

Analýza projevů diskriminace v ČR z pohledu občanského poradenství



Analýza vznikla v rámci projektu Celorepublikový monitoring projevů diskriminace v ČR z pohledu občanského poradenství
spolufinancovaného Evropskou unií - programem Transition Facility.

Obsah

Úvod.....	2
Obecná statistika.....	3
Rozbor případových studií.....	5
Opatření vedoucí ke snížení výskytu diskriminace.....	9
Závěr.....	14
Příloha.....	15

Úvod

Projekt „Celorepublikový monitoring projevů diskriminace v ČR z pohledu občanského poradenství“ započal v únoru 2007. V předkládané zprávě bude pracováno s údaji, které byly předány občanskými poradnami od února 2007 do konce srpna 2007. Veškeré výchozí údaje v této zprávě použité pocházejí z členských poraden Asociace občanských poraden (AOP). Data budou dáována do kontextu i s obecnou statistikou. Cílem předkládané analýzy je zmapování situace na poli diskriminace a navržení opatření, která by měla korigovat zjištěný stav.

Výchozím materiálem analýzy jsou podrobné kasuistiky, které občanské poradny vypracovaly na základě poznatků práce s klienty. Občanští poradci a poradkyně měli připravit rozbor situace, v nichž se občané cítili diskriminováni, nikoli jen situace, v nichž poradce došel k závěru, že se jedná o diskriminační jednání. Cílem tedy bylo zjistit, co občané považují za diskriminaci, ačkoli nemusel být dotčen jakýkoli diskriminační znak. Při sběru kasuistik tedy vůbec nebylo pracováno se zákonným vymezením diskriminace; s vymezením diskriminace se pracovalo až následně praxi při samotném poradenství.

Závěrem je důležité uvést ještě jednu důležitou poznámku. Všechny údaje získané v občanských poradnách jsou anonymní. Jednou z prioritních zásad občanského poradenství je totiž co největší diskrétnost klientů. Proto jsou uváděné informace taktéž anonymní a není možné tento základní předpoklad v předkládané analýze překročit.

Obecná statistika

Asociace občanských poraden (AOP) dosud nevedla speciální statistiku, z níž by bylo možné vyjít a pozorovat trendy v poklesu či nárůstu zaznamenání diskriminačního jednání. Není tedy s čím porovnávat, a tak v tomto případě půjde o jakousi výchozí studii. V jistém stupni sice může být vycházeno z předchozího projektu (Celorepublikový monitoring dodržování lidských práv v pracovněprávních vztazích) realizovaného v AOP, ve kterém se poskrovnu objevila i otázka diskriminace. Byla v něm však zmíněna pouze v souvislosti s pracovněprávními vztahy, tudíž její výsledky nejsou z celkového pohledu vzhledem k úzké specializaci příliš relevantní.

Od začátku roku 2007, kdy bylo započato s monitorováním dotazů klientů týkajících se diskriminace, bylo zaznamenáno do června 2007 celkem 129 dotazů, které poradny vyhodnotily jako zabývající se diskriminační problematikou. Nejčastěji se s takovými dotazy zabývaly poradny v severovýchodních Čechách (blíže viz tabulka 1). S ohledem na to, že dosud nedošlo k ustálení jednotné metodiky vykazování tohoto jevu, je pravděpodobné, že tento ukazatel není zcela relevantní. K ověření tohoto stavu by bylo nutné porovnat toto období s dobou následující. Zarážející je například absence většího množství dotazů z poraden v regionech vysoké nezaměstnanosti (Ústecký a Severomoravský kraj), kde by bylo možné výskyt tohoto jevu taktéž očekávat. Toto je možné částečně vysvětlit skutečností, že vysoká míra nezaměstnanosti působí na uchazeče o zaměstnání ve smyslu jisté větší tolerance vůči případnému diskriminačnímu jednání ze strany zaměstnavatele. Může zde navíc působit podprahově i vědomí toho, že pokud by si takový člověk stěžoval, může se ocitnout na jakési listině nežádoucích zaměstnanců.

Tabulka 1 (počet dotazů k diskriminaci vykázaných poradnami)

občanská poradna	počet dotazů
Hradec Králové	22
Jičín	21
Třebíč	17
Trutnov	14
Náchod	13
Rumburk	8
Děčín	5
Praha 3	5
Praha 11	5

Zajímavá je vzájemná komparace absolutního počtu dotazů za první pololetí roku 2007 (celkem 18.249) s dotazy vykázanými jako popisující jednu z forem diskriminace (blíže viz tabulka 2). Při srovnávání je nutné si uvědomit, že občanské poradny poskytují rady občanům v širokém spektru oblastí, takže ona sledovaná výše 129 dotazů je například více, než počet dotazů zaobírajících se oblastí zdravotnictví jako celku. Není to však číslo nijak dramatické, pokud jej například dáme do korelace s číslem, které vykazuje problematika bydlení ve svém souhrnu jen za první čtvrtletí roku 2007 (1.701 dotazů). Nicméně jej však není možno zanedbat. Je také nutné v tomto případě uvést, že v tabulce 2 jsou porovnávány celé oblasti (sociální dávky, pracovní právo atd.) s výšečí, která je pouze jedním z jejich položek. Z hlediska celkového počtu dotazů je nutné uvést obecně známou věc, a totiž tu, že si diskriminaci vzhledem k důkazní nouzi diskriminující často nechá líbit. Z tohoto důvodu je poradnami diskriminace reflektována méně, než jaký je skutečný stav.

Tabulka 2 (zastoupení jednotlivých oblastí v celkovém počtu dotazů)

oblast	počet dotazů (1. pol. 2007)	procento ze všech dotazů
pracovní právo	1.955	10,7
sociální dávky	1.181	6,5
finanční probl.	1.166	6,4
<u>diskriminace</u>	<u>129</u>	<u>0,7</u>
zdravotnictví	91	0,5
ekologie	51	0,3
školství	50	0,3
DOTAZY CELKEM	18.249	

Ze členění diskriminace dle toho, jakého je druhu, zřetelně vyplývá, že největším procentem je zastoupena diskriminace v pracovněprávních vztazích. Z oněch 129 dotazů je jich plných 83 tohoto typu. Ačkoli spolu s dalšími oblastmi nemůžeme uvést přesné číslo, jelikož nebyla diskriminace v jiných oblastech takto sledována, z rozhovorů s poradci a také z kasuistik AOP zaslaných vyplývá, že druhá nejfrekventovanější je diskriminace ve sféře bydlení, zejména v oblasti bydlení na základě nájemní smlouvy. Diskriminace v jiných oblastech byla zaznamenána zcela okrajově, proto ji zde není nutné blíže charakterizovat.

Rozbor případových studií

Vedle sledování zastoupení diskriminace v obecných statistických údajích byly poradny požádány o rozpracování dotazů klientů, které se dotýkaly diskriminace, a byly poradnou považovány za signifikantní či nejzávažnější. Na tomto místě tedy bude předložena klasifikace a rozbor jednotlivých kasuistik. Těch bylo AOP občanskými poradnami zasláno 29.

Případové studie je možno nejlépe třídit podle trojího klíče. Jednak podle charakteristiky daného případu. Tím je myšlen popis nastalé situace – tedy jinými slovy v jaké oblasti života toto jednání nastalo (blíže viz tabulky 3 a 4). Druhého způsobu klasifikace je možno docílit vyhledáním diskriminačního znaku – tedy např. pohlaví, věku, národnosti atd. (blíže viz tabulka 5). Třetí způsob klasifikace je postaven na určení osoby, jež se diskriminace měla dopustit (blíže viz tabulka 6).

Obecně lze konstatovat, že případové studie jsou v souladu s celkovou statistikou k diskriminaci. I v kasuistikách nadpoloviční většinou převažují dotazy z pracovněprávní oblasti. Často jsou vedle problematiky bydlení zastoupeny i případy v mezilidských vztazích – to souvisí s tím, že cílem bylo také ukázat to, co klient sám označuje za diskriminační jednání nikoli tedy to, co diskriminace opravdu je.

Tabulka 3 (klasifikace kasuistik dle oblasti, kde se občan cítil diskriminován)

projevy diskriminace v oblasti	četnost případů
pracovní právo	19
bydlení	3
práva spotřebitele	2
mezilidské vztahy	2
ostatní	3

K tabulce 3 je nutno dodat, že ve všech indikátorech kromě položky „ostatní“ je možné hovořit o dotčení nějakého zákonem stanoveného diskriminačního znaku (věk, národnost atd.). Pokud bychom brali ve všech ostatních případech výpověď klienta za pravdivou, tak diskriminační jednání je zcela jasné. U oněch třech zbylých kasuistik klient pouze konstatoval, že je diskriminován, nicméně neuvedl nic konkrétního, co by tomu nasvědčovalo.

Zajímavý je bližší pohled na položku pracovní právo, jelikož má zřetelnou převahu (tabulka 4). V zaslaných kasuistikách je tato oblast zastoupena plnými 65,5 %. Do jednotlivých oblastí je započteno též jednání, které neobsahuje zákonem předpokládaný diskriminační znak.

Tabulka 4 (projevy diskriminace v pracovněprávních vztazích)

diskriminující situace	počet
ucházení se o práci	6
výpověď	5
nerovné zacházení se zaměstnanci	3
problémy souvisejí s nemocí zaměstnance	2
rodičovská dovolená	2
neplacení odvodů za zaměstnance	1

Z tabulky 4 vyplývá, že nejvíce se diskriminační jednání v pracovněprávních vztazích projevuje v těch nejzávažnějších věcech, tedy před vznikem pracovního poměru a na straně druhé při ukončení poměru. Ono nepřijetí člověka do zaměstnání a dání mu výpovědi jsou závažnými činiteli způsobujícími či prohlubujícími sociální exkluzi. V tomto smyslu je třeba právě tyto dva ukazatele považovat za nejhorší možné a při případně navrhovaných změnách se soustředit především na ně. I zbylé projevy se ukazatele však nelze zanedbat, zvláště pochybení zaměstnavatele v případě například návratu po rodičovské dovolené je zjevným problémem.

Nejsignifikantnějším ukazatelem, který nejvíce napoví při stanovení si možných východisek, je však klasifikace kasuistik diskriminace dle znaku, kvůli němuž k znevýhodnění dotyčného došlo (blíže viz tabulka 5). K této klasifikaci je nutné uvést, že v případě kumulování vícero diskriminačních znaků byl započten ten, který byl klientem nejvíce zdůrazněn při rozhovoru s poradcem. Toto dělení tedy případné zmnožení diskriminačních znaků nebere v potaz, byť takové situace existují (častým příkladem tohoto je kumulace zdravotního handicapu a věku – ve většině případů byl takový případ připočten k položce zdravotní stav). Takový člověk má problémy o to větší.

Další poznámkou k tabulce 5 je, že případy, které skutečný diskriminační znak postrádají či je uveden spíše mimochodem, jsou uvedeny jako „ostatní“. Takové případy pouze subjektivně

označil klient za diskriminační, ač diskriminační v zákonem vymezeném smyslu nejsou či alespoň není z kasuistiky možno takové jednání předpokládat. Není například možné předem předpokládat, že klient, jenž je svým zaměstnavatelem šikanován a je možné nepřímo diskriminaci vydedukovat z toho, že je to starší zdravotně postižený Rom, je opravdu diskriminován.

Poznámka třetí je, že položka sociální status není míněna ve smyslu „špatný“ sociální status, ale i tak, že ke znevýhodnění došlo na základě „dobrého“ sociálního statusu.

Tabulka 5 (klasifikace kasuistik dle diskriminačního znaku)

diskriminační znak	počet
národnost a etnicita	8
věk	5
sociální a rodinný status	3
zdravotní stav	3
sexuální orientace	1
ostatní	9

Posledním velmi důležitým dělením je klasifikace dle toho, kým se klient cítí být diskriminován (blíže viz tabulka 6). Z logiky předešlých informací je nasnadě, že největší objem zaujímají zaměstnavatelé. Poměrně překvapivě se ukázalo, že velmi málo se cítí být klienti občanských poraden diskriminováni ze strany úřadu. Nutné je vysvětlit položku soukromá osoba. Je to taková osoba, která vůči klient nemá žádné zákonem dané povinnosti (jako např. vůči zaměstnavateli, pronajímateli), přesto se však cítí být diskriminován – jedná se především o situace v mezilidských vztazích.

Tabulka 6 (klasifikace dle toho, kdo diskriminuje)

diskriminující	počet
zaměstnavatel	20
pronajímatel	3
soukromá osoba	3
soukromá firma	2
úřad	1

Ze shora předloženého lze vypreparovat některé velmi důležité závěry:

- 1) V porovnání s ostatními otázkami řešenými v občanských poradnách je diskriminace zastoupena spíše slabě. To může být způsobeno krátkou dobou, po kterou je diskriminace jako zvláštní statistický ukazatel sledována, a jednak dalšími příčinami, mezi které můžeme řadit stud na straně diskriminované osoby, která nechce v jistém smyslu ponižující diskriminační jednání, nikde uvádět. Také je možné, že dotyčná osoba diskriminující jednání ani nezaregistruje. Malé zastoupení případů diskriminačního jednání může být samozřejmě způsobeno i rezignací, kdy prostě diskriminovaný dojde k přesvědčení, že diskriminaci stejně není možné prokázat.
- 2) Jednoznačně nejvíce se diskriminace projevuje v pracovněprávních vztazích, kde je diskriminujícím zaměstnavatel.
- 3) Nejohroženější skupinou jsou Romové. Nejhůře by na tom hypoteticky z hlediska možnosti zaměstnání, dle poznatků poraden (toto kumulativní vyjádření nemá tedy platnost obecnou), byl Rom předdůchodového věku se zdravotními obtížemi.
- 4) Projevil se též pro vývoj společnosti velmi nebezpečný problém diskriminování rodiče s malým dítětem, kterému je ztíženo navrácení se po rodičovské dovolené do zaměstnání.
- 5) Velmi často je diskriminovaný bezprostředně postižen hrozbou sociální exkluze, jelikož je většinou znevýhodněn v naprosto existenčních záležitostech (např. nemůže se domoci zaměstnání, je na něj činěn nátlak pronajímatelem, aby se odstěhoval atd.). Toto tvrzení samozřejmě neznamená, že každý je ohrožen (například člověk majetný), nicméně potenciálně je toto zjištění velice závažné.
- 6) Z kasuistik vyplývá, že klienti v naprosté většině nemají žádný důkaz, který by mohl být u případného soudu brán vážně. Vše je založeno na nedoložitelných tvrzeních potvrzených nanejvýše zkušeností. Žádný z klientů ani s případným obrácením se na soud nekalkuloval.
- 7) V kasuistikách nebyl reflektován případ diskriminování občanů cizího státu (zejména Ukrajinců, Slováků atd.). Jen jedenkrát bylo též zaznamenáno diskriminující chování ze strany veřejné správy. Toto je vysvětlitelné tím, že cizinci často neumějí jazyk, nejsou sžiti s okolním prostředím, někteří z nich jsou na našem území nelegálně – všechno vyjmenované působí samozřejmě zcela jednoznačně proti tomu, aby se dotyčný případnému diskriminačnímu jednání vzepřel.

Opatření vedoucí ke snížení výskytu diskriminace

V této části textu budou uvedeny návrhy k diskusi, jež by mohly pomoci snížit riziko diskriminace pro lidi, kteří ji bývají nejčastěji vystaveni. Z předešlého rozboru vyplynulo, že pozornost zde bude věnována oblasti pracovněprávních vztahů a vzhledem k významu problému též bydlení, zejména nájemního. Navržené nebude vyzdvihovat jeden z diskriminačních znaků, ačkoli chápeme, že romský problém je velký a jeho zmírnění pro futuro nejdůležitější. Níže sepsané je však myšleno jako použitelné pro všechny skupiny, kteří jsou v ČR neprávem znevýhodněni, je jen nutné po odborné diskusi zvážit jaké skupině bude dána priorita.

1) Přijetí tzv. antidiskriminačního zákona

Z tohoto bodu bychom měli vyjít, aby bylo zřetelně ukotveno, co vůbec diskriminací myslíme. V tomto smyslu bychom se přimlouvali za přijetí pokud možno co nejpodobnějšího zákona, jenž už byl předložen dříve a bohužel nebyl přijat. V současné době je nový návrh zákona v poslanecké sněmovně a ač mu chybí některé prvky návrhu předchozího, považujeme jej za v dané chvíli dostatečný. Takový zákon nevidíme jako omezení smluvních vztahů, nýbrž jako výrazné posílení základního pilíře demokracie, kterým je rovnost v základních právech. Byť chápeme, že se jedná spíše o demonstrování přesvědčení a samotný zákon není samospatitelný, myslíme si, že by demokratický stát podobnou normu měl mít kodifikovánu. Zákon je nutný i z mnoha dalších důvodů, v případě jeho přijetí dojde nejenom ke splnění závazků ČR vůči EU, ale i ke zlepšení právního postavení a ochrany diskriminovaných osob. Přijetí zákona by znamenalo vyslání jasného signálu pro celou společnost, a sice toho, že diskriminace je nežádoucí společenský fenomén.

2) Zlepšení systému kontrol zaměstnanců

Problematika diskriminace v pracovněprávních vztazích (tedy diskriminace po uzavření pracovní smlouvy) spadá do kompetence inspektorátů práce, praxe však ukazuje, že vyvstává potřeba dílčích změn převážně v legislativní oblasti, které by měly vést ke zefektivnění celého procesu odstraňování případného diskriminačního jednání zaměstnavatele.

Praxe je dnes taková, že pokud se zaměstnanec domnívá, že je v zaměstnání diskriminován, může se obrátit na zaměstnavatele (případně na jeho odborovou organizaci, pokud je zřízena) s žádostí o sjednání nápravy. Zaměstnavatel však řešení této situace ukončí sdělením, že k žádné diskriminaci nedošlo a že pokud zaměstnanec není spokojen, může si hledat nové místo. Poté se zaměstnanec může obrátit na místně příslušný inspektorát práce s podnětem ke kontrole. Inspektorát práce kontrolu daného zaměstnavatele zařadí do plánu kontrol a zaměstnance vyrozumí o tom, že se může rovněž domáhat svých práv soudní cestou. Samotná kontrola obvykle probíhá tak, že inspektorát práce poskytne prostor k vyjádření zaměstnavateli a případným navrhovaným svědkům. Nebývá ojedinělé, že po provedení kontroly zaměstnavatel ví, kdo byl iniciátorem kontroly, což zpravidla končí propuštěním zaměstnance.

Jako nevyhovující se tedy s ohledem na shora uvedené ukazuje především zažitá praxe v oblasti provádění kontrol zaměstnavatelů. Prvním sporným bodem je předchozí hlášení kontroly (není povinné ze zákona) – tímto je dán zaměstnavateli čas na přípravu a odstranění případných pochybení (např. instruováním zaměstnanců jak vypovídat). Tato možnost ohlášení se předem by měla být minimalizována doplněním zákona v tom smyslu, že kontrolor, pokud to není nezbytně nutné, ohlásí svou kontrolu dotyčnému zaměstnavateli až při příchodu na místo kontroly. Toto nevidíme jako nadbytečné, když zákon povinnost nestanovuje, nýbrž jako projevení jasnější vůle zákonodárce.

Dalším nevyhovujícím bodem je v mnoha případech nedostatek ochrany osobních údajů iniciátora kontroly, a to hlavně v případech, kdy je zaměstnancem kontrolovaného zaměstnavatele. Kontroloři by proto měli důsledněji dbát o větší anonymitu stěžovatelů, čímž by došlo k posílení ochrany „obětí“ diskriminace.

Nezanedbatelnou část diskriminační problematiky tvoří diskriminace v přístupu k zaměstnání. I v tomto případě se uchazeč o zaměstnání může obrátit na kontrolní orgán, kterým je místně příslušný úřad práce. Praktické nedostatky tohoto systému jsou velmi podobné s nedostatky konstatovanými výše.

Je možné také zvážit zavedení motivačního prvku pro diskriminací postiženého zaměstnance, aby se odhodlal svou situaci řešit. Tím je myšleno, že by část pokuty udělené inspektorátem

práce, pokud by bylo shledáno pochybení, které dotyčný zaměstnanec ohlásil, byla převedena ve prospěch zaměstnance jako jakási kompenzace či odškodnění. Existuje sice institut náhrady škody, ale tento prvek by přesto mohl přispět k většímu odhodlání zaměstnanců bránit svá práva. Je však nutné zvážit všechna pro a proti, jelikož si uvědomujeme, že zavedení tohoto mechanismu může být chápáno značně kontroverzně.

3) Mediacce

Existuje velká disproporce mezi počtem lidí, kteří byli diskriminováni, a počtem případů, které se dostaly před soud. To pramení z mnoha příčin. Nejpravděpodobnější příčinou je jakási prostá bázeň člověka ze soudního řízení. Bylo by proto záhodné, pokud by se vytvořil mezistupeň mezi obrácením se na soud a neformální dohodou znesvářených stran.

Stálo by tudíž za zvážení vytvořit instituci, která by na principu mediace (je nezbytně nutné její zákonné ukotvení) pomohla nalézt dohodu mezi stranami – tedy mezi potenciálně diskriminovaným a potenciálně diskriminujícím. Samozřejmě, že s přistoupením na mediační řízení by museli souhlasit obě strany (v tomto směru je nutné jednoznačně vyjasnit, co je možné za diskriminaci považovat, jelikož v současné době by těžko byť i jednoznačně diskriminující subjekt našel ochotu zúčastnit se takového způsobu řešení). Je nutné také vyjasnit, zda by takováto instituce měla omezenou svou působnost pouze na oblast diskriminační či by měla působnost širší.

Domníváme se, že tento mezičlánek by velice přispěl k prosazování práva na rovné zacházení v naší společnosti, a to především tím, že by lidem „přiblížil“ možnost domoci se svého práva.

4) Zvýhodnění podniků, které zaměstnávají znevýhodněné skupiny obyvatel

V tomto případě by za úvahu stálo zvážit pro jakou cílovou skupinu by níže zmiňované návrhy bylo nejvhodnější realizovat.

Nejedná se o zavádění kvót či něčeho podobného, ale jedná se o zavádění v jistém smyslu pozitivních opatření. Existovala by například daňová zvýhodnění – zaměstnavatel by měl menší odvody za takového zaměstnance. Též je možné uvažovat o tom, že by se zaměstnávání některých skupin obyvatel stalo jedním z kritérií pro udělování veřejných zakázek. Těmito pozitivními opatřeními by byl zaměstnavatel více motivován neodmítat člověka z ryze subjektivních důvodů. Takovýto způsob zvýhodnění by nebyl úplné novum v našem právním řádu. V zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, jsou v § 67 a násl. zvýhodněny osoby zdravotně postižené.

Stálo by též za zvážení, zda by neprospělo současnému stavu zavedení typového loga, kterým by byli označováni nediskriminující zaměstnavatelé. Podmínkou by například bylo, že by měl zaměstnavatel ve svých interních standardech nastavené takové mechanismy, které zamezují případnému diskriminačnímu jednání. Bylo by však nutné zavedení nové antidiskriminační symboliky promyslet do konkrétností. Tedy, kdo by vyhodnocoval, zda se jedná o diskriminující ustanovení (např. neziskové organizace, které by byly na danou problematiku akreditovány státem), nebo jak by bylo možné takové logo získat (např. na požádání podniku by proběhlo vyhodnocení) atd.

5) Právně ukotvit sociální bydlení

Tento instrument sice neredukuje příčiny diskriminace, ale je důležitý (možná i vůbec nejdůležitější v nynější situaci) ve zmírňování jejích následků. Měla by vzniknout norma, jež by stanovovala podrobnosti okolo fondu sociálních bytů, které vlastní města. Mělo by být závazně stanoveno, kdo a za jakých podmínek má nárok na sociální bydlení, atd. Toto ukotvení je zcela zásadní; nic takového neexistuje i přesto, že probíhá deregulace nájmu a zvyšuje se tlak pronajímatelů vůči nájemcům. Takováto norma by ve svém důsledku velmi prospěla právě diskriminovaným skupinám obyvatel.

Obecně je však nejzásadnější tato poznámka. Četnost a rozsah diskriminace je v protikladu se zákonným rámcem a vymahatelností rovného jednání. Například v soudním řízení je již v řadě případů možné využít obráceného důkazního břemene, kdy se diskriminovaný dostává

do výhodnější procesní pozice. Využitelnost této možnosti je však minimální. Pokud bychom totiž srovnali počet případů, které řeší pouze samotné občanské poradny s počtem případů dostanuvších se k soudu, zjistíme, že soudy projednávají zanedbatelný počet diskriminačního jednání. Statut obráceného důkazního břemene tedy nemá dostatečný efekt.

S vymahatelností a zejména s poptávkou po vymahatelnosti je to ovšem velmi těžké; příkladem je senátorka Liana Janáčková, která o sobě prohlašuje, že je rasistka, přičemž je místopředsedkyní senátního výboru pro lidská práva...

Závěr

Na závěr je nutno konstatovat, že k analýze mohly být využity údaje pouze z první poloviny roku 2007, proto je tento text textem výchozím, přičemž ve sledování četnosti diskriminace bude pokračováno. Až komparací budoucích čísel s nynějšími bude možno dojít k přesvědčivým výsledkům.

Analýza potvrzuje na zřejmých ukazatelích, že nejvíce diskriminovanou skupinou obyvatel ve společnosti jsou Romové, ale nejedná se zdaleka jen o tuto skupinu obyvatel. Nejčastěji přitom k diskriminování dochází v souvislosti s pracovní právními vztahy – především v samotném přijímání do zaměstnání.

V analýze samé jsou konstatovány některé návrhy na řešení, jež se snaží jednak odstranit příčiny, ale také případné následky. Není odkazováno na konkrétní situace zmíněné v kasuistikách zaslaných poradnami, některé nejsignifikantnější jsou však v přílohách této analýzy.

Z navrhovaných řešení uvedených v textu bychom vyzdvihli především přijetí tzv. antidiskriminačního zákona a normy, jež by obsahovala vymezení sociálního bydlení.

Příloha

Případové studie

Níže uvedené případové studie jsou konkrétní situace lidí, kteří se obrátili na občanské poradny se svými problémy. Z popisů daných případů vyplývá, jakých oblastí a jakých konkrétních obtíží se problematika diskriminace týká. Stejně jako je celá analýza i případové studie odrážejí náhled klientů samých na jejich situaci – obsahují tedy i případy, kde se nejedná o diskriminaci z pohledu právního, ale z osobního pohledu klienta ano.

Případové studie zaslané občanskými poradnami byly upraveny pro lepší srozumitelnost a přehlednost, jejich význam a podstata případu a jeho vývoje však byly zachovány.

Propuštění z důvodu sexuální orientace

Klient se obrátil na občanskou poradnu prostřednictvím e-mailu, ve kterém uvedl, že pracoval v mostecké pobočce Karlovarského porcelánu jako dělník ve výrobě. Pracovní poměr měl uzavřen na dobu určitou s tříměsíční zkušební dobou. Když nadřízený zjistil, že klient je gay, byl s ním rozvázán pracovní poměr ve zkušební době (dle § 66 zákoníku práce). Zaměstnavatel klientovi důvod rozvázání pracovní poměru neuvedl; klient je však přesvědčen, že hlavním důvodem rozvázání pracovního poměru je jeho sexuální orientace. I když klient s rozvázáním pracovního poměru nesouhlasil, převzal výpověď a do práce již nenastoupil. Jelikož se klient cítil ukřivděný, obrátil se na příslušný okresní soud a podal na bývalého zaměstnavatele žalobu. Doposud mu však nepřišlo žádné usnesení, klient nezná spisovou značku a nebyl stanoven žádný termín jednání. Obává se, že je jeho případ již promlčený a příslušný soud se s ním již nebude zabývat. Ptá se, jak má v celé věci dále postupovat, jak zjistit, zda-li se bude soud podanou žalobou zabývat.

Občanská poradna informovala klienta, že obecná promlčecí doba u podání žaloby k soudu činí 3 roky. Jestliže podal klient žalobu, musí se soud k této žalobě vyjádřit (může ji zamítnout z formálního hlediska, nebo stanovit den projednání apod.). Má tedy možnost obrátit se na příslušný okresní soud s žádostí (písemně i telefonicky) o sdělení, v jakém stádiu se jeho případ nachází. Pokud nebyla žaloba podaná po formální a obsahové stránce správně,

vyzve soud k doplnění chybějících údajů nebo žalobu zamítne. Klient má možnost se při doplňování údajů opět obrátit na občanskou poradnu nebo využít bezplatné právní pomoci, která je v daném městě k dispozici. Klient byl upozorněn, že bude muset prokázat, že dostal výpověď z důvodu jeho sexuální orientace. Získání podkladu pro soudní řízení nebude jednoduché, ale je to důležité pro podložení svého tvrzení.

Zpracovala občanská poradna Most

Fotografie k životopisu?

V době, kdy probíhala výstavba jedné z poboček obchodního řetězce Lidl, byly na úřadě práce a v městské hromadné dopravě vyvěšovány inzeráty s nabídkou volných pracovních míst. Leták s nabídkou pracovních pozic informoval, že nevyučené prodavačky/če zaučí. Dále leták vybízel zájemce k poslání strukturovaného životopisu i s fotografií. Deset klientů občanské poradny, kteří se zapojili do projektu „Romové chtějí pracovat“, projeví o tuto práci velký zájem a připravili si po konzultaci v občanské poradně pro přijímací pohovor strukturovaný životopis. Poradkyně z občanské poradny několikrát telefonicky kontaktovala management obchodního řetězce Lidl, aby se utvrdila v tom, že mají opravdu zájem o nevyučené zaměstnance (např. na doplňování zboží).

Při výběrovém řízení, které se konalo v Ústí nad Labem (cca 20 km od místa, kde byl nový obchod postaven), nebyl ani jeden z deseti klientů, kteří zaslali životopis s fotografií, pozván na pohovor. Jedna z klientů byla absolventkou učebního oboru managementu obchodu, který ukončila maturitní zkouškou. Ani ona nebyla k výběrovému řízení pozvána. Pouze čtyřem klientům byl zaslán dopis, ve kterém jim bylo sděleno, že pro velký zájem o pracovní pozice nebyli přijati do zaměstnání.

S ohledem na skutečnost, že k životopisu bylo nutné zaslat fotografie, jsme přesvědčení, že se jednalo o diskriminaci, neboť z fotografií bylo víc než patrné, že se jedná o zájemce z řad romské komunity.

Zpracovala občanská poradna Děčín

Případová studie – návrat po rodičovské dovolené

Na občanskou poradnu se obrátila klientka 23-letá zaměstnankyně, úřednice ve státní správě se svým problémem při návratu z rodičovské dovolené. Klientka, která měla se svým zaměstnavatelem uzavřenou smlouvu na dobu neurčitou, se vrátila po mateřské a následně rodičovské dovolené do pracovního poměru, a to po třech letech, jak ukládá zákoník práce. Zaměstnavatel ji sdělil, že je její místo obsazené a nemá pro ni jinou vhodnou práci, a proto s ní písemně uzavřel dohodu, že bude uživatelka dále čerpat rodičovskou dovolenou do 4 let dítěte a až po její skončení nastoupí do zaměstnání na původní pozici. Klientka s takovou dohodou souhlasila.

Po uplynutí dalšího roku rodičovské dovolené opět přišla do práce s tím, že chce nastoupit na své původní pracovní místo. Zaměstnavatel byl ochoten ji přidělit práci, ale takovou, která neodpovídá druhu práce sjednanému v pracovní smlouvě a její náplni práce (jednalo se o jinou funkci). Tato nabídnutá práce byla méně kvalifikovaná a za nižší pracovní ohodnocení, nedala se tedy považovat za vhodnou práci a neodpovídala pozici, která byla dohodnuta. Klientka proto nesouhlasila se zařazením na tuto pracovní pozici, ale neznala svá práva a povinnosti, a proto se obrátila na občanskou poradnu. Nebyla si jistá tím, zda má zaměstnavatel na její převedení na jinou, méně kvalifikovanou, práci nárok. Klientka se cítila diskriminovaná, neboť díky mateřským povinnostem by takto ztratila zaměstnání, které měla ráda. Navíc si uvědomovala, že s malým dítětem bude hledání jiné práce v regionu s vysokou nezaměstnaností velmi obtížné. Nemůže pracovat na směny a mít pracovní dobu, která by ji bránila v péči o malé dítě. Dosavadní zaměstnání by jí i po této stránce vyhovovalo. Navíc se obává toho, že zaměstnavatelé matky s malými dětmi odmítají zaměstnávat, neboť děti bývají často nemocné.

Poradce uživatelce sdělil, že zaměstnavatel je povinen podle zákoníku práce ji opět přidělit práci odpovídající druhu práce sjednané podle pracovní smlouvy. Nemůže jí přidělit práci nižší kvalifikace či jinou nevhodnou práci. Klientka tedy může trvat na odpovídající pracovní pozici.

Dále poradce uživatele poskytl informace, že v případě diskriminačního jednání zaměstnavatele se uživatelka může obrátit s podnětem na kontrolní oddělení příslušného úřadu práce nebo podat na zaměstnavatele stížnost nadřízenému zaměstnavatele či se domáhat svých práv soudní cestou prostřednictvím žaloby. Poradna může pomoci klientce danou věc řešit poskytnutím příslušných vzorů pro sepsání podnětů, stížností či žaloby.

Klientka se rozhodla, že bude trvat na své původní pracovní pozici, od poradce obdržela kopii příslušných ustanovení zákoníku práce potřebných k obhajobě svých práv a s poradcem se dohodli, že v případě neúspěchu u zaměstnavatele se klientka opět obrátí na poradnu a s poradcem se dohodnou na dalším postupu řešení této situace.

Zpracovala občanská poradna Rumburk

Stěhování s dětmi či bez dětí

Klientka-Romka bydlí v bytě soukromého majitele. Bylo jí sděleno, že se má z bytu vystěhovat, protože byt potřebuje majitel pro své příbuzné. Náhradou za dosavadní byt byl klientce nabídnut byt v Boleticích, kam se klientka odmítá stěhovat.. Klientka má nezletilé děti (vlastní i v pěstounské péči), které chodí v místě bydliště do školy. Děti mají dobré studijní výsledky a klientka se obává, že změnou prostředí by se mohly ve škole zhoršit. Děti také navštěvují různé kroužky a zúčastňují se mimoškolních aktivit, které by přestěhováním ztratily. Pronajímatel klientce sdělil, že děti, které má v pěstounské péči, může klidně vrátit do dětského domova. Do Boletic se prý stejně odstěhuje. Podle majitele tam patří, protože jsou Romové.

Občanská poradna klientce sdělila, že potřebuje-li pronajímatel byt pro sebe, manžela, pro své děti, vnuky, zeti nebo snachu, své rodiče nebo sourozence, může dle § 711a odstavce 1a) občanského zákoníku, pokud se s klientkou na skončení nájmu nedohodne, vypovědět nájem pouze s přivolením soudu. Bude-li nájem ukončen s přivolením soudu z tohoto důvodu, náleží klientce přiměřená bytová náhrada. Klientka dostala informace o bytových náhradách vytištěné z občanského zákoníku. Co se týká vyjádření pronajímatele ohledně vrácení dětí do dětského domova a narážek na klientčinu romskou národnost, občanská poradna ji sdělila,

že může zvážit podání trestního oznámení dle § 198 trestního zákoníku, také se může u případného soudu na přivolení výpovědi z nájmu bytu tímto bránit. Dále se také u tohoto soudu může bránit vyjádřením školy, kam děti docházejí a vyjádřením vedoucích dětských kroužků, které děti v místě bydliště navštěvují. Pokud klientka odmítne byt v Boleticích, měl by o tom, zda je pronajímatelem nabízená bytová náhrada přiměřená, rozhodovat soud. Klientce byly předány informace, v případě potřeby se do občanské poradny opět objedná.

Zpracovala občanská poradna Děčín

Nová nájemní smlouva nebo výpověď z bytu

Klient bydlí v domě, který obecní úřad prodal soukromému vlastníkovvi. Nájemní smlouva mezi obecním úřadem a nájemcem byla na dobu neurčitou s regulovaným nájemným. Majitelka požadovala po klientovi, aby podepsal novou nájemní smlouvu, kde by měl tržní nájemné a nájem bytu by byl na dobu určitou. Klient na radu poradce občanské poradny novou smlouvu nepodepsal, načež mu majitelka poslala upozornění, že pokud ji do 14 dní nepodepíše a neodešle zpět, bude ji pokládat za platnou. Klient napsal majitelce dopis, ve kterém jí vysvětlil, že novou smlouvu podepisovat nebude, protože jeho stará smlouva je platná.

Asi po 6 měsících přišel klient do občanské poradny znovu: majitelka mu zaslala výpověď z nájmu bytu za to, že hrubě porušuje své povinnosti vyplývající z nájmu bytu. Klient ovšem tvrdí, že žádné dluhy na nájmu ani službách nemá. I přesto, že klient sepsal s pomocí občanské poradny žalobu na určení neplatnosti výpovědi z nájmu bytu, zaslal mu zástupce majitelky výzvu, aby byt vyklidil, protože mu v určitý den vyprší výpovědní lhůta. Na to klient reagoval zasláním kopie žaloby na určení neplatnosti výpovědi z nájmu bytu právnímu zástupci majitelky. Když majitelka zjistila, že se umí nájemce bránit, řekla mu, že si nájemci v domě nepřejí, aby v něm bydlela romská rodina. Údajně sousedům vadí, že ke klientovi chodí návštěvy, které dělají nepořádek. Klient ovšem poradně sdělil, že se ostatních vlastníků a nájemců bytů ptal – ti důvody majitelky domu odmítli a souhlasili s podpisem dopisu, kde to potvrdí.

Zpracovala občanská poradna Děčín

Analýzu zpracovali Přemysl Houda a Ivana Příhonská na základě informací poskytnutých občanskými poradnami sdruženými v Asociaci občanských poraden. Tímto občanským poradnám za jejich příspěvky děkujeme.