

Návrh novely antidiskriminačního zákona

sněmovní tisk č. 424

Návrh novely antidiskriminačního zákona (tj. zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací) předložila Poslanecké sněmovně v březnu roku 2019 skupina poslanců napříč politickým spektrem.

Smyslem novely je odstranit zjevné nedostatky stávající právní úpravy, spočívající na jedné straně v nerovném procesním postavení různých skupin obětí diskriminace, na druhé straně pak v nedostatečnosti prostředků ochrany obětí, včetně absence preventivních opatření. Jaké konkrétní změny návrh přináší?

1. Změna ve sdílení / přesunu důkazního břemene

1.1. Jak sdílení / přesun důkazního břemene funguje?

Tento institut přenáší povinnost prokázat motivaci jednání ze žalobce na žalovaného, jenž musí v takovém případě vyvrátit domněnku, že jednání bylo motivováno diskriminačním důvodem. Žalobce přitom musí prokázat samotný fakt, že došlo k jednání, které by mohlo být vnímáno jako diskriminační, jinak v řízení nemůže uspět. Žalobci tedy nestačí pouze tvrdit, že se stal obětí diskriminace, tj. že s ním nebylo zacházeno rovným způsobem, ale musí tuto tvrzenou skutečnost i prokázat. Následně má pak žalovaný možnost prokázat, že jeho jednání nebylo diskriminační, neboť ač vedlo či mohlo vést ke znevýhodnění žalobce, bylo na jeho straně motivováno jinými důvody než důvody diskriminačními, a tím vyvrátit domněnku diskriminace. Žalovaný tak ve sporu prokazuje skutečnou, nediskriminační motivaci svého jednání.

V tomto směru ostatně problematiku přesunu důkazního břemene interpretoval i Ústavní soud, stejně jako mezinárodní soudní orgány, především Soudní dvůr EU.

1.2. Sdílení / přesun důkazního břemene podle současné právní úpravy

V současné právní úpravě je přesun důkazního břemene upraven nerovnoměrně, neboť v některých případech diskriminace se aplikuje a v některých nikoliv. V důsledku se oběti diskriminace nachází v nerovném procesním postavení a mají tím pádem i rozdílné šance uspět v soudním řízení. Zatímco například u diskriminace z důvodu etnické příslušnosti již funguje princip sdíleného důkazního břemene rovnoměrně rozloženého mezi žalobce a žalovaného, v případě diskriminace z důvodu věku či zdravotního postižení spočívá celá tíha prokázání diskriminační povahy jednání v oblasti zdravotní péče, veřejných služeb či bydlení na oběti.

Důvodem, proč k této „chybě“ při přijetí antidiskriminačního zákona došlo, je, že právní úprava přesunu důkazního břemene sleduje současnou úpravu zákazu diskriminace v právu EU a uplatní se tedy pouze v případech, kdy jej právo EU přímo vyžaduje - tj. ve všech případech rasové diskriminace, ve všech případech diskriminace v oblasti zaměstnání a povolání a ve věcech přístupu ke zboží a službám na základě pohlaví. V ostatních oblastech,

jež nejsou právem EU upraveny a přesun důkazního břemene tudíž není vyžadován, k němu podle českého práva nedochází. Přitom z hlediska prokazování jsou jednotlivé diskriminační případy prakticky stejné, a tudíž ve všech případech je přesun důkazního břemene klíčový pro prokázání diskriminační motivace jednání žalovaného.

1.3. Praktické důsledky současné právní úpravy

Kvůli nerovné aplikaci přesunu důkazního břemene dělí současná právní úprava oběti diskriminace do dvou kategorií:

- a) oběti nepriviligované: oběti diskriminace z jiných důvodů, než etnické příslušnosti, resp. pohlaví (senioři, rodiče samoživitelé, osoby s postižením apod.) - princip sdíleného důkazního břemene se pro ně uplatní pouze v oblasti práce
- b) oběti privilegované: oběti diskriminace z důvodu etnické příslušnosti, resp. pohlaví (etnické menšiny apod.) - princip sdíleného důkazního břemene se pro ně uplatní i v oblasti vzdělání, bydlení, zdravotní péče

Jako příklad lze uvést situaci, kdy majitel restaurace odmítne obsloužit hosta. Pokud je takovým hostem například Afroameričan (majitel ho ve své restauraci nechce, ale nikdy to nahlas neřekne), pak mu stačí u soudu prokázat, že nebyl obsloužen (má svědky, záznam z kamery) a tvrdit, že se tak stalo z důvodu jeho etnické příslušnosti. Majitel restaurace pak musí soudu vysvětlit, proč hosta neobsloužil.

Kdyby ale ve stejné restauraci nebyl obsloužen například vozíčkář nebo senior (majitel ho tam opět nechce, ale nahlas to nikde neřekne), pak musí u soudu prokázat nejen to, že nebyl obsloužen, ale zároveň i samotný diskriminační motiv majitele (věk či postižení). Což je samozřejmě nemožné, protože nejen majiteli restaurace, ale ani nikomu jinému nemůžete číst myšlenky.

1.4. Navrhovaná změna

Návrh novely počítá s jednoduchou změnou, tedy se sjednocením sdílení, resp. přesunu důkazního břemene u VŠECH obětí diskriminace tak, aby měly stejné procesní možnosti prokázat svou diskriminaci a domoci se svých zaručených práv. Právě přesun důkazního břemene je ostatně dle zkušeností antidiskriminačního práva pro úspěch v antidiskriminačních sporech často klíčový.

1.5. Nejčastější mýty ohledně navrhované změny vs. skutečnost

Je protiústavní

Institut sdíleného důkazního břemene není protiústavní, což potvrdil Ústavní soud v nálezu č. Pl. ÚS 37/04 ze dne 26. dubna 2006. Ústavní soud také vysvětlil, jak je nutné jej aplikovat, aby byl v souladu s právem na spravedlivý proces.

Je to výmysl úředníků z Bruselu

Není. Úvahy o podobě dokazování diskriminace byly předmětem rozhodování amerických soudů v sedmdesátých letech minulého století. Nejvyšší soud USA dospěl k závěru, že prokazovat (diskriminační) pohnutku je pro žalobce obtížné, ne-li nemožné. Žalovaný přitom

může snáze prokázat skutečnost odůvodňující legitimní pohnutku. Tyto úvahy převzal Soudní dvůr Evropské unie na konci osmdesátých let 20. století.

Narušuje zásadu presumpce nevinny

Zásada presumpce nevinny se uplatňuje pouze v trestním řízení. Vinu musí prokazovat orgány činné v trestním řízení, nikoliv osoba, vůči níž je trestní řízení vedeno.

Sdílení důkazního břemene se ale uplatňuje v civilním řízení, tedy za situace, kdy se osoba brání proti diskriminaci žalobou (nikoliv trestním oznámením). Řízení o antidiskriminační žalobě je řízením sporným. Sporné řízení přitom není řízením o „vině a trestu“.

Přesune-li se důkazní břemeno na žalovaného, neznamená to, že se na žalované hledí jako by se diskriminace dopustil. Žalovaný musí uvést a podložit skutečné důvody svého jednání. Ve sporném řízení se předpokládá aktivita obou stran (žalobce i žalovaného).

V praxi to tedy opravdu nefunguje tak, že na vás kdokoliv ukáže, řekne, že jste ho diskriminoval, a vy budete muset prokazovat, co se stalo nebo nestalo. Ten, kdo žaluje (oběť diskriminace), musí tvrdit a prokázat, že nedostal práci nebo nebyl obsloužen v restauraci, a zároveň tvrdit, že se tak stalo například z důvodu jeho věku, barvy pleti či zdravotního handicapu. Pohnutky žalovaného totiž nemá jak prokázat. Jednoduše řečeno, pokud žalobce neodvede svůj „kus práce“ před soudem, soud jeho žalobu zamítne a on bude platit vysoké náklady řízení. Ty často šplhají do řádů desetitisíců korun. Je to velký risk.

Na druhé straně žalovaný (např. zaměstnavatel) prokazuje, že žalobce (oběť diskriminace) nepřijal do zaměstnání, protože nesplňoval kvalifikační požadavky. Nebo ho neobsloužil v restauraci, protože zde žalující host už několikrát „pil na sekeru“ a dluh nezaplatil. V takovém případě musí soud žalobu zamítnout, neboť jednání žalovaného bylo v pořádku.

Nehodí se do českého právního řádu

Nelze souhlasit. Institut sdíleného důkazního břemene je možná zakotven atypicky v procesním předpise, ale to neznamená, že se do českého právního řádu nehodí. Nejedná se o nic jiného než o vyvratitelnou právní domněnku.

Například podle starého občanského zákoníku se odpovědnosti za škodu zprostil ten, kdo prokázal, že škodu nezavinil. Poškozený v soudním řízení tvrdil zavinění škůdce, ale ten se mohl vyvinut (dokázat, že jeho pohnutky zavinění neodpovídají). Podobná úprava odpovědnosti za škodu byla přijata do nového občanského zákoníku.

Sdílené důkazní břemeno se v současné době uplatňuje i v jiných oblastech práva (například v případě námitky nekalosoutěžního jednání).

Novela „navrhuje více sešněrovat vztahy mezi lidmi kvůli diskriminaci“: rozšířením ustanovení § 133a občanského soudního řádu by totiž nově bylo možné podávat žalobu v oblastech, kde to nyní nejde

Současná úprava přenosu důkazního břemene neodpovídá antidiskriminačnímu zákonu. Pouze v případě rasy a etnicity dochází k přenosu důkazního břemene ve všech oblastech života, na které dopadá antidiskriminační zákon. V případě namítané diskriminace z jiného důvodu se přenáší jen v pracovněprávní oblasti. Výjimkou je pohlaví, kde dochází ke sdílení břemene i v oblasti zboží a služeb. Národnost není v občanském soudním řádu obsažena vůbec.

Antidiskriminační zákon ale zakazuje diskriminaci ve všech společenských vztazích (dle ustanovení § 1 odst. 1 antidiskriminačního zákona) a shodně pro všechny diskriminační důvody. Pokud tedy restauratér neobslouží osobu se zdravotním postižením, nebo obec odmítne uchazeče o obecní byt z důvodu jeho věku, jde o diskriminaci, a oběť má možnost podat žalobu. Avšak v soudním řízení je její postavení výrazně horší, než kdyby byla namítána diskriminace z důvodu rasy či etnicity, přestože prokazovat „pohnutky“ diskriminujícího je stejně obtížné.

Cílem novely je v tomto směru pouze zajistit, aby zákon poskytoval v soudním řízení stejnou ochranu všem obětem diskriminace. Žádné rozšíření prostoru pro podávání žalob tudíž nehrozí.

Žalovaný musí prokazovat něco, co neudělal, zatímco žalobce nemusí prokazovat nic, což nahrává kverulantům

Opět nelze souhlasit. Žalovaný nemusí prokazovat to, co neudělal. Pokud se žalovaný diskriminace nedopustil, musí uvést skutečné důvody svého počínání. Pokud by se na soud obrátil například zaměstnanec, který dostal výpověď, a namítal by diskriminaci z důvodu věku, zaměstnavatel má právo soudu sdělit skutečné důvody pro rozvázání pracovního poměru (například nízkou výkonnost, vysokou chybovost bývalého zaměstnance apod.)

Žalobce se dokazování také nevyhne. Ostatně ve sporném řízení se předpokládá aktivita obou stran. Žalobce musí dokázat, že se žalovaný dopustil méně příznivého zacházení (například nebyl obsloužen v restauraci). Ovšem to, že důvodem nepříznivého zacházení byl diskriminační důvod, může pouze tvrdit. Pohnutky žalovaného totiž nemá jak prokázat. Pokud však žalobce neprokáže, že došlo k nepříznivému zacházení, spor prohraje. Pokud nepříznivé zacházení prokáže, nevyhrává však automaticky! Žalovaný totiž může dokázat jiné pohnutky svého jednání (např. host nebyl obsloužen, protože v minulosti se v restauraci opakovaně opil a urážel ostatní hosty). Kdyby tedy žalobce namítal diskriminaci a jinak byl v řízení pasivní, spor by prohrál.

Specifickým mýtem je v této souvislosti předpoklad, že sjednocení přesunu důkazního břemene ohrozí zaměstnavatele, protože se proti jejich jednání (nepřijetí uchazeče do zaměstnání, výpověď apod.) budou dotčeny osoby bránit právě diskriminačními žalobami. Zde je zásadní uvést, že princip sdíleného důkazního břemene existuje v našem právním řádu již od roku 2000 a v pracovněprávních sporech se uplatňuje běžně. Zaměstnavatelé přitom nevolají po jeho zrušení - podle dosavadních zkušeností jsou naopak rádi, že mohou soudu v případě podezření na diskriminaci vysvětlit důvody svého jednání. Tento princip se osvědčil, soudy díky němu řeší jednotky diskriminačních sporů ročně (přibližně 5 - 6).

Změna občanského soudního řádu povede ke zvýšení počtu žalob a zatížení soudů

Stejně obavy panovaly i při přijímání antidiskriminačního zákona v roce 2009. S odstupem deseti let lze jednoznačně konstatovat, že se nepotvrdily. Ročně je v Česku podáno přibližně šest antidiskriminačních žalob. Drtivá většina z nich je neúspěšných. Z výzkumu, který provedla ombudsmanka v roce 2015, vyplývá, že obětem diskriminace brání hned několik překážek v přístupu k soudům. Nedostatek důkazů, nejistota ohledně výsledku sporu, obavy z vysokých nákladů řízení, chybějící bezplatná právní pomoc, strach z odvetných opatření po uplatnění nároku u soudu a podobně. Změna občanského soudního řádu je v podstatě to nejmenší, co lze učinit k posílení férového fungování společenských vztahů.

2. Zavedení institutu veřejné žaloby

2.1. Jak institut veřejné žaloby funguje?

Návrh novely rozšiřuje možnost vymahatelnosti práv obětí zavedením oprávnění nevládních neziskových organizací vystupovat v antidiskriminačních sporech. Žalobu by byla oprávněna podat také právnická osoba, která byla založena na ochranu práv obětí diskriminace nebo předmětem jejíž činnosti je ochrana před diskriminací. K podání žaloby, v níž je osobně identifikována diskriminovaná osoba, by bylo potřeba jejího předchozího souhlasu.

2.3. Nedostatky současné právní úpravy

V České republice je v oblasti ochrany před diskriminací uplatňován tzv. individuální model, kdy zákon poskytuje ochranu výlučně konkrétní oběti, ta jediná má možnost domáhat se svých práv v rámci soudního nebo správního řízení. Stávající systém znemožňuje efektivně odstraňovat tzv. systémovou diskriminaci a umožňuje pouze řešení vzniklé újmy *ex post*.

Řízení před soudem je v případech diskriminačních sporů řízením dlouhým a často psychicky i finančně náročným. Podle statistik Ministerstva spravedlnosti bylo od roku 2011 pravomocně skončeno pouze 30 řízení vedených před soudem ve sporech dle antidiskriminačního zákona. Statistiky o počtu podaných žalob nejsou bohužel k dispozici. Nejvíce ohroženými jsou pak tzv. zranitelné skupiny, např. osoby zdravotně postižené, senioři, věková skupina +50 na trhu práce. Podle výzkumu veřejného ochránce práv se asi 11 % obyvatel ČR cítí nebo cítili být diskriminováni. Drtivá většina z nich se ale z nejrůznějších důvodů nijak nebrání.

2.4. Důvody pro navrhovanou změnu - zavedení institutu veřejné žaloby

Důvody pro zavedení veřejné žaloby jsou primárně dva:

a) Zlepšení vymahatelnosti práv zranitelných skupin obětí diskriminace

Jak již bylo řečeno výše, bránit se proti diskriminaci soudní cestou je v mnoha ohledech velmi náročné, proto se tento způsob rozhodne zvolit jen zanedbatelná část obětí: soudní řízení s sebou nese velký psychický tlak, riziko nutnosti zaplatit vysoké náklady soudního řízení a to vše s nejistým úspěchem. Zvláště zranitelné jsou tak v tomto smyslu oběti z řad seniorů, rodičů-samoživitelů či handicapovaných. Samostatnou kapitolou je zde nespravedlnost zákona vůči osobám s mentálním postižením, které se z povahy svého handicapu mohou soudní cestou bránit jen velmi obtížně, případně jsou z procesu ochrany před diskriminací zcela vyloučeny, neboť jednoduše nejsou kompetentní se samy bránit. Prostřednictvím zavedení veřejné žaloby by došlo k nápravě tohoto nevyhovujícího stavu: na obranu obětí, které se nemohou bránit samy, by nově mohly vystupovat třetí subjekty (NNO).

b) Eliminace diskriminačního jednání ve společnosti posílením prevence

Návrh umožňuje podání veřejné žaloby i v případech, kdy diskriminace teprve hrozí, institut veřejné žaloby tedy v oblasti diskriminace povede i k posílení prevence. Jako příklad lze uvést následující případy:

Případ č. 1

Zaměstnavatel vydá nový mzdový předpis. V něm je stanoveno, že roční bonusy neobdrží zaměstnanci pracující na zkrácený úvazek. V této skupině zaměstnanců jsou převážně ženy, pracující senioři a osoby s postižením. Tuto situaci hodnotí soudy již dnes jako možnou nepřímou diskriminaci v odměňování. Nezisková organizace hájící práva zaměstnanců může podat žalobu, přestože mzdový předpis zaměstnavatel ještě neaplikoval - pouze ho přijal, zveřejnil na intranetu, ještě nevyplácel bonusy. Mzdový předpis ale jasně ukazuje, že diskriminace hrozí: soud se proto bude ptát na důvody zavedení takového pravidla a hlavně zda sleduje legitimní účel, je vhodné a nezbytné. Pokud to zaměstnavatel přesvědčivě vysvětlí, soud vyhraje. Pokud ne, vyhraje nezisková organizace a zaměstnavatel bude muset mzdový předpis upravit tak, aby nebyl nepřímo diskriminační. (*Právní zdroj: Rozsudek C-170/84 Bilka Kaufhaus GmbH kontra Karin Weber von Hartz, rozhodnutí ze dne 13. 5. 1986*)

Výhody: nesoudí se každý jednotlivý zaměstnanec (ten by mohl čelit odvetě na pracovišti za to, že se individuálně bránil), je podána jen jedna žaloba (ne třeba deset), upozorní se na problém, ještě než dojde k zásahu do práv zaměstnanců (prevence)

Případ č. 2

Zaměstnavatel má kolektivní smlouvu, která z nároku na smluvní odstupné vylučuje pracující důchodce. Takové pravidlo je přímo diskriminační. Odborová organizace chce kolektivní smlouvu změnit. Zaměstnavatel ale nechce. Smluvní odstupné dosud nikomu nevyplatil (pravidlo tedy nebyl „nucen“ aplikovat), přesto je jasné, že kdyby na situaci došlo (typicky výpověď z organizačních důvodů), krátil by na právech starší zaměstnance. Ti by se pak museli individuálně soudit. Organizace hájící práva starších osob by byla oprávněně podat žalobu ještě před výpovědí. Soud by se ptal zaměstnavatele, zda pro vyloučení skupiny starších zaměstnanců existuje věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce. Pokud by existoval, zaměstnavatel by soud vyhrál. Pokud nikoliv, vyhrála by nezisková organizace a zaměstnavatel by musel kolektivní smlouvu změnit. (*Právní zdroj: rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 5763/2015 ze dne 18. ledna 2017*)

Výhody: nesoudí se každý jednotlivý zaměstnanec (ten by mohl čelit odvetě za to, že se bránil), je podána jen jedna žaloba (ne třeba deset), upozorní se na problém, ještě než dojde k zásahu do práv zaměstnanců (prevence)

Případ č. 3

Dopravní podnik přijme nové přepravní podmínky. Podle nich nepřipustí vstup psů bez náhubku do dopravních prostředků. Toto neutrální opatření (z pohledu zdravých lidí) dopadne negativně na osoby se zrakovým postižením. Ty využívají psa jako asistenční pomůcku - tito psi jsou vycvičení k podávání upadlých předmětů tlamou. Nasazením náhubku by přišli o svoji schopnost, pro kterou jsou cvičeni. I toto pravidlo může organizace hájící práva lidí s postižením napadnout u soudu, i když žádná osoba se zrakovým postižením ještě nebyla z dopravního prostředku vykázána. Takový krok ale díky novým podmínkám bezprostředně hrozí. Soud se bude ptát dopravního podniku, zda absolutní zákaz sleduje legitimní účel, je vhodný a nezbytný. Pokud to dopravní podnik přesvědčivě vysvětlí, soud vyhraje. Pokud ne, vyhraje nezisková organizace a dopravní podnik bude muset dopravní podmínky upravit tak, aby nebyly nepřímo diskriminační. (*Právní zdroj: zpráva veřejného ochránce práv JUDr. Varvařovského z roku 2012* <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2218>)

Výhody: nesoudí se každý jednotlivý spotřebitel (ten by se fakticky nemohl přesouvat městskou dopravou do zaměstnání apod.), je podána jen jedna žaloba (ne třeba deset), upozorní se na problém, ještě než dojde k zásahu do práv spotřebitelů (prevence)

2.5. Nejčastější mýty ohledně navrhované změny vs. skutečnost

Veřejná žaloba je zbytečná novinka, jinde ji taky nepotřebují

Institut žaloby ve veřejném zájmu je v antidiskriminačních sporech s různými modifikacemi uplatňován celkem již v 19 členských zemích EU, např. na Slovensku, v Rakousku, Bulharsku, Francii, Chorvatsku, apod. Novelizací se tak Česká republika přiblíží zákonné úpravě většiny zemí EU.

Co se týče aktivní legitimace neziskových organizací, ani zde se nejedná o novinku - v případech práv spotřebitele mají podle českého právního řádu žalobní legitimaci právě i neziskové organizace.

Neziskové organizace budou žalobami vyhrožovat a zvýší se tím korupce

Často se objevuje argument, že budou neziskové organizace svého práva podávat veřejné žaloby zneužívat k vydírání zaměstnavatelů či jiných případných žalovaných, což povede ke zvýšení korupce ve společnosti.

Nejlepší pojistkou proti zneužití veřejných žalob neziskovými organizacemi je výše náhrady nákladů, která soudy přiznávají vítězi sporu (musí je tudíž zaplatit ten, kdo prohrál - v případech prohry tedy i nezisková organizace). Tyto částky nejsou v žádném případě zanedbatelné a stále působí jako odstrašující efekt.

Jako příklad z praxe pak lze uvést zkušenosti Slovenska, kde institut veřejné žaloby funguje od roku 2008 a dosud bylo podáno jen pět žalob (tři v oblasti školství, jedna v oblasti zdravotní péče a poslední v oblasti sociální).

Neziskové organizace budou žalob zneužívat k vlastnímu obohacení

Nevládní neziskové organizace, kterým se pravomoc „žalovat ve veřejném zájmu“ návrhem přiznává, nenabývají žalobami žádné finanční ani jiné výhody. Tyto organizace se v žalobě mohou pouze domáhat, aby bylo určeno, že došlo k diskriminaci, aby bylo od diskriminace upuštěno nebo aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu u těch osob, které byly již diskriminačním zásahem poškozeny, pokud budou známy či pokud bude možné je určit.

Jelikož však půjde o veřejnou žalobu (actio popularis) a nikoliv o hromadnou žalobu (class action), nebude se právnícká osoba moci domáhat přiměřeného zadostiučinění, neboť jednotlivé oběti, které mohly újmu utrpět, nemusí být v době podání žaloby či v době vynesení rozsudku vůbec známy. To plyne i z toho, že veřejná žaloba slouží k ochraně tohoto obecného zájmu a nikoliv primárně k náhradě újmy jednotlivých osob. Tyto osoby se pak náhrady budou moci domáhat samy ve vlastní diskriminační žalobě anebo žalobě na náhradu způsobené újmy.

Jinými slovy, neziskové organizace nebudou moci žalovat náhradu nemajetkové újmy v penězích (určitou finanční kompenzaci), tím pádem se na veřejných žalobách opravdu nikdo neobohatí.

Soudy budou zahlcené zbytečnými žalobami a nebudou mít čas na důležitá řízení

Vzhledem k současným statistikám (nízkému počtu diskriminačních žalob), příkladu ze Slovenska a vysokým nákladům, jejichž hrazení budou neziskové organizace podáním veřejné žaloby riskovat, je taková obava zcestná. V rámci preventivního aspektu veřejných žalob bude mít jejich zavedení ve skutečnosti efekt přesně opačný: pokud bude mít například zaměstnavatel v kolektivní smlouvě diskriminační ustanovení, tak místo aby ho žalovalo hned několik zaměstnanců jednotlivě, může se nezisková organizace domoci odstranění takového ustanovení jedinou - veřejnou - žalobou. Soudy tak ušetří čas, který budou moci věnovat ostatní agendě, řízení se tím zrychlí a náklady ušetří jak stát, tak dotčení zaměstnanci.

Veřejná žaloba je zároveň pouze krajním řešením: v praxi bude pravděpodobně stačit dohledová činnost neziskových organizací, kdy v první fázi zaměstnavatele (či jinou osobu, která jedná diskriminačně) na pochybné ustanovení pouze upozorní a ten jej odstraní dříve, než bude muset být přikročeno k žalobě. Už dnes se ostatně spousta diskriminačních sporů řeší mediací, podáním podnětu úřadům (inspekce práce, obchodní a školská inspekce, krajské úřady, pokud jde o zdravotnictví, dozor vnitra ve vztahu k podmínkám obecního bydlení). Stovkám případů se rovněž věnuje veřejný ochránce práv v rámci jednání a konzultací a nutno dodat, že úspěšně. Naprostá většina lidí se chce totiž dohodnout (chtějí bydlet, chtějí služby, péči lékaře, vzdělání či práci jako ostatní členové společnosti - nechtějí se soudit).

V rámci preventivního aspektu veřejné žaloby je pak velkým přínosem zvýšení předvídatelnosti práva. Soudy jasně definují, která ustanovení například v kolektivních smlouvách či slovní obraty v inzerátech na pracovní pozice apod. jsou diskriminační a zaměstnavatelé, případně jiné subjekty v jiných oblastech z toho budou moci při další činnosti vycházet.