody,
- systémy sociálního zabezpečení,
- poskytování zboží a služeb určených veřejnosti včetně bydlení

Zákaz diskriminace z důvodu náboženského vyznání, víry, zdravotního postižení, věku a sexuální orientace

Právní základ v čl. 19 Smlouvy o fungování EU (dříve čl. 13 Smlouvy ES – včleněný Amsterdamskou smlouvou)

- Směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení v oblasti zaměstnání a povolání - tzv Rámcová směrnice

Rozsah působnosti

- **Pouze zaměstnání a výkon povolání tj.:**
 - Přístup k zaměstnání a k výkonu povolání
 - Přístup k odbornému vzdělávání a odbornému výcviku
 - Pracovní podmínky – propouštění, odměňování,
 - Členství a činnost v odborových organizacích, radách zaměstnanců a sdruženích zaměstnavatelů včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují

Vyloučení z rozsahu působnosti

- Podmínky vstupu a pobytu na území členských států
- Systémy sociálního zabezpečení a sociální ochrany, jejichž dávky nelze chápat jako odměnu,
- Možnost vyloučit věk a zdravotní postižení pro ozbrojené síly a bezpečnostní sbory.
- Náboženství – Severní Irsko

Základní pojmy

- **Zásadou rovného zacházení** - neexistence jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na stanoveném základě
- **Přímá diskriminace** - pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě některého ze stanovených důvodů

Základní pojmy - pokračování

nepřímá diskriminace - pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byla osoba v porovnání s jinými osobami znevýhodněna na základě některého důvodu, ledaže

- I. takové ustanovení, kritérium nebo praxe jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné, nebo
- II. v případě osob s určitým zdravotním postižením jsou zaměstnavatel nebo kterákoli osoba či organizace, na které se tato směrnice vztahuje, povinny podle vnitrostátních právních předpisů učinit vhodná opatření v souladu se zásadami uvedenými v článku 5 za účelem odstranění nevýhod vyplývajících z takového ustanovení, kritéria nebo praxe.

Základní pojmy - pokračování

- **Obtěžování** se považuje za diskriminaci, pokud dojde k nežádoucímu chování souvisejícímu s kterýmkoli z důvodů, které má za účel nebo za následek narušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážlivé atmosféry.
- **Sexuální obtěžování** – pokud dojde k jakékoli formě nežádoucího chování sexuální povahy, vyjádřeného verbální, neverbální nebo fyzickou formou, které má za účel nebo za následek narušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašující nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážlivé atmosféry.

Další formy diskriminace

- Navádění k diskriminaci – směrnice ponechávají na národní právní úpravě nebo praxi
- Pokyn k diskriminaci - směrnice ponechávají na národní právní úpravě nebo praxi

Implementace v ČR

- Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.) – zásada zákazu diskriminace –základní zásada pracovněprávních vztahů dle ust. 1a. Základní povinností zaměstnavatele je zajistit rovné zacházení se zaměstnanci
- Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (zákon č. 198/2009 Sb.) - vymezení důvodů diskriminace, základních pojmů a právních prostředků ochrany před diskriminací
- Občanský soudní řád (zákon č. 99/1963 Sb.) - § 133a dělené důkazní břemeno ve věcech týkajících se diskriminace

Právní prostředky ochrany před diskriminací

Oběť diskriminace má možnost požadovat.

- Aby bylo upuštěno od diskriminačního jednání,
- Aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu,
- Přiměřené zadostiučinění
- Náhradu nemajetkové újmy v penězích