

Právo na rovné zacházení – účinná pomoc obětem diskriminace

odborný seminář pro pedagogy a pedagogy sociální práce

Mgr. Veronika Bazalová
Mgr. Barbara Kubátová
Mgr. Petr Polák

Oddělení rovného zacházení
Kancelář veřejného ochránce práv

Olomouc, 3. února 2017

Termín navazujícího setkání

- květen – červen 2017
- 19. května 2017, 2., 9. nebo 16. června 2017?

Obsah

1. Co je to diskriminace?
2. Formy diskriminace
3. Kdy je nerovné zacházení přípustné?
4. Diskriminace v bydlení
5. Diskriminace ve vzdělávání
6. Možnosti obrany proti diskriminaci

Právní předpisy vztahující se k zákazu diskriminace

Podrobný přehled a plná znění naleznete:

<http://www.ochrance.cz/diskriminace/pravni-predpisy/>

Právní předpisy podle „původu:“

- Česká republika
- Evropská unie
- Mezinárodní smlouvy

1. Co je to diskriminace?

- Diskriminace je porušením práva na rovné zacházení (rovnosti příležitostí).
- Diskriminace je rozdílné zacházení s lidmi ve vymezených **oblastech života z důvodů**, které právo zapovídá.
- Diskriminace je jednání, které nemá rozumné odůvodnění (není legitimní), nebo je nepřiměřené (je disproporční).
- Důsledkem diskriminace je zpravidla zásah do důstojnosti.

Věcná působnost antidiskriminačního zákona (ADZ)

Diskriminace ve smyslu ADZ je zakázána pouze ve vymezených společenských vztazích, konkrétně v oblasti:

- pracovního práva, a přístupu k povolání, podnikání a jiné výdělečné činnosti
- členství a činnosti v odborových organizacích (radách zaměstnanců, apod.),
- členství a činnosti v profesních komorách,
- sociálního zabezpečení,
- přiznání a poskytování sociálních výhod,
- přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování,
- přístupu ke vzdělání a jeho poskytování,
- přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování.

Zakázané diskriminační důvody

Dle ADZ je nepřípustné diskriminovat na základě:

- rasy, etnického původu, národnosti,
- pohlaví (těhotenství, mateřství/otcovství, pohlavní identifikace),
- sexuální orientace,
- věku,
- zdravotního postižení,
- náboženského vyznání, víry či světového názoru

oblasti života	diskriminační důvody
práce a zaměstnání	rasa, etnický původ, národnost
soc. zabezpečení/soc. výhody	pohlaví
zdravotní péče	sexuální orientace
vzdělávání	věk
bydlení	zdravotní postižení
zboží a služby	náboženské vyznání, víra a světový názor

Hledejte důvod a oblast diskriminace...

- Neslyšícího uchazeče zaměstnavatel nepřijal na pozici opraváře tiskáren kvůli jazykové bariéře.
- Bezdomovec si chtěl koupit jídlo v obchodě, ale ostraha ho vyhodila, aby neodradil ostatní zákazníky.
- Na diskotéku nepouští černochoy a Ukrajince, ale černošky a Ukrajinky ano.
- Pacientku s asistenčním psem odmítli vpustit do budovy zdravotnického zařízení, kam šla na lékařské ošetření.

2. Formy diskriminace

Přímá diskriminace

... jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.

Nepřímá diskriminace (obecná)

... jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého ze zakázaných důvodů osoba znevýhodněna oproti ostatním.

... není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.

Nepřímá diskriminace (speciální)

... odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení.

Obtěžování

... nežádoucí chování související se zakázanými důvody,

a) jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo

b) které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.

Sexuální obtěžování

... nežádoucí chování související s důvody uvedenými v § 2 odst. 3,

a) jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo

b) které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů,

a které má zároveň sexuální povahu.

Pronásledování

... nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle antidiskriminačního zákona.

Pokyn k diskriminaci

... chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby.

Navádění k diskriminaci

... chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osobu.

3. Kdy je nerovné zacházení přípustné?

Je rozlišování mezi srovnatelnými jedinci vždy diskriminací? Ne vždy!

Klíčová ustanovení antidiskriminačního zákona:

- § 6 – práce a zaměstnání (věk, pohlaví, víra)
- § 6 odst. 3 – pro všechny diskriminační důvody v oblasti zaměstnání
- § 7 odst. 1 – jiné oblasti života (služby, zdravotní péče, bydlení apod.)
- § 7 odst. 2 a 3 – pozitivní/afirmativní akce
- § 7 odst. 4 – jiné právní předpisy

Příklad věku I

Situace, kdy může zaměstnavatel zacházet **méně výhodně** s **mladší** osobou:

- podmínka minimálního věku – jmenování soudcem a soudkyní (30 let a výše)
- podmínka odborné praxe či doby zaměstnání, nezbytnost pro řádný výkon práce (uklízeč/ka s patnáctiletou praxí – ne!)
- věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce, přiměřenost – role ve filmu „Stařec a moře“

Příklad věku II

Situace, kdy může zaměstnavatel zacházet **méně výhodně** se **starší** osobou:

- potřeba odborného vzdělávání, nepřiměřená délka s ohledem na dosažení důchodového věku
- jiné právní předpisy – ukončení státní služby po dovršení 70 let
- věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce, přiměřenost uplatněných požadavků – věková hranice u hasičů nebo obecních policistů plus umělecké profese – titulní role v muzikálu Oliver Twist

A co ostatní diskriminační důvody?

- dnešní odpolední kauzy (bydlení, vzdělávání)
- letní seminář (věnovaný dalším oblastem a důvodům)
- pozor rasa, etnicita, národnost - § 6 odst. 3, § 7 odst. 2 antidiskriminačního zákona

4. Diskriminace v bydlení

Jak argumentovat s makléřem v zastoupení klienta

Jedná se o veřejně nabízenou službu – nelze předem vyloučit zájemce na základě diskriminačního důvodu. Jednalo by se o porušení zákona, bez ohledu na to, že je to na pokyn majitele nemovitosti.

Klienta – zájemce o byt – je třeba posuzovat individuálně:

- je schopen pravidelně **platit nájem** – může doložit svůj průměrný měsíční příjem
- **kolik osob** bude spolu s nájemcem byt využívat (přiměřený počet osob v bytě) – pozor na informaci o **počtu dětí** (problematické a zavádějící)
- kontakt a pozitivní reference od **předchozích pronajímatelů**
- **doklad o bezdlužnosti** – problematické, centrální registr dlužníků ani centrální evidence exekucí bohužel neobsahují kompletní informace

Důkaz utajenou nahrávkou telefonického rozhovoru

Nahrávky telefonických hovorů pořízené bez souhlasu nahrávaného, který se vyjadřuje v rámci obchodní nebo veřejné činnosti či při výkonu povolání, **nejsou projevem osobní povahy** a nezasahují do osobnostních práv nahrávaného. Jsou proto v řízení o případné antidiskriminační žalobě před soudem **přípustné jako důkaz**.

Důkaz utajenou audionahrávkou

- **Přípustnost ve správním řízení:**
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu č.j. 1 Afs 60/2009 – 119 ze dne 5. listopadu 2009: *Důkaz audiovizuální nahrávkou pořízenou v utajení orgánem veřejné moci nebo v souvislosti s činností orgánu veřejné moci je v řízení o správním trestání zásadně nepoužitelný.*
- Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu č.j. 2 As 45/2010 – 68 ze dne 18. listopadu 2011: *I za situace, kdy kamerový záznam pořízený soukromou osobou, který zasahuje do sféry osobnostních práv zaznamenané osoby, nebyl pořízen s jejím souhlasem či v souladu se zákonnými výjimkami, není jeho použitelnost pro potřeby dokazování ve správním řízení zcela vyloučena. V těchto případech je vždy nutno poměřit legitimitu cíle, kterého mělo být pořízením záznamu dosaženo, na straně jedné a přiměřenost užitého postupu na straně druhé.*
- Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu č.j. 8 Afs 40/2012 – 76 ze dne 31. října 2013: *Důkaz není pořízený v závislosti na státní moci, pokud úřad soukromou osobu k pořízení záznamu nepověří, neinicuje jeho uskutečnění a nijak nezasahuje do probíhajícího skutkového stavu. Je přípustné, pokud soukromá osoba úřad sama vyhledá a ten ji k pořízení nahrávky vyzve.*

Důkaz utajenou audionahrávkou

- **Přípustnost v civilním řízení:**
- Nález Ústavního soudu sp. zn. I ÚS 191/05 – 2 ze dne 13. září 2006: *Magnetofonový záznam telefonického hovoru fyzických osob je záznam projevů osobní povahy hovořících osob a takový záznam může proto být použit (i jako důkaz v občanském soudním řízení) zásadně jen se svolením fyzické osoby, která byla účastníkem tohoto hovoru.*
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu č.j. 30 Cdo 64/2004 ze dne 11. května 2005: *Osobní povahu – jak z logiky věci plyne – zpravidla nemají projevy, ke kterým dochází při výkonu povolání, při obchodní či veřejné činnosti.*
- Rozhodnutí Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 1774/14 dne 9. prosince 2014: *Soud připustil důkaz v podobě tajně pořízené nahrávky mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, kterým chtěl zaměstnanec u soudu prokázat skutečné (a nezákonné) důvody jeho výpovědi, a to bez přivolení žalovaného zaměstnavatele k provedení takového důkazu.*

Jak funguje situační testování

- Osoba ohrožená znevýhodněním na základě některého z diskriminačních důvodů se **záměrně vystaví** možnému diskriminačnímu jednání tvrzeného diskriminujícího subjektu, aniž by věděl, že je jeho jednání sledováno
- Záměrem je ověřit, zda k diskriminaci dojde (**nejedná se o provokaci**)
- Oblast přístupu k zaměstnání, zboží a službám (včetně bydlení) a zdravotní péči



Co na to soudy?

- **Rozhodnutí Nejvyššího soudu č.j. 30 Cdo 4431/2007 ze dne 7. října 2009: „*Tím, že se postižená osoba sama vystavila možnému diskriminačnímu jednání, se nesnižuje míra jejího práva na ochranu osobnosti, ani se tím nevylučuje neoprávněnost případného zásahu proti její osobní integritě.*“**

Obec vs. soukromý pronajímatel

- **SOUKROMÝ PRONAJÍMATEL: pokud inzeruje bydlení veřejně, nesmí diskriminovat!**
 - diskriminace ze strany realitní kanceláře: kauza Balogová vs. Nosková (zpráva ochránkyně sp. zn. 112/2012/DIS)
 - rozsudek Krajského soudu v Ostravě 71Co 164/2015 – 113 („*Romy tady nechci, ani kdyby byli ze zlata!*“): omluva, 60. 000 Kč + náhrada nákladů – **podáno dovolání**
- **OBEC: Doporučení veřejného ochránce práv k naplňování práva na rovné zacházení s žadateli o pronájem obecního bytu (2010): zvláštní postavení obce jako pronajímatele** - úkol obce pečovat v souladu s místními předpoklady a zvyklostmi o vytváření podmínek pro rozvoj sociální péče a **uspokojování potřeb svých občanů. Jde především o uspokojování potřeby bydlení**,... (ust. § 35 odst. 2 zákona o obcích).

Problematická pravidla a praxe obcí

- netransparentnost pravidel; **podezřelá terminologie zasahující do důstojnosti** (sp. zn. 73/2012/DIS, dostupná na: <http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/1280>)
- **segregace Romů** (sp. zn. 107/2013/DIS, dostupná na <http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2940>) – mj. **etické otázky** výkonu sociální práce (hlásit městu porušení povinností ze strany klientů)
- nájemní smlouvy na **jeden až tři měsíce**
- **vyloučení příjemců opakujících se dávek v hmotné nouzi**
- **vyloučení cizinců**
- podmínka přiznané dávky u bytů určených pro osoby se zdravotním postižením (sp. zn. 5/2013/DIS, dostupná na: <http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2252>)
- vyloučení **osob s duševním onemocněním** kvůli obavám ze sousedského soužití

5. Diskriminace ve vzdělávání

Vzdělávání – modelový případ

Klientka, zoufalá ze situace, kterou musela spolu se synem Matějem absolvovat, se přišla za Vámi poradit. Protože z doslechu věděla, že škola v obci, v níž rodina bydlí, je velmi kvalitní, navíc jde o školu pro Matěje spádovou, přihlásila jej právě tam **k plnění povinné školní docházky**. A to přesto, že ji prarodiče od tohoto kroku zrazovali – myslí si, že je pro Matěje lepší vzdělávat se ve speciální škole, protože má **autismus**.

Přišla se s Matějem přímo ředitele školy zeptat, zda by Matěje přijal. Když na chodbě školy ředitel zpozoroval poněkud zvláštní Matějovo chování a reakce, řekl klientce, že má plnou kapacitu. Klientka mu odvětila, že pokud Matěje nepřijme, bude s ním muset jezdit každé ráno do speciální školy ve vzdáleném městě. Ředitel uvedl, že ze synova chování vidí, že by ke vzdělávání potřeboval asistenta, na toho škola nemá.

Otázky k případu

- Co byste klientce poradili?
- Vnímáte situaci jako diskriminační? Odůvodněte.
- Je relevantní, zda škola je, či není spádová?
- Myslíte, že je možné si vyjádření ředitele školy v podobné situaci (na chodbě školy) nahrát?
- Mohl by ředitel podmínit přijetí Matěje doporučením z pedagogicko-psychologické poradny?
- Myslíte, že je relevantním zdůvodněním odmítnutí Matěje skutečnost, že by potřeboval asistenta?

Zásada rovného zacházení ve vzdělávání

Ust. § 2 odst. 1 písm. a) zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (**školský zákon**), ve znění pozdějších předpisů:

Vzdělávání je založeno na zásadách rovného přístupu každého státního občana České republiky nebo jiného členského státu Evropské unie ke vzdělávání bez jakékoli diskriminace z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, jazyka, víry a náboženství, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu a zdravotního stavu nebo jiného postavení občana.

Pojem zdravotní postižení - § 5 odst. 6 ADZ

- Zdravotním postižením se rozumí **tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení**, které **brání nebo může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení** v oblastech vymezených tímto zákonem; přitom musí jít o **dlouhodobé zdravotní postižení**, které trvá nebo má podle poznatků lékařské vědy trvat **alespoň jeden rok**.
- tj. **sociální model** zdravotního postižení, podobně v Úmluvě o právech osob se zdravotním postižením

Základní doporučení pro klienty v obdobné situaci

- na rozhovor se připravit předem
- spádová základní škola má **povinnost dítě přijmout**
- **nenechat se odbýt na chodbě či mezi dveřmi** – vždy trvat na vyhotovení odůvodněného písemného rozhodnutí ředitele (MŠ i ZŠ)
- pořídit **nahrávku** rozhovoru
- proti rozhodnutí o nepřijetí je možné **podat odvolání** ke krajskému úřadu, ev. následně **podat žalobu**

Základní doporučení pro klienty v obdobné situaci

- § 16 školského zákona – podpora vzdělávání **žáků se speciálními vzdělávacími potřebami + podpůrná opatření** (vč. asistenta pedagoga) jsou **nároková**
- rozhodující pro umístění dítěte je **doporučení školského poradenského zařízení** (v případě nesouhlasu může žák, zákonný zástupce i škola podat žádost o **revizi doporučení**)
- rodič má právo volby školy pro své dítě
- **přednost má vzdělávání žáka v běžné škole** (§19 odst. 1 vyhlášky č. 27/2016 Sb., o vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami a žáků nadaných)

Rozhodování ředitele školy

- rozhodování podle § 165 odst. 2 školského zákona – zejména např. rozhodování o přijetí dítěte ke vzdělávání (MŠ, ZŠ, SŠ), zamítnutí žádosti o odklad povinné školní docházky, zamítnutí žádosti o povolení individuálního vzdělávacího plánu – lze podat **odvolání ke krajskému úřadu** (lhůta 15 dní), ev. následně **žalobu ke správnímu soudu** (lhůta 2 měsíce)
- „rozhodování“ ředitele v ostatních případech, diskriminační postup školy či učitelů ve výuce – podnět k **České školní inspekci**

6. Možnosti obrany proti diskriminaci

1. Antidiskriminační žaloba soudu

- + široký výčet nároků, obrácené důkazní břemeno (ne VŽDY!)
- délka soudního řízení, nejistota výsledku, soudní poplatek, náklady řízení

2. Podnět správnímu orgánu

- + zdarma, rozsáhlá vyšetřovací oprávnění, nutná součinnost, rychlost kontroly, mlčenlivost orgánu o podateli
- podatel není účastníkem, nedostatek důkazů, pokuta do státního rozpočtu

3. Alternativní řešení sporů (mediace)

- + rychlost, neformálnost, diskrétnost, mlčenlivost všech stran o průběhu a výsledku
- dobrovolnost, nedostatek mediátorů, finanční náročnost

4. Podnět veřejnému ochránci práv (ombudsmanovi)

- + zdarma, neformálnost, rychlost, zkušenost, stanoviska jako důkaz v případném soudním řízení
- soukromé subjekty nemusí ochránci poskytovat žádné informace, závěry ochránce nejsou právně vynutitelné

Závěrem

- **Dnes** – základní pojmy z oblasti práva na rovné zacházení, formy diskriminace, možnosti obrany proti nerovnému zacházení, diskriminace v oblasti bydlení a vzdělávání
- **Příště** – diskriminace v oblasti zaměstnávání, v přístupu ke zboží a službám, v přístupu ke zdravotní péči, procesní otázky, komunikace s inspekčními orgány, problematika diskriminace domnělé a odvozené.

Vyzkoušené aktivity a techniky

- Přiřazování důvodů a oblastí, Kartičky, Video, Telefonát, Modelový případ, Kolující papír
- Které jsou pro Vás užitečné do Vaší pedagogické praxe?

Vaše připomínky, dotazy

Co byste si přáli zařadit do programu našeho příštího setkání?

Prosíme o vyplnění evaluačního dotazníku.

**Děkujeme za pozornost a těšíme
se na další spolupráci**

Kontaktní informace

Mgr. Veronika Bazalová

tel. 542 542 254

veronika.bazalova@ochrance.cz

Mgr. Barbara Kubátová

tel. 542 542 249

barbara.kubatova@ochrance.cz

Mgr. Petr Polák

tel. 542 542 374

petr.polak@ochrance.cz

Kancelář veřejného ochránce práv

Údolní 39

602 00 Brno

Czech Republic

www.ochrance.cz

www.eso.ochrance.cz

www.facebook.com: Veřejný ochránce práv – ombudsman