



Jak se bránit diskriminaci? Právní prostředky na ochranu před diskriminací

Martina Štěpánková

Osoba, která se cítí být diskriminována, má k dispozici určité prostředky, právní i neprávní povahy, jak se tomuto jednání bránit. To, jak se bude bránit a jaké prostředky k tomu využije záleží jak na samotné oběti, tak i na tom, jaké prostředky jí právní řád přiznává, neboť ty se liší podle toho, v jaké situaci a z jakého důvodu k diskriminaci došlo.

A) Mimosoudní řešení diskriminace

Mimosoudní řešení diskriminace je možné tam, kde jsou obě strany, tedy diskriminovaný i diskriminující, ochotny se domluvit a společně spor vyřešit. Toto řešení je vhodné především tehdy, kdy k diskriminaci došlo nebo dochází ve vztazích, které jsou z hlediska svého charakteru dlouhodobější, tedy ve vztazích, které mezi diskriminovaným a diskriminujícím i nadále trvají, např. diskriminace v zaměstnání, diskriminace ve škole. Soudní spor ve většině případů vede k vyhocení celého konfliktu, a tak je např. z hlediska zaměstnance nebo studenta mnohem přínosnější, vyřeší-li se spor mimosoudní cestou. Ať již prostřednictvím určitého vyjednávání, stížnosti nadřízenému či mediací, která někdy i poměrně konfliktní spory dokáže dovést ke smírnému konci, který je nesrovnatelně lepším základem pro další trvání vztahu než rozhodnutí soudu, s nímž jsou jedna, nebo obě strany většinou zásadně nespokojeny.

Mimosoudní řešení ale není vyloučeno ani v těch případech, kdy nějaký vztah mezi diskriminovaným a diskriminujícím neexistuje, např. dojde-li k diskriminaci v přístupu k zaměstnání, v přístupu ke službám, bydlení apod. Je-li na obou stranách ochota k vyřešení sporu mimosoudními prostředky, je jistě lepší zvolit tuto variantu než soudní spor, který se může vléci dlouhou dobu a jehož výsledek je vždy nejistý.

1) Vyjednávání, stížnost nadřízenému

V některých případech může být znevýhodňující zacházení neúmyslné. Někdy si diskriminující neuvědomuje důsledky svého jednání. Zejména v těchto případech by bylo vhodné se pokusit o dané situaci s diskriminujícím hovořit a pokusit se mu vysvětlit, že se diskriminovaný cítí být jeho jednáním neoprávněně znevýhodňován. Např. zaměstnavatel nevysílá na služební cesty zaměstnankyni, která má malé děti, neboť si myslí, že by jí to ztěžovalo její péči o děti. Přičemž zaměstnankyně se naopak tímto jednáním cítí být neoprávněně znevýhodňována oproti svým mužským kolegům.

Pokud dojde k diskriminaci v pracovněprávním vztahu, může se oběť takového jednání obrátit na svého nadřízeného a požádat ho o řešení situace, neboť zaměstnavatel je ze zákona povinen zajišťovat rovné zacházení a měl by takovouto situaci řešit a dalšímu pokračování v diskriminačním jednání účinně zabránit. Je-li tím, kdo se diskriminace dopouští, přímý nadřízený oběti (např. nadřízený obtěžuje svojí podřízenou), může se oběť obrátit na jemu nadřízenou osobu. Některé, zejména zahraniční firmy, mají tzv. vnitřního ombudsmana, který je příslušný k řešení konfliktů ve firmě, a na kterého se mohou zaměstnanci s důvěrou obracet.



2) Mediace

Mediace v praxi představuje činnost, jež směřuje k urovnání konfliktního stavu mezi stranami za účelem vyřešení sporu. Mediace však může fungovat pouze v těch případech, kdy s ní obě strany souhlasí. Nelze tedy mediovat tam, kde chybí vůle jedné nebo obou stran sporu. Z hlediska řešení diskriminačních sporů se mediace jeví být velmi vhodným prostředkem řešení, hlavně v těch případech, kdy po rozhodnutí sporu by měl i nadále existovat určitý vztah mezi osobou diskriminovanou a diskriminující, takový je např. vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, studentem a školou, pacientem a lékařem apod. Mediace jim umožní vyřešit spor bez vyhrocení situace, ke které při soudním řešení věci zákonitě dochází, a která jakoukoli další vzájemnou spolupráci často vyloučí.

3) Podnět státnímu orgánu

Některé právní předpisy připouštějí, aby se diskriminovaná osoba domáhala ochrany u kontrolních úřadů. Spotřebitel, cítí-li se být diskriminován při poskytování zboží nebo služeb, si může podat stížnost k České obchodní inspekci. Zaměstnanec, který se cítí být znevýhodňován ve svém zaměstnání, si může stěžovat Inspektorátu práce a uchazeč o zaměstnání Úřadu práce, je-li přesvědčen, že důvodem pro jeho odmítnutí byl některý z diskriminačních důvodů.

Samotná stížnost směřovaná k těmto úřadům je pouze podnětem k zahájení šetření, teprve zjistí-li úřad porušení zákona i při samotné kontrole, je diskriminujícímu, tedy zaměstnavateli nebo poskytovateli zboží a služeb, uložena pokuta. Pokuta je příjmem státního rozpočtu, chce-li sám diskriminovaný získat nějaké odškodnění, musí se se svými právy obrátit na soud (viz níže).

B) Soudní ochrana před diskriminací

1) Žaloba k soudu

Oběť diskriminace, která se nedomohla nápravy mimosoudní cestou, nebo která se cítí být diskriminacím jednáním značně poškozena a mimosoudní řešení považuje za nedostačující, se může své ochrany domáhat soudní cestou. I pokud jde o právo oběti diskriminacím jednání na soudní ochranu, je nejlépe zakotveno v pracovně-právních předpisech. Osoba, která byla diskriminována při přijímání do zaměstnání, v pracovně-právních vztazích či ve služebním poměru, se může podle příslušných ustanovení domáhat u soudu toho, aby diskriminující upustil od diskriminacím jednání, odstranil následky tohoto jednání a poskytl oběti přiměřené zadostiučinění. Pokud byla důstojnost diskriminované osoby značně snížena, může se domáhat i náhrady nemajetkové újmy v penězích.

Došlo-li k diskriminaci jinde než v pracovně-právních nebo služebních vztazích např. ve vzdělávání, při poskytování zdravotní péče, oblasti sociální apod. Musí oběť, chce-li se svých práv domáhat u soudu, využít obecné ustanovení občanského zákoníku o ochraně osobnosti. Přičemž nároky, kterých se může diskriminovaný v rámci ochrany osobnosti domáhat, jsou stejné jako v případě diskriminace v pracovněprávních vztazích.

2) Přenos důkazního břemene

Diskriminovaná osoba se většinou nachází oproti diskriminujícímu ve velmi nevýhodné situaci. Jednak bývá samotným diskriminacím jednáním překvapena a zaskočena a později těžko shromažďuje důkazy na podporu jejího tvrzení a jednak nemívá zdaleka tak kvalitní právní zázemí a zastupování jako diskriminující. Z tohoto důvodu došlo tzv. k přenosu důkazního břemene, kdy již na žalující straně, tedy diskriminovaném, neleží celá důkazní tíha sporu. V praxi to znamená, že diskriminovaná osoba musí nejprve prokázat, že byla znevýhodněna, dále musí tvrdit, že příčinou znevýhodnění byl některý z diskriminačních důvodů, např. rasa, pohlavím, věk apod. Na obžalovaném, tedy diskriminujícímu potom je, aby prokázal, že důvodem pro znevýhodňující zacházení byla



nějaká jiná příčina než je uváděný diskriminační důvod. Nepodaří-li se mu toto prokázat, má soud za to, že se dopustil diskriminačního jednání.

3) Zastupování před soudem

V soudních sporech se strany obvykle nechávají zastupovat advokátem, nejinak tomu je i v případech, kdy se někdo domáhá soudní ochrany před diskriminací. Občanský soudní řád a soudní řád správní však navíc umožňují, aby se oběť diskriminace nechala zastupovat nevládní organizací, např. občanským sdružením. Podmínkou však je, že taková organizace se diskriminací zabývá a tuto činnost má také uvedenu ve svých stanovách.

C) Antidiskriminační orgán

Příslušné směrnice požadují, aby členské státy EU pověřily již existující, nebo vytvořily nový subjekt, který by se zabýval problematikou rovného zacházení a ochranou před diskriminací. Činnost subjektu pak musí podle směrnic zahrnovat:

- poskytování nezávislé pomoci obětem diskriminace
- přípravu nezávislých studií týkajících se diskriminace
- zveřejňování nezávislých zpráv a podávání doporučení

Rozsah konkrétních pravomocí a působnosti antidiskriminačního orgánu již dále stanoven není, důsledkem toho se v jednotlivých členských zemích liší. Zatímco některé země tomuto orgánu svěřily poměrně rozsáhlé pravomoci, jiné jen minimální, požadované směrnicemi.

Při přípravě antidiskriminačního zákona se i v České republice vedla diskuse, zda má být vytvořen nový orgán nebo zda pravomoci mají být svěřeny orgánu již existujícímu. Přičemž jako logické se jevílo řešení Veřejného ochránce práv (dále jen „Ochránce“). Právě tato druhá varianta nakonec zvítězila a podle návrhu antidiskriminačního zákona mělo dojít k rozšíření dosavadní působnosti Ochránce, který by se zabýval otázkami diskriminace z důvodu pohlaví, rasy a etnického původu, věku, zdravotního postižení a sexuálního postižení. Vzhledem k neschválení návrhu antidiskriminačního zákona k rozšíření působnosti Ochránce zatím nedošlo.

D) Trestně-právní ochrana

Dojde-li k diskriminaci, je také možné obrátit se na Policii ČR, neboť podle zákona o přestupcích se způsobení újmy z mnoha diskriminačních důvodů považuje za přestupek, za který může být diskriminujícímu uložena pokuta až do výše pěti tisíc. Vzhledem k tomu, že se jedná o trestně-právní úpravu, je zde výčet důvodů taxativní, tedy konečný a nelze jej dále výkladem rozšiřovat. Mezi uvedenými důvody jsou např. rasa, barva pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyk, víra nebo náboženství, politické nebo jiné smýšlení.



