

Pozměňovací návrh k vládnímu návrhu zákona o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) (sněmovní tisk č. 253)

1. Navrhujeme do ustanovení §11 doplnit odst. 3 tohoto znění:

(3) Pokud by mohla být diskriminačním zásahem dotčena práva neurčitého počtu osob, náleží právo požadovat u soudu upuštění od diskriminace a odstranění následků diskriminačního zásahu také právnické osobě uvedené v odstavci 1.

Odůvodnění:

Směrnicemi Evropských společenství, které mají být antidiskriminačním zákonem implementovány do českého právního řádu¹ vyžadují, aby sdružení, organizace nebo právnické osoby, které mají oprávněný zájem na zajištění dodržování směrnic byly aktivně legitimovány k zahajování soudních a správních řízení určených k vymáhání plnění povinností stanovených směrnicemi (viz. čl. 9 odst. 2 Směrnice rady 2000/78/ES a čl. 7 odst. 2 Směrnice Rady 200/43/ES „Členské státy zajistí, aby sdružení, organizace nebo právnické osoby, které mají v souladu s kritérii stanovenými jejich vnitrostátními právními předpisy oprávněný zájem na zajištění dodržování této směrnice, mohly ve prospěch nebo na podporu žalobce s jeho souhlasem zahájit jakékoli soudní nebo správní řízení určené pro vymáhání plnění povinností podle této směrnice.“).

Možnost podání žaloby nevládní neziskovou organizací ve prospěch obětí, nebo potenciálních obětí diskriminace přitom může zajistit efektivní pomoc obětem diskriminace, které se samy do soudních sporů obávají vstupovat, a to jak z důvodu složitosti sporu, tak z důvodu často tíživého sociálního statusu, který jim nedovoluje nést náhradu nákladů protistrany v případě, že nebudou ve sporu úspěšní.

Zásadním aspektem možnosti sdružení a dalších právních osob zahajovat soudní řízení

- 1 Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky,
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.
- Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.
- Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.
- Směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížování právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy.
- Směrnice Rady 79/7/EHS ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení.
- Směrnice Rady 86/378/EHS ze dne 24. července 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků.
- Směrnice Rady 96/97/ES ze dne 20. prosince 1996, kterou se mění směrnice 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků.
- Směrnice Rady 86/613/EHS ze dne 11. prosince 1986 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné, včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství.
- Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

v případech, kdy je diskriminací ohrožen větší počet osob, je však zejména možnost řešení případů systémového porušování práv s diskriminačním aspektem. V takových případech tedy vlastně neexistuje konkrétní oběť diskriminace, která by mohla nebo byla ochotna podat žalobu, přičemž však ohrožení diskriminací výrazně přesahuje význam jedné jediné oběti a dotýká se práv většího počtu osob. Proto by ani soudní spor jednotlivce takový problém zcela neřešil. (Typicky může jít o diskriminační praktiky nadnárodních společností vůči svým zaměstnancům, diskriminační inzerce a přijímací dotazníky atp.).

Aktivní legitimace uvedených právnických osob by tak výrazně přispěla k potírání systémových problémů spojených s diskriminační praxí. Dopad řešených soudních sporů na společnost a odstranění diskriminačních praktik by tak byl mnohonásobně větší než v případech individuálních sporů, kdy se soud může zabývat pouze právy jednotlivce a výsledek sporu má pouze malý dopad pro odstranění diskriminačních praktik systému.

Obdobný nástroj podání žaloby právnickou osobou v případech, kdy se porušování práv týká většího počtu osob, již v českém právním řádu existuje v oblasti ochrany spotřebitele (viz § 25 zákona č. 634/1992 Sb., o ochraně spotřebitele). Nejedná se tedy o zcela nový právní nástroj. Není zde proto dán důvod, proč by aktivní legitimace právnických osob k zahájení soudních a správních řízení neměla být obdobně zakotvena i v oblasti ochrany před diskriminací, a to ještě spíše, když implementované směrnice obdobnou právní úpravu přímo vyžadují.

Úplné znění ustanovení s vyznačením změn:

§ 11

(1) Ve věcech ochrany před diskriminací může právnická osoba

- a) která byla na ochranu práv obětí diskriminace založena, nebo
- b) je-li ochrana před diskriminací předmětem její činnosti uvedené ve stanovách nebo statutu nebo taková skutečnost vyplývá z její činnosti nebo ze zákona

poskytovat informace o možnostech právní pomoci a součinnost při sepsání nebo doplnění návrhů a podání osobám domáhajícím se ochrany před diskriminací.

(2) Právnická osoba uvedená v odstavci 1 je oprávněna podávat správním úřadům vykonávajícím kontrolu nad dodržováním právních předpisů, včetně práva na rovné zacházení podněty k provedení kontroly, popř. podněty k zahájení správního řízení.

(3) Pokud by mohla být diskriminačním zásahem dotčena práva neurčitého počtu osob, náleží právo požadovat u soudu upuštění od diskriminace a odstranění následků diskriminačního zásahu také právnické osobě uvedené v odstavci 1.

2. Navrhujeme do ustanovení §13 do bodu 2. za písm a) vložit písm b) tohoto znění a opravit označení následujících bodů

b) zajišťuje mediaci

Odůvodnění:

Mimosoudní řešení sporů je v oblasti diskriminace velmi vhodné a napomáhá k efektivnímu prosazování rovného zacházení v praxi. Vzhledem k tomu, že velké množství obětí diskriminace má nižší socioekonomický statut, je pro ně riziko prohry soudního sporu a následné povinnosti platit protistraně náklady řízení natolik limitující, že často právě z těchto důvodů nejsou ochotni do soudního sporu vůbec vstupovat. Tento problém není možné dostatečně eliminovat ani formou bezplatného právního zastoupení ve sporu, jelikož zde stále zůstává riziko povinnosti náhrady nákladů protistraně v případě neúspěchu ve sporu.

Směrnice evropských společenství přitom ukládají členským státům povinnost zajistit dialog přispívající k boji proti diskriminaci. Mediace je ideálním nástrojem pro vedení efektivního dialogu a vzdělávání porušovatelů zákazu diskriminace i jejich obětí. Soudní ani správní řízení nemůže díky svým vlastnostem vytvořit tak efektivní prostředí, které má šanci podpořit změnu.

Pokud by mediace nebyla zavedena, zůstala by velká skupina obětí diskriminace bez přístupu ke spravedlnosti neboť o nárocích, které obětem diskriminace podle tohoto zákona vznikají, by musely rozhodovat soudy, které jsou již nyní přetížené. Mediace pomůže odvrátit nával podání na obecných soudech a zároveň poskytne přístup ke spravedlnosti v těch případech, kdy to bude možné.

Mediace je zároveň méně časově náročná a především levnější, usnadní tedy přístup ke spravedlnosti také sociálně slabším obětem, které se bojí vstupovat do soudních řízení právě z důvodu obavy, že nebudou schopni nahradit náklady protistrany v případě, že ve sporu neuspějí. V takových případech nepomáhá ani poskytnutí bezplatné právní pomoci včetně bezplatného právního zastoupení ve sporu, neboť břemeno náhrady nákladů protistrany v případě neúspěchu ve sporu je stále na oběti diskriminace.

Veřejný ochránce práv přitom nemusí zajišťovat mediaci pouze prostřednictvím vlastních úředníků, ale může mediaci zajistit prostřednictvím dalších partnerů, které se na tento druh řešení sporů přímo specializují. Takovou organizací je např. Asociace mediátorů české republiky, která sdružuje 29 akreditovaných mediátorů.

Úplné znění ustanovení s vyznačením změn:

Změna zákona o Veřejném ochránci práv

§13

Zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění zákona č. 265/2001 Sb., zákona č. 309/2002 Sb., zákona č. 320/2002 Sb., zákona č. 626/2004 Sb., zákona č. 381/2005 Sb. a zákona č. 342/2006 Sb. se mění takto:

1. V § 1 se za odstavec 4 vkládá nový odstavec 5, které včetně poznámky pod čarou č. 1 zní:

„(5) Ochránce vykonává působnost ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací¹⁾).

¹⁾ Zákon č. .../2007 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon).“

Dosavadní odstavce 5 a 6 se označují jako odstavce 6 a 7.

Dosavadní poznámky pod čarou č. 1 až 5 se označují jako poznámky pod čarou č. 2 až 6 včetně odkazů na poznámky pod čarou.

2. Za § 21a se vkládá nový § 21b, který zní:

„Ochránce přispívá k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor a za tím účelem

a) poskytuje pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace,

b) zajišťuje mediaci

~~b) c)~~ provádí výzkum,

~~e) d)~~ zveřejňuje zprávy a vydává doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací,

~~d) e)~~ zajišťuje výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty.“

V Brně dne 15. 10. 2007

Mgr. Jana Koukalová
program GARDE Ekologického právního servisu