

UŽÍVÁNÍ ANTIDISKRIMINAČNÍHO ZÁKONA INSPEKČNÍMI ORGÁNY



SPOLEČNĚ PROTI DISKRIMINACI

2018

Doporučení č. 14:

„Pečlivě odůvodňovat kontrolní zjištění a rozhodnutí správních orgánů zejména s ohledem na diskriminační důvody, formy diskriminace a přípustné formy rozdílného zacházení. Z rozhodnutí, které jsem shromáždila při výzkumu, vyplynulo, že správní orgány v odůvodnění svých rozhodnutí neidentifikovaly dostatečně určitě diskriminační důvod (nejčastěji se jednalo o případ národnosti, státní příslušnosti či , jiného postavení osoby), případně se vůbec nezabývaly formou diskriminace. Správní orgány se v kontrolních zjištěních či správních rozhodnutích dostatečně nevypořádaly s přípustnými formami rozdílného zacházení. Ne každé nerovné zacházení je diskriminací. V případě některých diskriminačních důvodů (pohlaví, věk, zdravotní postižení, náboženství apod.) je třeba vždy pečlivě zkoumat legitimní účel rozlišování, a zda zvolené prostředky směřují k tomuto účelu a jsou zároveň přiměřené a nezbytné. Pokud tak správní orgány nečiní, porušují princip přesvědčivého správního rozhodování.“

https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/ESO/CZ_Diskriminace_v_CR_vyzkum_01.pdf (s. 140)



- kontroluje fyzické a právnické osoby, které nabízejí, prodávají, dodávají nebo uvádějí na trh výrobky, nabízejí nebo poskytují služby
- § 6 zákona o ochraně spotřebitele (ZoS): „Prodávající nesmí při prodeji výrobků nebo poskytování služeb spotřebitele diskriminovat.“
- přešupek dle § 24 odst. 7 písm. c) ZoS

rok	2013	2014	2015	2016	2017
Počet kontrol zaměřených mj. na diskriminaci	1000	1254	2138	1412	721
Podněty s námitkou diskriminace	73	106	96	120	127
Kontroly se zjištěním diskriminace	15	40	19	19	8



- vykonává dohled nad finančním trhem
- § 6 zákona o ochraně spotřebitele: „Prodávající nesmí při prodeji výrobků nebo poskytování služeb spotřebitele diskriminovat.“
- banky, pobočky zahraničních bank, spořitelní a úvěrní družstva...
- pojišťovny, zajišťovny, penzijní fondy, penzijní společnosti...
- nebankovní poskytovatelé spotřebitelského úvěru...

OSTATNÍ ORGÁNY DOZORU nad ochranou spotřebitele



ombudsman
veřejný ochránce práv

- Energetický regulační úřad
- Český telekomunikační úřad
- celní úřady



- kontrolní orgán na úseku ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek
- **§ 16 zákoníku práce („ZP“)**
- **§ 4 zákona o zaměstnanosti („ZoZ“)**
- Od konce července 2017 **vlastní demonstrativní výčet diskriminačních důvodů v obou předpisech**: pohlaví, sexuální orientace, rasový nebo etnický původ, národnost, státní občanství, sociální původ, rod, jazyk, zdravotní stav, věk, náboženství či víra, majetek, manželský a rodinný stav a vztah nebo povinnost k rodině, politické nebo jiné smýšlení, členství a činnost v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví

rok	2013	2014	2015	2016
celkový počet podnětů	9169	8255	7414	7395
počet podnětů s námitkou diskriminace	400	365	317	393
podíl	4, 4 %	4, 4 %	4, 3 %	5, 3%



- **Výčet diskriminačních důvodů v ZP a ZoZ je širší než v ADZ a není uzavřený.** To může působit problémy v praxi. Je třeba k nové právní úpravě přistupovat uvážlivě a nerozšiřovat nadmíru výčet dalších zakázaných důvodů.
- Porušení povinnosti zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci podle ZP lze stále konstatovat i za situace, kdy se nepodaří důvod nerovného zacházení identifikovat.
- Diskriminaci podle ZP nad rámec ADZ se lze bránit antidiskriminační žalobou; diskriminaci podle ZoZ nad rámec ADZ žalobou na ochranu osobnosti – **nedochází ale k přenosu důkazního břemene!**

- ČŠI vykonává kontrolu dodržování právních předpisů, které se **vztahují k poskytování vzdělávání a školských služeb**

	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017
Počet stížností	527	684	859	756
Počet stížnostních bodů	1011	1405	1592	1442
Diskriminace	24 (7)	17 (5)	30 (10)	26 (5)

- ustanovení § 2 odst. 1 písm. a) školského zákona:
„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...“
- zásada rovného přístupu x právo na rovné zacházení a povinnost nediskriminovat?



- definice přímé a nepřímé diskriminace
- chráněné diskriminační důvody
- přiměřená opatření pro osoby se zdravotním postižením
- formy diskriminace – obtěžování, pronásledování, pokyn, navádění
- definice odměňování, zdravotního postižení
- přípustné formy rozdílného zacházení
 - věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce
 - legitimní cíl + přiměřenost + nezbytnost



- směrnice EU původně v oblasti zaměstnání – upravovaly se jednotlivé pracovněprávní předpisy
- rasová směrnice okruh právních vztahů rozšířila – zdravotní péče, vzdělávání, poskytování zboží a služeb
- upravit stávající právní předpisy x vytvořit nový zákon?
- příprava nového jednotného antidiskriminačního zákona
- jinak by bylo nutné novelizovat – zákon o ochraně spotřebitele, zákon o bankách, zákon o pojistné smlouvě, zákoník práce, školský zákon

TEST PŘÍMÉ DISKRIMINACE

základní otázky (§2 odst 3 + §1 odst. 1 ADZ)



ombudsman
veřejný ochránce práv

- 1. Zachází se s fyzickou osobou méně příznivě než s jinou ve srovnatelné situaci?**
- 2. Znevýhodnění se děje na základě právem zakázaného důvodu?**
- 3. Ke znevýhodnění dochází v právem vymezené oblasti?**

Pokud na všechny tyto otázky odpovíme ANO, musíme dále zjistit, zda je rozdílné zacházení podle ADZ ospravedlnitelné nebo je zakázanou diskriminací.

TEST PŘÍMÉ DISKRIMINACE

pracovněprávní oblast (§ 6 odst. 3 ADZ)



ombudsman
veřejný ochránce práv

- Je chráněná charakteristika skutečně určující pro výkon daného povolání?
- Je pro výkon povolání „podstatná“?
- Je uplatněný požadavek přiměřený?

Dále specifická úprava, např. diskriminací není rozdílné zacházení z důvodu věku (§ 6 odst. 1 ADZ), pokud je

- vyžadována podmínka minimálního věku, odborné praxe nebo doby zaměstnání, která je pro přístup k určitým právům a povinnostem spojeným se zaměstnáním nezbytná
- vyžadováno odborné vzdělávání, které je nepřiměřeně dlouhé vzhledem k datu, kdy uchazeč o zaměstnání dosáhne důchodového věku

TEST PŘÍMÉ DISKRIMINACE ostatní oblasti (§7 odst. 1 ADZ)



ombudsman
veřejný ochránce práv

- Jaký legitimní cíl opatření sleduje?
- Umožňují zvolené prostředky dosáhnout tohoto cíle?
- Jedná se o cíl přiměřeně závažný při porovnání s právem na rovné zacházení?
- Existují jiná opatření, která umožní tohoto cíle dosáhnout, aniž by bylo dotčeno právo na rovné zacházení?

TEST NEPŘÍMÉ DISKRIMINACE

§ 3 odst. 1 ADZ



ombudsman
veřejný ochránce práv

1. Je jednání (opomenutí) založené na zdánlivě neutrálním ustanovení, kritériu nebo zvyklosti, tedy vlastně aplikaci stejného pravidla v různých situacích? **ANO**
2. Dopadá méně příznivě na skupinu osob vymezenou chráněnou charakteristikou podle ADZ? **ANO**
3. Znevýhodnění není objektivně ospravedlnitelné nebo opatření není přiměřené sledovanému cíli? **ANO**

= **NEPŘÍMÁ DISKRIMINACE**



Je třeba posoudit, zda konkrétní opatření pro osobu se zdravotním postižením nepředstavuje pro zaměstnavatele / poskytovatele služby nepřiměřené zatížení.

Pokud nikoli, má povinnost ho přijmout, jinak se dopustí **nepřímé diskriminace podle § 3 odst. 2 ADZ**. Podle § 3 odst. 3 ADZ je třeba vzít v úvahu:

- míru užitku pro osobu se zdravotním postižením,
- finanční únosnost opatření pro FO nebo PO, která je má realizovat,
- dostupnost finanční a jiné pomoci k realizaci opatření a
- způsobilost náhradních opatření uspokojit potřeby osoby se zdravotním postižením.



- ČOI se zabývala případem, v němž si spotřebitelka stěžovala na obtěžování, neboť jí bylo uloženo, aby předložila tašku ke kontrole. Spotřebitelka to odmítla a přivolaná policie v její tašce nenašla žádné nezakoupené výrobky.
- V průběhu incidentu padaly narážky na etnicitu a souvislost s krádežemi.
- ČOI provedla šetření, v rámci něhož monitorovala provozovnu.
- Spotřebitelka provedla kontrolní nákup, při němž nedošlo ze strany prodávajícího ani bezpečnostní služby k diskriminačnímu jednání.



- ČOI se zabývala případem, v němž řidič vozidla slovně napadal a nakonec vykázal z vozidla cestujícího se zdravotním postižením, kterého odmítal přepravit v doprovodu asistenčního psa bez náhubku, ačkoliv pes byl zřetelně označen jako asistent epileptika.
- Došla k závěru, že společnost naplnila skutkovou podstatu přestupku dle § 24 odst. 7 písm. c).
- Následně po podání odporu konstatovala, že spáchání přestupku prokázáno nebylo.
- *Explicitně však nebylo porušení zákazu diskriminace podle § 6 ZoS prokázáno. Kontrola zjistila toliko to, že kontrolovaná společnost „nepřijala přiměřená opatření k zamezení nerovného zacházení ve smyslu § 3 odst. 2 antidiskriminačního zákona č. 198/2009 Sb.“*



- Na žádost ochránkyně ČOI provedla dozor nad dopravní společností. Následně byla provedena kontrola zaměřená na podezření na možnou nepřímou diskriminaci osob se zdravotním postižením používajícím invalidní vozík.
- „Bylo posuzováno, do jaké míry může dojít k porušení zákazu diskriminace spotřebitele uvedeného v ustanovení § 6 zákona č. 634/1992 Sb., o ochraně spotřebitele z hlediska naplnění znaků nepřímé diskriminace uvedených v § 3 zákona č. 198/2009 Sb.“
- Problém nemožnosti využít vyhrazená místa pro cestující na vozíku, protože jsou obsazena kočárky nebo jinými cestujícími.



- „ČNB je vázána svými zákonnými oprávněními v oblasti dohledu tak, jak jí stanoví normy veřejného práva. Dohled nad zákazem diskriminace plyne pro ČNB z ustanovení § 6 zákona o ochraně spotřebitele, který stanoví, že prodávající nesmí při prodeji výrobků nebo poskytování služeb spotřebitele diskriminovat“. I při velmi zjednodušeném pohledu na toto ustanovení je zřejmé, že podle něj je zakázána diskriminace vlastně z jakýchkoliv důvodů. Nicméně ČNB byla vždy toho názoru, že k diskriminaci jako k rozdílnému zacházení je třeba přistupovat z tzv. kvalifikovaných diskriminačních důvodů, dnes tedy vyjádřených v antidiskriminačním zákoně (to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru) a také při svých posuzováních z tohoto vymezení standardně vychází.“

PŘÍKLAD 5 - INSPEKCE PRÁCE

OIP Praha č.j. 581/3.30/17-5



ombudsman
veřejný ochránce práv

- Inspektorát se zabýval ustanovením kolektivní smlouvy, které obsahovalo text "*uvolněná pracovní místa či místa případně vytvořená obsazovat přednostně zaměstnanci v produktivním věku*".
- Inspektorát nejprve shledal diskriminaci zaměstnanců, kteří již nejsou v produktivním věku a nevyhověl námitkám kontrolované osoby.
- Následně inspektorát **příkazem uložil kontrolované osobě pokutu ve výši 20.000 Kč**. V příkazu inspektorát cituje § 2 odst. 3 ADZ, nepojmenovává formu diskriminace (přímá). V argumentaci se nevypořádal s tím, zda by se mohlo jednat o přípustnou formu rozdílného zacházení podle § 6 odst. 3 ADZ.
- Inspektorát správní řízení zastavil na základě odporu kontrolované osoby. V odůvodnění přisvědčil argumentaci, že obsah pojmu produktivní věk nelze přesně specifikovat a nerozporně vymežit.
- Zpráva 8106/2016/VOP: <http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/5770>

PŘÍKLAD 6 - INSPEKCE PRÁCE

OIP Praha č.j. 2860/3.50/15-3



ombudsman
veřejný ochránce práv

Dokument vydaný ředitelkou pod názvem Institucionální
mzdové rozpočty oddělení stanovil:

*„V hlavním pracovním poměru je věková hranice pro
zaměstnávání pracovníků na plný pracovní úvazek 65 let, od 65
– 70 let je možné zaměstnávat na poloviční úvazek a od 70 let
pouze na úvazek 0,1 a věková hranice pro výkon funkce
vedoucího oddělení je 65 let.“*

- Inspektorát vyhodnotil dokument jako **pokyn k diskriminaci** a konstatoval kromě porušení § 16 odst. 2 ZP i porušení § 5 odst. 3 ADZ (ten však neupravuje pokyn k diskriminaci, ale povinnost zaměstnavatele zajišťovat rovné zacházení).
- Zpráva ochránkyně: 898/2015/VOP

PŘÍKLAD 7 - INSPEKCE PRÁCE

OIP pro JMK a ZK č.j. 4904/9.30/18-4



ombudsman
veřejný ochránce práv

- Inspektorát příkazem **uložil pokutu 30.000 Kč** za inzerát nabízející práci v kuchyni a obsluhy v bistru, který obsahoval podmínku „*vzhledem ke špatným zkušenostem Romy bohužel nepřijímáme*“.
- Inspektorát argumentaci opírá o ZoZ, ADZ v příkazu necituje...
- Podle ADZ by se jednalo o diskriminaci ve formě přímé (§ 2 odst. 3); o diskriminaci by se nejednalo pouze v případě, pokud by k dané podmínce byl dán věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky by byly této povaze přiměřené (§ 6 odst. 3). Žádnou jinou výjimku v případě rozdílného zacházení na základě etnicity ADZ nepřipouští.

PŘÍKLAD 8 - INSPEKCE PRÁCE

OIP pro JMK a ZK č.j. 20667/9.30/17-2



ombudsman
veřejný ochránce práv

věková skupina	počet akademických pracovníků na fakultě	Počet propuštěných akademických pracovníků	Podíl propuštěných akademických pracovníků
do 50 let	114	14	12,3 %
nad 50 let	171	18	10,5 %
dohromady	285	32	11,2 %

- Stěžovatel namítal, že se fakulta zbavovala akademických pracovníků vyššího věku.
- **OTÁZKA: Bylo s akademickými pracovníky nad 50 let zacházeno méně příznivě než s akademickými pracovníky pod 50 let?**
- Inspektorát shromáždil data od zaměstnavatele a konstatoval, že se podezření na diskriminaci nepotvrdilo.
- Porovnání výsledku menšinové skupiny s jinou (úspěšnější) skupinou.
- Inspektorát sesbíral potřebná data a správně je interpretoval, nicméně v odpovědi stěžovateli nepřístupil k výše uvedenému porovnání, ani neaplikoval ADZ.



- ZŠ v Krásné Lípě – oddělené vzdělávání romských a neromských žáků
- První inspekční zpráva ČŠI – „Postup ředitelky školy vedl k vytvoření třídy, ve které se vzdělává většina romských žáků.“
- Návrh na odvolání ředitelky školy – „ČŠI zjistila, že v 1. ročníku školy byla většina žáků romského původu vzdělávána ve třídě 1. A. Takovéto rozdělení žáků do tříd bylo v rozporu s § 2 odst. 1 písm. a) školského zákona...“
- Druhá inspekční zpráva ČŠI – „Ve třídě 1. A přetrvává převažující oddělené vzdělávání žáků romského původu.“
- Ústřední školní inspektor v reakci na zprávu VOP – „Při posuzování situace ve třídách prvního ročníku ZŠ a MŠ Krásná Lípa ... bylo ze strany České školní inspekce shledáno, že pro rozdělení žáků do tříd ředitelka stanovila kritéria, která nebylo možné jednoznačně označit za diskriminační.“
- ADZ – nepřímá diskriminace, legitimní cíl + přiměřenost + nezbytnost
- Zpráva 5495/2015/VOP: <http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/5056>



DISKRIMINACE V JUDIKATUŘE SPRÁVNÍCH SOUDŮ



- 1 As 46/2013 – 44 (a následně 6 As 321/2017 – 37)
- „[46] Pojem diskriminace není v zákoně o regulaci reklamy nijak specifikován. S ohledem na princip jednoty právního řádu je však možné při definování pojmu diskriminace vyjít ze zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)...
- [73] ...lze shrnout, že jakékoliv označování Romů a upozorňování na jejich špatnou úroveň vzdělanosti je třeba v kontextu situace a postavení Romů v České republice posuzovat velmi přísně. Těžko si proto lze představit, že by označení romských dělníků a upozornění na jejich nevzdělanost, mohlo obstát jako sdělení, které v sobě neobsahuje diskriminaci z důvodu příslušnosti k romskému etniku.“

JUDIKATURA

„děti do Netopýra nesmí“



ombudsman
veřejný ochránce práv

- 4 As 1/2014 – 28
- „[14] Do oblasti soukromého práva zákaz diskriminace spotřebitele proniká zejména prostřednictvím zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů, když podle § 1 odst. 1 písm. j) tento zákon „blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování...“
- [31] Vycházejí z citované, jakož i dalších zpráv veřejného ochránce práv na úseku diskriminace (...), lze poukázat na další roviny věci, které věnovala pozornost rovněž žalovaná v odůvodnění napadeného rozhodnutí, totiž že pokud žalobce do své provozovny zcela zakázal vstup dětí do 6 let, fakticky tím omezil rovněž vstup rodičů tyto děti doprovázejících. Takový postup přitom lze hodnotit jako diskriminaci z důvodu pohlaví, když podle § 2 odst. 4 antidiskriminačního zákona „za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace.“ Antidiskriminační zákon je totiž třeba aplikovat i na rozdílné zacházení mezi skupinou rodičů, kteří mají zájem o návštěvu provozovny žalobce s dítětem mladším 6 let, a ostatními návštěvníky (zákazníky).“



- 22 A 117/2014 – 36
- KS v Ostravě zrušil rozhodnutí ČOI a věc vrátil k dalšímu řízení
- Dle KS ustanovení § 6 ZoS neobsahuje žádný výčet diskriminačních důvodů. Proto byla ČOI dle KS při posuzování porušení § 6 ZoS vázána důvody uvedenými v zákoně č. 198/2009 Sb. Antidiskriminační zákon však státní příslušnost nepokládá za zakázaný důvod diskriminace. Pokud tedy žalobkyně jako poskytovatel služby zacházela s osobami rozdílně na základě jejich státní příslušnosti, nejednalo se o nepřípustnou formu rozdílného zacházení ve smyslu antidiskriminačního zákona. Správní orgány tudíž nesprávně posoudily, že žalobkyně porušila zákaz diskriminace dle § 6 zákona o ochraně spotřebitele. Dřívější judikatorní závěry Nejvyššího správního soudu a Ústavního soudu k posuzované problematice nebylo možno na věc aplikovat, neboť byly vysloveny ještě před přijetím antidiskriminačního zákona.



- 2 As 338/2016 – 27
- „[11] Rovnost a zákaz diskriminace jakožto jedny ze základních hodnot demokratické společnosti jsou na ústavní úrovni zakotveny zejména v čl. 3 odst. 1 Listiny. Na zákonné úrovni je ochrana před diskriminací roztříštěna v mnoha právních předpisech. Stěžejní je nepochybně antidiskriminační zákon, účinný od 1. 9. 2009. (...) Antidiskriminační zákon dále rozvádí definici diskriminace a v § 2 odst. 3 je obsažen výčet diskriminačních důvodů, kterými jsou rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra či světový názor...
- [12] Základním účelem antidiskriminačního zákona je regulovat zákaz diskriminace v horizontálních právních vztazích, tj. ve vztazích, v nichž mají subjekty rovné postavení...
- [13] ...antidiskriminační zákon je především zákonem, jenž má poskytnout ochranu obětem diskriminace (...) neplyne z něj, že by se definice diskriminace a souvisejících pojmů, ani v něm taxativně určené diskriminační důvody, měly užít v případech, kdy jiné právní předpisy hovoří o diskriminaci, ale samy ji blíže nespecifikují...

JUDIKATURA

„anexe Krymu II“ - pokračování



ombudsman
veřejný ochránce práv

- 2 As 338/2016 – 27
- [14] Nejvyšší správní soud nezpochybňuje, že při naplňování obsahu § 6 zákona o ochraně spotřebitele (...) je možné vycházet z antidiskriminačního zákona, neboť definice v něm obsažené reflektují to, co se pod pojmem diskriminace obecně rozumí...
- [15] ... antidiskriminační zákon a zákon o ochraně spotřebitele nejsou ve vztahu obecný – speciální, neboť jejich osobní a věcná působnost je v oblasti zákazu diskriminace jiná.
- [18] ... Správní orgány by tak měly vycházet jak z obecného chápání zákazu diskriminace, tak z regulace zákazu diskriminace napříč celým právním řádem (antidiskriminační zákon nevyjímaje).
- [20] ... Při interpretaci a aplikaci tohoto ustanovení by však správní orgány i správní soudy měly mít na paměti, jaký smysl zákaz diskriminace má a jakým nežádoucím situacím se snaží zabránit.



- 22 A 117/2014 – 69 (KS v Ostravě)
- „24. Krajský soud předně konstatuje, že ust. § 6 zákona č. 634/1992 Sb., o ochraně spotřebitele, v rozhodném znění, tj. ve znění účinném k datu 17. 4. 2014, neobsahuje žádný výčet diskriminačních důvodů. Je proto nutné, a to i podle judikatury Nejvyššího správního soudu, dodržovat smysl a účel dané úpravy. Zákaz diskriminace je možné v českém právním řádu nalézt v několika předpisech, přičemž základní úprava je obsažena čl. 3 odst. 1 LZPS, který uvádí demonstrativní výčet jednotlivých důvodů diskriminačního jednání.“
- 25. Ústavní soud v řadě svých rozhodnutí nastínil postup v případě zkoumaného porušení zákazu diskriminace (Pl. ÚS 15/02 ze dne 21. 1. 2003, Pl. ÚS 42/04 ze dne 6. 6. 2006). Tento postup (test) se skládá z jednotlivých, dále zkoumaných kroků, a to: 1) zda se jedná o různé subjekty nacházející se ve stejné nebo srovnatelné situaci, 2) zda s takovými subjekty je zacházeno rozdílným způsobem, 3) pro rozdílné zacházení neexistují objektivní a rozumné důvody. Ve zkoumané situaci porušení zákazu diskriminace spotřebitele při poskytování služeb modifikované znění daného postupu zní poté takto: 1) došlo ke zvýhodnění určité skupiny spotřebitelů před jinou skupinou spotřebitelů, 2) spotřebitelé se nacházeli ve srovnatelné situaci, 3) zvýhodnění není důvodné, nenaplnuje kritéria rozumnosti a důvodnosti, tedy nesleduje legitimní cíl a použité prostředky nejsou přiměřené danému cíli (viz judikatura ESLP např. rozsudek ve věci Larkos proti Kypru nebo Mazurek proti Francii).“

DĚKUJEME ZA POZORNOST

www.ochrance.cz

www.eso.ochrance.cz

www.facebook.com: Veřejný ochránce práv – ombudsman