UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

PRÁVNICKÁ FAKULTA

Rasa a rovnost z pohledu práva

Diplomová práce

Bc. Silvie Šipkovská

Vedoucí diplomové práce: Doc. JUDr. Zdeněk Kühn, Ph.D., LL.M., S.J.D.

Katedra: Katedra teorie práva a právních učení

Praha, listopad 2014

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala samostatně, všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány a práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 5. 11. 2014 Bc. Silvie Šipkovská

\

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucímu mé práce doc. JUDr. Zdeňku Kühnovi, LL.M., Ph.D., S.J.D. za cenné připomínky k této práci a své rodině za podporu v průběhu celého mého vysokoškolského studia.

„Úcta k právu má totiž vždycky mravní prapůvod a stěží ji lze posilovat, není-li současně kultivován stav obecných mravů. Kultivovat ho způsobem vlastního chování, výchovou, vysvětlováním a hlavně nekompromisním postojem k tak nebezpečným jevům, jakými jsou korupce, rasismus, kult násilí – to je velký úkol nejbližší budoucnosti.“

Václav Havel, 1995

Obsah

Úvod ... 1

1 Obecná část ... 3
1.1 Rasa, etnicita a národnost ... 3
1.1.1 Rasa jako konstruktivistický pojem ... 3
1.1.2 Etnikum a etnicita ... 4
1.1.3 Rasa a etnicita ... 5
1.1.4 Národnostní menšina ... 5
1.2 Rovnost ... 7
1.2.1 Rovnost jako pojem ... 7
1.2.2 Teoretické koncepty rovnosti ... 8
1.3 Diskriminace ... 11
1.3.1 Diskriminace jako pojem ... 11
1.3.2 Diskriminační (chráněné) důvody ... 12
1.3.3 Rasová diskriminace ... 14
1.3.4 Druhy diskriminace ... 15
1.3.5 Přípustné formy rozdílného zacházení a pozitivní opatření ... 17
1.4 Shrnutí ... 19

2 Mezinárodněprávní standardy ochrany před rasovou diskriminací ... 21
2.1 Organizace spojených národů ... 21
2.1.1 Právní dokumenty přijaté v rámci Organizace spojených národů ... 21
2.1.2 Mezinárodní soudní dvůr ... 25
2.2 Mezinárodní organizace práce ... 26
2.3 Rada Evropy ... 26
2.3.1 Právní dokumenty přijaté v rámci Rady Evropy ... 26
2.3.2 Evropský soud pro lidská práva ... 31
2.4 Evropská unie ... 32
2.4.1 Primární právo ... 33
2.4.2 Sekundární právo ... 34
2.4.3 Judikatura Soudního dvora ... 35
2.5 Shrnutí ... 36

3 Vnitrostátní úprava ... 38
3.1 Ústava a Listina základních práv a svobod ... 38
3.2 Antidiskriminační zákon ... 40
3.3 Ostatní vnitrostátní úprava ... 43
3.3.1 V oblasti zaměstnání, povolání a podnikání ... 43
3.3.2 V oblasti přestupkového a trestního práva ... 44
3.3.3 V oblasti procesního práva ... 46
3.3.4 V dalších oblastech ... 48
3.4 Shrnutí ... 50

4 Obrana proti diskriminaci ... 52
4.1 Mediace ... 52
4.2 Stížnosti kontrolním orgánům ... 53
4.2.1 Ombudsman ... 53
4.2.2 Státní inspekční orgány a ostatní kontrolní orgány ... 55

4.3 Nevládní neziskové organizace 57
4.4 Medializace 58
4.5 Soudní ochrana 59
4.6 Shrnutí 62
Závěr 63
Přílohy 65
Seznam zkratek 76
Použitá literatura 78
Abstrakt 95
Cizojazyčné resumé 97

Úvod

Právo na rovné zacházení je základním lidským právem. Již Všeobecná deklarace lidských práv[1] z roku 1948 stanoví, že „*všichni lidé rodí se svobodní a sobě rovní co do důstojnosti a práv*“[2], a to „*bez jakéhokoli rozlišování, zejména podle rasy, barvy, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, majetku, rodu nebo jiného postavení*“[3]. Lidská důstojnost je považovaná za jednu z nejvyšších hodnot, přičemž její zaručení a ochrana by měly být jedním z hlavních úkolů demokratického právního státu, k jehož tradici se Česká republika hlásí[4].

Přesto rasismus a s ním související extremismus v České republice v posledních letech výrazně narůstá, stává se častým námětem k diskuzi, a to jak za účasti široké veřejnosti, tak v rámci odborného diskursu. Z etnických menšin žijících v České republice je beze sporu nejvíce diskutovaná romská menšina. Špatná hospodářská situace a vznik segregovaných oblastí vedou k radikalizaci společnosti, přičemž nenávist se v tomto případě často obrací k těm nejslabším. Tato situace vytváří živnou půdu pro extremistické názory a vede k dalšímu násilí.

Rasová diskriminace je bohužel téma, kterému se stále nedostává dostatečná pozornost, přestože právě ta může být příčinou sociálního vyloučení. Sociální vyloučení je „dědičné“ a má tendenci se prohlubovat, vyloučení jedinci jsou stigmatizováni jako problematičtí a toto stigma se přenáší na další členy minority, což v důsledku vede k posílení nesnášenlivosti a rasismu. Otázka diskriminace je proto důležitá i pro sociální smír.

Častým argumentem na straně odpůrců antidiskriminační legislativy je obava z přehnaného omezování svobody, tvrzení, že diskriminace je přirozeným lidským jednáním a stát by v tomto případě do soukromoprávních vztahů intervenovat neměl, že

---

[1] *Všeobecná deklarace*. Dostupné z www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/vseobecna-deklarace-lidskych-prav.pdf. (Dále jen „Všeobecná deklarace lidských práv a základních svobod“).

[2] *Všeobecná deklarace lidských práv a základních svobod*. čl. 1.

[3] *Všeobecná deklarace lidských práv a základních svobod*. čl. 2.

[4] Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky. In: Sbírka zákonů. 28. 12. 1992, roč. 1993, částka 1. Ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=40450&fulltext=~C3~BAstava~20~C4~8Desk~C3~A9&nr=&part=&name=&rpp=15#local-content. (Dále jen „Ústava ČR“). čl. 1 odst. 1. *„Česká republika je svrchovaný, jednotný a demokratický právní stát založený na úctě k právům a svobodám člověka a občana“*.

antidiskriminační legislativa diskriminuje většinové občany a je produktem sociálního inženýrství vzdáleným realitě. Případně je takovýto přístup stimulován i zevšeobecněním špatných zkušeností s jednotlivými příslušníky daných etnických menšin. Diskriminace však nemá žádné pozitivní dopady, ani ekonomické, tvoří ve svém důsledku náklad jak pro jednotlivce, tak pro společnost jako celek. Nemalá část společnosti však diskriminaci odmítá vidět jako problém a zlehčuje její závažnost.

Cílem této práce je přiblížit aktuální fenomén rasové diskriminace z pohledu práva. Abychom však mohli tomuto fenoménu správně porozumět, je nutné jej zasadit do širšího společenskovědního kontextu. Právo jako multidimenzionální fenomén nikdy nemůže existovat bez tohoto širšího kontextu[5]. Významnost tohoto přístupu pak narůstá ve vztahu k silně společensky determinovaným jevům, jakým je právě rasová diskriminace. Hlavním zdrojem informací pro tuto práci jsou prameny právní, využívány jsou však i prameny dalších společenských věd. Významným pramenem jsou pak zprávy a doporučení nevládních neziskových organizací, které v oblasti antidiskriminační politiky a jejího provádění hrají významnou a nezastupitelnou roli. Hlavním přínosem práce by tedy měla být právě komplexní úprava této problematiky s přesahem i do jiných souvisejících oblastí.

Práce se systematicky člení na 4 části. První část je částí obecnou, uvádí do problematiky a vysvětluje základní pojmy teorie rasy, rovnosti a diskriminace. V druhé části budou podrobně popsány mezinárodní mechanismy ochrany před rasovou diskriminací - v rámci Organizace spojených národů, Mezinárodní organizace práce, Rady Evropy a Evropské Unie. Třetí část popisuje vnitrostátní úpravu ochrany před rasovou diskriminací dle hierarchického řazení vnitrostátních pramenů práva, tedy v Ústavě a Listině základních práv a svobod, v obecném antidiskriminačním zákoně a v dalších zákonech dle jednotlivých oblastí. Poslední část se zabývá jednotlivými možnostmi obrany proti diskriminaci. Součástí každé ze čtyř částí je krátký úvod do tématu a shrnutí zjištěných poznatků na jejím konci.

Práce je vyhotovena ke dni 5. 11. 2014

[5] GERLOCH, Aleš. *Teorie práva.* 4. upravené vydání. Praha: Aleš Čeněk, 2007. 343 s. ISBN 978-80-7380-023-9. s.19: *„Pojem ‚právo' nelze snadno popsat či definovat. Jedná se o multidimenzionální fenomén, který musí být zkoumán ve více rovinách, resp. aspektech... Právo [tedy] nelze zužovat toliko na jeho normativní, resp. regulativní povahu."*

1 Obecná část

Úvodní část práce bude věnována základním pojmům, se kterými se v oblasti antidiskriminační legislativy můžeme setkat. Definovány budou pojmy rasa, etnicita a národnostní menšina. Jedním z ústředních pojmů antidiskriminačního práva je rovnost. Právní teorie rozlišuje několik různých a vzájemně kompatibilních konceptů rovnosti. Třetí oddíl se zabývá samotným fenoménem diskriminace, vymezuje ji jako pojem a pak dále dle jednotlivých diskriminačních důvodů a druhů. Poté následuje krátké shrnutí obecné části této práce.

1.1 ***Rasa, etnicita a národnost***

Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace[6] definuje rasovou diskriminaci jako *„jakékoliv rozlišování, vylučování, omezování nebo znevýhodňování založené na rase, barvě pleti nebo na národnostním nebo etnickém původu, jehož cílem i následkem je znemožnění nebo omezení uznání, užívání nebo uskutečňování lidských práv a základních svobod na základě rovnosti v politické, hospodářské, sociální, kulturní nebo kterékoliv jiné oblasti veřejného života“*[7]. Rasová diskriminace se tak nemusí nutně týkat jen rozlišování na samotné rasy, podstatné je ono rozlišování či znevýhodňování, kterého se diskriminačně jednající osoba dopouští ve vztahu k oběti diskriminace na základě představy o fyzické či duševní nadřazenosti či podřazenosti určitého segmentu populace.

1.1.1 Rasa jako konstruktivistický pojem

Přestože mezi lidmi existují při vnějším pohledu značné rozdíly, ať už v barvě kůže, tvaru lebky nebo například tvarů a posazení očí, všichni lidé jsou příslušníci jediného živočišného druhu, Homo sapiens, dokonce i jediného poddruhu Homo sapiens sapiens. Homo sapiens sapiens se pak v průběhu přibližně 40 000 let přizpůsoboval geografickým a klimatickým podmínkám v různých částech světa, a tím došlo k rozvinutí vnějších

[6] Vyhláška ministra zahraničních věcí ze dne 15. srpna 1974 č. 95/1974. Sb., o Mezinárodní úmluvě o odstranění všech forem rasové diskriminace. In: *Sbírka zákonů*. 15. 8. 1974. roč. 1974, částka 17. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=32778&fulltext=&nr=95~ 2F1974&part=&name=&rpp=15#local-content. (Dále jen „MÚ o odstranění diskriminace“).

[7] MÚ o odstranění diskriminace. Článek 1, odst. 1.

fyzických znaků jednotlivých skupin tohoto poddruhu. Tradiční rasová teorie nikdy nedospěla ke shodě o počtu ras.

Vhodnost používání termínu „rasa“ je v odborných kruzích předmětem živé diskuze. Někteří vědci poukazují na fakt, že z množství nezvratných důkazů vyplývá, že všichni lidé mají společného předka, pravděpodobně afrického původu a dále zdůrazňují, že (mj. z důvodu neustálé migrace populací a dlouhého procesu vzájemného míšení populací) i v rámci jedné „rasy“ existuje již v dnešní době větší variabilita genetických znaků než v rámci jednotlivých „ras“, takže toto dělení nemá žádnou vypovídací hodnotu[8]. V současné době se vědecká veřejnost přiklání k tomu, pohlížet na „rasu“ spíše jako na sociální konstrukt než jako na něco, co je biologicky podmíněno[9].

1.1.2 Etnikum a etnicita

Etnikum označuje souhrn jedinců sdílejících společnou etnicitu[10]. Termíny etnicita a etnická skupina se začaly používat po druhé světové válce pro skupinu lidí, kteří přísluší k jednomu společenství, sdílejí stejnou kulturu a především jazyk[11]. Existují však dvě protichůdná vnímání teorie etnicity. Do první kategorie se řadí teorie zdůrazňující „objektivní“ charakteristiku etnika, tedy společné aspekty kultury jako jsou jazyk, náboženství, zvyky apod., do druhé pak teorie vyzdvihující subjektivní charakteristiku

[8] K tomuto viz např. ŠMAUSOVÁ, Gerlinda. ",Rasa‘ jako rasistická konstrukce/The Concept of Race: A Construction of Racist Discourses." *Sociologický Časopis/Czech Sociological Review*. 1999. 1999, 4. 433-446. s. 433. (Dále jen „Šmausová (1999)“).

[9] Nicméně například ohledně vztahu rasy a inteligence se ve vědecké obci stále vede poměrně rozsáhlá debata. Podle některých měření IQ jednotlivých ras (populací) dopadají v průměru nejhůře obyvatelé Afriky. To je zdůvodňováno tím, že v určitých životních podmínkách se mozek rozvine lépe a hodnota IQ je tak typicky korelovaná s celou řadou proměnných: socioekonomickým prostředím, zdravím a výživou, vzděláním apod. Na druhou stranu například Rushton a Jensen ve svojí práci „Thirty Years of Research on Race Differences in Cognitive Ability“ tvrdí, že na škále inteligence stojí na opačných pólech negroidní a mongoloidní rasa, zatímco europoidní rasa je uprostřed, a to bez ohledu na to, v které části světa se jedinec nachází (do modelu zahrnuli více než 60 dalších popisných proměnných, které měly zamezit vychýlení modelu). RUSHTON, J. Philippe. JENSEN Arthur R. "Thirty years of research on race differences in cognitive ability." *Psychology, public policy, and law*. 2005. 235 s.

Dále také například Vincent Sarich a Frank Miele obhajují názor, že mezi jednotlivými populacemi biologické rozdíly existují. Ve svojí publikaci Race: The Reality of Human Differences například opakovaně uvádí, že Afroameričané mají nižší IQ než lidé evropského původů. SARICH, Vincent. MIELE, Frank. *Race: The Reality of Human Differences*. Colorado: Westview Press. 2004. 320 s. ISBN 08-1334-086-1. Tyto spíše minoritní názory jsou však považovány v současné době za velmi kontroverzní a jsou předmětem značné kritiky.

[10] *Malý etnologický slovník*. Strážnice: Národní ústav lidové kultury. 2011. 115 s. ISBN 978-80-8726-170-5 s. 56

[11] ERIKSEN, Thomas Hylland. *Sociální a kulturní antropologie. Příbuzenství, národnostní příslušnost, rituál*. Praha: Portál. 2008. 407 s. ISBN 978-80-7367-465-6. s. 317.

etnika, tedy to, zda se jedinec vnímá jako příslušník daného etnika. Bylo vytvořeno mnoho definic pojmu etnikum, přičemž většina z nich je založena na tzv. dvojí percepci – tedy na tom, že člen etnika sám sebe takto vnímá a tyto znaky jsou mu zároveň přiřazeny i zvenčí. Etnicita se pak vždy projevuje až v interakci s příslušníky jiných etnických skupin. Pro značnou rozvolněnost definování tohoto pojmu se od něj už delší dobu ustupuje a jednoznačně je preferován termín „národnostní menšina“, který v sobě obsahuje všechny kategorie menšin, jimž se poskytuje specifická právní ochrana.

1.1.3 Rasa a etnicita

Pojmy rasa a etnicita se v mnohém překrývají, nelze mezi nimi vést přesnou hranici. Dle Kendall[12] se však rasa více pojí s fyzickými aspekty jedince, kdežto etnicita s kulturními aspekty. V podobném smyslu tyto pojmy vykládá komentář k českému obecnému antidiskriminačnímu zákonu[13], který uvádí, že *„pojem ‚rasa‘ v obecném smyslu slova odkazuje na fyziologické znaky, pojem ‚etnický původ‘ nebo ‚etnicita‘ vedle toho zdůrazňuje také znaky sociální, jako je společná národnost, jazyk, kultura, historie nebo náboženská tradice“*[14] a pojmy „rasa“ nebo „etnický původ“ tak nelze vymezit biologicky. Nicméně na rozdíl od příslušníků etnických menšin jsou příslušníci rasových menšin mnohem snadněji odlišitelní[15].

1.1.4 Národnostní menšina

Součástí ochrany před rasovou diskriminací je ochrana národnostních menšin[16]. Národnost je obvykle chápána jako příslušnost k určitému národu. V sociálních vědách převládá pohled na národ jako na sociální konstrukt, který je formován především na základě geografických a jazykových faktorů a jehož příslušníky spojuje společná kultura, historie a jazyk. Z hlediska sociokulturního se tak definice národnostní menšiny překrývá s

[12] KENDALL, Diana Elizabeth. *Race, Class, and Gender in a Diverse Society*. Boston: Allyn and Bacon. 1997. 450 s. ISBN 02-0519-828-7.

[13] BOUČKOVÁ, Pavla. HAVELKOVÁ, Barbara. KOLDÍNSKÝ, Kristina. KÜHN, Zdeněk, KÜHNOVÁ, Eva. WHELANOVÁ, Markéta. *Antidiskriminační zákon. Komentář.* 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 426 s. ISBN 978-80-7400-315-8. (Dále jen „Komentář k antidiskriminačnímu zákonu (2010).“).

[14] Komentář k antidiskriminačnímu zákonu (2010). s. 44.

[15] Určitou roli při rozlišování však mohou hrát i různé symbolické prvky, například jméno, tradiční oděv atp.

[16] Komentář k antidiskriminačnímu zákonu (2010). s. 44.

definicí etnické menšiny na území určitého státu[17].

Právní definice pojmu národnostní menšina není jednotná. Za všeobecně uznávanou definici je považováno definování národnostní menšiny Organizací spojených národů jako *„[skupiny] obyvatel státu, tvořící menšinu v nedominantní pozici uvnitř státu, disponující etnickými, náboženskými nebo jazykovými charakteristikami, které jsou odlišné od charakteristik většiny obyvatel, mající vědomí vzájemné solidarity, motivované, byť jen implicitně kolektivní vůlí přežít, a jejímž cílem je dosáhnout rovnosti s většinou, jak ve skutečnosti, tak i podle zákona"*[18]. Vymezení tohoto pojmu je však společensky a politicky podmíněné, proto je (v rámci evropského prostoru) jeho definice ponechána jednotlivým státům[19].

Statut národnostní menšiny je v současné době v České republice přiznáván 14 menšinám[20], přičemž menšinový zákon příslušníkům těchto národnostních menšin zaručuje celou řadu práv[21]. V České republice je podle posledního sčítání lidu[22] nejpočetnější národnostní menšina slovenská (četnost přibližně 170 000), dlouhodobě nejdiskutovanější pak národnostní menšina romská, ke které se hlásí podle posledního sčítání lidu přibližně 13 000 lidí. Podle odhadů nevládních neziskových organizací však v České republice pobývá

---

[17] MORAVCOVÁ, Mirjam. *O postavení národnostních menšin.* [online]. [citováno dne 2014-03-04]. Dostupné z www: http://ksos.fhs.cuni.cz/KOS-42-version1-moravcova_o_postaveni_narodnos.doc. (Dále jen „Moravcová").

[18] UN Doc. E/CN.4/Sub.2/1985/31 of 14/5/85 at para. 181. Citováno z Moravcová [online]. [citováno dne 2014-03-05].

[19] Národnostní menšina je v českém právu vymezena zákonem o právech příslušníků národnostních menšin v § 2 odst. 1 jako *„společenství občanů České republiky žijících na území současné České republiky, kteří se odlišují od ostatních občanů zpravidla společným etnickým původem, jazykem, kulturou a tradicemi, tvoří početní menšinu obyvatelstva a zároveň projevují vůli být považováni za národnostní menšinu za účelem společného úsilí o zachování a rozvoj vlastní svébytnosti, jazyka a kultury a zároveň za účelem vyjádření a ochrany zájmů jejich společenství, které se historicky utvořilo"* a obsahuje tedy objektivní i subjektivní prvek.

Příslušníkem národnostní menšiny je pak dle § 2 odst. 2 téhož zákona *„občan České republiky, který se hlásí k jiné než české národnosti a projevuje přání být považován za příslušníka národnostní menšiny spolu s dalšími, kteří se hlásí ke stejné národnosti"*.

Zákon č. 273/2001 Sb., o právech příslušníků národnostních menšin a o změně některých zákonů (menšinový zákon). In: *Sbírka zákonů*. 2. 8. 2001, 2001, částka 104. Ve znění pozdějších předpisů § 2 odst. 1. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=51548&nr=273~2F2001&rpp=15#local-content. (Dále jen „Zákon č. 273/2001 Sb. (menšinový zákon)").

[20] Jedná se o následující národnostní menšiny: běloruská, bulharská, chorvatská, maďarská, německá, polská, romská, rusínská, ruská, řecká, slovenská, srbská, ukrajinská a vietnamská. Četnost příslušníků jednotlivých uznaných menšin dle sčítání lidu v roce 2011 viz Příloha 1 (tabulka): Národnostní menšiny dle sčítání lidu 2011 a Příloha 2 (graf): Národnostní menšiny dle sčítání lidu 2011.

[21] Tato práva jsou podrobněji rozebrána v oddíle 3.1. této práce.

[22] Viz Příloha 1 (tabulka): Národnostní menšiny dle sčítání lidu 2011.

přibližně 250 000 – 300 000 příslušníků této národnostní menšiny[23]. Na to, proč příslušníci romské menšiny nechtějí svoji příslušnost deklarovat, existuje několik teorií, pravděpodobně se ale na situaci podepisují i dlouhodobě napjaté vztahy mezi majoritní společností a Romy v některých regionech České republiky.

1.2 Rovnost

Princip rovnosti v právech je jedním ze základních pilířů demokratického právního státu, je klíčovou ústavněprávní a lidskoprávní hodnotou. V rámci ústavního pořádku České republiky ho nalezneme například v preambuli Ústavy ČR[24] nebo v článku 1 Listiny základních práv a svobod[25]: „*Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech...*“. Už samotné zařazení tohoto principu na úplně první místo v LZPS ukazuje na jeho zásadní význam pro interpretaci a aplikaci práva v České republice. Princip rovnosti se prolíná celým českým právním řádem.

1.2.1 Rovnost jako pojem

Rovnost však není a priori pojmem právním. Dle Bobka, Boučkové, Kühna[26] je pro účely práva využíváno definice poskytnuté jiným normativním systémem s tím, že konkrétní vymezení tohoto pojmu pak bude záležet na kontextu historickém a místním, zvláště pak kulturním. Večeřa[27] zdůrazňuje hodnotový aspekt „rovnosti“ ve chvíli, kdy se jí poměřují objekty spojené s určitými hodnotami, a poukazuje na fakt, že rovnost bývá často vnímána jako míra spravedlnosti[28]. Právní rovnost pak vidí jako neodlučitelně spjatou s

[23] K tomuto např. ihned.cz. *K romské národnosti se veřejně hlásí 13150 lidí. Méně než k rytířům jedi ze Star Wars* [online]. 2011-12-15 [citováno dne 2014-08-10]. Dostupné z www: http://zpravy.ihned.cz/c1-54211050-k-romske-narodnosti-se-verejne-hlasi-13-150-lidi-mene-nez-k-rytirum-jedi-ze-star-wars.

[24] Ústava ČR. Preambule. *“...odhodláni budovat, chránit a rozvíjet Českou republiku v duchu nedotknutelných hodnot lidské důstojnosti a svobody jako vlast rovnoprávných, svobodných občanů...“*.

[25] Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky (Listina základních práv a svobod). In: *Sbírka zákonů*. 28. 12. 1992, roč. 1993, částka 1. Ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=40453&nr=2~2F1993&rpp=15#local-content. (Dále jen „LZPS“).

[26] BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla., KÜHN, Zdeněk. Rovnost jako právní problém. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck. 2007, 450 s. s. 1 - 32. ISBN 80-7179-584-4. (Dále jen „Bobek, Boučková, Kühn (2007)“).

[27] VEČEŘA, Miloš. Rovnost jako právní kategorie. *Časopis pro právní vědu a praxi*, Brno: PrF MU v Brně. 2008. XVI. č. 1. s. 1-7. s. 1.

[28] Aristoteles pak vnímá spravedlnost jak rovnost, která se projevuje v různých formách jednání. Garantem této rovnosti je právo ve smyslu principu „každému, co mu patří“. (ARISTOTELES *Etika Nikomachova*. Praha: Rezek. 1996. ISBN 80-9017-967-3. kniha V., s.122 a násl.)

obecnější problematikou rovnosti lidí, která má v obecné poloze podobu rovnosti sociální.

Když odhlédneme od roviny teoretické, vidíme, že lidé si nejsou rovni, co se týče fyzické či duševní způsobilosti, odlišují se celou řadou znaků, ať už daných biologicky nebo rozvinutých v průběhu života. Rozdíly jsou přirozeným výsledkem vývoje společnosti, těžko si představit společnost, kde by si lidé byli ve všem fakticky rovni. Tento vztah mezi rovností a odlišností je složitý, protože předpokládá stanovení určité míry „stejnosti", kdy si dva jedinci budou „rovni", tedy kdy s nimi bude zacházeno stejně, zatímco za touto mírou už odlišné zacházení bude ospravedlnitelné. Nakonec, ani kdyby se povedlo tuto klasifikaci realizovat bez reziduí, výsledkem rovnost být nemusí. Fredman[29] tvrdí, že *„i když se shodneme na tom, zda jsou dva jednotlivci relevantně stejní, můžeme přesto pochybovat o tom, zda by se s nimi mělo zacházet stejně. Praxe ukázala, že rovné zacházení může ve skutečnosti upevňovat nerovnosti."* Jako příklad uvádí situaci, kdy předpis, který vyžaduje, aby se všichni zaměstnanci oblékali podle křesťanské tradice, bude udržovat vyloučení náboženských menšin. Na tomto jednoduchém příkladu je vidět, že převedení ideálu rovnosti do takové podoby, která se bude efektivně uplatňovat ve společenské realitě, je značně složitým úkolem.

Dle Bobka, Boučkové, Kühna[30] bývá vnímání principu rovnosti *„spojeno s jinými hodnotami či lidskými právy: vzdělání, zdravotní péče, politická participace a reprezentace, ale třeba i distribuce sociálních dávek, daňové zatížení, přístup k veřejným podporám a v neposlední řadě i rovnost v přístupu k soudu apod."*, tedy rovnost je vždy rovností v něčem.

1.2.2 Teoretické koncepty rovnosti

Dle Bobka, Boučkové, Kühna[31] lze rozlišit několik různých konceptů rovnosti[32]: rovnost formální, rovnost materiální, rovnost příležitostí a rovnost výsledků. Některé teorie podřazují pod rovnost materiální také rovnost příležitostí a rovnost výsledků, pro účely této práce budou rovnost příležitostí a rovnost výsledků brány jako samostatné typy rovnosti.

[29] FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. 1. vyd. Praha: Multikulturní centrum. Praha, 2007. 209 s. ISBN 978-80-2541-054-7. s. 2. (Dále jen „Fredman (2007)").

[30] Bobek, Boučková, Kühn (2007). s. 7.

[31] Bobek, Boučková, Kühn (2007). s. 10.

[32] Přičemž autoři uvádí, že toto členění není jediné možné a zdaleka není vyčerpávající. Jako příklady dalších kategorií uvádí: rovnost dopadu, rovnost vlivu, rovnost moci a rovnost „v neštěstí".

Rovnost formální

Rovnost formální je založená na aristotelovském principu, tzn., že spravedlivé znamená stejným stejně[33]. Představuje pojetí rovnosti před zákonem, de iure. Formální pojetí rovnosti před zákonem je základním předpokladem rovnosti faktické, avšak toto striktní chápání skýtá řadu úskalí. Dle Fredman[34] můžeme tyto problémy rozdělit do 4 okruhů.

První z nich se týká otázky meze relevantní stejnosti dvou osob. Rozlišovat lidi do skupin z určitých důvodů může být legitimní, například rozlišování rodičů a bezdětných při přidělování obecního bydlení, tedy ne každé rozlišování je diskriminační. Druhým problémem je relativita zásady rovnosti jako konzistentnosti. Pro naplnění rovnosti stačí, aby se stejnými bylo zacházeno stejně, chybí zde však obsah, tedy stejné zacházení pak může znamenat i stejně špatně. V důsledku tohoto pak může docházet jak k odejmutí výhody „privilegované" skupině (snížení tím úrovně obou), tak k rozšíření výhody na „neprivilegovanou" skupinu (a vyrovnání úrovně obou). Třetím úskalím formálního pojetí rovnosti je požadavek najít tzv. komparátora, tedy takovou osobu, podle které budou posuzováni ostatní jedinci. Stěžovatel pak následně ukazuje, že v dané situaci s ním bylo zacházeno odlišně (hůře) než s daným komparátorem. Komparátor by se od stěžovatele měl lišit právě v té jedné dané charakteristice, která je příčinou odlišného zacházení. V praxi proto tento výběr bývá složitý, ať už z důvodu, že komparátor reálně neexistuje (například na dané pracovní pozici pracují jen ženy a nelze tedy prokázat, že nízkou mzdou stěžovatelku její zaměstnavatel diskriminuje z důvodu pohlaví), nebo proto, že adekvátních komparátorů je více. Samostatnou kategorií jsou pak případy vícenásobné diskriminace, kdy vhodný komparátor pravděpodobně neexistuje, například když je stěžovatelem romská žena. Posledním problémem formálního pojetí rovnosti je dle Fredman[35] „způsob zacházení s odlišností", tedy, že chybí požadavek, aby bylo s lidmi zacházeno přiměřeně k jejich odlišnostem. Těžko si představit například situaci, kdy by těhotná žena, pracující ve skladu supermarketu, měla dále vykonávat stejnou, fyzicky náročnou práci jako před tím, než přišla

[33] Aristoteles učí, že je nespravedlivé zacházet s nestejnými stejně. Stejné zacházení je však možné přiznat pouze těm, kteří jsou si rovni. Ve starověkém Řecku formální pojetí rovnosti znamenalo například to, že řečtí občané měli právo rovnoprávně hovořit na sněmu, nicméně toto neplatilo pro otroky nebo cizince. Fakticky tak ve starověkém Řecku fungovala silná diskriminace proti těmto skupinám.

[34] Fredman (2007). s. 7.

[35] Fredman (2007). s. 10.

do jiného stavu. Na závěr Fredman podotýká, že takovéto pojetí rovnosti pak předpokládá opomíjení jakékoliv příslušnosti jedince ke skupině, přičemž právě tato příslušnost ke kulturní, náboženské nebo etnické skupině je významnou součástí jeho identity a toto opomíjení vede ke společensky nežádoucímu zdůrazňování individualismu.

Formální pojetí spravedlnosti má tak beze sporu svoje slabiny, je kategorií spíše abstraktní a individualistickou a nebere v potaz dynamiku vývoje, zároveň má však i svoje silné stránky. Například Koldínská[36] formální rovnost vidí jako vhodně použitelnou tam, kde jsou společenské vztahy silně zformalizovány (například právo procesní a v některých aspektech též právo správní). V praxi je pak vhodné toto pojetí propojit s přístupy vykazujícími znaky materiální rovnosti, které jsou uvedeny dále.

Rovnost materiální

Koncept materiální rovnosti oproti konceptu rovnosti formální zohledňuje specifickou situaci posuzovaného jedince, rovnost posuzuje v její dynamice a kontextu. Oproti konceptu rovnosti formální není jejím cílem zacházet se stejnými stejně, nýbrž vychází ze skutečného postavení jednotlivce, na kterého se pravidlo aplikuje, a posuzuje důsledky, ke kterým by takováto aplikace vedla. Cílem je tedy rovnost reálná, faktická, a nikoliv právní (de facto) – stejným stejně, odlišným odlišně. Příkladem uplatňování konceptu materiální rovnosti tak může být například speciální úprava pracovních podmínek těhotných žen.

Rovnost příležitostí

Přístup k rovnosti jako k rovnosti příležitostí srovnává startovní čáru pro různé skupiny lidí, odstraňuje bariéry, které jsou kladeny znevýhodněným skupinám. Vychází z předpokladu, že pokud existují nerovné možnosti již na startu, je dosažení opravdové rovnosti takřka nemožné. Příkladem uplatnění rovnosti příležitostí tak může například být organizace zvláštních vzdělávacích programů pro děti ze sociálně slabých rodin, zajištění speciálních pedagogických pomocníků romského původu apod. Rovnost příležitostí je

[36] KOLDÍNSKÁ, Kristina. Teoretická východiska: Pojmy a koncepty související s rovností. *Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v Praxi: sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR.* Praha: Gender Studies, 2010. 68 s. ISBN 80-8652-030-7. s. 11-16. s. 12. (Dále jen „Koldínská (2010)“).

jedním ze základních pilířů politiky EU[37], všech rozvinutých demokratických zemí i OSN.

Rovnost výsledků

Oproti rovnosti příležitostí, která se snaží srovnat startovní čáru, rovnost výsledků předpokládá takové nastavení podmínek, aby všichni dosáhli stejného výsledku, aby byla rovnost naplněna na konci cesty. Typickým příkladem uplatňování rovnosti výsledků jsou kvóty. Takovýto přístup se jeví přinejmenším kontroverzní, když vezmeme v potaz, že v důsledku může vést k opačné diskriminaci. Například v některých profesních oborech je tradičně větší koncentrace žen (mužů) a nastavení kvót by pak vedlo k velmi neefektivnímu výsledku výběrového řízení.

1.3 Diskriminace

Problematika rovnosti jde ruku v ruce s problematikou diskriminace. Na rozdíl od principu rovnosti je však pojem diskriminace vnímán hlavně jako pojem právní. Tento pojem lze však vymezit celou řadou způsobů.

1.3.1 Diskriminace jako pojem

Latinský výraz *discriminare* původně označoval (nějaké) rozlišování, tedy bez negativní konotace. Akademický slovník cizích slov [38] definuje diskriminaci jako „*rozlišování poškozující někoho, neuznávání jeho rovnosti s jinými, popírání nebo omezování práv určité kategorii obyvatelstva nebo určitým státům, mezinárodním organizacím apod.“*. Sociolog Giddens [39] odlišuje diskriminaci od předsudků: „*Jako předsudky označujeme názory nebo postoje jedné skupiny vůči druhé, zatímco diskriminace spočívá ve skutečném jednání s druhými.“*[40]a zdůrazňuje nutnost mezi těmito kategoriemi rozlišovat i přesto, že předsudky mohou být častou příčinou diskriminace. Diskriminaci pak definuje jako *„stav, kdy jsou jedné skupině lidí upírána práva a příležitosti, jimiž disponují*

[37] Na druhou stranu EU vždy prosazovala hlavně téma rovnosti na trhu práce; důraz se v této politice klade na produktivitu a konkurenceschopnost EU. Podpora zrovnoprávnění v tomto celku tak měla vždy převážně ekonomické důvody.

[38] PETRÁČKOVÁ, Věra. KRAUS, Jiří. *Akademický slovník cizích slov*. Praha: Academia, 1995. 389 s. ISBN 80-2000-524-2. s.

[39] GIDDENS, Anthony. *Sociologie.* 1. vyd. Praha: Argo, 1999. 595 s. ISBN 80-7203-124-4. (Dále jen „Giddens (1999)“).

[40] Giddens (1999). s. 231.

druzí“[41]. Právní teoretička Koldínská[42] definuje diskriminaci jako „*porušení povinnosti zakotvené právem“* a dále *„takové jednání či opomenutí spočívající v neoprávněném rozlišování či znevýhodnění určité skupiny ve vztahu ke skupině jiné, jež ve svém důsledku může přivodit jedinci či celé skupině újmu peněžité či morální povahy“* a v dalším textu uvádí, že jako diskriminaci lze takové jednání či opomenutí chápat v případech, kdy k němu došlo na základě tzv. diskriminačních důvodů. Dále uvádí, že na konkrétní formě jednání nebo opomenutí nezáleží (pod pojmem diskriminace lze chápat širokou škálu aktivit od preference až po vyloučení) a že k naplnění cíle nemusí vždy dojít, stačí, že existuje[43]. Dle amerického psychologa Allporta[44] lze pod pojem diskriminace zařadit i jakýkoliv jiný postoj, který vychází z rozlišování určitých kategorií, přičemž tyto kategorie však nesouvisí s individuálními charakteristikami a schopnostmi jedince. Jako vyčerpávající a prakticky použitelná se pak jeví obecná definice diskriminace, kterou navrhuje Poradna pro občanská práva ve svém manuálu k diskriminaci pro pracovníky institucí[45] a ve které se diskriminace vymezuje jako kumulativní souhrn následujících znaků:

1. je jednáním jedné osoby vůči druhé nebo zacházením jedné osoby s druhou;
2. přináší znevýhodnění, určitou újmu;
3. znevýhodňuje na základě určitých, právem zakázaných kritérií, diskriminačních důvodů;
4. znevýhodňuje v určitých právem stanovených oblastech či situacích;
5. není odůvodněna ani odůvodnitelná oprávněným účelem anebo tento oprávněný účel není dosahován přiměřenými a nezbytnými prostředky.

Ne každé rozdílné zacházení je tedy diskriminací jako protiprávním jednáním.

1.3.2 Diskriminační (chráněné) důvody

[41] Giddens (1999). s. 231.

[42] Koldínská (2010). s. 13.

[43] Takovýmto důsledkem nebo cílem by pak bylo „*narušení, zrušení uznání, požívání nebo uplatnění rovnosti jako základního lidského práva*“.

[44] ALLPORT, Williard Gordon. *O povaze předsudků.* 1. vyd. Český Těšín: Prostor, 2004. 574 s. ISBN 80-7260-125-3. s.

[45] ČIŽINSKÝ, Pavel et. al. *Diskriminace – Manuál pro pracovníky institucí.* 2006. Praha: Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2006. 96 s. s. 11. Dostupné z www: http://www.poradna-prava.cz/folder05/ diskriminace.pdf. (Dále jen „Čižinský (2006)“).

Jak bylo popsáno výše, diskriminaci lze definovat mnoha způsoby. Pokud se má jednat o diskriminaci z pohledu právního, je nutné, aby se toto jednání zakládalo na určité „charakteristice“ oběti diskriminace, tzv. diskriminačním důvodu. Není však nutné, aby oběť diskriminace tuto charakteristiku skutečně vykazovala, stačí, že diskriminační důvod existuje z pohledu osoby, která se vůči oběti diskriminace diskriminačního jednání dopouští[46]. Diskriminační důvod je tedy především vlastností jednání diskriminujícího. Toto je dle Čižinského[47]důležité především v případě Romů, protože se mnoho lidí domnívá, že o rasovou diskriminaci se jednat nemůže, když se diskriminovaný Rom k romské národnosti nehlásí. Samotný diskriminující pak nemusí mít úmysl znevýhodnit diskriminovaného, dle Čižinského[48] naopak řada lidí diskriminuje proto, že si myslí, že tím pomáhají (například, když chtějí chránit postiženého uchazeče o zaměstnání před nebezpečnými situacemi), a v případě nepřímé diskriminace je úmysl diskriminujícího naprosto irelevantní, nezkoumá se.

Podle Antidiskriminačního zákona se právem na rovné zacházení rozumí právo nebýt diskriminován z důvodů, jejichž taxativní výčet tento zákon přímo uvádí v §2 odst. 3, tzn. z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru, přičemž za „diskriminaci z důvodu pohlaví“ se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace[49].

Jiné zákony pak uvádějí i další diskriminační důvody[50]. Například zákon

---

[46] Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). In: Sbírka zákonů. 29. 6. 2009, roč. 2009, částka 58. Ve znění pozdějších předpisů. § 2 odst. 3. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zákonParjsp?idBiblio=68893 &fulltext=antidiskrimina~C4~8Dn~C3~AD&nr=&part=&name=&rpp=15#local-content. (Dále jen „Antidiskriminační zákon“). § 2 odst. 5: *„Diskriminací je také jednání, kdy je s osobou zacházeno méně příznivě na základě domnělého důvodu podle odstavce 3.“.*

[47] Čižinský (2006). s. 12.

[48] Čižinský (2006). s. 13.

[49] Antidiskriminační zákon. § 2 odst. 4.

[50] Výčet diskriminačních důvodu je často v právních dokumentech pouze demonstrativní. Tyto další důvody pak mohou být vázány na osobní charakteristiku diskriminované osoby, ale v praxi se objevují i situace, kdy diskriminace nemusí být vázána na takovouto osobní charakteristiku.

K tomuto např. nález Ústavního soudu ze dne 8. března 2005 ve věci návrhu na zrušení § 36 odst. 2 zákona č. 26/2000 Sb., o veřejných dražbách, ve znění pozdějších předpisů (Dražba zástavy bez exekučního titulu), sp. zn. Pl. ÚS 47/04, publikovaný pod číslem 181/2005 Sb. Dostupné z www: http://nalus.usoud.cz/Search/ GetText.aspx?sz=Pl-47-04. Ústavní soud v něm posoudil jako neoprávněné rozlišování mezi dlužníky na základě doby vzniku zástavního práva: *„jedna skupina je zvýhodňována oproti druhé, aniž by pro tento postup byl dán objektivní a racionální důvod ospravedlňující uvedený postup. Jediným kritériem pro rozlišování těchto dvou skupin věřitelů je totiž časový okamžik vzniku zástavního práva.“*

200/1990 Sb., o přestupcích[51] stanoví v §49 odst. 1 písm. e), že přestupku se dopustí ten, kdo *„působí jinému újmu pro jeho příslušnost k národnostní menšině nebo pro jeho etnický původ, pro jeho rasu, barvu pleti, pohlaví, sexuální orientaci, jazyk, víru nebo náboženství, pro jeho politické nebo jiné smýšlení, členství nebo činnost v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích nebo jiných sdruženích, pro jeho sociální původ, majetek, rod, zdravotní stav anebo pro jeho stav manželský nebo rodinný.“*

Evropským soudem pro lidská práva je pak široce diskutován termín „jiné postavení“ a z jeho judikatury vyplývá, že tímto důvodem *„může být nejen místo pobytu, statut náboženského sdružení, druh povolání, výkon vysoké státní funkce, věk, členství ve sdružení, vojenská hodnost, rodinný stav, ale i fáze trestního řízení“* [52].

Velkým problémem při prokazování diskriminace v praxi je situace, kdy k diskriminaci dochází na základě více diskriminačních důvodů simultánně, tzv. vícenásobná diskriminace. Vícenásobnou diskriminaci pak můžeme rozlišovat na vícenásobnou diskriminaci složenou, kdy se diskriminační důvody přidávají jeden k druhému, a vícenásobnou diskriminace průsečíkovou, kdy kombinace různých zvýhodnění vytváří zcela jedinečnou situaci[53].

1.3.3 Rasová diskriminace

Rasovou diskriminaci lze vymezit jako jakékoliv *„rozlišování, vylučování, omezování nebo zvýhodňování, které je založeno na rase, barvě pleti, rodovém nebo národnostním nebo etnickém původu“*[54], přičemž není rozhodné, zda k diskriminaci dochází na základě skutečného nebo jen domnělého původu. Rasová diskriminace je pak vnímána jako mimořádně pošlapávající lidskou důstojnost a takovéto rozlišování jako nejzávažnější diskriminační důvod. Zákaz rasové diskriminace je jedním ze základních pilířů ochrany lidských práv[55] a má absolutní povahu[56].

---

[51] Zákon č. 200/1990 Sb., o přestupcích In: *Sbírka zákonů*. 1. 7. 1990, roč. 1990, částka 35. Ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?page=0&idBiblio=38544&nr=200~ 2F1990&rpp=100#local-content. (Dále jen „Zákon č. 200/1990 Sb. (přestupkový zákon)“).

[52] HUBÁLKOVÁ, Eva. *Přehled judikatury Evropského soudu pro lidská práva. Zákaz diskriminace.* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. 100 s. ISBN 978-80-7478-382-1. s. 11.

[53] Komentář k antidiskriminačnímu zákonu (2010). s. 106.

[54] Komentář k antidiskriminačnímu zákonu (2010). s. 44.

[55] Komentář k antidiskriminačnímu zákonu (2010). s. 47.

1.3.4 Druhy diskriminace

Základním členěním diskriminace je členění na diskriminaci přímou a nepřímou. V evropské legislativě[57] a Antidiskriminačním zákoně se však setkáváme i s dalšími výslovně uvedenými jednáními jako druhy diskriminace: obtěžováním, sexuálním obtěžováním, pronásledováním, pokynem k diskriminaci a naváděním k diskriminaci. V odborné literatuře se můžeme setkávat i s dalším členěním diskriminace, například na vědomou a nevědomou diskriminaci, individuální a skupinovou diskriminaci, či institucionální diskriminaci[58], diskriminaci dále můžeme členit podle oblastí, v nichž k ní dochází (v oblasti zaměstnání, školství, zdravotnictví, přístupu ke zboží a službám, v bydlení apod.), nebo podle jednotlivých diskriminačních důvodů. Vzhledem k zaměření této práce je dostačující se blíže zabývat diskriminací přímou, diskriminací přímou a obtěžováním.

Přímá diskriminace

Přímou diskriminací je opatření, v jehož důsledku přímo dochází k diskriminačnímu následku, například odmítnutí obsloužení osoby v restauračním zařízení pouze na základě jiné barvy pleti. Je nejtypičtějším druhem diskriminace. Antidiskriminační zákon definuje přímou diskriminaci jako *„takové 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“*. Směrnice Rady 2000/43/ES[59] jako *„případ, kdy je s jednou osobou zacházeno z důvodu rasy*

---

[56] K absolutní povaze zákazu rasové diskriminace např. rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 13. 12. 2005, *Timishev v Russia*, stížnost č. 55762/00 a 55974/00. Dostupné z www: http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-71627#{"itemid":["001-71627"]}. (Dále jen „Rozsudek ESLP Timishev v Russia“), nebo

Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 13. 11. 2007, *D. H. and others v The Czech Republic*, application no. 57325/00. Dostupné z www: http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-83256#{"appno":["57325/00"],"documentcollectionid2":["GRANDCHAMBER"],"languageisocode":["ENG"],"display":["0"]}. (Dále jen „Rozsudek ESLP D. H. v Czech Republic“).

[57] 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. Úřední věstník Evropské unie L 180 / 22 ze dne 19. 7. 2000, str. 23 – 27. Dostupné z www: http://www.mpsv.cz/files/clanky/1127/smernice_2000_43.pdf. (Dále jen „Směrnice 2000/43/ES“), a

Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Úřední věstník Evropské unie L303/16 ze dne 2. 12. 2000, str. 79 – 85. Dostupné z www: http://www.mpsv.cz/files/clanky/1126/smernice_2000_78.pdf.

[58] Tyto pojmy jsou spíše pojmy sociologickými než právními.

[59] Směrnice 2000/43/ES. čl. 2, odst. 2.

nebo etnického původu méně příznivým způsobem než je, bylo nebo by bylo s jinou osobou“. U diskriminačního jednání tedy musí být tzv. diskriminační úmysl, projevený jednáním či opomenutím. Abychom byli schopní dokázat přímou diskriminaci, musíme mít vhodného komparátora[60].

Nepřímá diskriminace

V praxi se ale také často setkáváme s nepřímou diskriminací, kdy na první pohled neutrální rozhodnutí, opatření nebo praxe vede k diskriminačním následkům. Taková diskriminace je často skrytá a obtížně se prokazuje. Podle Antidiskriminačního zákona[61] se nepřímou diskriminací rozumí *„takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem[62] a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.“* Nepřímou diskriminací je například neodůvodněný požadavek zaměstnavatele na minimální výšku uchazeče o zaměstnání, přičemž toto by předem diskvalifikovalo příslušníky některých etnik. Také se poměrně často setkáváme s tím, že zaměstnavatelé požadují minimální úroveň vzdělání uchazeče o pozici, na které není takovéto vzdělání potřeba, což vede a priori k vyloučení romských uchazečů, kteří v průměru dosahují významně nižšího vzdělání než majoritní populace[63]. Směrnice Rady 2000/43/ES[64] nepřímou diskriminaci definuje jako „*případ, kdy viditelně neutrální ustanovení, kritérium nebo zvyklost vyvolalo pro osoby určité rasy nebo etnického původu určitou nevýhodu v porovnání s jinými osobami, ledaže toto ustanovení, kritérium nebo zvyklost je objektivně odůvodněno legitimním cílem a ledaže prostředky k dosažení tohoto cíle jsou přiměřené a nezbytné“*. U nepřímé diskriminace není bezpodmínečně nutný

[60] Problematice (výběru) komparátora se podrobněji věnuje pododdíl 1.2.2. této práce (Rovnost formální).

[61] Antidiskriminační zákon. § 3 odst. 1.

[62] Takovýmto legitimním cílem může být například zajištění ochrany bezpečnosti a zdraví při práci, kdy zákaz nošení jakýchkoliv šperků či doplňků nemocničním personálem může ve svém důsledku působit diskriminačně na vyznavače některých náboženství.

[63] Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu USA ve věci Griggs v. Duke Power z roku 1971, kde elektrárna Duke Power u uchazečů o práci požadovala minimálně ukončené středoškolské vzdělání. Přestože rasová diskriminace nebyla prokázána, takováto praxe byla Nejvyšším soudem označena za mající negativní dopad na etnické menšiny. *Griggs v. Duke Power Co*., 401 U.S. 424 (1971). Dostupné z www: http://supreme.justia.com/cases/federal/us/401/424/case.html.

[64] Směrnice 2000/43/ES. čl. 2, odst. 2.

diskriminační úmysl a ani se nezkoumá[65] (prokazuje se jen diskriminační následek). Nepřímá diskriminace pak, stejně jako nepřímá, může vycházet jak z jednání, tak z opomenutí.

Obtěžování

Obtěžování vymezuje Antidiskriminační zákon[66] prostřednictvím existence dvou prvků, objektivního a subjektivního. Obtěžováním je nežádoucí chování [související s výše uvedenými diskriminačními důvody],

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

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

Obtěžováním by tak například bylo umístění vtipů o Romech na nástěnce v práci. Předpis stanoví, že obtěžováním je chování, nejde tedy o činění právních úkonů. Výše uvedené evropské směrnice „obtěžování" vymezují obdobně, přičemž stanoví, že tento pojem může být vymezen v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi členských států.

1.3.5 Přípustné formy rozdílného zacházení a pozitivní opatření

Ač se nám některá rozdílná jednání mohou jevit nespravedlivá či odsouzeníhodná, ne každé z těchto jednání je diskriminací. Typicky se toto týká jednání, která mají nějaký veřejnoprávní aspekt nebo jsou alespoň hodna veřejnoprávní regulace - například podmínka minimálního věku nebo odborné praxe, stanovení rozdílného důchodového věku pro muže a ženy, speciální pracovní režim pro těhotné, osoby se zdravotním postižením a osoby mladší 18 let stanovené zvláštními právními předpisy. Diskriminací rovněž není *„rozdílné zacházení [z diskriminačních důvodů], pokud je toto rozdílné zacházení objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné"*[67]. Vždy je tedy nutné zvážit, zda zde existuje vztah proporcionality mezi prostředky a cílem,

[65] K problematice diskriminačního úmyslu více viz pododdíl 1.3.2 této práce.

[66] Antidiskriminační zákon. § 4 odst. 1.

[67] Antidiskriminační zákon. § 7 odst. 1.

jehož má být uplatněním těchto prostředků dosaženo[68].

Další specifickou výjimkou jsou tzv. pozitivní opatření (neboli „afirmativní akce“), tedy opatření, zvýhodňující právě ony původně znevýhodněné skupiny[69], přičemž za účelem dosažení (skutečné) materiální rovnosti v daném případě tato výjimka prolamuje zásadu rovného zacházení. Antidiskriminační zákon přímo stanoví, že *„za diskriminaci se nepovažují opatření, jejichž cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby ke skupině osob vymezené některým z [diskriminačních důvodů] a zajistit jí rovné zacházení a rovné příležitosti“*[70], přičemž ale ve věcech přístupu k zaměstnání nebo povolání tato opatření nesmí *„vést k upřednostnění osoby, jejíž kvality nejsou vyšší pro výkon zaměstnání nebo povolání, než mají ostatní současně posuzované osoby“*[71]. Zpráva Rady Evropy[72] pozitivní akci definuje jako *„upřednostnění přístupu pro některé kategorie lidí [v tomto případě pro ženy], k jim zaručeným právům, ve stejném rozsahu jako členům jiných kategorií osob [v tomto případě mužům]“.*

Nejčastěji jsou tato pozitivní opatření přijímána v oblasti zaměstnanosti, vzdělávání a rozhodovacích procesů, ale setkáme se s nimi například i v oblasti poskytování zboží a služeb. Řadíme mezi ně například poskytování zvláštní péče příslušníkům znevýhodněných skupin (romští asistenti ve školách), finanční zvýhodnění (finanční zvýhodnění pro zaměstnavatele zdravotně postižených), slevy (sleva na jízdném pro důchodce) nebo upřednostnění „menšinového“ kandidáta v přijímacím řízení v případě, kdy dosahuje přibližně stejných kvalit jako kandidát „většinový“[73]. Speciálním případem pozitivních opatření mohou být kontroverzní a široce diskutované kvóty, které určují minimální podíl osob z dané skupiny[74].

---

[68] K zásadě proporcionality např. rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 21. února 1997, *Van Raalte v. Nizozemí*, č. 20060/92. Dostupné z www: http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/ Pages/ search.aspx#{"fulltext":["van raalte"],"documentcollectionid2":["GRANDCHAMBER","CHAMBER", "DECISIONS"],"itemid":["001-58031"]}.

[69] Typicky jsou zaměřena na vyrovnání diskriminace z důvodu rasy, pohlaví, věku nebo zdravotního stavu.

[70] Antidiskriminační zákon. § 7 odst. 2.

[71] Antidiskriminační zákon. § 7 odst. 3.

[72] Rada Evropy. *Pozitivní akce v oblasti rovnosti mužů a žen* [online]. [citováno dne 2014-05-14]. Dostupné z www: http://www.mpsv.cz/files/clanky/12463/pozitivni_akce2000.pdf. s. 23.

[73] Tzv. měkké preference.

[74] Tzv. tvrdé preference.

Bobek, Boučková, Kühn[75] nabízí členění založené na míře zásahu státu (a zpravidla též politické akceptovatelnosti) na následující typy pozitivních opatření[76]:

1. odstraňování přímé diskriminace a její prevence;
2. odstraňování systémové a institucionální diskriminace a institucionální nepřímé diskriminace;
3. nepřímá pomoc poskytovaná znevýhodněnému či problémovému obyvatelstvu[77];
4. přímá pomoc znevýhodněným skupinám;
5. „měkká“ forma preferencí (preference menšinového kandidáta v případě stejných kvalit);
6. „střední“ forma preferencí (relativní přednost menšinového kandidáta);
7. „tvrdá“ forma preferencí (systémy kvót a rezervovaných míst); a
8. redefinice kritérií výběru.

Předpokladem pozitivních opatření je jejich dočasnost a správné zacílení s ohledem na požadovaný cíl. Toto bývá jejich častým nedostatkem, neboť i v rámci jedné skupiny se nachází variabilita ve vlastnostech a schopnostech jejích členů, a pozitivní opatření zacílená na slabší jedince tak můžou být využívána i těmi členy skupiny, kterým objektivně nepřísluší. Pozitivní opatření bývají častým předmětem kritiky pro svoji nákladnost a neefektivitu, přestože se při správné implementaci jeví vhodným nástrojem pro dosažení spravedlivého rozdělení společenských příležitostí. Často pak bývají označována jako „pozitivní diskriminace“. Jako vhodnější termín, který lépe vystihuje samotnou povahu pozitivních opatření, se jeví termín „vyrovnávací akce“.

1.4 Shrnutí

Přestože i vymezení pojmu „národnostní menšina“ je společensky a politicky podmíněné, jeví se jako vhodnější než termín „rasa“ či etnikum“. Vymezení samotného pojmu „rovnost“ bude záležet na kontextu historickém a místním, zvláště pak kulturním.

[75] Bobek, Boučková, Kühn (2007). s 30.

[76] Bobek, Boučková, Kühn k tomuto uvádí, že klasifikace částečně vychází z McCrudden, Christopher. Rethinking Positive Action. *Industrial Law Journal. ILJ* 15 (1986): 219. s. 223-225.

[77] Přičemž není mířena na konkrétní rasově identifikovanou skupinu, ale je dána regionálními či jinými znaky.

Její vnímání je vždy spojeno s dalšími hodnotami, rovnost je vždy rovností v něčem. Teorie rozlišuje několik různých konceptů rovnosti: rovnost formální, materiální, příležitostí a výsledků. Každý z těchto konceptů má svoje výhody, výlučná aplikace jediného z nich však může zakládat i zásadní nespravedlnost a je tedy vždy vhodné je kombinovat. Na rozdíl od „rovnosti“, která má výrazný hodnotový aspekt, je pojem „diskriminace“ vnímán hlavně jako pojem právní. Diskriminaci lze vymezit mnoha způsoby, klíčovým znakem je založení diskriminace na tzv. diskriminačním důvodu. V případě rasové diskriminace je takovýmto důvodem odlišného zacházení rasa, barva pleti, rodový, národnostní nebo etnický původ. Přímou diskriminací je opatření, v jehož důsledku přímo dochází k diskriminačnímu následku. Mnohem složitější je pak prokázat diskriminací nepřímou, kdy na první pohled neutrální opatření vede k diskriminačním následkům. Někdy je třeba zavést opatření, jež zvýhodňuje původně znevýhodněné skupiny. Ač některá tato opatření vyvolávají kontroverzi, pokud jsou vhodně zacílená, mohou sloužit jako efektivní prostředek k dosažení větší rovnosti.

2 Mezinárodněprávní standardy ochrany před rasovou diskriminací

V mezinárodním právu se zákaz diskriminace začal objevovat až po druhé světové válce, kdy došlo k expanzi smluvní úpravy základních lidských práv a svobod v reakci na tento významný konflikt. Lidská práva a základní svobody, jako práva přirozená a univerzální, se tak nově stala předmětem mezinárodněprávní pozitivní úpravy. Postavení mezinárodních smluv o lidských právech a základních svobodách je dané čl. 10 Ústavy ČR[78]. Tato část práce bude systematicky členěna na 4 oddíly: Organizace spojených národů, Mezinárodní organizace práce, Rada Evropy a Evropská unie.

2.1 Organizace spojených národů

Organizace spojených národů[79] je mezinárodní organizací založenou v roce 1945 na základě Charty OSN a v současnosti jsou jejími členy téměř všechny státy světa. Jejím cílem je zachování míru a bezpečnosti a zajištění mezinárodní spolupráce. Hlavní soudním orgánem OSN je Mezinárodní soudní dvůr[80]. Na půdě OSN byla přijata celá řada významných dokumentů týkajících se problematiky diskriminace a aktivita OSN v oblasti lidských práv dala podnět ke vzniku řady regionálních lidskoprávních dokumentů, jako je například evropská Úmluva o lidských právech a základních svobodách, Americká úmluva o lidských právech nebo Africká charta lidských práv a práv národů.

2.1.1 Právní dokumenty přijaté v rámci Organizace spojených národů

Všeobecná deklarace lidských práv a základních svobod, přijatá v roce 1948 Valným shromážděním OSN, je právně nezávazným dokumentem[81], který tvoří základ pro všechny

[78] Čl. 10 Ústavy ČR: „*Vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu; stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva.*“, tzv. aplikační přednost mezinárodních smluv (mezinárodní smlouva sice nemá vyšší právní sílu než zákon, ale v případě rozporu se zákonem se použije mezinárodní smlouva). Při rozhodování jsou subjekty aplikující právo vázány jak zákonem, tak mezinárodní smlouvou (za splnění podmínek uložených č. 10 Ústavy ČR).

[79] (Dále jen „OSN“).

[80] (Dále jen „MSD“).

[81] Podle některých teoretiků ale Všeobecná deklarace LP nabyla závaznosti jako právní obyčej. Například JUDr. Eliška Wagnerová, PhD. k tomuto uvedla: *„Na otázku, kterým z práv či principů obsažených ve Všeobecné deklaraci lidských práv lze přiznat status obyčeje, není jednoduché odpovědět, ba dokonce se budou odpovědi lišit s ohledem na příslušnost dotazovaného k určitému kulturnímu okruhu, popřípadě s ohledem na jeho základní světonázor. Jistým měřítkem sdílení respektu a víry v jednotlivá práva obsažená v*

mezinárodní lidskoprávní úmluvy. Zákaz diskriminace ve vztahu k právům uvedeným v této deklaraci obsahuje čl. 2: *„Každý má všechna práva a všechny svobody, stanovené touto deklarací, bez jakéhokoli rozlišování, zejména podle rasy, barvy, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, majetku, rodu nebo jiného postavení.“* Ve čl. 7, větě 1. zakotvuje obecný zákaz diskriminace: *„Všichni jsou si před zákonem rovni a mají právo na stejnou ochranu zákona bez jakéhokoli rozlišování.“*, ve větě 2. pak právo na ochranu před diskriminací: *„Všichni mají právo na stejnou ochranu proti jakékoli diskriminaci, která porušuje tuto deklaraci, a proti každému podněcování k takové diskriminaci.“* Všeobecná deklarace o LP dala podnět ke vzniku přibližně 80 různých úmluv a deklarací.

V roce 1965 přijalo Valné shromáždění OSN jako první nástroj mezinárodní kontroly v oblasti dodržování lidských práv Mezinárodní úmluvu o odstranění všech forem rasové diskriminace[82]. Tato úmluva výslovně odsuzuje rasovou diskriminaci: *„…existence rasových přehrad je neslučitelná s ideály jakékoli lidské společnosti.“*[83], *„Smluvní státy odsuzují veškerou propagandu a všechny organizace, které jsou založeny na myšlenkách nebo teoriích o nadřazenosti jedné rasy nebo skupiny osob jedné barvy pleti nebo etnického původu, nebo které se pokoušejí ospravedlňovat nebo povzbuzovat jakoukoli formu rasové nenávisti a diskriminace.“*[84] , definuje co se (ne)považuje za „rasovou diskriminaci“ jako *„jakékoliv rozlišování, vylučování, omezování nebo zvýhodňování založené na rase, barvě pleti, rodovém nebo na národnostním nebo etnickém původu, jehož cílem nebo následkem je znemožnění nebo omezení uznání, užívání nebo uskutečňování lidských práv a základních svobod na základě rovnosti v politické, hospodářské, sociální, kulturní nebo v kterékoliv jiné oblasti veřejného života“*[85], a dále pak zavazuje smluvní státy změnit veškeré své postupy, které by případně mohly vést k rasové diskriminaci a provádět politiku, která povede k porozumění mezi všemi rasami, boji proti předsudkům atp. Touto úmluvou byl také založen Výbor pro odstraňování rasové diskriminace jako kontrolní orgán plnění povinností z této

---

Deklaraci je četnost jejich výskytu v jednotlivých národních ústavách. Taková komparace vypovídá mnohé o míře všeobecnosti jejich uznání.“ WAGNEROVÁ, Eliška. Všeobecná deklarace jako milník mezi epochami. *Jurisprudence*, 2009, 5, s. 3-8, s. 3.

[82] (Dále jako „MÚ o odstranění diskriminace“).

[83] MÚ o odstranění diskriminace. Preambule.

[84] MÚ o odstranění diskriminace. čl. 4.

[85] MÚ o odstranění diskriminace. čl. 1.

úmluvy[86].

V roce 1966 představila Komise OSN Mezinárodní pakt o občanských a politických právech[87]. Tento dokument vychází ze Všeobecné deklarace LP, ale je daleko konkrétnější a obsáhlejší. Mezinárodní pakt o OPP obsahuje v čl. 2 závazek smluvního státu zajistit přístup k právům zajištěným tímto dokumentem *„bez jakéhokoli rozlišování podle rasy, barvy, pohlaví, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, majetku, rodu nebo jiného postavení.“* V čl. 26 pak obsahuje obecný zákaz diskriminace: *„Všichni jsou si před zákonem rovni a mají právo na stejnou ochranu zákona bez jakékoli diskriminace. Zákon zakáže jakoukoli diskriminaci a zaručí všem osobám stejnou a účinnou ochranu proti diskriminaci z jakýchkoli důvodů, např. podle rasy, barvy, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného přesvědčení, národnostního nebo sociálního původu, majetku a rodu.“* Menšinám je dále věnovaný samostatný čl. 27: *„Ve státech, kde existují etnické, náboženské nebo jazykové menšiny, nebude jejím příslušníkům upíráno právo, aby spolu s ostatními příslušníky menšiny užívali své vlastní kultury, vyznávali a projevovali své vlastní náboženství nebo používali svého vlastního jazyka.“* Kontrolním orgánem Mezinárodního paktu o OPP je Výbor pro lidská práva, kterému každý smluvní stát předkládá pravidelné zprávy o plnění závazků stanovených tímto dokumentem[88]. K Mezinárodnímu paktu o OPP byly přijaty dva opční protokoly, ČR je smluvní stranou obou z nich.

Ve stejné době jako Mezinárodní pakt o OPP představila Komise OSN druhý významný lidskoprávní dokument, Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a

[86] Smluvní státy předkládají Výboru každé dva roky zprávu o tom, jak jsou tyto povinnosti naplňovány, následně jsou Výborem zhodnoceny a po projednání se zástupci příslušného smluvního státu vydá Výbor tzv. závěrečná doporučení. Veškeré dokumenty týkající se plnění závazků plynoucích z této úmluvy jsou dostupné z www: http://www.vlada.cz/cz/ppov/rlp/dokumenty/zpravy-plneni-mezin-umluv/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-rasove-diskriminace-17715/.

[87] Vyhláška ministra zahraničních věcí ze dne 10. 5. 1976., č. 120/1976 Sb., o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech. In: *Sbírka zákonů*. 15. 8. 1976. roč. 1976, částka 23. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=33345&fulltext=&nr=120~2F1976&part=&name=&rpp=15#local-content. (Dále jen „Mezinárodní pakt o OOP“).

[88] První zprávu předkládá smluvní stát rok po svém přistoupení, další na základě výzvy Výboru, obvykle ve čtyřletém cyklu. Tyto zprávy Výbor projedná a následně se k nim vyjádří formou doporučení (tzv. Final Observations). Veškeré dokumenty týkající se plnění závazků z tohoto paktu jsou dostupné z www: http://www.vlada.cz/cz/ppov/rlp/dokumenty/zpravy-plneni-mezin-umluv/mezinarodni-pakt-o-obcanskych-a-politickych-pravech-19851/.

kulturních právech[89]. Tento dokument je rovněž mnohem podrobnější než Všeobecná deklarace LP (nejen co se týče počtu uznaných práv, ale zároveň i tím, že konkrétně vymezuje nejvhodnější postupy pro realizaci těchto práv). Na rozdíl od Mezinárodního paktu o OPP obsahuje tento dokument spíše programové závazky. Kontrolním orgánem Mezinárodního paktu o HSKP je Výbor pro hospodářská, sociální a kulturní práva[90].

Smluvní strany Úmluvy o právech dítěte[91] se dle čl. 2 zavazují *„respektovat a zabezpečit práva stanovená touto úmluvou každému dítěti nacházejícímu se pod jejich jurisdikcí bez jakékoli diskriminace podle rasy, barvy pleti, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního, etnického nebo sociálního původu, majetku, tělesné nebo duševní nezpůsobilosti, rodu a jiného postavení dítěte nebo jeho rodičů nebo zákonných zástupců"* a učinit všechna potřebná opatření k tomu, aby dítě bylo chráněno před takovouto diskriminací. Kontrolním orgánem plnění závazků z této úmluvy je Výbor pro práva dítěte[92].

ČR je dále smluvní stranou Úmluvy o zabránění a trestání zločinu genocidia[93], Mezinárodní úmluvy o potlačení a trestání zločinu apartheidu[94], Mezinárodní úmluvy proti

[89] Vyhláška ministra zahraničních věcí ze dne 10. 5. 1976., č. 120/1976 Sb., o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech. In: *Sbírka zákonů*. 15. 8. 1976. roč. 1976, částka 23. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=33345&fulltext=&nr=120~2F1976&part=&name=&rpp=15#local-content. (Dále jen „Mezinárodní pakt o HSKP").

[90] Smluvní strany předkládají své zprávy o plnění závazků stanovených tímto Paktem Výboru postupně podle programu, který určí Hospodářská a sociální rada. Veškeré dokumenty týkající se plnění závazků z tohoto paktu jsou dostupné z http://www.vlada.cz/cz/ppov/rlp/dokumenty/zpravy-plneni-mezin-umluv/mezinarodni-pakt-o-hospodarskych--socialnich-a-kulturnich-pravech-19856/.

[91] Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 104/1991 Sb., o sjednání Úmluvy o právech dítěte. In: *Sbírka zákonů*. 8. 4. 1991. roč. 1991, částka 22. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=39097&fulltext=&nr=104~2F1991&part=&name=&rpp=15#local-content.

[92] Smluvní státy předkládají Výboru pravidelné zprávu o plnění povinností z této úmluvy a o stavu dětí v zemi, tuto zprávu pak musí následně před Výborem „obhájit" a případně sjednat nápravu. Veškeré dokumenty týkající se plnění závazků plynoucích z této úmluvy jsou dostupné z http://www.vlada.cz/cz/pracovni-a-poradni-organy-vlady/rlp/dokumenty/zpravy-plneni-mezin-umluv/umluva-o-pravech-ditete-42656/.

[93] Vyhláška ministra zahraničních věcí ze dne 28. 4. 1955, č. 32/1955 Sb., o Úmluvě o zabránění a trestání zločinu genocidia. In: *Sbírka zákonů*. 28. 4. 1955. 1955, částka 16. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=28005&fulltext=&nr=32~2F1955&part=&name=&rpp=15#local-content.

[94] Vyhláška ministra zahraničních věcí ze dne 16. 8. 1976, č. 116/1976 Sb., o Mezinárodní úmluvě o potlačení a trestání zločinu genocidia. In: *Sbírka zákonů*. 16. 8. 1976. 1976, částka 22. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=33340&fulltext=&nr=116~2F1976&part=&name=&rpp=15#local-content.

apartheidu ve sportu[95] a Úmluvy o boji proti diskriminaci v oblasti vzdělání[96].

2.1.2 Mezinárodní soudní dvůr

MSD je hlavní soudní orgán OSN. Jeho primárním úkolem je řešit spory mezi státy a předávat OSN a jejím specializovaným organizacím odborné posudky. Soudních sporů se tak mohou účastnit pouze státy. Zatímco Valné shromáždění OSN a Rada bezpečnosti mohou MSD požádat o posudek k jakékoliv právní otázce, další orgány OSN a její specializované organizace mohou MSD požádat o posudek právních případů spadajících do oblasti jejich činnosti (s podmínkou souhlasu Valného shromáždění OSN)[97]. Významný případ řešil MSD v roce 2008, kdy Gruzie zahájila řízení proti Rusku pro porušení MÚ o odstranění diskriminace (Georgia v. Russian Federation). Ve sporu Gruzie tvrdila, že Ruská federace dlouhodobě systematicky provádí politiku etnické diskriminace namířenou proti etnickým Gruzínům a jiným skupinám obyvatelstva v oblastech Jižní Osetie a Abcházie, přičemž Rusko argumentovalo tím, že se nejedná o etnický, ale politický konflikt, který tudíž nespadá pod jurisdikci MSD. Rusko vzneslo proti žalobě předběžné námitky. V roce 2008 MSD rozhodl o tzv. předběžných opatřeních tak, že se jak Rusko, tak Gruzie mají zdržet jakýchkoliv projevů etnické diskriminace v těchto regionech. V konečném rozsudku z roku 2011[98] pak soud došel k závěru, že se Gruzie před podáním žaloby nepokusila o vyřešení sporu jinými prostředky dle čl. 22[99] této úmluvy a jurisdikce MSD tedy není dána[100]. Tento konečný rozsudek byl později kritizován kvůli tomu, že MSD takto popřel své prvotní rozhodnutí o předběžných opatřeních, kde shledal, že jurisdikcí v tomto případě

[95] Vyhláška ministra zahraničních věcí ze dne 29. 4. 1988, č. 84/1988 Sb., o Mezinárodní úmluvě proti apartheidu ve sportu. In: *Sbírka zákonů*. 29. 4. 1988. 1988, částka 16. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=37687&fulltext=&nr=84~2F1988&part=&name=&rpp=15#local-content.

[96] ČR sice k této úmluvě přistoupila 26. 3. 1993, ale úmluva zatím nebyla vyhlášena ve Sbírce.

[97] *Organizační struktura – Mezinárodní soudní dvůr* [online]. [citováno dne 2014-07-02]. Dostupné z www: http://www.osn.cz/system-osn/organizacni-struktura/?i=189.

[98] Rozsudek Mezinárodního soudního dvora ze dne 1. dubna 2011, *Application of the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (Georgia v. Russian Federation),Preliminary Objections, Judgment, I.C.J. Reports 2011, p. 70*. Dostupné z www: http://www.icj-cij.org/docket/files/140/16398.pdf.

[99] MÚ o odstranění diskriminace, čl. 22: „*Každý spor vzniklý mezi dvěma nebo více smluvními státy o výklad nebo o použití této úmluvy, který se nevyřeší jednáním nebo na základě procedury výslovně stanovené v této úmluvě, bude na žádost kterékoli ze stran ve sporu předložen k rozhodnutí Mezinárodnímu soudnímu dvoru, nedohodnou-li se strany na jiném způsobu řešení.*“.

[100] Rozsudek vč. disentů a samostatných stanovisek dostupný z www: http://www.icj-cij.org/docket/index.php?p1=3&p2=3&k=4d&case=140&code=GR&p3=4.

disponuje.

2.2 Mezinárodní organizace práce

Mezinárodní organizace práce[101], založená v roce 1919, je specializovanou organizací OSN. Jejím hlavním cílem je prosazování sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv. Z hlediska rasové diskriminace je v rámci MOP významná Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání[102]. Úmluva MOP č. 111 diskriminaci definuje jako *„jakékoliv rozlišování, vylučování nebo preference na základě rasy, barvy pleti, pohlaví, náboženství, politického přesvědčení, národnosti nebo sociálního původu, v jehož důsledku se narušuje rovnost příležitostí či zacházení v zaměstnání nebo povolání“*[103]. Smluvní státy Úmluvy MOP č. 111 se zavazují *„vyhlásit a provádět vnitrostátní politiku zaměřenou na prosazování rovnosti příležitostí a zacházení v zaměstnání a povolání metodami přiměřeným i vnitrostátním podmínkám a zvyklostem tak, aby byla odstraněna jakákoliv diskriminace v tomto směru.“*[104] Úmluva MOP č. 111 tedy vymezuje tato práva výlučně pro oblast zaměstnání a povolání.

2.3 Rada Evropy

Rada Evropy je mezivládní organizací, která vznikla po 2. světové válce. Mezi její hlavní cíle patří ochrana lidských práv, právního státu a pluralitní demokracie, podpora rozvoje evropské kulturní identity a různorodosti, hledání řešení problémů evropské společnosti, mezi které patří i diskriminace menšin, a podpora upevňování demokratické stability v Evropě.

2.3.1 Právní dokumenty přijaté v rámci Rady Evropy

Nejdůležitějším lidskoprávním dokumentem přijatým na půdě Rady Evropy je

[101] Dále jen „MOP“.

[102] Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí ze dne 25. 6. 1958, č. 465/1990 Sb., o sjednání Úmluvy o diskriminaci (zaměstnání a povolání) (č. 111) a Úmluvy o ochraně pracovníků před ionisujícím zářením (č. 115). In: *Sbírka zákonů*. 25. 6. 1958. 1990, částka 77. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=38828&fulltext=&nr=465~2F1990&part=&name=&rpp=15#local-content. (Dále jen „Úmluva MOP č. 111“).

[103] Úmluva MOP č. 111. čl. 1.

[104] Úmluva MOP č. 111. čl. 2.

Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod[105], která čerpala ze Všeobecné deklarace LP přijaté na půdě OSN. Každý stát, který chce do Rady Evropy vstoupit, musí současně přistoupit i k Evropské úmluvě. V současné době je k Evropské úmluvě připojen Dodatkový protokol, Protokol č. 4, Protokol č. 6, Protokol č. 7, Protokol č. 12 a Protokol č. 13. Evropská úmluva je základem regionální mezinárodněprávní ochrany lidských práv v Evropě, Nejucelenější úpravu zákazu diskriminace upravuje Evropská úmluva ve čl. 14 *(zákaz diskriminace)*: *„Užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou musí být zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoli důvodu, jako je pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnostní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení.“* Zákaz diskriminace tedy v tomto případě platí pouze ve vztahu k ostatním právům zaručeným Evropskou úmluvou, námitka jeho porušení musí být vždy ve spojitosti s porušením jiného ustanovení Evropské úmluvy (nebo některého jejího Protokolu). Dle Hubálkové[106] však Evropský soud pro lidská práva[107], který provádění Evropské úmluvy přezkoumává, pohlíží na toto „omezení“ velmi pružně a stačí, aby se předmět sporu absolutně nevymykal obsahu toho ustanovení, se kterým je zákaz diskriminace spojován. Z dikce čl. 14 lze dovodit, že zakládá nejen pozitivní povinnost členského státu zabezpečit, aby k diskriminaci nedocházelo, ale zároveň i negativní povinnost vyvarovat se diskriminace ve svých vlastních opatřeních[108]. Dále pak Protokol č. 12 k Evropské úmluvě[109] v čl. 1 odst. 1 stanoví: *„Užívání každého práva přiznaného zákonem musí být zajištěno bez jakékoli diskriminace z důvodu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka a náboženství, politického či jiného smýšlení, národnostního či sociálního původu, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, rodu či jiného postavení.“* Zakazuje jakoukoliv formu diskriminace, a to včetně oblasti vnitrostátního práva. V současné době tento dodatkový protokol ovšem ratifikovalo pouhých 18 zemí Rady

[105] Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí ze dne 15. 5. 1992, č. 209/1992 Sb., o sjednání Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod. In: *Sbírka zákonů*. 15. 5. 1992.2, částka 41. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=39918&fulltext=&nr=209~2F1992&part=&name=&rpp=15#local-content. (Dále jen „Evropská úmluva“).

[106] HUBÁLKOVÁ, Eva. *Evropská úmluva o lidských právech a Česká republika*. Praha: Linde. 2003. 743 s. ISBN 80-7201-417-X. s. 276. (Dále jen „Hubálková (2003)“).

[107] (Dále jen „Evropský soud“).

[108] Hubálková (2003). s. 281.

[109] Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod. *Protokol č. 12 k Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod.* [online]. [citováno dne 2014-07-07]. Dostupné z www: http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_CES.pdf.

Evropy[110], avšak Česká republika mezi nimi zatím není.

Evropská sociální charta[111], upravující oblast sociálních a hospodářských práv, ve své preambuli uvádí, že *„užívání sociálních práv by mělo být zajištěno bez diskriminace z důvodu rasy, barvy, pohlaví, náboženství, politického názoru, národního původu nebo sociálního původu“*. Charta obsahuje vlastní kontrolní mechanismus, jehož orgánem je Evropský výbor ochrany sociálních práv, kterému smluvní státy předkládají prostřednictvím generálního tajemníka Rady Evropy pravidelné zprávy o plnění stanovených závazků[112].

Rámcová úmluva o ochraně národnostních menšin [113] stanoví ochranu práv příslušníků národnostních menšin v rámci evropských standardů. Je jednou z nejobsáhlejších dohod v této oblasti. Smluvní strany se zavazují podporovat rovnost dotčených osob ve všech oblastech hospodářského, sociálního a kulturního života a zároveň vytvářet podmínky, ve kterých budou moct tyto menšiny zachovat a rozvíjet svoji kulturní a národnostní identitu. Již v preambuli k této úmluvě stojí, že „[státy, které podepsaly tuto úmluvu, jsou] *rozhodnuty chránit na svých územích existenci národnostních menšin; majíce na zřeteli, že převratné události v historii Evropy ukázaly, že ochrana národnostních menšin má základní význam pro stabilitu, demokratickou bezpečnost a mír na tomto kontinentě; majíce na zřeteli, že pluralitní a skutečně demokratická společnost by měla nejen respektovat etnickou, kulturní, jazykovou a náboženskou identitu každého příslušníka národnostní menšiny, ale zároveň i vytvářet vhodné podmínky umožňující tuto identitu vyjadřovat, zachovávat a rozvíjet*“. Zákaz diskriminace tato úmluva obsahuje ve čl. 4 odst. 1: *„Strany se zavazují, že příslušníkům národnostních menšin zaručí právo rovnosti před zákonem a stejné ochrany zákona. V tomto ohledu je jakákoliv diskriminace založená na příslušnosti k národnostní menšině zakázána.“* Dále pak v odst. 2 téhož článku stanoví

[110] ČR protokol podepsala, ale dosud neratifikovala. Zdroj uvádějící statistiku toho, kolik členských států Rady Evropy Protokol č. 12 k Evropské úmluvě ratifikovalo (naposledy tento dodatkový protokol ratifikován Slovinskem 7. července 2010) [online]. [citováno dne 2014-07-07]. Dostupné z www: http://www.conventions.coe.int/Treaty/Commun/ChercheSig.asp?NT=177&CM=7&DF=16/07/2010&CL=ENG

[111] Sdělení Ministerstva zahraničních věcí ze dne 1. 2. 1995, č.96/1998 Sb., o sjednání Rámcové úmluvy o ochraně národnostních menšin. In: *Sbírka zákonů*. 1. 2. 1995. 1998, částka 34. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=46575&fulltext=&nr=96~2F1998&part=&name=&rpp=15#local-content.

[112] Veškeré dokumenty týkající se plnění závazků plynoucích z této charty dostupné z www: http://www.mpsv.cz/cs/1132.

[113] Sdělení Ministerstva zahraničních věcí ze dne 29. 2. 2000, č.14/2000 Sb., o přijetí Evropské sociální charty. In: *Sbírka mezinárodních smluv*. 29. 2. 2000. 2000, částka 7. Dostupné z www: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=3336.

pozitivní povinnost smluvních států: *„Strany se zavazují přijmout, kde je to nezbytné, odpovídající opatření k prosazování plné a účinné rovnosti příslušníků národnostních menšin a příslušníků většiny ve všech oblastech hospodářského, společenského, politického a kulturního života.“* Tato opatření přitom nejsou považována za diskriminační. Dále pak pozitivní povinnost stanoví v čl. 6 odst. 2: *„Strany se zavazují přijmout vhodná opatření na ochranu osob, které mohou být vystaveny hrozbám nebo aktům diskriminace, nepřátelství nebo násilí v důsledku jejich etnické, kulturní, jazykové nebo náboženské identity.“* Scheu[114] k tomuto uvádí, že *„v praxi však bude pro národní soudy velmi obtížné z vágních formulací [této úmluvy] vyvodit přímo aplikovatelná práva příslušníků národnostních menšin“*, neboť tato úmluva upravuje hlavně principy a cíle, jejichž realizace následně spočívá na jednotlivých smluvních státech. Kontrolním orgánem této úmluvy je Výbor ministrů Rady Evropy a poradní výbor jako odborný orgán, jemuž smluvní státy úmluvy poskytují pravidelné zprávy o situaci národnostních menšin[115].

Evropská charta regionálních či menšinových jazyků[116] zavazuje státy k přijetí opatření na ochranu menšinových jazyků a práva občanů tyto jazyky užívat, přičemž každý přistupující stát deklaruje, kterých jazyků se tato charta na jeho území týká a kterými ustanoveními jsou tyto jazyky chráněny. V České republice je ustanoveními části II. této charty chráněna polština (okresy Frýdek-Místek a Karviná), slovenština, romština a němčina (území celého státu), ustanoveními části III. pak pouze polština a slovenština[117]. Scheu[118] k tomuto uvádí, že cílem této charty není upravit status jazykových menšin v Evropě, ale podporovat jazyky a že charta ochranu menšinových jazyků pojímá jako otázku společného

[114] PETRÁŠ, René. PETRŮV, Helena. SCHEU, Harald Christian. *Menšiny a právo v České republice.* 1. vydání. Praha: Auditorium, 2009. 507 s. ISBN 978-80-872-84-00-1. s. 298. (Dále jen „Petráš, Petrův, Scheu (2009)“).

[115] Veškeré dokumenty týkající se plnění závazků z této úmluvy dostupné z www: http://www.vlada.cz/cz/ppov/rnm/dokumenty/mezinarodni-dokumenty/ramcova-umluva-o-ochrane-narodnostnich-mensin-6912/.

[116] Sdělení Ministerstva zahraničních věcí ze dne 1. 3. 2007 č. 15/2007 Sb. m .s., o sjednání podpisu Evropské charty regionálních či menšinových jazyků . In: *Sbírka mezinárodních smluv*. 1. 3. 2007. 2007, částka 011. Dostupné z www: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=5053.

[117] Zatímco část II. obsahuje spíše obecné ustanovení o ochraně těchto jazyků, např. *„smluvní strany založí svou politiku, zákonodárství a praxi na... uznání regionálních nebo menšinových jazyků jako kulturního bohatství“* nebo *„Smluvní strany se zavazují, že budou pomocí vhodných opatření podporovat vzájemné porozumění mezi všemi jazykovými skupinami v zemi...“*, část III. pak zahrnuje opatření na podporu užívání regionálních nebo menšinových jazyků ve veřejném životě, například v oblasti vzdělávání, v rámci řízení před soudem, před orgány veřejné správy, v oblasti hromadných sdělovacích prostředků, v oblasti kultury atd.

[118] Petráš, Petrův, Scheu (2009). s. 310.

kulturního dědictví Evropy[119]. Přijetím této charty se ČR rovněž zavázala k podávání pravidelných monitorovacích zpráv o plnění závazků vyplývajících z této charty[120].

Zákaz diskriminace v oblasti státního občanství pak v čl. 5 (*nediskriminace*) stanoví Evropská úmluva o státním občanství[121] v odst. 1: *„Normy smluvního státu o státním občanství nesmějí rozlišovat nebo obsahovat postup rovnající se diskriminaci z důvodů pohlaví, náboženství, rasy, barvy pleti nebo národnostního či etnického původu.“* Dále odst. 2: *„Každý smluvní stát se bude řídit zásadou nediskriminování mezi svými státními občany, ať nabyli státního občanství narozením nebo je získali později.“* Právo na občanství je zásadní mj. i z hlediska základních práv a svobod, neboť některá práva jsou přiznávána právě a pouze občanům[122]. Diskriminace v této oblasti tak vede k diskriminaci obecně.

V roce 1993 byla Radou Evropy zřízena Evropská komise proti rasismu a intoleranci (ECRI)[123]. Do této komise jmenují všechny členské státy Rady Evropy jednoho člena, který má mít dostatečnou kvalifikaci a vystupovat jako nezávislý expert v této oblasti. Hlavním úkolem komise je boj proti rasismu, rasové diskriminaci, xenofobii, antisemitismu a dalším formám nesnášenlivosti. Za tímto účelem komise monitoruje legislativu a jiná národní opatření v členských státech, navrhuje opatření a vydává doporučení pro nápravu. Současně také zkoumá dopad mezinárodněprávních dokumentů v této oblasti. Jednotlivé členské státy podávají komisi pravidelné zprávy, jež zohledňují obecné aspekty (boj proti diskriminaci a intoleranci v rámci soudnictví, policie a médií), ale i aspekty např. vzdělávání a sociálního života příslušníků menšin a jazykové úpravy. Komise věnuje speciální pozornost problematice romské menšiny v evropských státech[124].

---

[119] Petráš, Petrův, Scheu (2009). s. 311.

[120] Dokumenty týkající se plnění závazků z Evropské charty regionálních či menšinových jazyků [online]. Dostupné z www: http://www.vlada.cz/cz/ppov/rnm/dokumenty/mezinarodni-dokumenty/evropska-charta-regionalnich-ci-mensinovych-jazyku-17547/.

[121] Sdělení Ministerstva zahraničních věcí ze dne 1. 7. 2004 č. 76/2004 Sb. m .s., o Evropské úmluvě o státním občanství . In: *Sbírka mezinárodních smluv*. 1. 7. 2004. 2004, částka 033. Dostupné z www: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=4277.

[122] V České republice se ze základních práv a svobod jedná o některá práva politická, práva spojená s příslušností k národnostní nebo etnické menšině a práva sociální. Vzhledem k rozdílné úpravě sociálního zabezpečení státních občanů a cizinců pak takováto diskriminace nutně povede k diskriminaci na poli sociální inkluze, což je jev značně nežádoucí.

[123] Veškeré dokumenty týkající se Evropské komise proti rasismu a intoleranci dostupné z www: http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/default_en.asp.

[124] Viz např. Evropská komise proti rasismu a intoleranci. *ZPRÁVA ECRI ČESKÁ REPUBLIKA (čtvrtý monitorovací cyklus)* [online]. Dostupné z www: http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/country-by-country/czech_republic/CZE-CbC-IV-2009-030-CZE.pdf.

2.3.2 Evropský soud pro lidská práva

Jak již bylo uvedeno výše, Evropský soud je soudním orgánem zajišťujícím plnění závazků vyplývajících z Evropské úmluvy[125]. Stížnost na porušení Evropské úmluvy může podat buď některý ze smluvních států *(mezistátní stížnost)*, nebo jedinec, skupina jednotlivců, příp. nevládní organizace *(individuální stížnost)*. Řízení před Evropským soudem lze rozdělit do dvou fází: 1. řízení do rozhodnutí o přijatelnosti stížnosti[126] a 2. řízení po rozhodnutí o přijatelnosti stížnosti, vydání rozsudku či potvrzení smírného urovnání sporu. Většina sporů skončí již v první fázi řízení. Rozhodnutí Evropského soudu jsou pro členské země Rady Evropy závazná, aplikace judikatury tohoto soudu soudy vnitrostátními je však s výjimkou Ústavního soudu stále spíše sporadická a ostatní tuzemské soudy jí využívají spíše jako podpůrnou ke své vlastní argumentaci. Smluvní státy mají povinnost nejen napravit porušení práv zjištěných soudem, ale i přijmout potřebná opatření k zamezení dalších podobných porušení. Co se týče České republiky, v naprosté většině je předmětem podané stížnosti nepřiměřená délka vnitrostátního soudního řízení.

Evropský soud ve své judikatuře rozlišuje mezi diskriminací přímou a nepřímou. Ve většině případů, kterými se dosud zabýval, neměl soud pochybnosti o tom, co je daným diskriminačním důvodem. Dle Hubálkové[127] jsou Romové spolu s muslimy, Asiaty a homosexuálními osobami nejčastějším subjektem znevýhodnění vyplývajícího z nepřímé

[125] Evropskému soudu byla původně nápomocna Evropská komise pro lidská práva, která projednávala příslušnost stížností zaslaných jednotlivci a případně je pak předkládala Evropskému soudu k projednání (dvojinstančnost řízení). To bylo za účelem zkrácení doby řízení v roce 1994 změněno Protokolem č. 11 k Evropské úmluvě, kterým mj. byla zrušena Evropská komise pro lidská práva a Evropský soud se stal jediným a stálým orgánem ochrany práv vyplývajících z Evropské úmluvy. Výboru ministrů Evropy byla také omezena pravomoc – nyní již jen dohlíží nad rozsudky Evropského soudu.

Sdělení Ministerstva zahraničních věcí ze dne 23. 10. 1998 č. 243/1998 Sb., o podpisu Protokolu č. 11 k Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod, kterým se mění kontrolní mechanismus v ní ustavený. In: *Sbírka zákonů*. 23. 10. 2008. 2008, částka 83. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=46890&fulltext=&nr=243~2F1998&part=&name=&rpp=100#local-content.

[126]Důvody nepřijatelnosti stížnosti jsou následující: 1. Stížnost je anonymní (individuální stížnost neobsahující jméno a příjmení stěžovatele, případně název právnické osoby); 2. Stížnost je v podstatě stejná jako stížnost, kterou již Evropský soud projednává (jestliže obsahuje stejné námitky, aniž by bylo podání doplněno o jiné relevantní skutečnosti, o nichž stěžovatel předtím nevěděl); 3. Stížnost je již předložená jiné mezinárodní vyšetřovací nebo smírčí instanci (nebo byla již dříve předložena jiné mezinárodní vyšetřovací nebo smírčí instanci); 4. Stížnost je neslučitelná s ustanoveními Evropské úmluvy (v důsledku omezení jurisdikce státu, proti kterému stížnost směřuje / v důsledku omezení rozsahu práv a svobod v Evropské úmluvě obsažených / vzhledem k časovému omezení aplikace Evropské úmluvy / v důsledku postavení stěžovatele jako poškozeného nebo státu jako žalovaného subjektu); 5. Stížnost je zjevně neopodstatněná (prima facie není žádné zjevné porušení Evropské úmluvy nebo jejích Protokolů); 6. Stížnost zneužívá právo na stížnost (kverulantská podání nebo podání, v nichž stěžovatel používá útočné výrazy).

[127] Hubálková (2013). s. 11.

diskriminace. Evropský soud spory týkající se diskriminace na základě rasy nebo původu řeší spíše menšinově.

Pro Českou republiku je v oblasti rasové diskriminace nejvýznamnější případ[128] D.H. a ostatní v. Česká republika[129], v němž se 18 romských žáků dožadovalo nápravy z důvodu praktiky nadměrného zařazování romských žáků do škol pro mentálně postižené[130]. Evropský soud ve svém rozsudku z roku 2007 judikoval, že tyto praktiky porušují čl. 14 Evropské úmluvy o LP[131], a to ve spojitosti s čl. 2 1. Dodatkového protokolu k Evropské úmluvě o LP[132]. Soud v něm zdůraznil absolutní povahu zákazu rasové diskriminace. Přestože se Česká republika pro tuto praktiku stala terčem značné mezinárodní kritiky, tento rozsudek však příliš nezměnil[133] praxi odsouzenou Evropským soudem a extenzivní snahu na tomto poli projevují i nadále převážně nevládní neziskové organizace.

2.4 Evropská unie

Zákaz diskriminace je jedním ze základních principů EU. Nejrozvinutější oblastí evropského antidiskriminačního práva je beze sporu oblast diskriminace na základě pohlaví, úprava zákazu diskriminace z ostatních diskriminačních důvodů se však těší neméně výrazné pozornosti. Taková rozsáhlost právní úpravy diskriminace je výrazem toho, že se EU čím dál více zaměřuje na boj s diskriminací a prosazuje sociální spravedlnost a

[128] Dále viz např. rozsudek *C. v Belgium*, rozsudek *Buckley v United Kingdom*, rozsudek *Paraskeva v Bulgary*, rozsudek *Turan Cakir v Belgium*, rozsudek *B.S. v Spain,* rozsudek *Timishev v Russia*.

[129] Rozsudek ESLP D. H. v. Czech Republic.

[130] Tzv. školy praktické.

[131] Evropská úmluva, čl. 14, Zákaz diskriminace: *„Užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou musí být zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoli důvodu, jako je pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnostní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení.“*

[132] Dodatkový protokol k Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod, čl. 2, Právo na vzdělání: *„Nikomu nesmí být odepřeno právo na vzdělání.“*

[133] K tomuto například KOSTLÁN, František. *Uplynulo 6 let od rozsudku Evropského soudu pro lidská práva v případu D. H. Vzdělávání romských dětí se ale příliš nezměnilo* [online]. 2013-11-13. [citováno dne 2014-08-01]. Dostupné z www: http://www.romea.cz/cz/zpravodajstvi/domaci/uplynulo-6-let-od-rozsudku-evropskeho-soudu-pro-lidska-prava-v-pripadu-d-h-vzdelavani-romskych-deti-se-ale-prilis-nezmenilo, nebo

Koalice společně do školy. *Tisková zpráva k výročí rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ve Štrasburku ve věci D. H. a ostatní versus Česká republika* [online]. 2011-11-16. [citováno dne 2014-08-01]. Dostupné z www: http://www.romea.cz/cz/zpravy/tiskova-zprava-k-vyroci-rozhodnuti-evropskeho-soudu-pro-lidska-prava-ve-strasburku-ve-veci-d-h-a-ostatni-versus-ceska, nebo

Amnesty Interantional. *Nedokončený úkol. Romští žáci v České republice stále čelí překážkám ve vzdělání* [online]. [citováno dne 2014-08-10]. Dostupné z www: http://www.amnesty.cz/soubor-319.

ochranu[134]. Příslušná pravidla EU pro boj s diskriminací již všechny členské státy do svého vnitrostátního práva zapracovaly, nyní se v evropském prostoru pracuje na tom, aby tato pravidla byla důsledně uplatňována v praxi a dobře tak sloužila svému účelu. Prameny práva EU lze podle Klímy[135] hierarchicky uspořádat následovně: primární právo, sekundární právo, rozhodnutí Evropského soudního dvora, obyčej, obecné právní zásady, terciární právo, vnější smlouvy a smíšené smlouvy. S ohledem na analýzu oblasti antidiskriminační legislativy budou dále podrobně rozebrány první tři prameny.

2.4.1 Primární právo

Mezi primární prameny se řadí zakládající smlouvy, tedy Smlouva o Evropské unii a Smlouva o fungování Evropské unie, a dále Charta základních práv Evropské unie. Primární právo navíc zahrnuje pozměňující akty Unie, protokoly připojené k zakládajícím a pozměňujícím smlouvám a také smlouvy o přistoupení nových členských států.

Smlouva o Evropské unii[136] v čl. 2 obsahuje ustanovení vyjadřující obecný zákaz diskriminace: „*Unie je založena na hodnotách úcty k lidské důstojnosti, svobody, demokracie, rovnosti, právního státu a dodržování lidských práv, včetně práv příslušníků menšin. Tyto hodnoty jsou společné členským státům ve společnosti vyznačující se pluralismem, nepřípustností diskriminace, tolerancí, spravedlností, solidaritou a rovností žen a mužů.“* Dále pak v čl. 9 SEU stanoví: *„Ve všech svých činnostech dodržuje Unie zásadu rovnosti svých občanů, kterým se dostává od jejích orgánů, institucí a jiných subjektů stejné pozornosti.“*

Smlouva o fungování Evropské unie[137] se obecným zákazem diskriminace zabývá v čl. 8, kde stanoví: *„Při všech svých činnostech usiluje Unie o odstranění nerovností a*

[134] Ač byl zájem nediskriminovat v centru pozornosti evropské sociální politiky od počátku, hospodářská integrace dlouhou dobu hrála prim a k rozvoji evropské sociální politiky tak dochází až na počátku 70. let. Výsledkem práce Evropské komise v této oblasti byl (první) Sociální akční program pro roky 1974-1976 a také první antidiskriminační směrnice (Směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975, o sbližování právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy).

[135] KLÍMA, Karel. *Evropské právo*. Praha: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. 579 s. ISBN 978-80-7380-335-3. s. 109. (Dále jen „Klíma (2011)“).

[136] Smlouva o Evropské unii (konsolidované znění). Úřední věstník Evropské unie C326 ze dne 26. 10. 2012. s. 13–390. Dostupné z www: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012M/TXT&from=CS. (Dále jen „SEU“).

[137] Smlouva o fungování Evropské unie (konsolidované znění). Úřední věstník Evropské unie C326 ze dne 26. 10. 2012, s. 47–390. Dostupné z www: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=CS. (Dále jen „SFEU“).

podporuje rovné zacházení pro muže a ženy." Dále pak v čl. 10 stanoví: *„Při vymezování a provádění svých politik a činností se Unie zaměřuje na boj proti jakékoliv diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace."* Ve svých dalších ustanoveních se pak tyto smlouvy zabývají i zákazem diskriminace na základě konkrétního důvodu[138]. Pravomoci EU v oblasti ochrany před diskriminací pak vymezuje čl. 19 SFEU takto: *„Rada* [může] *zvláštním legislativním postupem a po obdržení souhlasu Evropského parlamentu jednomyslně přijmout vhodná opatření k boji proti diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace."*

Charta základních práv Evropské unie[139] zakotvuje základní práva při aplikaci norem evropského práva. Třetí kapitola tohoto dokumentu je nazvána „Rovnost" a zahrnuje úpravu rovnosti před zákonem, úpravu ochrany před diskriminací, respektování kulturní, náboženské a jazykové odlišnosti, genderové rovnosti, práv dětí, práv starších osob a článek týkající se integrace postižených osob. Také v preambuli se setkáváme s vyjádřením principu rovnosti, stejně jako s vyjádřením respektu ke kulturním odlišnostem a tradicím jednotlivých členských států. Vzhledem k tomu, že se do charty nakonec nedostala explicitní ustanovení o právech menšin, lze dle Scheua[140] v případě charty *„hovořit spíše o určitých momentech návaznosti než o konkrétních právních standardech ochrany menšin"*. Z formálního hlediska má sice tato charta charakter deklarace, možnost případné změny právní povahy této charty však byla ponechána otevřená[141].

2.4.2 Sekundární právo

Sekundárním právem se rozumí právní akty EU, které jsou vydávány na základě ustanovení čl. 288 SFEU. Jedná se o nařízení, směrnice, rozhodnutí a doporučení a stanoviska. EU přijala v roce 2000 dva klíčové právní instrumenty obsahující zákaz diskriminace: směrnici Rady 2000/43/ES a směrnici Rady 2000/78/ES. Členské státy byly

[138] Například čl. 18 SFEU (zákaz diskriminace na základě státní příslušnosti).

[139] Listina základních práv Evropské unie (2007/C 303/01). Úřední věstník Evropské unie C 303/1 ze dne 14. 12. 2007, s. 1-16. Dostupné z www: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:12007P/TXT&from=CS.

[140] Petráš, Petrův, Scheu (2009). s. 339.

[141] Například převzetím do textu budoucí smlouvy či v rámci projektu Smlouvy o Ústavě pro Evropu.

následně povinny zajistit soulad vnitrostátního práva s těmito směrnicemi, tj. zakotvit právo na rovné zacházení, stejně tak jako zajistit jeho efektivní realizaci.

Cílem Směrnice 2000/43/ES bylo stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací na základě rasy nebo etnického původu v jednotlivých členských státech, přičemž směrnice ukládala členským státům povinnost přijmout odpovídající legislativu a stanovila její minimální obsahové náležitosti, tzn. stanovit, že diskriminace na základě rasy je zakázaná a vymezit základní pojmy diskriminace[142]. Současně pak ukládala členským státům povinnost zajistit efektivní realizaci těchto práv, mj. také ukládala implementovat do vnitrostátní legislativy tzv. přenos důkazního břemene[143], povinnost seznámit veřejnost s předpisy přijatými k provedení této směrnice či podporovat sociální dialog a dialog s nevládními organizacemi za účelem další podpory rovného zacházení. Směrnice 2000/78/ES pak doplnila právní ochranu zajištěnou předchozími právními dokumenty tak, aby zahrnovala všechny hlavní diskriminační důvody (náboženské vyznání či víru, zdravotní postižení, věk aj.).

2.4.3 Judikatura Soudního dvora

Soudní dvůr Evropské unie[144] je nejvyšším soudem EU, řeší spory mezi orgány EU, spory mezi vládami jednotlivých členských států a orgány EU a spory mezi členskými státy navzájem. Výjimečně může zahájit řízení i vnitrostátní subjekt (jednotlivec, podnik či organizace), pokud se domnívá, že některý z orgánů EU se dopustil porušení jeho práv. Soudní dvůr EU provádí výklad právních předpisů EU a v tomto ohledu má poslední slovo. Podle Klímy[145] judikaturu Soudního dvora EU formálně za pramen práva považovat nelze, nicméně tato judikatura měla a má zásadní vliv na formování a výklad celého právního řádu EU, a to prostřednictvím aplikace práva EU, ale i díky tomu, že (zejména) v rámci řízení o předběžných otázkách bylo definováno mnoho významných principů evropského práva. Ačkoliv tedy tato rozhodnutí nejsou závazná ani pro členské státy, ani samotný soud jimi vázaný není, je této judikatuře možné přiznat určitou míru závaznosti.

Soudní dvůr EU se diskriminací na základě rasy nebo etnické příslušnost zabýval

[142] Blíže k jednotlivým pojmům vymezeným v této směrnici viz oddíl 1. 3. této práce.

[143] Více o přenosu důkazního břemene viz pododdíl 3.3.3. této práce.

[144] (Dále jen „Soudní dvůr EU“).

[145] Klíma (2011). s. 111.

například v případě Feryn v. Centrum[146]. Ředitel původně žalované firmy Feryn NV prohlásil, že nechce zaměstnávat osoby označované za „cizího původu“. Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (Centrum pro rovné příležitosti a boj proti rasismu) požádalo belgické pracovní soudy, aby určily, že firma Feryn uplatňuje diskriminační politiku přijímání do zaměstnání. Následně belgický soud předložil v souvislosti s touto kauzou Soudnímu dvoru EU několik předběžných otázek. Soudní dvůr EU následně judikoval, že *„skutečnost, že zaměstnavatel veřejně prohlásí, že nepřijme zaměstnance určitého etnického nebo rasového původu, představuje přímou diskriminaci při náboru do zaměstnání ve smyslu čl. 2 odst. 2 směrnice Rady 2000/43/ES“* a takováto veřejná prohlášení sama o sobě postačí ke vzniku existence přímo diskriminující náborové politiky. Takovému zaměstnavateli pak dle Soudního dvora EU přísluší, aby prokázal, že skutečná náborová praxe podniku diskriminační není.

2.5 Shrnutí

Ochrana před diskriminací je v centru zájmu mezinárodního společenství již od konce druhé světové války, nejdříve na půdě Organizace spojených národů. Všeobecná deklarace lidských práv a základních svobod je právně nezávazným dokumentem, ale Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace již zavazuje smluvní státy změnit své postupy, které by mohly vést k diskriminaci, a provádět politiku, která povede k porozumění mezi rasami. Zákaz diskriminace se pak objevuje v celé řadě dalším mezinárodních úmluv. Významným lidskoprávním dokumentem je Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, jejíž provádění přezkoumává Evropský soud pro lidská práva. Užívání práv a svobod přiznaných touto úmluvou musí být zajištěno mj. bez diskriminace na základě rasy, barvy pleti nebo národnostním původu či příslušnosti k národnostní menšině. Systém ochrany před diskriminací v rámci Rady Evropy má z praktického hlediska daleko větší význam než systém ochrany zajišťovaný OSN, neboť se práv garantovaných Evropskou úmluvou může dovolat i jednotlivec a ve vztahu k členským státům tento systém zahrnuje i efektivní sankční mechanismus. Boj proti diskriminaci je také důležitou a trvalou součástí politiky EU. Klíčovým dokumentem v oblasti rasové

[146] Rozsudek ESD ze dne 10. 8. 2008, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v Firma Feryn NV, C-54/07, Sb. rozh. s. I-5187, C-54/07, ECR 1-5187. Dostupné z www: http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf;jsessionid=9ea7d2dc30d65266267004e747d49a9cfdd915e7f039.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxuOah10?text=&docid=67586&pageIndex=0&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=11167.

diskriminace je Směrnice 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ. Tato směrnice byla promítnuta do české vnitrostátní právní úpravy formou obecného diskriminačního zákona, který dnes tvoří významný prostředek pomoci obětem diskriminace.

3 Vnitrostátní úprava

Klíčovým předpisem v oblasti diskriminace v ČR je Antidiskriminační zákon, nicméně úpravu zákazu diskriminace obsahují již normy ústavního pořádku, stejně jako se zákaz diskriminace objevuje i v ostatních zákonech. Třetí část této práce je členěna dle hierarchického řazení vnitrostátních pramenů antidiskriminačního práva od Ústavy ČR a LZPS, přes Antidiskriminační zákon, až po právní úpravu zákazu rasové diskriminace v rámci jednotlivých oblastí.

3.1 Ústava a Listina základních práv a svobod

Jak již bylo uvedeno v první části práce, princip rovnosti v právech je klíčovou ústavněprávní hodnotou. První ustanovení týkající se rovnosti nalezneme hned v čl. 1, větě první LZPS: **„***Lidé jsou svobodní a rovni v důstojnosti i právech.“* Ústavní soud k tomuto v nálezu sp. zn. Pl. ÚS 4/95[147] konstatoval: *„Kategorie rovnosti, zakotvená v čl. 1 Listiny základních práv a svobod, náleží k těm základním lidským právům, jež jsou sociálními hodnotami konstituujícími hodnotový řád společnosti.“* Dle komentáře k LZPS[148] je ustanovení čl. 1 obecným interpretačním principem i dispozicí ke konkretizaci právními předpisy.

Dále je pak v čl. 3 odst. 1 LZPS stanoveno: *„Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.“* Čl. 3 je komplementární k čl. 1 a konkretizuje obecný princip rovnosti uvedený v čl. 1, který má pak v kontextu s čl. 3 charakter antidiskriminační. Ani čl. 3 však neobsahuje žádné konkrétní právo, není sám o sobě bezprostředně aplikovatelný[149], a slouží tak hlavně jako výkladové východisko pro

[147] Nález Ústavního soudu ÚS ze dne 7. 6. 1995 ve věci návrhu na zrušení § 34 zákona České národní rady č. 360/1992 Sb., o výkonu povolání autorizovaných architektů a o výkonu povolání autorizovaných inženýrů a techniků činných ve výstavbě (Rovnost - autorizace jako podmínka pro provozování činnosti autorizovaných architektů a inženýrů), sp. zn. Pl. ÚS 4/95, publikovaný pod č. 168/1995 Sb. Dostupné z www: http://nalus.usoud.cz/Search/GetText.aspx?sz=Pl-4-95.

[148] KLÍMA, Karel et al. *Komentář k Ústavě a Listině.* 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. 1441 s. ISBN 978-80-7380-140-3

[149] Srov. nález Ústavního soudu ze dne 27. 6. 1995 ve věci návrhu přednostky O.Ú. JUDr. D.B., na zrušení obecně závazné vyhlášky č. 26/94, „O zákazu komunistické, nacistické, fašistické a rasistické propagandy na území města P.“, sp. zn. Pl. ÚS 11/95, publikovaný pod číslem. Dostupné z www: http://nalus.usoud.cz/Search/GetText.aspx?sz=Pl-11-95.

ostatní základní práva a svobody. Z dikce čl. 3 (*...nebo jiného postavení.“*) pak dovozujeme, že výčet uvedených diskriminačních důvodů není vyčerpávající.

Právům národnostních a etnických menšin je věnovaná Hlava třetí LZPS. Třetí ze základních antidiskriminačních ustanovení ústavního pořádku nalezneme v čl. 24 LZPS, kde se stanoví toto: *„Příslušnost ke kterékoliv národnostní nebo etnické menšině nesmí být nikomu na újmu.“*[150] Tento zákaz diskriminace ve vztahu k příslušníkům národnostních a etnických menšin se pak projevuje zejména negativním vymezením práva na ochranu národa, jazyka apod. v jednotlivých zákonech. Újmou se pro účely tohoto ustanovení rozumí jak újma majetková, tak nemajetková. Ustanovení čl. 24 je obecným k úpravě obsažené v čl. 25 LZPS, která se vztahuje pouze na občany ČR[151]. Podmínkou výkonu těchto práv je tedy státní občanství ČR a prokazatelný pobyt příslušníka národnostní nebo etnické menšiny na území ČR. Občanům tvořícím národnostní nebo etnickou menšinu se v něm zaručuje *„všestranný rozvoj, zejména právo společně s jinými příslušníky menšiny rozvíjet vlastní kulturu*[152]*, právo rozšiřovat a přijímat informace v jejich mateřském jazyku*[153] *a sdružovat se v národnostních sdruženích*[154]*“*, a za podmínek stanovených zákonem též právo na vzdělání v jejich jazyku[155], právo užívat jejich jazyka v úředním styku a právo účasti na řešení věcí týkajících se národnostních a etnických menšin[156].

Na závěr je třeba dodat, že výše uvedená práva nejsou koncipována jako absolutní.

---

[150] „Národní menšinu“ sice definuje v § 2 zákon č. 273/2001 Sb. (menšinový zákon), ale ani tento zákon výslovně nestanoví, kdo je příslušníkem etnické nebo národnostní menšiny. Tato otázka je vždy posuzována jako otázka subjektivní vůle, projevené navenek – zda se konkrétní osoba považuje za příslušníka etnické nebo národnostní menšiny.

[151] Zatímco všechna tři výše uvedená ustanovení se vztahují na „všechny“, tj. na státní občany, cizince i osoby bez státního občanství.

[152] Zakotveno např. v zákoně č. 46/2000 Sb., o právech a povinnostech při vydávání periodického tisku a o změně některých dalších zákonů, v zákoně č. 37/1995 Sb., o neperiodických publikacích, v zákoně č. 483/1991 Sb., o České televizi, ve znění pozdějších předpisů, v zákoně č. 484/1991 Sb., o Českém rozhlasu, ve znění pozdějších předpisů, v zákoně č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) (dále jen „zákon č. 561/2004 Sb. (školský zákon)“).

[153] Tímto se dle zákona č. 273/2001 Sb. (menšinový zákon) míní např. právo na užívání svého jména a příjmení a právo na označení obcí, jejich částí, ulic a jiných veřejných prostranství. Dále pak uplatnění mateřského jazyka menšiny v řízení před správními orgány nebo v řízení před soudy.

[154] Upravuje zákon č. 424/1991 Sb., o sdružování v politických stranách a politických hnutích.

[155] Toto právo podrobně upravuje zákon č. 561/2004 Sb. (školský zákon) v § 14: „Vzdělávání příslušníků národnostních menšin“.

[156] Toto právo úzce souvisí s ustanovením čl. 21 odst. 4 LZPS, které stanoví, že *„občané mají za rovných podmínek přístup k voleným a jiným veřejným funkcím“*. Příslušnost k etnické nebo národnostní menšině nesmí být nikomu na škodu při výkonu tohoto práva. Podrobnosti stanoví zákon č. 128/2000 Sb., o obcích, zákon č. 129/2000 Sb., o krajích, zákon č. 131/2000 Sb., o hlavním městě Praze, a příslušné volební zákony.

Ústavní soud charakterizoval ve svém nálezu sp. zn. Pl. ÚS 15/02[157] koncept rovnosti jako *„kategorii relativní, jež vyžaduje odstranění neodůvodněných rozdílů...* [této zásadě] je *pak třeba rozumět tak, že právní rozlišování v přístupu k určitým právům nesmí být projevem libovůle, neplyne z ní však závěr, že by každému muselo být přiznáno jakékoliv právo.“*.

3.2 Antidiskriminační zákon

Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, tzv. antidiskriminační zákon, vešel v účinnost 1. září 2009. ČR tak přestala být jediným ze členských států EU, který obecnou antidiskriminační legislativu neměl, a konečně tak splnila svou povinnost transponovat[158] příslušné antidiskriminační směrnice[159]. Cesta k jeho přijetí byla však trnitá a v průběhu jeho přípravy i schvalování se stal terčem značné kritiky, dokonce byl opakovaně označen za antiliberální a antidemokratický. Tento zákon měl být původně přijat zároveň s novým zákoníkem práce[160], tento však ještě několik let poté, co vstoupil v účinnost, odkazoval na neexistující antidiskriminační zákon. Prodleva v přijetí antidiskriminační legislativy měla dokonce za důsledek zahájení čtyř řízení proti České republice pro porušení SES[161].

První návrh tohoto zákona pochází již z roku 2004. V lednu roku 2005 jej pak projednávala Poslanecká sněmovna[162], Senátem již v tomto znění[163] však neprošel a po vrácení zamítnutého návrhu zákona Poslanecké sněmovně se toto zamítnutí nepodařilo přehlasovat. Druhý (kompromisní) návrh antidiskriminačního zákona byl vypracován na konci roku 2006 a Poslanecké sněmovně byl předložen v červenci 2007[164]. Poslanecká sněmovna tento zákon ve třetím čtení schválila s několika pozměňovacími návrhy. Tento

[157] Nález Ústavního soudu ÚS ze dne 21. 1. 2003 ve věci návrhu Krajského soudu v Brně na zrušení § 78 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění (tzv. stavovská invalidita a důchody (zvýhodnění hornických profesí)), sp. zn. Pl. ÚS 15/02, publikovaný pod č. 40/2003 Sb. Dostupné z www: http://nalus.usoud.cz/Search/GetText.aspx?sz=Pl-15-02.

[158] Zatímco transpozice směrnice zahrnuje pouze formální promítnutí této směrnice do vnitrostátní právní úpravy, implementace zahrnuje i následné zajištění adekvátní aplikace příslušného opatření a vymáhání práv a povinností, které z něho vyplývají.

[159] Směrnici Rady 2000/43/ES a směrnici Rady 2000/78/ES.

[160] Zákon č. 262/2006 Sb. (zákoník práce).

[161] Řízení č. 2006/2262, řízení č. 2006/2434, řízení č. 2005/0284 a řízení č. 2005/0286.

[162] Sněmovní tisk č. 866. Dostupné z www: http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=4&ct=866&ct1=0.

[163] Senátní tisk č. 201. Dostupné z www: http://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/historie?cislo_tisku =201&fo=5.

[164] Sněmovní tisk č. 253/0. Dostupné z www: http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=5&ct =253&ct1=0.

návrh byl následně schválen i Senátem[165], ale prezident republiky Václav Klaus odmítl zákon podepsat s tím, že ho považuje za *„zbytečný, kontraproduktivní a nekvalitní a jeho dopady za velmi problematické“*[166]. Prezident v dopise předsedovi Poslanecké sněmovny zastával názor, že vnitrostátní úprava zákazu diskriminace je dostatečná a případné nedostatky by se měly řešit novelizací konkrétního zákona, ne přijetím zvláštního antidiskriminačního zákona. Tento zákon považoval za zasahující do přirozeného vývoje společnosti, nerespektující kulturní odlišnosti členských států a povyšující princip rovnosti nad princip svobody volby. Poslanecká sněmovna přehlasovala veto prezidenta republiky dne 17. 6. 2009 a po pěti letech nejistoty bylo definitivně rozhodnuto o existenci tohoto zákona. Ve sbírce zákonů byl vyhlášen pod č. 198/2009 Sb. a nabyl účinnosti dne 1. 9. 2009, s výjimkou ustanovení zakotvujících Veřejného ochránce práv jako antidiskriminační orgán, která nabyla účinnosti až 1. 12. 2009.

Antidiskriminační zákon zapracovává příslušné směrnice167 a blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace v taxativně stanoveném okruhu společenských vztahů[168], a to v oblasti:

a) práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání;

b) přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti;

c) pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování;

d) členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují;

e) členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují;

f) sociálního zabezpečení;

g) přiznání a poskytování sociálních výhod;

---

[165] Senátní tisk č. 225/2 (pozměňovací návrhy). Dostupné z www: http://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/htmlhled?action=doc&value=46707.

[166] Stanovisko prezidenta republiky ze dne 16. 5. 2008, sněmovní tisk č. 253/6. Dostupné z www: http://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=29448.

[167] Směrnice 2000/43/ES a Směrnice 2000/78/ES.

[168] Antidiskriminační zákon. § 1 odst. 1.

h) přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování;

i) přístupu ke vzdělání a jeho poskytování; a

j) přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování.

Společným jmenovatelem těchto společenských vztahů je tedy většinou určitý veřejný přesah. V dalších oblastech, jako je zaměstnávání, prodej zboží a služeb a bydlení, pak existuje veřejnoprávní zájem na nediskriminaci v těchto oblastech. Pro oblasti prodeje zboží a poskytování služeb (včetně bydlení) pak zákon zavádí omezení jen na případy, kdy jsou tyto nabízeny či poskytovány veřejně. Cílem tohoto zákona není zasahovat do čistě soukromoprávních vztahů. Následně pak zákon definuje základní pojmy. Druhy diskriminace jsou: přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci, navádění k diskriminaci169. V tomto ohledu šel český antidiskriminační zákon nad rámec povinností stanovených transponovanými směrnicemi. Zákon dále definuje přípustné formy rozdílného zacházení[170], a to včetně výslovné úpravy pozitivních opatření[171]. Druhá část tohoto zákona upravuje právní prostředky ochrany před diskriminací[172].

Antidiskriminační zákon se stal terčem kritiky ze strany nevládních neziskových organizací. Návrhu bylo vyčítáno, že neimplementuje dostatečně výše uvedené směrnice. Například Liga lidských práv a Ekologický právní servis ve svém stanovisku, ke kterému se připojilo více než padesát nevládních organizací[173], uvádí, že doporučuje vládní návrh zákona doplnit o *„právní nástroje zaručující efektivní vymáhání práv a přístup obětí diskriminace ke spravedlnosti a konkrétnější vymezení působnosti veřejného ochránce práv“,* přičemž těmito nástroji rozumí konkrétně tzv. actio popularis[174] (žalobu ve veřejném

[169] Více k jednotlivým druhům diskriminace viz pododdíl 1.3.4 této práce.

[170] Antidiskriminační zákon. § 6, § 7.

[171] Antidiskriminační zákon. § 7 odst. 2.

[172] O těchto právních prostředcích je podrobně pojednáno v 4. části této práce.

[173] Program GARDE Ekologického právního servisu a Ligy lidských práv. *Stanovisko nevládních neziskových organizací k návrhu zákona o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon)* [online]. [citováno dne 2014-06-25]. Dostupné z www: http://www.responsibility.cz/fileadmin/downloads/download_prac/Stanovisko_Antidiskriminace_do_PSP_final.pdf.

[174] Actio popularis (žaloba ve veřejném zájmu) je žalobou, jejíž důvod nespočívá v tvrzeném zásahu do subjektivních práv žalobce, ale v tvrzeném zásahu do veřejného zájmu a může ji podat kdokoliv (tedy i v

zájmu), mediaci[175] a bezplatnou právní pomoc[176].

3.3 Ostatní vnitrostátní úprava

Právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace podle Antidiskriminačního zákona platí ve věcech zaměstnání, podnikání, v oblasti sociálního zabezpečení, v oblasti zdravotní péče, vzdělání a přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování. Zákaz diskriminace pak podrobně upravují i další vnitrostátní předpisy.

3.3.1 V oblasti zaměstnání, povolání a podnikání

S porušováním zákazu diskriminace se nejčastěji setkáváme v pracovněprávních vztazích. Zákoník práce[177] stanoví, že jednou ze základních zásad pracovněprávních vztahů je „rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace“[178], přičemž tyto zásady označuje jako zásady chránící veřejný pořádek[179]. Této oblasti je pak vyčleněna Hlava IV tohoto zákoníku „Rovné zacházení a diskriminace“. § 16 odst. 1 ukládá zaměstnavatelům obecnou povinnost *„zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání“* a dále v § 16 odst. 2 stanoví obecný zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. Oproti předchozí pracovněprávní úpravě již v dalším (vymezení pojmů, diskriminačních důvodů a přípustného rozdílného zacházení, právní prostředky ochrany proti diskriminaci v pracovněprávních vztazích atd.) plně odkazuje na Antidiskriminační zákon. Dále v § 276 odst. 2 uvádí zvláštní diskriminační důvod „členství

případě, kdy neexistuje individuálně určený subjekt, do jehož práv bylo neoprávněně zasaženo, ale je evidentní, že nezákonným jednáním došlo k zásahu do veřejného zájmu).

[175] Mediaci se věnuje oddíl 4.1 této práce.

[176] Bezplatná právní pomoc (případně právní pomoc za sníženou cenu) by měla být v tomto případě poskytnuta těm, která si to nemohou dovolit. Drtivou většinu obětí diskriminace tvoří sociálně slabší a přístup ke spravedlnosti je pro ně skrze placenou právní pomoc takřka nemožný. Takováto právní pomoc by měla být poskytována veřejným ochráncem práv, sdruženími a dalšími právnickými osobami poskytujícími pomoc v oblasti diskriminace.

[177] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Sbírka zákonů*. 1. 1. 2007, roč. 2006, částka 84. Ve znění pozdějších předpisů. § 16 odst. 2. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=62694&nr=262~2F2006&rpp=100#local-content. (Dále jen „Zákon č. 262/2006 Sb. (zákoník práce)“).

[178] Zákon č. 262/2006 Sb. (zákoník práce). § 1a odst. 1 písm. e).

[179] Zákon č. 262/2006 Sb. (zákoník práce). § 1a odst. 2.

v odborové organizaci zaměstnanců“ a v § 279 odst. 1 písm. f) stanoví zvláštní povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance o *„opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace“*.

Úpravu zákazu diskriminace obsahuje také zákon o zaměstnanosti[180]. Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání nalezneme v § 4 tohoto zákona a dle § 12 odst. 1 písm. a) tohoto zákona je účastníkům právních vztahů vznikajících podle tohoto zákona zakázáno činit nabídky zaměstnání, která mají diskriminační charakter. Porušení těchto povinností je pak správním deliktem[181]. Obdobná ustanovení v oblasti pracovněprávní obsahují i další právní předpisy, například zákon o vojácích z povolání[182], zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů[183] nebo služební zákon[184]. Úpravu zákazu diskriminace v oblasti podnikání obsahuje zákon o veřejných zakázkách[185].

3.3.2 V oblasti přestupkového a trestního práva

Diskriminace je nežádoucím společenským jevem, a proto její úpravu obsahuje i přestupkové a trestní právo. V § 49 přestupkového zákona[186] je definováno jako „přestupek proti občanskému soužití“ jednání, *„jež působí jinému újmu pro jeho příslušnost k národnostní menšině nebo pro jeho etnický původ, pro jeho rasu, barvu pleti, ... [výčet*

[180] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů*. 1. 10. 2004, roč. 2004, částka 143. Ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=58235&nr=435~ 2F2004&rpp=100#local-content. (Dále jen „zákon č. 435/2004 Sb. (o zaměstnanosti)“).

[181] Správním deliktem fyzické osoby podle § 139 odst. 1 písm. a) tohoto zákona; správním deliktem právnické osoby nebo podnikající fyzické osoby podle § 140 odst. 1 písm. a) tohoto zákona.

[182] Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání. In: *Sbírka zákonů*. 1. 12. 1999, roč. 1999, částka 76. Ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=48032&fulltext=&nr=&part=&name=o~20voj~C3~A1c~C3~ADch&rpp=100#local-content. (Dále jen „zákon č. 221/1999 Sb. (o vojácích z povolání)“).

[183] Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In: *Sbírka zákonů*. 1. 1. 2007, roč. 2003, částka 121. Ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=55966&nr=361~2F2003&rpp=100#local-content. (Dále jen „zákon č. 361/2003 Sb. (o služebním poměru)“).

[184] Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon). In: *Sbírka zákonů*. 26. 4. 2002, roč. 2002, částka 84. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=53485&fulltext=&nr=&part=&name=slu~C5~BEebn~C3~AD~20z~C3~A1kon&rpp=100#local-content. (Dále jen „zákon č. 218/2002 Sb. (služební zákon)“). Poznámka: Účinnost služebního zákona aktuálně odložena na 1. 1. 2015.

[185] Zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách. In: *Sbírka zákonů*. 1. 7. 2006, roč. 2006, částka 47. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=53485&fulltext=&nr=&part=&name=slu~C5~BEebn~C3~AD~20z~C3~A1kon&rpp=100#local-content.

[186] Zákon č. 200/1990 Sb. (přestupkový zákon).

*ostatních diskriminačních důvodů]***"**, přičemž za tento přestupek lze uložit pokutu až ve výši 20 000 Kč. Takováto sankce se jeví až nepřiměřeně nízká v porovnání např. se sankcí, jež může být uložena zaměstnavateli, který se dopustí diskriminačního jednání (až 1 milion Kč). Dále dle § 70 tohoto zákona může správní orgán v rámci přestupkového řízení nařídit pachateli přestupku nahrazení majetkové škody oběti diskriminace, byla-li taková škoda výše uvedeným přestupkem způsobena. V praxi se toto ustanovení bohužel příliš nepoužívá, neboť mj. není zcela jasné, zda se „působením újmy" míní již samotné porušení zásady rovného zacházení (například nepřijetí do zaměstnání) nebo musí oběti diskriminace být způsobena újma ohledně plnění, na které nárok má.

Diskriminace sama o sobě sice není trestným činem, nejzávažnější formy diskriminačního jednání by ale mohly naplňovat skutkovou podstatu jiných trestných činů. V Hlavě VIII trestního zákoníku[187] (*Trestné činy proti lidskosti, proti míru a válečné trestné činy*) nalezneme hned tři trestné činy, u kterých je znakem skutkové podstaty „diskriminace": trestný čin útoku proti lidskosti, trestný čin apartheidu a diskriminace skupiny lidí a trestný čin perzekuce obyvatelstva. § 401 odst. 1 písm. f) tohoto zákona stanoví, že ten, *„kdo se v rámci rozsáhlého nebo systematického útoku zaměřeného proti civilnímu obyvatelstvu dopustí apartheidu nebo jiné podobné segregace nebo diskriminace, bude potrestán odnětím svobody na dvanáct až dvacet let nebo výjimečným trestem"*. § 402 v odst. 1 stanoví, že ten, *„kdo uplatňuje apartheid nebo rasovou, etnickou, národnostní, náboženskou nebo třídní segregaci nebo jinou podobnou diskriminaci skupiny lidí, bude potrestán odnětím svobody na pět až dvanáct let"*, odst. 2 pak obsahuje kvalifikovanou skutkovou podstatu pro případ, kdy pachatel uvrhne takovýmto činem takovou skupinu lidí do těžkých životních podmínek nebo vystaví-li ji takovýmto činem nelidskému nebo ponižujícímu zacházení. § 413 pak stanoví, že ten, *„kdo za války nebo jiného ozbrojeného konfliktu uplatňuje apartheid nebo páchá jiné nelidské činy vyplývající z rasové, etnické, národnostní, náboženské, třídní nebo jiné podobné diskriminace ..., bude potrestán odnětím svobody na pět až patnáct let"*. Všechny tyto trestné činy jsou tedy zvláště závažnými

[187] Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník. In: Sbírka zákonů. 1. 1.2010, roč. 2009, částka 11. Ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z www: http://www.portal.gov.cz/app/zakony/zakonInfo.jsp?idBiblio=68040&nr=40~2F2009&rpp=15#local-content. (Dále jen „zákon č. 40/2009 Sb. (trestní zákoník)").

zločiny. V případě obtěžování by pak například připadal v úvahu trestný čin vydírání[188]. Dále trestní zákoník obsahuje několik trestných činů, které mohou vyplývat z diskriminačních postojů či předsudků (§ 355 – Hanobení národa, rasy, etnické nebo jiné skupiny osob, § 356 – Podněcování k nenávisti vůči skupině osob nebo k omezování jejich práv a svobod, § 400 - Genocidium, § 403 – Založení, podpora a propagace hnutí směřujícího k potlačení práv a svobod člověka). V neposlední řadě jsou z pohledu trestního práva přísněji posuzovány některé trestné činy, pokud jsou spáchány v souvislosti s některým diskriminačním důvodem (například kvalifikovaná skutková podstata u trestného činu vraždy v případě, že se pachatel vraždy dopustil *„na jiném pro jeho skutečnou nebo domnělou rasu, příslušnost k etnické skupině, národnost, politické přesvědčení, vyznání nebo proto, že je skutečně nebo domněle bez vyznání“*[189]).

3.3.3 V oblasti procesního práva

Občanský soudní řád[190] se věnuje problematice diskriminace na dvou místech.. V § 26 odst. 3 stanoví, že ve věcech ochrany před diskriminací se účastník může dát na základě plné moci zastupovat též právnickou osobou vzniklou na základě zvláštního právního předpisu[191], k jejímž činnostem uvedeným ve stanovách patří ochrana před takovou diskriminací, a to v případě taxativně stanovených diskriminačních důvodů: pohlaví, rasový nebo etnický původ, náboženství, víra, světový názor, zdravotní postižení, věk a sexuální orientace. Plná moc je tedy platná jen v případě řízení, jehož předmětem je ochrana před diskriminací z výše taxativně uvedených důvodů nebo v němž jsou otázky týkající se těchto diskriminačních důvodů řešeny (alespoň) jako předběžné, v jiných je zastoupení účastníka řízení takovou právnickou osobou nepřípustné. Z procesního hlediska je pak velice významné ustanovení § 133a odst. 1 tohoto zákona zavádějící speciální pravidlo v oblasti dokazování pro spory týkající se diskriminace. Zatímco při běžných soudních sporech spočívá důkazní břemeno a důkazní povinnost na žalobci, § 133a za účelem efektivnější

[188] Zákon č. 40/2009 Sb. (trestní zákoník) v § 175 odst. 1 stanoví, že ten, *„kdo jiného násilím, pohrůžkou násilí nebo pohrůžkou jiné těžké újmy nutí, aby něco konal, opominul nebo trpěl, bude potrestán odnětím svobody na šest měsíců až čtyři léta nebo peněžitým trestem“*.

[189] Zákon č. 40/2009 Sb. (trestní zákoník). § 140 odst. 3 písm. g).

[190] Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád. In: *Sbírka zákonů*. 1. 4. 1964, roč. 1963, částka 56. Ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=30398&nr=99~2F1963&rpp=100#local-content. (Dále jen „zákon č. 99/1963 Sb. (občanský soudní řád)“).

[191] Tímto zákonem byl do 31. 12. 2013 zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, nyní úpravu obsahuje zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (v rámci úpravy spolků).

obrany proti diskriminaci zavádí tzv. přesun důkazního břemene[192], tedy v případě, že žalobce bude v žalobě tvrdit, že došlo k diskriminaci a navrhne k podepření tohoto tvrzení odpovídající důkazy (ze kterých lze *prima facie* předpokládat, že k diskriminaci došlo)[193], přechází důkazní břemeno na žalovaného a ten musí prokázat, že k diskriminaci nedošlo. Vzhledem k tomu, že v případech diskriminace je často velmi obtížné získat relevantní důkaz a oběť diskriminace se nezřídka dostává přímo do důkazní nouze[194], takováto právní úprava poskytuje žalobci příznivější procesní postavení a umožňuje mu tak mnohem lépe uplatnit svoje právo na rovné zacházení, když žalobci postačí jen poukázat na skutečnosti, které nasvědčují tomu, že jeho tvrzení se zakládá na pravdě. Občanský soudní řád bohužel toto důkazní pravidlo nezavádí pro diskriminační spory obecně, nýbrž taxativně vypočítává okruh oblastí a diskriminačních důvodů, ve kterých se uplatní[195]. Zúžení oblasti aplikace tohoto pravidla se z praktického hlediska jeví jako nevhodné, neboť v praxi se lze často setkat například se situací, kdy je osoba na základě svého rasového nebo etnického původu diskriminována v přístupu ke zboží a službám. Navíc se toto pravidlo aplikuje jen v případě přímé a nepřímé diskriminace a nepokrývá tak ostatní druhy diskriminace. Takováto odlišná úprava se jeví jako neopodstatněná, neboť se nedá očekávat, že by oběť přímé diskriminace

[192] K tomuto se vyjadřoval Ústavní soud ve svém nálezu ze dne 26. 4. 2006 ve věci návrhu na zrušení ustanovení § 133a odst. 2 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (Důkazní břemeno v diskriminačních sporech - návrh na zrušení § 133a odst. 2 občanského soudního řádu), sp. zn. Pl. ÚS 37/04, publikovaný pod č. 419/2006 Sb. Dostupné z www: http://nalus.usoud.cz/Search/GetText.aspx?sz=Pl-36-01. par. 73. *„Tato osoba v soudním řízení musí nejen tvrdit, ale i prokázat, že s ní nebylo zacházeno obvyklým, tedy neznevýhodňujícím způsobem. Neprokáže-li toto tvrzení, nemůže v řízení uspět. Dále pak musí tvrdit, že znevýhodňující zacházení bylo motivováno diskriminací na základě rasového nebo etnického původu. Tuto motivaci ovšem prokazovat nemusí, ta se v případě důkazu odlišného zacházení předpokládá, je však vyvratitelná, prokáže-li se (dokazováním) opak. Ostatně požadavek, aby strana žalující musela prokazovat, že byla diskriminována právě a výlučně pro svůj rasový (etnický) původ, a nikoli z důvodu jiného, je zcela zjevně nesplnitelný, neboť prokázat motivaci (pohnutku) žalované strany je z povahy věci vyloučeno.“*

[193] Zákon č. 99/1963 Sb. (občanský soudní řád). § 133a: „*žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci...*“.

[194] Zpravidla se důkaz bude nacházet v dispozici žalovaného, např. v případě odmítnutého uchazeče o zaměstnání tento, na rozdíl od zaměstnavatele pořádajícího výběrové řízení, nebude disponovat statistickými informacemi o tom, kteří uchazeči ve výběrovém řízení uspěli a kdo byl odmítnut. K tomuto viz rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 17. 10. 1989, *Danfoss,* č. 109/88, [1989] ECR 319. Dostupné z www: http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:cadc6e03-f086-4be3-82f1-5633543164ca.0002.03/DOC_2&format=PDF.

[195] a) na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim, povolání, podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti včetně přístupu k nim, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství a činnosti v profesních komorách; b)na základě rasového nebo etnického původu při poskytování zdravotní a sociální péče, v přístupu ke vzdělání a odborné přípravě, přístupu k veřejným zakázkám, přístupu k bydlení, členství ve spolcích a jiných zájmových sdruženích a při prodeji zboží v obchodě nebo poskytování služeb; a c)na základě pohlaví při přístupu ke zboží a službám.

byla ve srovnání například s obětí sexuálního obtěžování v zásadně horším důkazním postavení.

Pro oblast správního soudnictví upravuje soudní řád správní[196] zastoupení účastníka právnickou osobou obdobně jako občanský soudní řád. § 35 odst. 4 tohoto zákona tak stanoví, že účastník, který se domáhá soudní ochrany, přičemž tvrdí, že došlo k jeho diskriminaci z taxativně uvedených diskriminačních důvodů[197], může být zastoupen také právnickou osobou, vzniklou na základě zvláštního zákona[198], k jejímž činnostem, uvedeným ve stanovách, patří ochrana před takovou diskriminací. Fakticky se může tedy jednat o jakékoliv správní řízení, důležitá je existence některého z uvedených diskriminačních důvodů. Diskriminační jednání samotné by pak zahrnovalo například situaci, kdy bylo účastníku správního řízení správním orgánem upřeno právo vyjádřit se, být přítomen ústnímu jednání nebo se nechat zastoupit[199]. Dále tento § stanoví, že za takovou právnickou osobu jedná k tomu pověřený její zaměstnanec nebo člen.

3.3.4 V dalších oblastech

Diskriminaci v oblasti vzdělání upravuje školský zákon[200]. Již v § 2 stanoví jako jednu ze zásad vzdělávání rovný přístup ke vzdělávání bez jakékoliv 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 jako jeden z obecných cílů vzdělávání *„utváření vědomí národní a státní příslušnosti a respektu k etnické, národnostní, kulturní, jazykové a náboženské identitě každého“*. V § 30 stanoví, že školní řád a vnitřní řád školy upravují mj. podmínky ochrany dětí, žáků nebo studentů před projevy diskriminace. V případě porušení těchto povinností se může oběť diskriminace

[196] Zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní. In: *Sbírka zákonů*. 1. 1. 2013, roč. 2002, částka 61. Ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=53360&nr=150~2F2002&rpp=100#local-content. (Dále jen „Zákon č. 150/2002 Sb. (soudní řád správní)“).

[197] Tj. z důvodu pohlaví, národního, sociálního nebo rasového původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, barvy pleti, jazyka, náboženství, víry, světového názoru, politického nebo jiného smýšlením zdravotního postižení, věku, majetku, rodu nebo jiného postavení nebo sexuální orientace.

[198] Tímto zákonem byl do 31. 12. 2013 zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, nyní úpravu obsahuje zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (v rámci úpravy spolků).

[199] JEMELKA, Luboš. PODHRÁZKÝ, Milan. VETEŠNÍK, Pavel. ZAVŘELOVÁ, Jitka. BOHADLO, David. ŠURÁNEK, Petr. *Soudní řád správní. Komentář.* 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013. 1162 s. ISBN 978-80-7400-498-8. s. 231.

[200] Zákon č. 561/2004 Sb. (školský zákon).

obrátit na kontrolní orgán – Českou školní inspekci.

Zákaz diskriminace spotřebitele prodávajícím formuluje v § 6 Zákon o ochraně spotřebitele[201]: *„Prodávající nesmí při prodeji výrobků nebo poskytování služeb spotřebitele diskriminovat.“* Porušení této povinnosti zakládá odpovědnost prodávajícího za správní delikt s možností pokuty až do výše 3 milionů Kč. Se stížností či podnětem se může oběť diskriminace obrátit na Českou obchodní inspekci.

Knihovní zákon[202] obsahuje v § 4 odst. 6 povinnost provozovatele knihovny zajistit rovný přístup všem k veřejným knihovnickým a informačním službám a službám poskytovaným knihovnou.

Zákon o dobrovolnické službě[203] v § 7 odst. 6 obsahuje povinnost vysílající organizace uplatnit při výběru dobrovolníků a sjednávání dobrovolnické služby rovné zacházení (s výjimkou toho, kdy to povaha dobrovolnické služby neumožňuje).

Zákaz diskriminace obsahuje také zákon o penzijním připojištění se státním příspěvkem[204], který v § 2a stanoví zákaz diskriminace účastníků v tomto pojištění, a to *„zejména z důvodů pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu, zdravotního stavu nebo věku“*; výčet diskriminačních důvodů je tedy pouze demonstrativní. V § 43b odst. 2 tohoto zákona se pak stanoví, že takovýmto jednáním se penzijní fond dopustí správního deliktu (s možností uložení pokuty až 5 milionů korun).

---

[201] Zákon č. 634/1992 Sb. (o ochraně spotřebitele).

[202] Zákon č. 257/2001 Sb., o knihovnách a podmínkách provozování veřejných knihovnických a informačních služeb (knihovní zákon)). In: *Sbírka zákonů*. 1. 1. 2002, roč. 2001, částka 98. Ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?page=0&idBiblio=51517&recShow=7&fulltext=&nr=&part=&name=knihovn~C3~AD~20z~C3~A1kon&rpp=100#parCnt. (Dále jen „Zákon č. 257/2001 Sb. (knihovní zákon)“).

[203] Zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů (zákon o dobrovolnické službě). In: *Sbírka zákonů*. 1. 1. 2003, roč. 2002, částka 82. Ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=53459&fulltext=&nr=&part=&name=dobrovolnick~C3~A9~20slu~C5~BEb~C4~9B&rpp=100#local-content. (Dále jen „Zákon č. 198/2002 Sb. (o dobrovolnické službě)“).

[204] Zákon č. 42/1964 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících s jeho zavedením, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů*. 21. 4. 1994, roč. 1994, částka 14. Ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=41761&fulltext=&nr=42~2F1994&part=&name=&rpp=100#local-content. (Dále jen „Zákon č. 42/1964 Sb. (o penzijním připojištění se státním příspěvkem)“).

Nový občanský zákoník[205] na diskriminaci odkazuje pouze v § 2957, když stanoví, že *„způsob a výše přiměřeného zadostiučinění musí být určeny tak, aby byly odčiněny okolnosti zvláštního zřetele hodné“*, mezi něž řadí úmyslné způsobení újmy v důsledku diskriminace poškozeného se zřetelem na jeho pohlaví, zdravotní stav, etnický původ, víru nebo i jiné závažné důvody. Vzhledem k tomu, že se tento § vztahuje na úmyslné způsobení újmy, otázkou je, zda a jak by se aplikoval na diskriminaci nepřímou, kde se diskriminační úmysl nepožaduje.

Zákaz diskriminace v oblasti reklamy stanovuje zákon o regulaci reklamy[206] v § 2 odst. 3, kde stanoví, že reklama nesmí obsahovat jakoukoliv diskriminaci z důvodů rasy, pohlaví nebo národnosti nebo napadat náboženské nebo národnostní cítění.

Zákon o provozování rozhlasového a televizního vysílání[207] obsahuje zákaz diskriminace při vysílání obchodních sdělení v § 48 odst. 1 písm. l): „*Provozovatelé nesmějí zařazovat do vysílání obchodní sdělení obsahující diskriminaci na základě pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu, zdravotního postižení, věku, sexuální orientace nebo jiného postavení.“*

3.4 Shrnutí

Třetí část práce je věnována vnitrostátní úpravě zákazu diskriminace. Tento princip obsahují již normy ústavního pořádku a nalezneme jej i v jiných zákonech, klíčovým předpisem je však obecný Antidiskriminační zákon. Zákon byl bohužel přijat se značnými průtahy a v pozměněném znění. Ač jde v některých svých částech nad rámec příslušných směrnic, chybí v něm efektivní právní nástroje, zejména možnost žaloby ve veřejném zájmu, mediace a bezplatné právní pomoci. Vymezení působnosti veřejného ochránce práv

[205] Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. In: Sbírka zákonů. 1. 1. 2014, roč. 2012, částka 33. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=74907&nr=89~2F2012&rpp=100#local-content. (Dále jen „Zákon č. 89/2012 Sb. (občanský zákoník)“).

[206] Zákon č. 40/1995 Sb., o regulaci reklamy a o změně a doplnění zákona č. 468/1991 Sb., o provozování rozhlasového a televizního vysílání, ve znění pozdějších předpisů. In: Sbírka zákonů. 1. 4. 1995, roč. 1995, částka 8. Ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonInfo.jsp?idBiblio=42721&fulltext=&nr=&part=&name=REGULACI~20REKLAMY&rpp=100#local-content.

[207] Zákon č. 231/2001 Sb., o provozování rozhlasového a televizního vysílání a o změně dalších zákonů. In: *Sbírka zákonů*. 4. 7. 2001, roč. 2001, částka 87. Ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=51457&fulltext=&nr=&part=&name=provozov~C3~A1n~C3~AD~20vys~C3~ADl~C3~A1n~C3~AD&rpp=100#local-content.

jako národního tělesa pro rovné zacházení a ochranu před diskriminací je nedostatečné, a co je podstatnější, pro veřejného ochránce práv je diskriminace jen jednou z množství jeho agend. Bylo by vhodnější ustavit za tímto účelem specializovaný orgán, který by fungoval jak na centrální, tak na regionální bázi. Zákaz diskriminace pak podrobně upravují další vnitrostátní předpisy. Přestože byl Antidiskriminační zákon přijat s vyhlídkou sjednocení antidiskriminační úpravy v jednom předpise, v některých případech se ustanovení jednotlivých zákonů s ustanoveními Antidiskriminačního zákona překrývají, případně obsahují úpravu mírně odlišnou. Takováto „duplicita“ se zdá být nadbytečnou a matoucí, takže by bylo vhodné antidiskriminační úpravu napříč českým právem skutečně sjednotit.

4 Obrana proti diskriminaci

Přestože je právní úprava rasové diskriminace poměrně extenzivní, sama o sobě není dostačující, neboť zákonné normy mohou snížit výskyt diskriminace jen v případě, že jsou důsledně prosazovány. Možností obrany proti diskriminaci je celá řada, v České republice je však stále velmi nízká informovanost o diskriminaci a jejím řešení[208]. Následující oddíl pojednává o jednotlivých možnostech obrany proti diskriminaci.

4.1 Mediace

Mediace je způsobem mimosoudního řešení sporů. Třetí strana, tzv. mediátor, o věci nerozhoduje ani neposuzuje situaci, nýbrž pomáhá stranám efektivně komunikovat a dosáhnout řešení, které je pro obě strany přijatelné. Cílem mediace tak není dokazování, strany nepředkládají v rámci mediace žádné důkazy, ale snaží se najít společně řešení, které by bylo pro všechny zúčastněné akceptovatelné. Výkon a účinky mediace prováděné zapsanými mediátory stanoví zákon o mediaci[209]. Výsledkem mediace je tzv. mediační dohoda – písemná dohoda mezi stranami konfliktu uzavřená v rámci tohoto procesu a upravující mezi nimi práva a povinnosti[210]. Dohoda samozřejmě nesmí být v rozporu s platným právem. Mediace se v případě sporů týkajících se diskriminace jeví jako ideální způsob řešení sporů, neboť je méně časově náročná, levnější a usnadnila by tak přístup k právní pomoci i sociálně slabším lidem, kteří se často stávají oběťmi diskriminace. Pro oběti diskriminace je pak mediace mnohem výhodnější proto, že diskriminace se velmi nesnadno dokazuje a tento problém při řešení cestou mediace zcela odpadá. Nicméně dle Poradny pro občanství, občanská a lidská práva[211] se tato varianta jeví jako optimální jen při splnění několika předpokladů:

1. jednoznačná a transparentní individualizace diskriminačního jednání (jednání,

[208] Viz Příloha 5 (graf): Jak lidé využili možnosti obrany proti diskriminaci v případě, že se s ní setkali a Příloha 6 (graf): Jak by se lidé diskriminaci bránili v případě, že by se s diskriminací setkali.

[209] Zákon č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů (zákon o mediaci). In: *Sbírka zákonů*. 1. 9. 2012, roč. 2012, částka 70. Ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=77679&fulltext=&nr=&part=&name=mediaci&rpp=100#local-content. (Dále jen „Zákon č. 202/2012 Sb. (o mediaci)“).

[210] Zákon č. 202/2012 Sb. (o mediaci). § 2 písm. f.

[211] Michal Hubálek (Poradna pro občanství, občanská a lidská práva). *Diskriminace v oblasti přístupu k zaměstnání a samotném zaměstnání – využití mediace v těchto případech* [online]. [citováno dne 2014-08-17]. Dostupné z www: http://zamestnanost.poradna-prava.cz/publikace/mediace-v-pracovnepravnich-sporech.html.

které je za diskriminační považováno), a to včetně možnosti obrany proti němu;

2. zvýšení obecného povědomí o možnosti využití mediaci při obraně proti diskriminaci (a jejích výhodách oproti soudnímu řízení); a
3. zakotvení vykonatelnosti uzavřených mediačních dohod.

Ke třetímu bodu je nutné uvést, že i v současné době je možné mediační dohodu (nebo jen její část) sepsat ve formě notářského zápisu s doložkou vykonatelnosti nebo ji předložit soudu ke schválení smíru v rámci probíhajícího soudního řízení. Tím se následné soudní řízení značně zjednoduší a zrychlí. Zahájením mediace samozřejmě není omezeno právo stran domáhat se ochrany svých práv soudní cestou.

4.2 Stížnosti kontrolním orgánům

Antidiskriminačním zákonem byla rozšířena působnost Veřejného ochránce práv[212], který nyní poskytuje převážně metodickou pomoc obětem diskriminace, ale provádí i další činnosti v oblasti diskriminace. V rámci ochrany před diskriminací působí i další orgány - například v oblasti zaměstnávání disponují pravomocí inspektoráty práce, v oblasti poskytování zboží a služeb Česká obchodní inspekce a v oblasti vzdělávání Česká školní inspekce.

4.2.1 Ombudsman

Ombudsman byl obecným antidiskriminačním zákonem[213] ustanoven jako národní těleso pro rovné zacházení a ochranu před diskriminací. Tímto zákonem byl do zákona o veřejném ochránci práv[214] mj. vložen § 21b: *„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“*, který také stanovuje, jakými pravomocemi za tímto účelem Ombudsman disponuje:

1. poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace;

[212] (Dále jen „Ombudsman“).

[213] Antidiskriminační zákon. § 13.

[214] Zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv. In: *Sbírka zákonů*. 28. 2. 2000, roč. 1999, částka 111. Ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?page=0&. idBiblio=48262&fulltext=&nr=&part=&name=ve~C5~99ejn~C3~A9m~20ochr~C3~A1nci&rpp=100#local-content.

2. provádí výzkum;
3. zveřejňuje zprávy a vydává doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací[215]; a
4. zajišťuje výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty.

V rámci kanceláře ombudsmana existuje zvláštní oddělení rovného zacházení. Kancelář ombudsmana svoji činnost v oblasti diskriminace charakterizuje třemi pilíři[216]:

1. pilíř – poskytování informací formou doporučení (široké veřejnosti), provádění výzkumu v oblasti diskriminace a vypracovávání stanovisek určených odborné veřejnosti;
2. pilíř – vzdělávání formou tematických seminářů, workshopů, tréninků určeným neziskovým organizacím, státní správě, ale i zaměstnavatelům a poskytovatelům služeb;
3. pilíř – pomoc obětem diskriminace.

Individuální ochrana se tedy poskytuje v rámci 3. pilíře. Osoba, která se setká s diskriminací, má právo se na Ombudsmana bezplatně obrátit se svým problémem. Ten případ posoudí z právního hlediska a navrhne případné další řešení. Ombudsman dále spolupracuje s nevládní neziskovou organizací *Pro Bono Aliance*, která může vybraným obětem diskriminace zprostředkovat bezplatnou právní pomoc.

Co se týče činnosti Ombudsmana, ve zprávě o svojí činnosti v roce 2013[217] uvádí, že se v tomto roce na něj (stejně jako v předchozích letech) obracely osoby, v jejichž případě se o nerovné zacházení nejednalo, přičemž osoby z předpokládaných zranitelných skupin se na něj obracely v malé míře[218]. Dle uvedené statistiky[219] v roce 2013 obdržel 360 podnětů týkajících se diskriminace, vyřídil celkem 401 podnětů týkajících se namítané diskriminace, přičemž ve 20 případech zjistil diskriminaci. Diskriminace z důvodu etnicity byla namítána

[215] Zprávy Veřejného ochránce práv pro Poslaneckou sněmovnu dostupné z www: http://www.ochrance.cz/zpravy-o-cinnosti/zpravy-pro-poslaneckou-snemovnu/.

[216] http://www.ochrance.cz/diskriminace/ [online]. [citováno dne 2014-08-09].

[217] Kancelář veřejného ochránce práv. *Zpráva o činnosti veřejného ochránce práv 2013* [online]. Dostupné z www: http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/zpravy_pro_poslaneckou_snemovnu/Souhrnna-zprava_2013_PDF_A.pdf. (Dále jen „Zpráva ombudsmana (2013)“).

[218] Statistické údaje o podnětech Ombudsmanovi viz Příloha 8 (graf): Statistické údaje o podnětech Veřejnému ochránci práv v oblasti diskriminace (podle oblastí, v nichž je namítána) a Příloha 9 (graf): Statistické údaje o podnětech Veřejnému ochránci práv v oblasti diskriminace (podle diskriminačních důvodů).

[219] Zpráva ombudsmana (2013). s. 92.

v pouhých 30 případech. Ombudsman dále uvádí, že v případě, kdy dojde k názoru, že by se o diskriminaci v daném případě mohlo jednat, oběť diskriminace *„nehodlá vymáhat svá práva soudní cestou, přestože disponuje poměrně silnými důkazy k tomu, aby v civilním soudním řízení došlo ke sdílení důkazního břemene“*[220] a účinnost boje proti diskriminaci Ombudsman hodnotí jako „minimální“.

Ombudsman na základě svých zkušeností formuloval doporučení ke změně právní úpravy[221]: přesun důkazního břemena ve sporech o diskriminaci[222] tak, aby všechny oběti diskriminace měly před soudem stejná práva, a dále zakotvení veřejné žaloby do antidiskriminačního zákona, tzv. actio popularis, přičemž aktivně legitimovány k podání této žaloby ve veřejném zájmu by měly být nevládní organizace založené za účelem ochrany práv obětí diskriminace a veřejný ochránce práv[223]. Ombudsman se kromě právní pomoci obětem diskriminace v roce 2013 soustředil ještě na dvě činnosti – na situační testování[224] a na spolupráci s inspekčními orgány[225].

4.2.2 Státní inspekční orgány a ostatní kontrolní orgány

Činnost inspektorátů práce je regulována zákonem o zaměstnanosti[226] a zákonem o inspekci práce[227]. Dle § 125 tohoto zákona kontrolní činnost[228] na úseku zaměstnanosti

[220] Zpráva ombudsmana (2013). s. 89.

[221] Zpráva ombudsmana (2013). s. 17-19.

[222] Více k přenosu důkazního břemena viz pododdíl 3.3.3 této práce.

[223] Ombudsman zdůrazňuje, že tato žaloba je již součástí právního řádu 16 evropských zemí a jedná se o účinný právní nástroj boje proti diskriminaci.

[224] Situační testování je postup využívaný ke zjišťování a prokazování diskriminačního jednání. Osoba příslušející ke znevýhodněné skupině je záměrně vystavena možnému diskriminačnímu jednání, přičemž osoba potenciálně diskriminující není informována o tom, že je sledována. Při testování pak může vyjít najevo například to, že zatímco romskému uchazeči o práci bylo sděleno, „že pozice je již obsazená“, následně příchozímu příslušníkovi majority byly poskytnuty bližší informace k výběrovému řízení. Takovéto zjištění pak může sloužit jako důkaz diskriminace.

[225] Ombudsman v oblasti diskriminace spolupracuje s následujícími inspekčními orgány: *Státní úřad inspekce práce, Česká obchodní inspekce, Česká školní inspekce, Česká národní banka.* Tyto správní orgány mají pravomoc vstupovat do prostor kontrolovaných osob, klást jejich zaměstnancům otázky, získávat důkazy a ukládat opatření k nápravě, přičemž tato opatření jsou pak vynutitelná ve správním řízení.

[226] Zákon č. 435/2004 Sb. (o zaměstnanosti).

[227] Zákon č. 349/1999 Sb., o inspekci práce. In: *Sbírka zákonů*. 1. 7. 2005, roč. 2005, částka 94. Ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=60217&nr=251~2F2005&rpp=100#local-content. (Dále jen „Zákon č. 349/ 1999 Sb. (o inspekci práce)“).

[228] Více k právní úpravě diskriminace v oblasti zaměstnání a povolání viz pododdíl 3.3.1 této práce.

vykonávají Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce[229]. Tyto správní orgány kontrolují dodržování pracovněprávních předpisů, tedy i dodržování rovného zacházení. Za tímto účelem pak mohou například vykonávat kontrolu, požadovat po kontrolovaných osobách poskytnutí informací, dotazovat se zaměstnanců kontrolované osoby bez přítomnosti dalších osob a uložit kontrolované osobě povinnost, aby se v určené lhůtě dostavila na pracoviště inspektorátu a poskytla údaje, dokumenty nebo věci související s výkonem kontroly[230]. Osoba, která má důvodné podezření, že byla diskriminována, se tak na inspektorát práce může obrátit s podnětem ke kontrole z důvodu diskriminace. Pro tyto účely stanoví tento zákon speciální oprávnění diskriminované osoby vyjádřit se k podnětu a ke skutečnostem zjištěným orgánem kontroly[231]. Dále pak stanoví, že v případě porušení zákazu diskriminace nebo nezajištění rovného zacházení podle tohoto zákona se fyzická osoba[232], příp. právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba[233] dopustí přestupku, přičemž za tento správní delikt může správní orgán uložit pokutu ve výši až 1 milion Kč.

V oblasti přístupu ke zboží a službám mj. v souvislosti s ochranou spotřebitelů před diskriminací kontroluje a dozoruje právnické a fyzické osoby prodávající nebo dodávající výrobky a zboží na vnitřní trh, poskytující služby nebo vyvíjející jinou podobnou činnost na vnitřním trhu, poskytující spotřebitelský úvěr nebo provozující tržiště (tržnice) Česká obchodní inspekce[234]. Při své činnosti je inspekce bohužel do značné míry závislá na podnětech a stížnostech ze strany spotřebitelů.

Česká školní inspekce[235] dozoruje jako kontrolní orgán oblast dodržování právních předpisů vztahujících se k poskytování vzdělávacích a školských služeb, tedy i dodržování zákonných ustanovení týkajících se diskriminace. Kromě toho provádí v této oblasti i hodnotící činnost a inspekční činnost na základě podnětů, stížností a petic. Jestliže k diskriminaci dojde na vysoké škole, je možné podat stížnost k vedení fakulty nebo

[229] Ve vybraných oblastech pak i celní úřady, generální ředitelství Úřadu práce a krajské pobočky Úřadu práce.

[230] Zákon č. 349/1999 Sb. (o inspekci práce). § 7.

[231] Zákon č. 435/2004 Sb. (o zaměstnanosti). § 137.

[232] Zákon č. 435/2004 Sb. (o zaměstnanosti). § 139 odst. 1 písm. a).

[233] Zákon č. 435/ 2004 Sb. (o zaměstnanosti). § 140 odst. 1 písm. a).

[234] Zákon č. 64/1986 Sb., o České obchodní inspekci. In: *Sbírka zákonů*. 1. 1. 1987, roč. 1986, částka 22. Ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=37128&nr=64~2F1986&rpp=100#local-content. § 2 odst. 1.

[235] Činnost České školní inspekce reguluje zákon č. 561/2004 Sb. (školský zákon).

univerzity, případně k akademickému senátu.

Podat stížnost v případě diskriminace při poskytování služeb svobodných povolání lze k jednotlivým profesním komorám: České advokátní komoře, Notářské advokátní komoře či Komoře auditorů České republiky. V případě diskriminace při poskytování zdravotní péče se pak lze se stížností obrátit buď na ředitele či zřizovatele daného zdravotnického zařízení, případně i na jednotlivé profesní komory: Českou lékařskou komoru a Českou stomatologickou komoru.

4.3 Nevládní neziskové organizace

Nevládní neziskové organizace hrají klíčovou roli v oblasti ochrany před diskriminací. Antidiskriminační zákon stanovuje zvláštní postavení právnických osob[236]:

1. které byly na ochranu práv obětí diskriminace založeny;
2. jejichž předmětem činnosti je ochrana před diskriminací (a je to uvedeno ve stanovách nebo statutu takovéto právnické osoby);
3. taková skutečnost vyplývá z jejich činnosti; nebo
4. taková skutečnost vyplývá ze zákona.

Takovéto osoby pak mají právo obětem diskriminace poskytovat informace o možnostech právní pomoci, poskytovat součinnost při sepsání nebo doplnění návrhů a podání obětem diskriminace, které se domáhají ochrany, a dále podávat správním úřadům vykonávajícím kontrolu v oblasti diskriminace a rovného zacházení podněty k provedení kontroly[237], příp. k zahájení správního řízení. Dále se oběti diskriminace mohou nechat v řízení zastupovat právnickou osobou vzniklou na základě zvláštního právního předpisu, k jejímž činnostem uvedeným ve stanovách patří ochrana před takovou diskriminací[238].

Nevládní neziskové organizace poskytují pro oběti diskriminace celou škálu služeb - právní pomoc a poradenství, mediaci i situační testování. Vyvíjejí také celou řadu dalších aktivit, snaží se prosazovat systémové změny, medializovat téma diskriminace, provádět v této oblasti osvětu aj. Činnost nevládních neziskových organizací vhodně doplňuje aktivity

[236] Antidiskriminační zákon. § 11 odst. 1 písm. a), písm. b).

[237] „Podnětem“ je nicméně jakékoliv neformalizované podání, zákon u něj nepředpokládá žádné zvláštní náležitosti ani zvláštní zmocnění k jeho podání. Z podání podnětu veřejnému orgánu ani neplyne povinnost zahájit na tomto základě řízení.

[238] Zastupováním takovou právnickou osobou se podrobně zabývá pododdíl 3.3.3 této práce.

Ombudsmana v oblasti diskriminace, neboť, na rozdíl od něj, tyto organizace disponují odborníky nejen z oblasti práva, ale i z dalších souvisejících oblastí (psychology, lékaři, sociálními pracovníky aj.). Tyto organizace také více pracují na regionální bázi a jsou lépe územně rozmístěné, mohou pak poskytovat obětem diskriminace pomoc efektivněji, neboť jsou lépe informované o daném prostředí. V některých případech tyto organizace přímo spolupracují, příkladem takové spolupráce je právě výše uvedené situační testování[239].

V současné době jsou tyto neziskové organizace nejsilnějším poskytovatelem základní právní pomoci pro oběti diskriminace, jsou však omezeny nestabilitou způsobenou projektovým financováním a jejich pravomoci v oblasti diskriminace jsou stále omezené. Finanční závislost těchto organizací pak může ohrožovat jejich nezávislost[240].

4.4 Medializace

Diskriminace na základě rasy, etnického nebo národnostního původu je v České republice v médiích, zvláště v posledních letech, velmi aktuálním a přitažlivým tématem. Medializace by sice měla vést k rozproudění zájmu o dané téma a případně i k vyvolání veřejné diskuze, nicméně lidé obecně málo vnímají negativní fakta o životních podmínkách příslušníků diskriminovaných menšin a také více vnímají fakta negativní, která jsou médii s oblibou prezentována. Takováto témata jsou pro diváky sice velmi přitažlivá, ale často jen umocňují dojem o „problémovosti" těchto menšin. Mnoho lidí má pak přirozeně obavy z medializace svého případu diskriminace, neboť se tím mj. vystavují i riziku sekundární viktimizace[241].

Možností medializace je pak několik: prosazování tématu do médií, komunikace s médii, pořádání informačních a vzdělávacích kampaní či medializace individuálního případu diskriminace. Prezentování případu diskriminace v médiích podléhá obecným publicistickým pravidlům, takže důvodem pro vyloučení námětu může být nedostatek

[239] Situační testování, viz pododdíl 4.2.1 této práce.

[240] SOKÁČOVÁ, Linda. Neviditelný problém: Rovnost a diskriminace v praxi: sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR. *Závěrečná zpráva z výzkumu „Nenechte se omezovat"*. Praha: Gender Studies, 2010. 68 s. ISBN 978-80-86520-30-8. Dostupné z www: http://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/publikace_nevidit_probl_pro_web.pdf. (Dále jen „Sokáčová (2010)"). s. 38. k tomuto uvádí: *„Organizace se v mnohých ohledech snaží uchovat tzv. dobré vztahy s městy atd., takže v některých případech se opravdu nemohou hnout ze zajetých standardů a mají strach požadovat plnění zákonných závazků měst, vlastně vlastních dárců."*

[241] Oběť diskriminace díky medializaci případu diskriminace v rámci výběrového řízení může například dostat nálepku „potížisty", což může zkomplikovat případné další hledání zaměstnání v budoucnu.

přesvědčivých důkazů diskriminace či neukončené soudní řízení v případu. I když se případ medializuje, je čtenářům či divákům prezentována stále jen mediální realita, která *„přináší stručnější a zjednodušený pohled na objektivní realitu a je ovlivněna nejen těmi, kdo tento mediální obsah zpracovávají, ale i těmi, kdo jej ovlivňují (př. vlastníci, manažeři, publikum, stát)"*[242]. Tato aktivita však není vhodná pro všechny a otevírá řadu etických otázek. Medializaci by měli lidé, kteří se stali obětí diskriminace, podstupovat *„jen na základě otevřeného a informovaného souhlasu bez nátlaku organizace a také by měli být seznámeni se všemi důsledky a okolnostmi této strategie"*[243]. Přestože má medializace jako možnost potírání diskriminace velký potenciál, zatím se jeví vhodnější využívat ji spíše jako prostředek osvěty, než k obraně individuálních obětí diskriminace.

4.5 Soudní ochrana

V případě, kdy se oběti diskriminace nepodaří (či z nějakého důvodu nechce) vyřešit problém některým z předchozích způsobů, je dalším logickým krokem domáhat se svého práva na rovné zacházení soudní cestou. Rozhodování těchto sporů je v České republice v kompetenci obecných soudů a pro určení doby, kdy je možné tuto ochranu uplatnit, se použijí příslušná ustanovení občanského zákoníku[244]. V případě splnění předpokladů (existence protiprávního diskriminačního jednání, újma na straně oběti diskriminace a příčinné souvislosti mezi těmito dvěma) se oběť diskriminace může u soudu zejména domáhat[245]:

1. aby bylo od diskriminace upuštěno;
2. aby byly odstraněny následky diskriminace; a
3. přiměřeného zadostiučinění.

Z hlediska dikce § 10 lze usoudit, že zákonodárce preferuje možnost upuštění od diskriminace. Ve zdržovací žalobě pak musí žalobní návrh přesně individualizovat, v čem konkrétně diskriminace spočívá a jakých zásahů by se žalovaný měl zdržet. V úvahu přichází i podání návrhu na předběžné opatření.

[242] ČICHOVSKÝ, Ludvík. FRIML, Karel. KREJČÍ, Aleš. MAREK, Aleš. STROMKO, Břetislav. *Masová, mediální a marketingová komunikace.* 1. vydání. Praha: VŠEM, 2011. 317 s. ISBN 978-80-86730-69-1. s. 117.

[243] Sokáčová (2010). s. 41.

[244] Zákon č. 89/2012 Sb. (občanský zákoník) v § 612 stanoví, že v případě újmy na osobnostních právech se promlčuje jen právo na odčinění újmy způsobené na těchto právech.

[245] Antidiskriminační zákon. § 10 odst. 1.

V případě, že následky diskriminačního zásahu trvají, může žalobce požadovat jejich odstranění (odstraňovací žaloba). V tomto případě je také nutné individualizovat, co má žalovaný vykonat. Způsob odstranění následků diskriminačního jednání pak má *„odpovídat obsahu, formě i rozsahu neoprávněného diskriminačního zásahu“*[246]. V praxi jsou poměrně časté případy, kdy už nebude možné odstranit následky diskriminace (například, když je pracovní místo již obsazené nebo kulturní akce již proběhla).

Třetí možností je poskytnutí přiměřeného zadostiučinění. Tato „morální satisfakce“ bude typicky spočívat v *„omluvě, případně v odvolání rasistického výroku učiněném v určitém kolektivu, v místním tisku, a to nejlépe na stejném místě nebo ve stejné tiskovině, kde byl určitý výrok učiněn a kde s ním veřejnost byla seznámena“*[247], případně může být takovouto morální satisfakcí již samotný výrok soudu, dle něhož k porušení práva došlo[248]. Nový občanský zákoník stanoví, že způsob a výše přiměřeného zadostiučinění se určí tak, aby byly odčiněny i okolnosti zvláštního zřetele hodné, mj. i újma způsobená v důsledku diskriminace[249], dále tedy pojem přiměřeného zadostiučinění nekonkretizuje a volbu nechává na uvážení soudce vzhledem k okolnostem daného případu.

V případě, kdy by se výše uvedené způsoby nápravy jevily jako nedostatečné, zejména proto, že *„byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti“*[250], má oběť diskriminace kromě výše uvedených způsobů obrany též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích, přičemž při stanovení výše této úhrady soud přihlédne k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž vznikla[251]. Přestože zákonodárce v tomto případě vyhradil náhradu nemajetkové újmy v penězích jen pro zvláště závažné případy, podstatné pro přiznání takovéto náhrady bude *„zda jiné než peněžité způsoby nápravy poskytují žalobci skutečnou a účinnou ochranu, stejně jako zda plní odstrašující funkci pro futuro“*[252], a tedy náhrada bude mít funkci jak satisfakční, tak preventivní. V případě rozhodnutí soudního sporu ve prospěch žalobce má

[246] Komentář k antidiskriminačnímu zákonu (2010). s. 296.

[247] Komentář k antidiskriminačnímu zákonu (2010). s. 297.

[248] ŠVESTKA, Jiří. SPÁČIL, Jiří. ŠKÁROVÁ, Marta. HUMLÁK, Martin a kol. *Občanský zákoník I, II.* 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009, 2321 s. ISBN 978-80-7400-108-6. s. 198.

[249] Zákon č. 89/2012 Sb. (občanský zákoník). § 2957.

[250] Antidiskriminační zákon. § 10 odst. 2.

[251] Antidiskriminační zákon. § 10 odst. 3.

[252] Komentář k antidiskriminačnímu zákonu (2010). s. 298.

žalobce právo na náhradu nákladů řízení[253].

Co se týče využívání řešení diskriminačních sporů soudní cestou, nevládní nezisková organizace Český helsinský výbor ve svém zhodnocení účinnosti obecného antidiskriminačního zákona z roku 2012[254] uvádí, že z celkových 86 okresních soudů, na které se její zaměstnanci obrátili s žádostí o poskytnutí informace, uvedlo pouze 16, že zaznamenaly žaloby týkající se uplatněného práva podle tohoto antidiskriminačního zákona[255], přičemž evidováno bylo celkem 28 podání[256]. Takováto statistika je více než žalostná, když vezmeme v potaz, že rozhodně neodpovídá skutečnosti, že by v české společnosti k diskriminaci nedocházelo[257]. Český helsinský výbor k tomu uvádí: *„Výslednou statistiku rozhodovací činnosti soudů [tedy] nelze na základě poskytnutých informací považovat za zcela přesnou, nicméně z nám dostupných zdrojů se lze domnívat, že mohou odpovídat realitě.“* Stanovuje tři možné hypotézy příčiny takového stavu. První z nich je, že se lidé stále nedokážou diskriminačnímu jednání bránit či správně disponovat právními prostředky ochrany proti diskriminaci dle výše uvedeného antidiskriminačního zákona[258]. Povědomí o obecném antidiskriminačním zákoně a jeho obsahu je mezi širokou veřejností stále velmi omezené[259]. Jako další možnou hypotézu stanovuje problém nedostatku důkazů, kterými lze diskriminaci prokázat (často je jedinou možností, jak prokázat diskriminaci, audiovizuální nahrávka, přičemž stále neexistuje jednotný právní názor na použití takové tajné nahrávky jako důkazního prostředku v civilním řízení). Jako poslední pak hypotézu, že některé žaloby pro diskriminaci byly i po účinnosti obecného

[253] Zákon č. 99/1963 Sb. (občanský soudní řád). § 142.

[254] Český helsinský výbor. *Antidiskriminační zákon po dvou a půl letech jeho účinnosti – je v praxi opravdu účinný?* [online]. 19. 3. 2012. [citováno dne 2014-08-10]. Dostupné z www: http://diskriminace.helcom.cz/2012/03/antidiskriminacni-zakon-po-dvou-a-pul-letech-jeho-ucinnosti-%E2%80%93-je-v-praxi-opravdu-ucinny/.

[255] Antidiskriminační zákon.

[256] Přičemž z těchto 28 podání bylo 15 probíhajících řízení, 4x zpětvzetí žaloby, 2x odmítnutá žaloba, 2x žaloba postoupená místně příslušnému soudu, 1x zamítnutá žaloba, 1x schválen smír, 1x mylný zápis, 1x postoupení věcně příslušnému krajskému soudu a 1x postoupeno bez uvedení důvodu.

[257] Viz Příloha 4 (graf): Osobní zkušenost s diskriminací. Více jak 48 % dotazovaných uvádí, že se osobně s diskriminací setkalo.

[258] Této hypotéze odpovídá i výsledek provedeného dotazníkového šetření, viz Příloha 5 (graf): Jak lidé využili možnosti obrany proti diskriminaci v případě, že se s ní setkali a Příloha 6 (graf): Jak by se lidé diskriminaci bránili v případě, že by se s diskriminací setkali.

[259] Viz Příloha 7 (graf): Jak lidé vnímají existenci obecného antidiskriminačního zákona. 41% respondentů uvedlo, že o existenci tohoto zákona dokonce ani neví.

antidiskriminačního zákona podávány podle tehdy účinného občanského zákoníku[260]. Z výše uvedených hypotéz bude pravděpodobně každá platit do určité míry, faktem ovšem zůstává, že informovanost ohledně možností obrany proti diskriminaci je mezi širokou veřejností tristní.

4.6 Shrnutí

Závěrečná část práce se zabývá jednotlivými možnostmi obrany proti diskriminaci: mediací, stížností kontrolním orgánům, pomocí poskytovanou nevládními neziskovými organizacemi, medializací a soudní ochranou. Možností je tedy poměrně dost, bohužel však nejsou obětmi diskriminace dostatečně využívány. Významným faktorem v tomto ohledu bude jistě i stále velmi nízká informovanost o diskriminaci a jejím řešení, spousta diskriminovaných si ani neuvědomí, že k jejich diskriminaci došlo, případně neví, kam se obrátit a situaci raději neřeší vůbec. Tomuto bohužel nahrává i zdlouhavost procesu, který budou muset podstoupit, zvýšené náklady, možná stigmatizace, ale i skutečnost, že v případě vyhraného sporu by se diskriminovaný pravděpodobně musel spokojit s přiměřeným zadostiučiněním ve formě omluvy nebo nízké finanční částky, neboť v praxi ukládané sankce zpravidla charakter sankční ani preventivní nemají. Dle názoru autorky se s ohledem na výše uvedené jeví jako nejvhodnější mediace, neboť šetří čas, náklady i soukromí oběti diskriminace a i mediační dohoda může za určitých podmínek sloužit jako exekuční titul.

[260] Zákon č. 40/ 1964 Sb., občanský zákoník. In: *Sbírka zákonů*. 5. 3. 1964, roč. 1964, částka 19. Ve znění pozdějších předpisů. Jako prostředek obrany proti diskriminaci v § 13 stanovoval žalobu na ochranu osobnosti.

Závěr

Cílem této práce bylo přiblížit aktuální fenomén rasové diskriminace z pohledu práva. Úvodní část byla zaměřena na vymezení základních pojmů, jako je rasa, etnicita či národnost. Druhá a třetí část práce byly zaměřeny na samotnou legislativní úpravu rasové diskriminace. S antidiskriminační úpravou se setkáváme na mezinárodní úrovni v rámci Organizace spojených národů, Mezinárodní organizace práce i Rady Evropy. Nejrozsáhlejší činnost lze však připisovat Evropské unii, a to hlavně v rámci sekundárního práva a v oblasti realizace antidiskriminační politiky v jednotlivých členských státech. Na vnitrostátní úrovni je nejvýznamnějším předpisem Antidiskriminační zákon, avšak úpravu diskriminace obsahují v menší míře i jiné zákony. Přestože orgány EU neustále pracují na dalším rozvoji antidiskriminační legislativy, zdá se, že mezinárodní právní úprava rasové diskriminace je z hlediska svého účelu vyčerpávající a dostatečná. Možností obrany proti diskriminaci je celá řada a podrobně se jim věnuje poslední číst této práce. V tomto ohledu však stále znatelně selhává realizace práv obětí diskriminace. Diskriminace je v České republice citlivé téma a diskriminované osoby se o něm většinou bojí veřejně mluvit, natož aby se diskriminaci bránily či se dokonce rozhodly zahájit spor. Zatímco dříve byl těžištěm zájmu samotný vznik antidiskriminační legislativy, dnes se do centra zájmu dostává nutnost správně a vhodně realizovat opatření stanovená touto legislativou.

Co se týče samotné vnitrostátní právní úpravy diskriminace, v České republice bohužel stále ještě neexistuje předpis, který by zajistil právní rámec poskytování bezplatné právní pomoci nemajetným. Vzhledem k tomu, že oběti diskriminace často pocházejí ze slabých sociálních vrstev, takovýto předpis by pomohl zajistit efektivnější přístup diskriminovaných ke kvalifikované právní pomoci. Neúčelným se zdá být i omezení přenosu důkazního břemene v případě diskriminačního soudního sporu jen na taxativně vymezený okruh situací (oblastí, ve kterých k diskriminačnímu zásahu došlo v kombinaci s diskriminačními důvody) a jen na přímou a nepřímou diskriminaci. Vzhledem k tomu, že důkazními prostředky často disponuje právě a jen osoba, která se diskriminace dopustila, je pro oběti diskriminačního zásahu, které se nevejdou do stanovených „škatulek“, takřka nemožné před soudem prokázat, že k diskriminaci skutečně došlo. V neposlední řadě by bylo vhodné zvážit v České republice zavedení povinného „monitoringu“ v oblasti zaměstnávání. V mnoha evropských státech již tato praxe funguje a kontrolní orgán tak v případě nutnosti disponuje přesnými statistickými informacemi o tom, jakou politiku zaměstnávání daná korporace uplatňuje. Samostatnou kategorií je pak obecně nízká

informovanost o problematice diskriminace. Sebelepší právní prostředky obrany proti diskriminaci mohou jen těžko fungovat v prostředí, kde je o této problematice tak malé povědomí. Česká republika se sice v celé řadě mezinárodněprávních dokumentů zavázala k šíření informací a zvyšování povědomí o diskriminaci (což vede i k zajištění lepšího přístupu ke spravedlnosti pro oběti diskriminace), v této oblasti však vyvíjejí aktivitu hlavně nevládní neziskové organizace a veřejný ochránce práv. V rámci kanceláře veřejného ochránce práv je ovšem oblast diskriminace jen jednou z agend a navíc ochránce funguje na celostátním principu. Vhodnější by bylo tuto agendu svěřit do působnosti specializovaného úřadu, který by fungoval jak na principu celostátním, tak regionálním (tzn. vícestupňovém). Takový orgán by pak měl lepší informace o dané oblasti a situaci, ale i větší personální kapacitu problémy diskriminovaných řešit. V současnosti tuto úlohu zčásti zastupují nevládní neziskové organizace, ty však mají s ohledem na svoji právní povahu velmi omezené pravomoci.

Porušení práva na rovné zacházení není jen zásahem do důstojnosti jedince, dopady porušení tohoto práva lze kromě roviny právní a psychologické nazírat také v rovině ekonomické. Náklady v tomto případě nenese jen jedinec a jeho bezprostřední okolí, ale i celá společnost (například ve formě nákladů na státní sociální podporu). Významnou rovinou je rovina sociálního vyloučení, jehož může diskriminace být příčinou i následkem. To můžeme jasně vidět na příkladu diskriminace v přístupu ke vzdělání, jejímž následkem je nedostatek sociálních a kulturních kompetencí, kvůli nimž se pak uchazeč o práci nedokáže uplatnit na trhu práce, což vede k dalšímu sociálnímu vyloučení. Diskriminace a sociální vyloučení tak společně fungují jako uzavřený kruh.

Rasová diskriminace je v České republice závažným a naléhavým tématem, a abychom dosáhli jejího efektivního potírání, budeme muset čelit celé řadě výzev. První z nich je prosazení vhodněji zvolené legislativní úpravy, na kterou musí navázat důsledná realizace stanovených pravidel.

Přílohy

Příloha 1 (tabulka): Národnostní menšiny dle sčítání lidu 2011

Příloha 2 (graf): Národnostní menšiny dle sčítání lidu 2011

Příloha 3 (graf): Vnímání existence diskriminace v České republice

Příloha 4 (graf): Osobní zkušenost s diskriminací

Příloha 5 (graf): Jak lidé využili možnosti obrany proti diskriminaci v případě, že se s ní setkali

Příloha 6 (graf): Jak by se lidé diskriminaci bránili v případě, že by se s diskriminací setkali

Příloha 7 (graf): Jak lidé vnímají existenci obecného antidiskriminačního zákona

Příloha 8 (graf): Statistické údaje o podnětech Veřejnému ochránci práv v oblasti diskriminace (podle oblastí, v nichž je namítána)

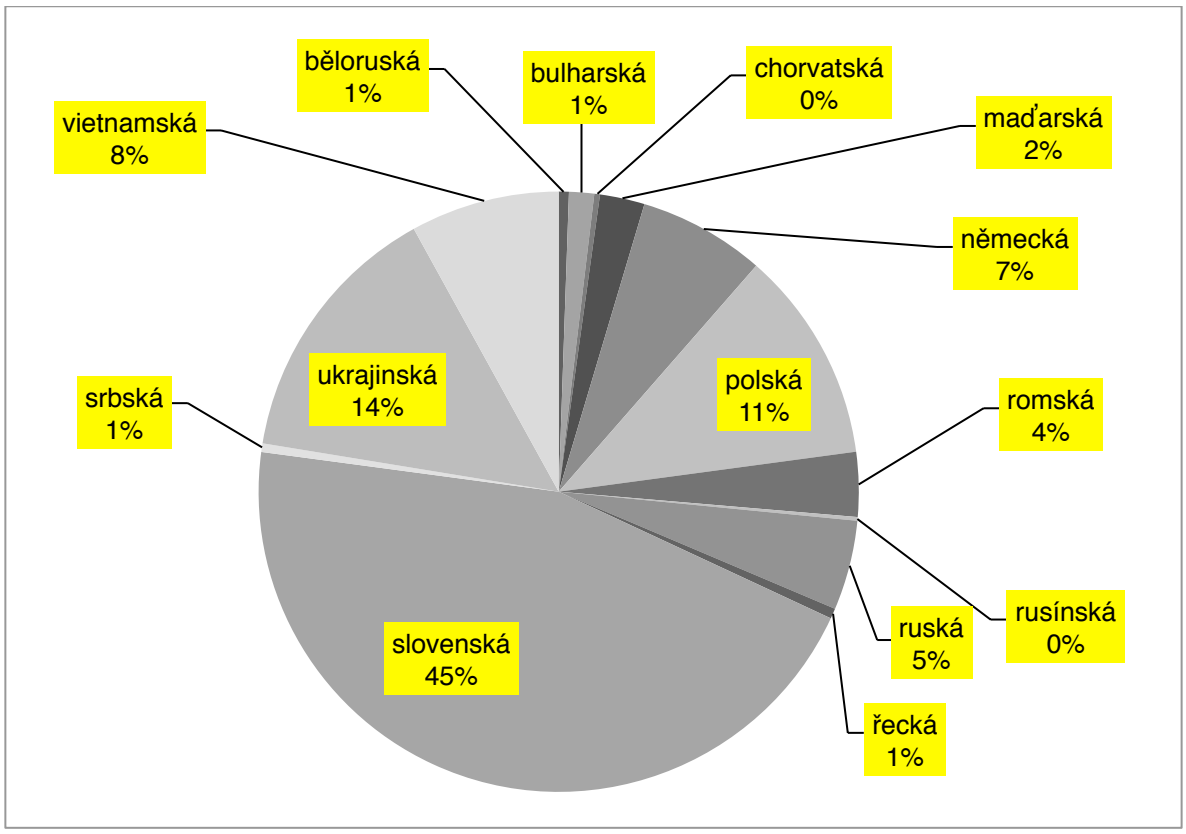
Příloha 9 (graf): Statistické údaje o podnětech Veřejnému ochránci práv v oblasti diskriminace (podle diskriminačních důvodů)

Příloha 1 (tabulka): Národnostní menšiny dle sčítání lidu 2011

obyvatelstvo celkem	10 436 560
z toho se hlásí k některé z uznaných národnostních menšin	
běloruská	2 013
bulharská	4 999
chorvatská	1 125
maďarská	8 920
německá	18 658
česká a německá	6 158
moravská a německá	292
slezská a německá	113
polská	39 096
česká a polská	2 804
moravská a polská	152
slezská a polská	250
romská	5 135
česká a romská	7 026
moravská a romská	113
slezská a romská	5
slovenská a romská	573
rusínská	739
ruská	17 872
řecká	2 043
slovenská	147 152
česká a slovenská	17 666
moravská a slovenská	1 650
slezská a slovenská	43
slovenská a romská	573
srbská	1 717
ukrajinská	53 253
vietnamská	29 660
národnost neuvedlo	2 642 666

Český statistický úřad. *Sčítání lidu, domů a bytů 2011: Tab. 614a Obyvatelstvo podle věku, národnosti a pohlaví* [online]. [Citováno dne 2014-08-10]. Dostupné z www: http://vdb.czso.cz/sldbvo/#!stranka=podletematu&tu=30715&th=&vseuzemi=null&v=&vo=null&void=.

Příloha 2 (graf): Národnostní menšiny dle sčítání lidu 2011

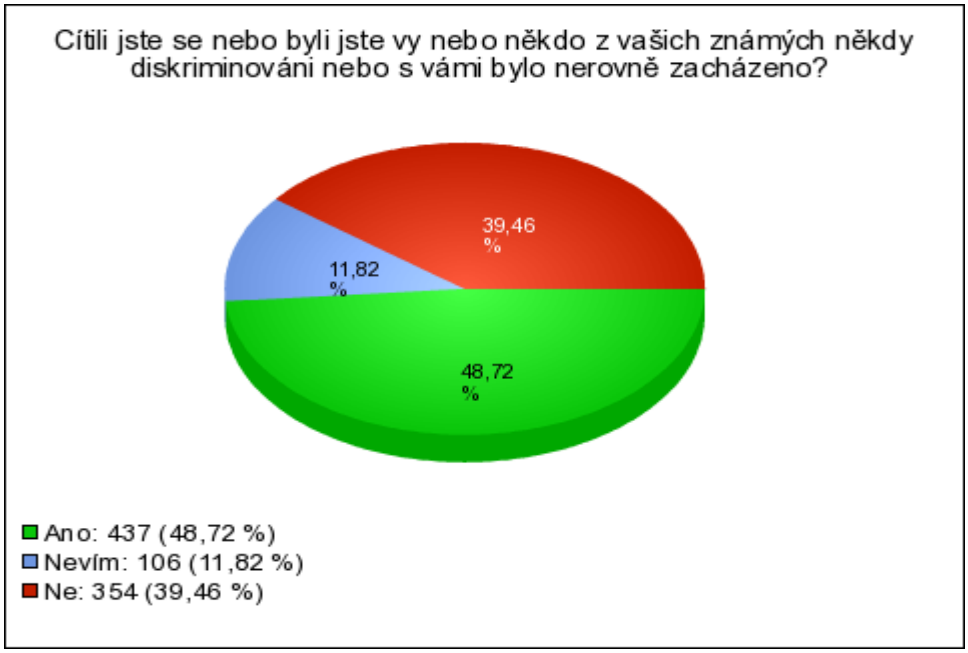


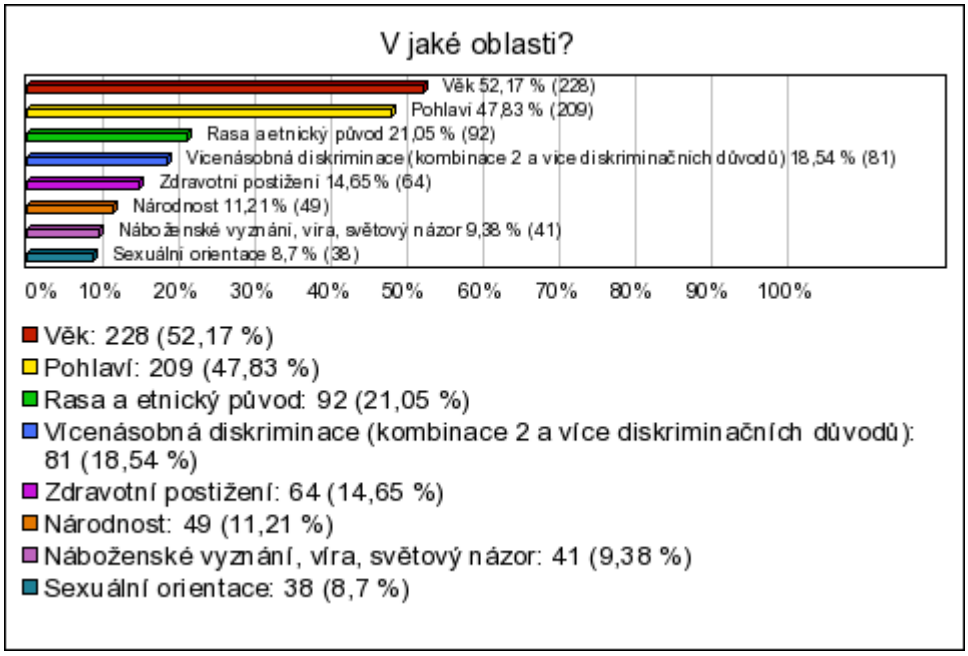
Český statistický úřad. *Sčítání lidu, domů a bytů 2011: Tab. 614a Obyvatelstvo podle věku, národnosti a pohlaví* [online]. [Citováno dne 2014-08-10]. Dostupné z www: http://vdb.czso.cz/sldbvo/#!stranka=podle-tematu&tu=30715&th=&vseuzemi=null&v=&vo=null&void=.

Příloha 3 (graf): Vnímání existence diskriminace v České republice

MARKUPOVÁ, Klára. *Antidiskriminační zákon v teorii a praxi (výsledky průzkumu)* [online]. [Citováno dne 2014-08-09]. Dostupné z www: http://www.vyplnto.cz/realizovane-pruzkumy/antidiskriminace/.

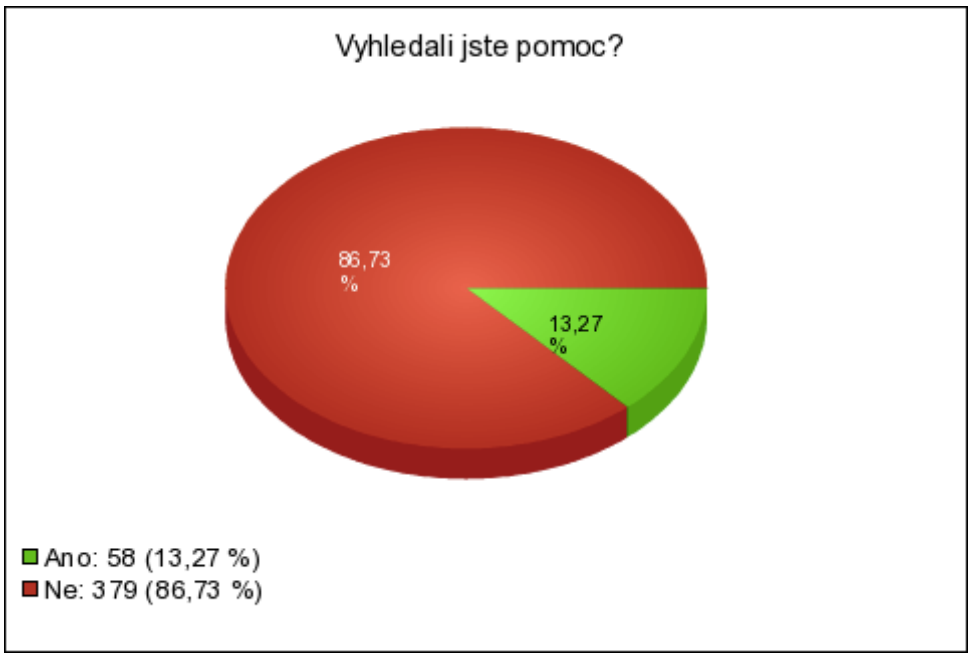
Příloha 4 (graf): Osobní zkušenost s diskriminací

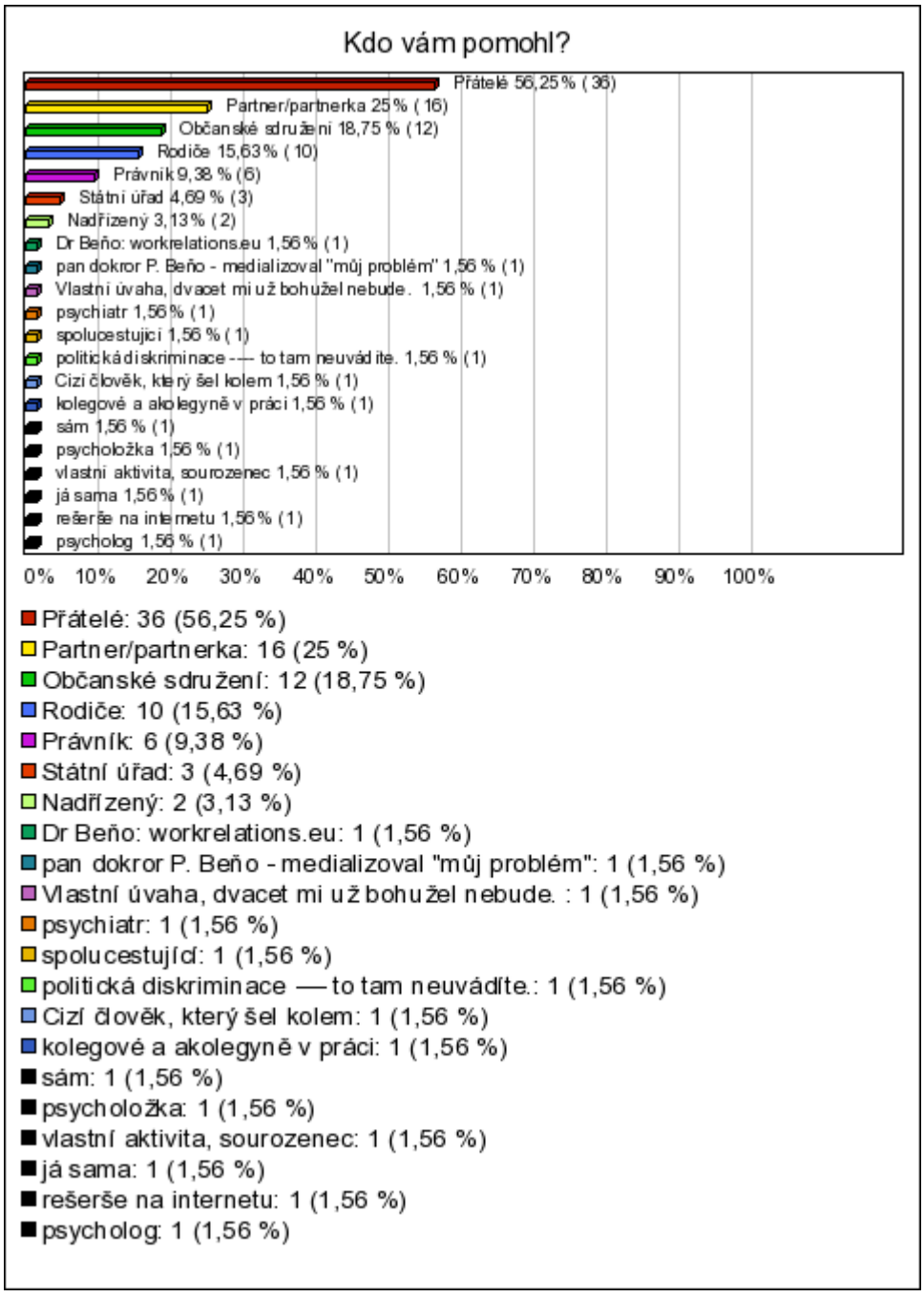




MARKUPOVÁ, Klára. *Antidiskriminační zákon v teorii a praxi (výsledky průzkumu)* [online]. [Citováno dne 2014-08-09]. Dostupné z www: http://www.vyplnto.cz/realizovane-pruzkumy/antidiskriminace/.

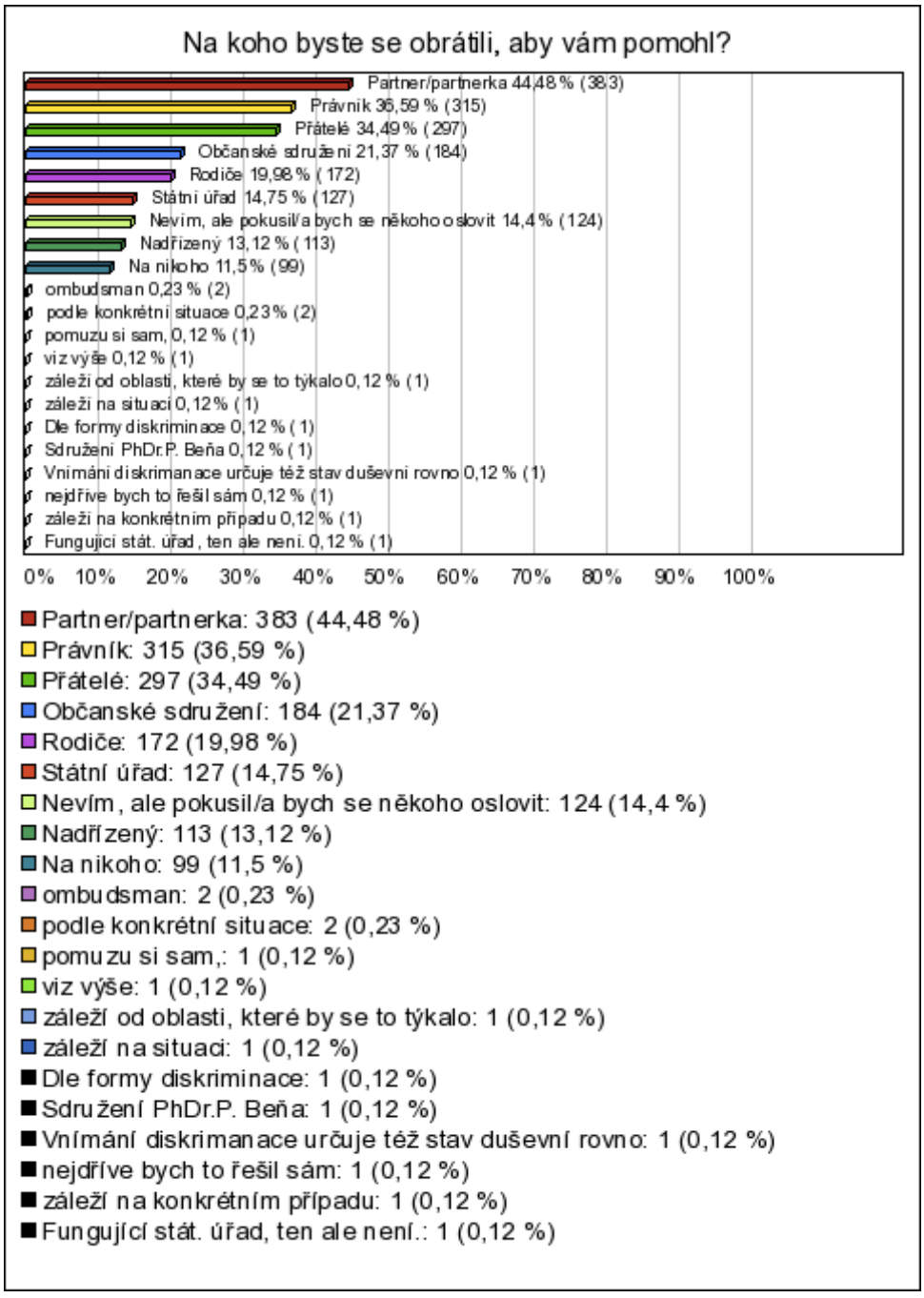
Příloha 5 (graf): Jak lidé využili možnosti obrany proti diskriminaci v případě, že se s ní setkali





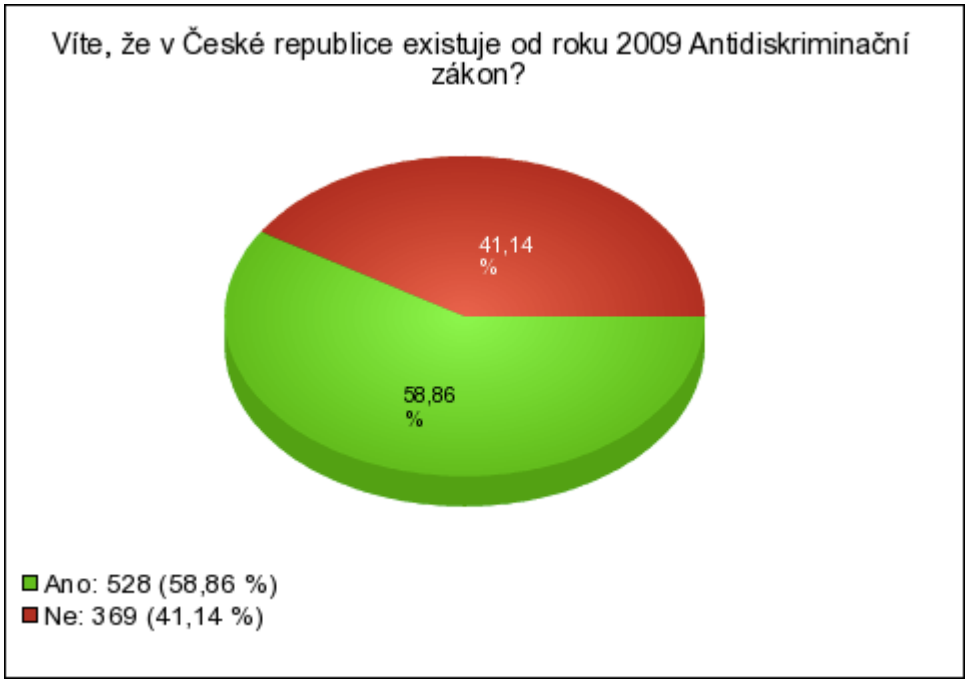
MARKUPOVÁ, Klára. *Antidiskriminační zákon v teorii a praxi (výsledky průzkumu)* [online]. [Citováno dne 2014-08-09]. Dostupné z www: http://www.vyplnto.cz/realizovane-pruzkumy/antidiskriminace/.

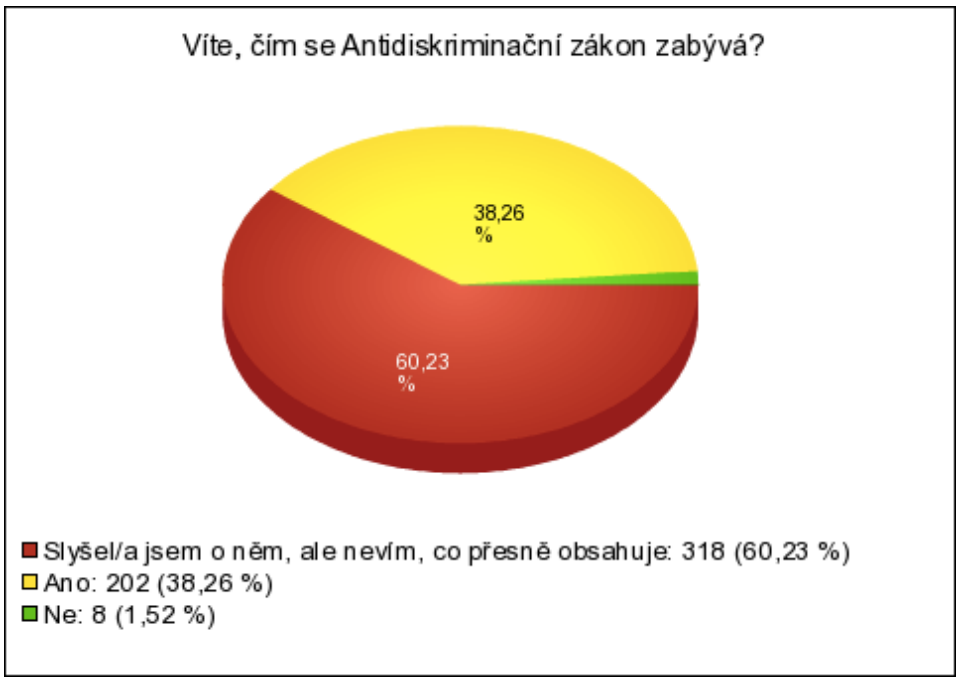
Příloha 6 (graf): Jak by se lidé diskriminaci bránili v případě, že by se s diskriminací setkali



MARKUPOVÁ, Klára. *Antidiskriminační zákon v teorii a praxi (výsledky průzkumu)* [online]. [Citováno dne 2014-08-09]. Dostupné z www: http://www.vyplnto.cz/realizovane-pruzkumy/antidiskriminace/.

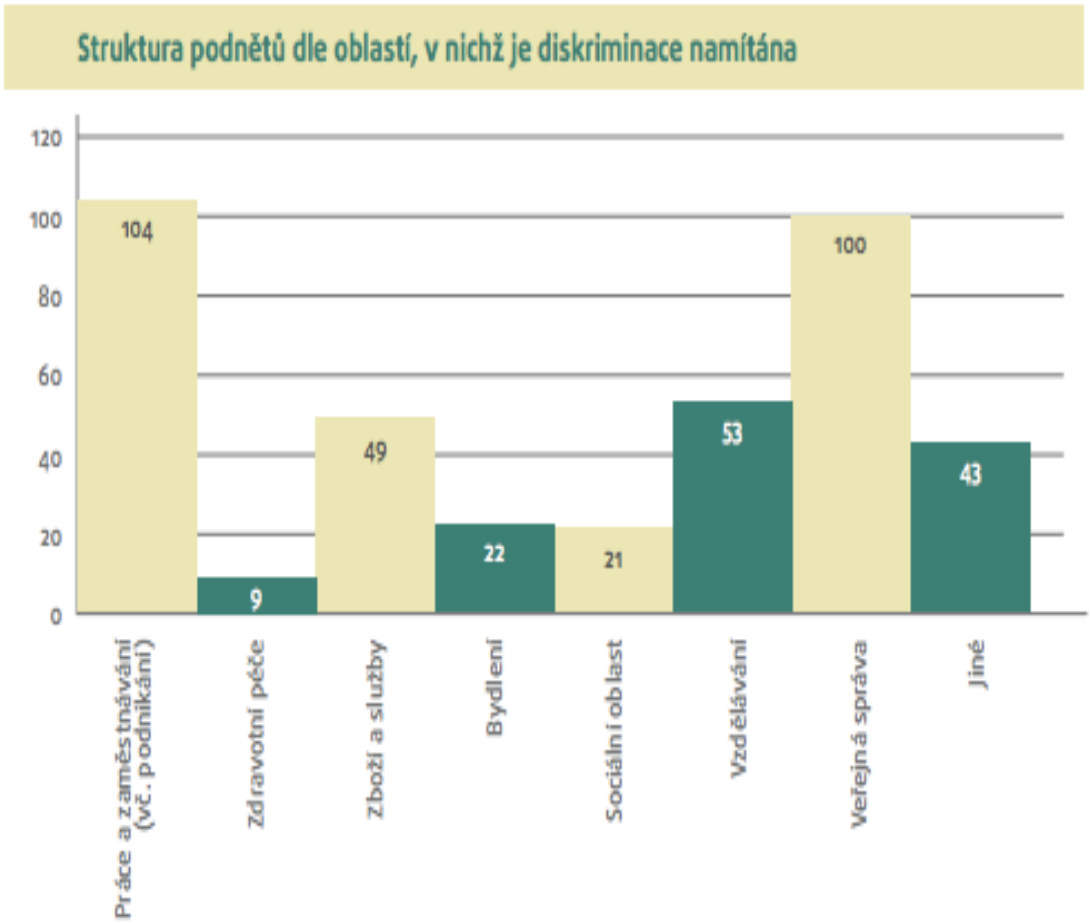
Příloha 7 (graf): Jak lidé vnímají existenci obecného antidiskriminačního zákona





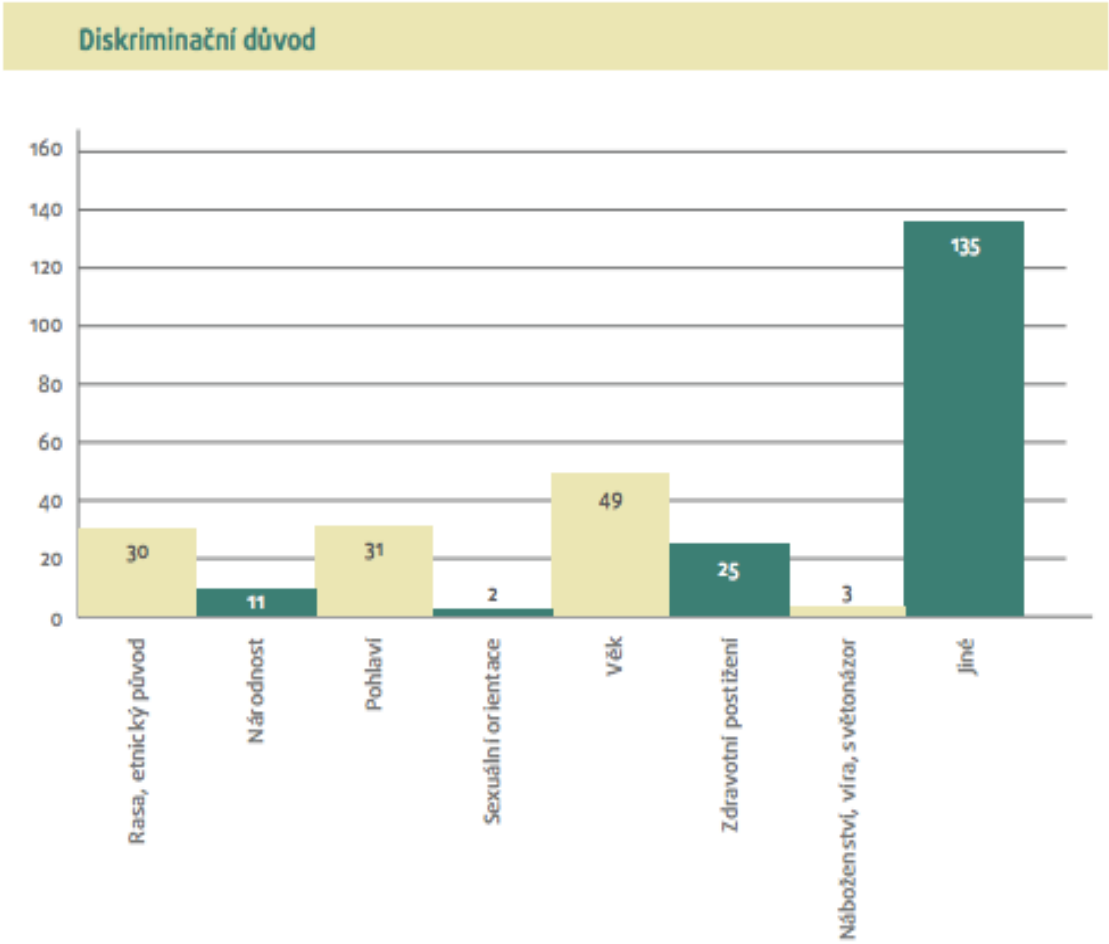
MARKUPOVÁ, Klára. *Antidiskriminační zákon v teorii a praxi (výsledky průzkumu)* [online]. [Citováno dne 2014-08-09]. Dostupné z www: http://www.vyplnto.cz/realizovane-pruzkumy/antidiskriminace/.

Příloha 8 (graf): Statistické údaje o podnětech Veřejnému ochránci práv v oblasti diskriminace (podle oblastí, v nichž je namítána)



Kancelář veřejného ochránce práv. *Zpráva o činnosti veřejného ochránce práv 2013* [online]. Dostupné z www: http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/zpravy_pro_poslaneckou_snemovnu/Souhrnna-zprava_2013_PDF_A.pdf. s. 92.

Příloha 9 (graf): Statistické údaje o podnětech Veřejnému ochránci práv v oblasti diskriminace (podle diskriminačních důvodů)



Kancelář veřejného ochránce práv. *Zpráva o činnosti veřejného ochránce práv 2013* [online]. Dostupné z www: http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/zpravy_pro_poslaneckou_snemovnu/Souhrnna-zprava_2013_PDF_A.pdf. s. 92.

Seznam zkratek

1. Antidiskriminační zákon - Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

2. ČR – Česká republika

3. EU – Evropská unie

4. Evropská úmluva – Úmluva o lidských právech a základních svobodách

5. Evropský soud – Evropský soud pro lidská práva

6. LZPS – Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky (Listina základních práv a svobod)

7. Mezinárodní pakt o HKSP – Mezinárodní pakt o hospodářských, kulturních a sociálních právech

8. Mezinárodní pakt o OPP – Mezinárodní pakt o občanských a politických právech

9. MOP – Mezinárodní organizace práce

10. MSD – Mezinárodní soudní dvůr

11. MÚ o odstranění diskriminace – Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace

12. Ombudsman – Veřejný ochránce práv

13. OSN – Organizace spojených národů

14. SEU – Smlouva o Evropské unii

15. SFEU – Smlouva o fungování Evropské unie

16. Směrnice 2000/43/ES – 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

17. Směrnice 2000/78/ES – Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání

18. Soudní dvůr EU – Soudní dvůr Evropské unie

19. Úmluva MOP č. 111 – Úmluva mezinárodní organizace práce č. 111

20. Ústava ČR – Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

Použitá literatura

Monografie

[1] SARICH, Vincent. MIELE, Frank. *Race: The Reality of Human Differences.* Colorado: Westview Press. 2004. 320 s. ISBN 08-1334-086-1.

[2] *Malý etnologický slovník.* Strážnice: Národní ústav lidové kultury. 2011. 115 s. ISBN 978-80-8726-170-5.

[3] ERIKSEN, Thomas Hylland. Sociální a kulturní antropologie. *Příbuzenství, národnostní příslušnost, rituál*. Praha: Portál. 2008. 407 s. ISBN 978-80-7367-465-6.

[4] KENDALL, Diana Elizabeth. *Race, Class, and Gender in a Diverse Society*. Boston: Allyn and Bacon. 1997. 450 s. ISBN 02-0519-828-7.

[5] BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla., KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck. 2007. 480 s. ISBN 80-7179-584-4.

[6] ARISTOTELES *Etika Nikomachova*. Praha: Rezek. 1996. 496 s. ISBN 80-9017-967-3.

[7] FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. 1. vyd. Praha: Multikulturní centrum. Praha, 2007. 209 s. ISBN 978-80-2541-054-7.

[8] BOUČKOVÁ, Pavla. HAVELKOVÁ, Barbara. KOLDÍNSKÝ, Kristina. KÜHN, Zdeněk, KÜHNOVÁ, Eva. WHELANOVÁ, Markéta. *Antidiskriminační zákon. Komentář.* 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 426 s. ISBN 978-80-7400-315-8.

[9] PETRÁČKOVÁ, Věra. KRAUS, Jiří. *Akademický slovník cizích slov*. Praha: Academia. 1995. 389 s. ISBN 80-2000-524-2.

[10] HUBÁLKOVÁ, Eva. *Evropská úmluva o lidských právech a Česká republika*. Praha: Linde. 2003. 743 s. ISBN 80-7201-417-X. s. 276.

[11] KLÍMA, Karel. *Evropské právo*. Praha: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk,

2011. 579 s. ISBN 978-80-7380-335-3.

[12] KLÍMA, Karel et al. *Komentář k Ústavě a Listině.* 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. 1441 s. ISBN 978-80-7380-140-3.

[13] GIDDENS, Anthony. *Sociologie.* 1. vyd. Praha: Argo. 1999. 595 s. ISBN 80-7203-124-4.

[14] ALLPORT, Williard Gordon. *O povaze předsudků.* 1. vyd. Český Těšín: Prostor, 2004. 574 s. ISBN 80-7260-125-3.

[15] HUBÁLKOVÁ, Eva. *Přehled judikatury Evropského soudu pro lidská práva. Zákaz diskriminace.* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. 100 s. ISBN 978-80-7478-382-1.

[16] PETRÁŠ, René. PETRŮV, Helena. SCHEU, Harald Christian. *Menšiny a právo v České republice.* 1. vydání. Praha: Auditorium, 2009. 507 s. ISBN 978-80-872-84-00-1.

[17] JEMELKA, Luboš. PODHRÁZKÝ, Milan. VETEŠNÍK, Pavel. ZAVŘELOVÁ, Jitka. BOHADLO, David. ŠURÁNEK, Petr. *Soudní řád správní. Komentář.* 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013. 1162 s. ISBN 978-80-7400-498-8.

[18] ŠVESTKA, Jiří. SPÁČIL, Jiří. ŠKÁROVÁ, Marta. HUMLÁK, Martin a kol. *Občanský zákoník I, II.* 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009, 2321 s. ISBN 978-80-7400-108-6.

[19] SOKÁČOVÁ, Linda. Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v Praxi: sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR. *Závěrečná zpráva z výzkumu „Nenechte se omezovat"* Praha: Gender Studies, 2010. 68 s. ISBN 978-80-86520-30-8. Dostupné z www: http://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/publikace_nevidit_probl_pro_web.pdf.

[20] ČICHOVSKÝ, Ludvík. FRIML, Karel. KREJČÍ, Aleš. MAREK, Aleš. STROMKO, Břetislav. *Masová, mediální a marketingová komunikace.* 1. vydání. Praha: VŠEM, 2011. 317 s. ISBN 978-80-86730-69-1.

Odborné články

[21] LOUDOVÁ, Petra. *Národy a národnostní menšiny v ČR (výsledky průzkumu)*, 2011. [online]. [citováno dne 2014-07-25]. Dostupné z www: http://www.vyplnto.cz/realizovane-pruzkumy/narody-a-narodnostni-mensiny/.

[22] ŠMAUSOVÁ, Gerlinda. Rasa jako rasistická konstrukce/The Concept of Race: A Construction of Racist Discourses. *Sociologický Časopis/Czech Sociological Review*. 1999. 4.s. 433-446.

[23] RUSHTON, J. Philippe. JENSEN Arthur R. Thirty years of research on race differences in cognitive ability. *Psychology, public policy, and law*. 2005. 235 s.

[24] MORAVCOVÁ, Mirjam. *O postavení národnostních menšin.* [online] [citováno dne 2014-03-04] Dostupné z www na: http://ksos.fhs.cuni.cz/KOS-42-version1-moravcova_o_postaveni_narodnos.doc.

[25] VEČEŘA, Miloš. Rovnost jako právní kategorie. *Časopis pro právní vědu a praxi*, Brno: PrF MU v Brně. 2008. XVI. č. 1. s. 1-7. ISSN 12109126. Dostupné z www: https://www.law.muni.cz/dokumenty/2770.

[26] KOLDÍNSKÁ, Kristina. Teoretická východiska: Pojmy a koncepty související s rovností. *Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v Praxi : sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR.* Praha: Gender Studies. 2010. 68 s. ISBN 80-8652-030-7. s. 11-16.

[27] WAGNEROVÁ, Eliška. Všeobecná deklarace jako milník mezi epochami. *Jurisprudence*, 2009, 5. s. 3-8.

Mezinárodněprávní dokumenty

[28] *Všeobecná deklarace lidských práv a základních svobod*[online]. [datum citování 25. 7. 2014] Dostupné z www: http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/vseobecna-deklarace-lidskych-prav.pdf.

[29] Vyhláška ministra zahraničních věcí ze dne 15. srpna 1974 č. 95/1974. Sb., o Mezinárodní úmluvě o odstranění všech forem rasové diskriminace. In: *Sbírka*

zákonů. 15. 8. 1974. roč. 1974, částka 17. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=32778&fulltext=&nr=95~2F1974&part=&name =&rpp=15#local-content.

[30] Vyhláška ministra zahraničních věcí ze dne 10. 5. 1976., č. 120/1976 Sb., o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech. In: *Sbírka zákonů*. 15. 8. 1976. roč. 1976, částka 23. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=33345&fulltext=&nr=120~2F1976&part=&name=&rpp=15#local-content.

[31] Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 104/1991 Sb., o sjednání Úmluvy o právech dítěte. In: *Sbírka zákonů*. 8. 4. 1991. roč. 1991, částka 22. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=39097&fulltext=&nr=104~2F1991&part=&name=&rpp=15#local-content.

[32] Vyhláška ministra zahraničních věcí ze dne 28. 4. 1955, č. 32/1955 Sb., o Úmluvě o zabránění a trestání zločinu genocida. In: *Sbírka zákonů*. 28. 4. 1955. 1955, částka 16. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=28005&fulltext=&nr=32~2F1955&part=&name=&rpp=15#local-content.

[33] Vyhláška ministra zahraničních věcí ze dne 16. 8. 1976, č. 116/1976 Sb., o Mezinárodní úmluvě o potlačení a trestání zločinu genocida. In: *Sbírka zákonů*. 16. 8. 1976. 1976, částka 22. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=33340&fulltext=&nr=116~2F1976&part=&name=&rpp=15#local-content.

[34] Vyhláška ministra zahraničních věcí ze dne 29. 4. 1988, č. 84/1988 Sb., o Mezinárodní úmluvě proti apartheidu ve sportu. In: *Sbírka zákonů*. 29. 4. 1988. 1988, částka 16. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=37687&fulltext=&nr=84~2F1988&part=&name=&rpp=15#local-content.

[35] Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí ze dne 25. 6. 1958, č. 465/1990 Sb., o sjednání Úmluvy o diskriminaci (zaměstnání a povolání) (č. 111) a Úmluvy o

ochraně pracovníků před ionisujícím zářením (č. 115). In: *Sbírka zákonů*. 25. 6. 1958. 1990, částka 77. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?id Biblio=38828&fulltext=&nr=465~2F1990&part=&name=&rpp=15#local-content.

[36] Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí ze dne 15. 5. 1992, č. 209/1992 Sb., o sjednání Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod. In: *Sbírka zákonů*. 15. 5. 1992.2, částka 41. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=39918&fulltext=&nr=209~2 F1992&part=&name=&rpp=15#local-content.

[37] Sdělení Ministerstva zahraničních věcí ze dne 29. 2. 2000, č.14/2000 Sb., o přijetí Evropské sociální charty. In: *Sbírka mezinárodních smluv*. 29. 2. 2000. 2000, částka 7. Dostupné z www: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=3336.

[38] Sdělení Ministerstva zahraničních věcí ze dne 1. 2. 1995, č.96/1998 Sb., o sjednání Rámcové úmluvy o ochraně národnostních menšin. In: *Sbírka zákonů*. 1. 2. 1995. 1998, částka 34. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp? idBiblio=46575&fulltext=&nr=96~2F1998&part=&name=&rpp=15#local-content.

[39] Sdělení Ministerstva zahraničních věcí ze dne 1. 3. 2007 č. 15/2007 Sb. m .s., o sjednání podpisu Evropské charty regionálních či menšinových jazyků. In: *Sbírka mezinárodních smluv*. 1. 3. 2007. 2007, částka 011. Dostupné z www: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=5053.

[40] Sdělení Ministerstva zahraničních věcí ze dne 1. 7. 2004 č. 76/2004 Sb. m .s., o Evropské úmluvě o státním občanství . In: *Sbírka mezinárodních smluv*. 1. 7. 2004. 2004, částka 033. Dostupné z www: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile. aspx?type=c&id=4277.

[41] Sdělení Ministerstva zahraničních věcí ze dne 23. 10. 1998 č. 243/1998 Sb., o podpisu Protokolu č. 11 k Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod, kterým se mění kontrolní mechanismus v ní ustavená. Evropské úmluvě o státním občanství. In: *Sbírka zákonů*. 23. 10. 2008. 2008, částka 83. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=46890&fulltext=&nr=243~2

F1998&part=&name=&rpp=100#local-content

[42] Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod. *Protokol č. 12 k Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod.* [online] [citováno dne 2014-07-07] Dostupný z www: http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_CES.pdf.

Evropské právo

[43] Smlouva o Evropské unii (konsolidované znění). Úřední věstník Evropské unie C326 ze dne 26. 10. 2012. s. 13 – 390. Dostupné z www: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012M/TXT&from=CS.

[44] Smlouva o fungování Evropské unie (konsolidované znění). Úřední věstník Evropské unie C326 ze dne 26. 10. 2012, s. 47 – 390. Dostupné z www: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=CS.

[45] Listina základních práv Evropské unie (2007/C 303/01). Úřední věstník Evropské unie C 303/1 ze dne 14. 12. 2007, s. 1- 16. Dostupné z www: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:12007P/TXT&from=CS.

[46] 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. Úřední věstník Evropské unie L 180/22 ze dne 19. 7. 2000, str. 23 – 27. Dostupné z www:http://www.mpsv.cz/files/clanky/1127/smernice_2000_43.pdf.

[47] Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Úřední věstník Evropské unie L303/16 ze dne 2. 12. 2000, str. 79 – 85. Dostupné z www: http://www.mpsv.cz/files/clanky/1126/smernice_2000_78.pdf.

Zahraniční judikatura

[48] Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 10. 8. 2008*, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v Firma Feryn NV*, C-54/07, Sb. rozh. s. I-5187, C-54/07, ECR 1-5187. Dostupné z www: http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf;jsessionid=9ea7d2dc30d6526626 7004e747d49a9cfdd915e7f039.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxuOah10?text=&docid=6

7586&pageIndex=0&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=11167.

[49] Rozsudek Nejvyššího soudu USA ze dne 8. 3. 1971, *Griggs v. Duke Power Co., 401 U.S. 424 (1971)*. Dostupné z www: http://supreme.justia.com/cases/federal/us/401/424/case.html.

[50] Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 21. 2. 1997, *Van Raalte v. Nizozemí*, č. 20060/92. Dostupné z www: http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/Pages/search.aspx#{"fulltext":["van raalte"],"documentcollectionid2":["GRANDCHAMBER","CHAMBER","DECISIONS"],"itemid":["001-58031"]}.

[51] Rozsudek Mezinárodního soudního dvora ze dne 1. dubna 2011, *Application of the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (Georgia v. Russian Federation),Preliminary Objections, Judgment, I.C.J. Reports 2011, p. 70*. Dostupné z www: http://www.icj-cij.org/docket/files/140/16398.pdf.

[52] Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 13. 11. 2007, *D. H. and others v The Czech Republic*, application no. 57325/00. Dostupné z www: http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-83256#{"appno":["57325/00"],"documentcollectionid2":["GRANDCHAMBER"],"languageisocode":["ENG"],"display":["0"]}.

[53] Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 17. 10. 1989, *Danfoss,* č. 109/88, [1989] ECR 319. Dostupné z www: http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:cadc6e03-f086-4be3-82f1-5633543164ca.0002.03/DOC_2&format=PDF.

[54] Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 13. 12. 2005, *Timishev v Russia*, č. 55762/00 a 55974/00. Dostupné z www: http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-71627#{"itemid":["001-71627"]}.

Vnitrostátní právní předpisy

[55] Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky. In: *Sbírka zákonů*. 28. 12. 1992, roč. 1993, částka 1. Ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z www:

http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=40450&fulltext=~C3~BAsta va~20~C4~8Desk~C3~A9&nr=&part=&name=&rpp=15#local-content.

[56] Zákon č. 273/2001 Sb., o právech příslušníků národnostních menšin a o změně některých zákonů (menšinový zákon). In: *Sbírka zákonů.* 2. 8. 2001, 2001, částka 104. Ve znění pozdějších předpisů Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=51548&nr=273~2F2001&rpp =15#local-content.

[57] Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky (Listina základních práv a svobod). In: *Sbírka zákonů*. 28. 12. 1992, roč. 1993, částka 1. Ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=40453&nr=2~2F1993 &rpp=15#local-content.

[58] Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). In: *Sbírka zákonů*. 29. 6. 2009, roč. 2009, částka 58. Ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=68893&fulltext=antidiskrimi na~C4~8Dn~C3~AD&nr=&part=&name=&rpp=15#local-content.

[59] Zákon č. 46/2000 Sb., o právech a povinnostech při vydávání periodického tisku a o změně některých dalších zákonů (tiskový zákon). In: *Sbírka zákonů*. 14. 3. 2000, roč. 2000, částka 17. Ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/ app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=49066&fulltext=&nr=46~2F2000~20Sb&part=& name=&rpp=100#local-content.

[60] Zákon č. 37/1995 Sb., o neperiodických publikacích. In: *Sbírka zákonů*. 1. 1. 1996, roč. 1995, částka 8. Ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=42718&fulltext=&nr=37~2F 1995&part=&name=&rpp=100#local-content.

[61] Zákon č. 483/1991 Sb., o České televizi. In: *Sbírka zákonů*. 1. 1. 1992, roč. 1991,

částka 93. Ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=39527&fulltext=&nr=483~2F1991&part=&name=&rpp=100#local-content.

[62] Zákon č. 484/1991 Sb., o Českém rozhlasu. In: *Sbírka zákonů*. 1. 1. 1992, roč. 1991, částka 93. Ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=39528&fulltext=&nr=484~2F1991&part=&name=&rpp=100#local-content.

[63] Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon). In: *Sbírka zákonů*. 1. 1. 2005, roč. 2004, částka 190. Ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=58471&fulltext=&nr=561~2F2004&part=&name=&rpp=100#local-content.

[64] Zákon č. 424/1991 Sb., o sdružování v politických stranách a v politických hnutích. In: *Sbírka zákonů*. 1. 11. 1991, roč. 1991, částka 81. Ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=39464&fulltext=&nr=424~2F1991&part=&name=&rpp=100#local-content.

[65] Zákon č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení). In: *Sbírka zákonů*. 12. 11. 2000, roč. 2000, částka 38. Ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z www: http://portal.gov.cz /app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=49296&fulltext=&nr=128~2F2000&part=&name=&rpp=100#local-content.

[66] Zákon č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení). In: *Sbírka zákonů*. 12. 11. 2000, roč. 2000, částka 38. Ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=49297&fulltext=&nr=129~2F2000&part=&name=&rpp=100#local-content.

[67] Zákon č. 131/2000 Sb., o hlavním městě Praze. In: *Sbírka zákonů*. 12. 11. 2000, roč. 2000, částka 39. Ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=49301&fulltext=&nr=131~2F2000&part=&name=&rpp=100#local-content.

[68] Zákon č. 200/1990 Sb., o přestupcích In: *Sbírka zákonů*. 1. 7. 1990, roč. 1990, částka 35. Ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?page=0&idBiblio=38544&nr=200~2F1990&rpp=100#local-content.

[69] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Sbírka zákonů*. 1. 1. 2007, roč. 2006, částka 84. Ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=62694&nr=262~2F2006&rpp=100#local-content.

[70] Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád. In: *Sbírka zákonů*. 1. 4. 1964, roč. 1963, částka 56. Ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=30398&nr=99~2F1963&rpp=100#local-content.

[71] Zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv. In: *Sbírka zákonů*. 28. 2. 2000, roč. 1999, částka 111. Ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?page=0&idBiblio=48262&fulltext=&nr=&part=&name=ve~C5~99ejn~C3~A9m~20ochr~C3~A1nci&rpp=100#local-content.

[72] Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In: *Sbírka zákonů*. 1. 1. 2007, roč. 2003, částka 121. Ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=55966&nr=361~2F2003&rpp=100#local-content.

[73] Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání. In: *Sbírka zákonů*. 1. 12. 1999, roč. 1999, částka 76. Ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=48032&fulltext=&nr=&part=&name=o~20voj~C3~A1c~C3~ADch&rpp=100#local-content.

[74] Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon). In: *Sbírka zákonů*. 26. 4. 2002, roč. 2002, částka 84. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=53485&fulltext=&nr=&part=&name=slu~C5~BEebn~C3~AD~20z~C3~A1kon&rpp=100#local-content.

[75] Zákon č. 349/1999 Sb., o inspekci práce. In: *Sbírka zákonů*. 1. 7. 2005, roč. 2005, částka 94. Ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=60217&nr=251~2F2005&rpp=100#local-content.

[76] Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník. In: *Sbírka zákonů*. 1. 1.2010, roč. 2009, částka 11. Ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z www: http://www.portal.gov.cz/app/zakony/zakonInfo.jsp?idBiblio=68040&nr=40~2F2009&rpp=15#local-content.

[77] Zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách. In: *Sbírka zákonů*. 1. 7. 2006, roč. 2006, částka 47. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=53485&fulltext=&nr=&part=&name=slu~C5~BEebn~C3~AD~20z~C3~A1kon&rpp=100#local-content.

[78] Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. In: *Sbírka zákonů*. 1. 1. 2014, roč. 2012, částka 33. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=74907&nr=89~2F2012&rpp=100#local-content.

[79] Zákon č. 40/1995 Sb., o regulaci reklamy a o změně a doplnění zákona č. 468/1991 Sb., o provozování rozhlasového a televizního vysílání, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů*. 1. 4. 1995, roč. 1995, částka 8. Ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonInfo.jsp?idBiblio=42721&fulltext=&nr=&part=&name=REGULACI~20REKLAMY&rpp=100#local-content.

[80] Zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů (zákon o dobrovolnické službě). In: *Sbírka zákonů*. 1. 1. 2003, roč. 2002, částka 82. Ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=53459&fulltext=&nr=&part=&name=dobrovolnick~C3~A9~20slu~C5~BEb~C4~9B&rpp=100#local-content.

[81] Zákon č. 257/2001 Sb., o knihovnách a podmínkách provozování veřejných knihovnických a informačních služeb (knihovní zákon)). In: *Sbírka zákonů*. 1. 1. 2002, roč. 2001, částka 98. Ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z www:

http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?page=0&idBiblio=51517&recShow=7&fulltext=&nr=&part=&name=knihovn~C3~AD~20z~C3~A1kon&rpp=100#parCnt.

[82] Zákon č. 634/1992 Sb., o ochraně spotřebitele. In: *Sbírka zákonů*. 31. 12. 1992, roč. 1992, částka 130. Ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=40431&nr=634~2F1992&rpp=100#local-content.

[83] Zákon č. 231/2001 Sb., o provozování rozhlasového a televizního vysílání a o změně dalších zákonů. In: *Sbírka zákonů*. 4. 7. 2001, roč. 2001, částka 87. Ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=51457&fulltext=&nr=&part=&name=provozov~C3~A1n~C3~AD~20vys~C3~ADl~C3~A1n~C3~AD&rpp=100#local-content.

[84] Zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní. In: *Sbírka zákonů*. 1. 1. 2013, roč. 2002, částka 61. Ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=53360&nr=150~2F2002&rpp=100#local-content.

[85] Zákon č. 42/1964 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících s jeho zavedením, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů*. 21. 4. 1994, roč. 1994, částka 14. Ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=41761&fulltext=&nr=42~2F1994&part=&name=&rpp=100#local-content.

[86] Zákon č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů (zákon o mediaci). In: *Sbírka zákonů*. 1. 9. 2012, roč. 2012, částka 70. Ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z www: http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=77679&fulltext=&nr=&part=&name=mediaci&rpp=100#local-content.

Vnitrostátní judikatura

[87] Nález Ústavního soudu ÚS ze dne 7. 6. 1995 ve věci návrhu na zrušení § 34 zákona České národní rady č. 360/1992 Sb., o výkonu povolání autorizovaných architektů a o výkonu povolání autorizovaných inženýrů a techniků činných ve výstavbě (Rovnost - autorizace jako podmínka pro provozování činnosti autorizovaných architektů a inženýrů), sp. zn. Pl. ÚS 4/95, publikovaný pod č. 168/1995 Sb. Dostupné z www: http://nalus.usoud.cz/Search/GetText.aspx?sz=Pl-4-95.

[88] Nález Ústavního soudu ze dne 27. 6. 1995 ve věci návrhu přednostky O.Ú., JUDr. D.B., na zrušení obecně závazné vyhlášky č. 26/94, „O zákazu komunistické, nacistické, fašistické a rasistické propagandy na území města P.“, sp. zn. Pl. ÚS 11/95. Dostupné z www: http://nalus.usoud.cz/ Search/GetText.aspx?sz=Pl-11-95.

[89] Nález Ústavního soudu ze dne 21. 1. 2003 ve věci ve věci návrhu Krajského soudu v Brně na zrušení § 78 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění (tzv. stavovská invalidita a důchody (zvýhodnění hornických profesí)), sp. zn. Pl. ÚS 15/02, publikovaný pod č. 40/2003 Sb. Dostupné z www: http://nalus.usoud.cz/Search/GetText.aspx?sz=Pl-15-02.

[90] Nález Ústavního soudu ze dne 8. března 2005 ve věci návrhu na zrušení § 36 odst. 2 zákona č. 26/2000 Sb., o veřejných dražbách, ve znění pozdějších předpisů (Dražba zástavy bez exekučního titulu), sp. zn. Pl. ÚS 47/04, publikovaný pod číslem 181/2005 Sb. Dostupné z www: http://nalus.usoud.cz/Search/ GetText.aspx?sz=Pl-47-04.

[91] Nález Ústavního soudu ze dne 26. 4. 2006 ve věci návrhu na zrušení ustanovení § 133a odst. 2 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (Důkazní břemeno v diskriminačních sporech - návrh na zrušení § 133a odst. 2 občanského soudního řádu), sp. zn. Pl. ÚS 37/04, publikovaný pod č. 419/2006 Sb. Dostupné z www: http://nalus.usoud.cz/ Search/GetText.aspx?sz=Pl-36-01.

Internetové zdroje

[92] *Zpráva Ministerstva vnitra České republiky „Jaký máme vztah k menšinám v naší společnosti“* [online]. [citováno dne 2014-07-25] Dostupné z www:http://www.mvcr.cz/soubor/strucne-informace-k-vyzkumu-ii.aspx.

[93] Sociologický ústav Akademie věd ČR, Vztah Čechů k národnostním skupinám žijícím v ČR – březen 2012 [online]. Dostupné z www: http://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c1/a7210/f3/ov140409.pdf

[94] Dokumenty týkající se plnění závazků plynoucích z Mezinárodní úmluvy o odstranění všech forem rasové diskriminace [online]. Dostupné z: www: http://www.vlada.cz/cz/ ppov/rlp/dokumenty/zpravy-plneni-mezin-umluv/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-rasove-diskriminace-17715/.

[95] Dokumenty týkající se plnění závazků z Mezinárodního paktu o občanských a politických právech [online]. Dostupné z www: http://www.vlada.cz/cz/ppov/rlp/dokumenty/zpravy-plneni-mezin-umluv/mezinarodni-pakt-o-obcanskych-a-politickych-pravech-19851/.

[96] Dokumenty týkající se plnění závazků z Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech [online]. Dostupné z www: http://www.vlada.cz/cz/ ppov/rlp/dokumenty/zpravy-plneni-mezin-umluv/mezinarodni-pakt-o-hospodarskych--socialnich-a-kulturnich-pravech-19856/.

[97] Dokumenty týkající se plnění závazků z Úmluvy o právech dítěte [online]. Dostupné z www: http://www.vlada.cz/cz/pracovni-a-poradni-organy-vlady/rlp/dokumenty/zpravy-plneni-mezin-umluv/umluva-o-pravech-ditete-42656/.

[98] *Organizační struktura – Mezinárodní soudní dvůr* [online]. [citováno dne 2014-07-02]. Dostupné z www: http://www.osn.cz/system-osn/organizacni-struktura/?i=189.

[99] (Dokument obsahující statistiku členských států Rady Evropy, které ratifikovaly) Protokol č. 12 k Evropské úmluvě o lidských právech a základních svobodách [online]. [citováno dne 2014-07-07] http://www.conventions.coe.int/Treaty/Commun/ChercheSig.asp?NT=177&CM=7&DF=16/07/2010&CL=ENG.

[100] Dokumenty týkající se plnění závazků z Evropské sociální charty [online]. Dostupné z www: http://www.mpsv.cz/cs/1132.

[101] Dokumenty týkající se plnění závazků z Rámcové úmluvy o ochraně národnostních

menšin [online]. Dostupné z www: http://www.vlada.cz/cz/ppov/rnm/dokumenty/mezinarodni-dokumenty/ramcova-umluva-o-ochrane-narodnostnich-mensin-6912/.

[102] Dokumenty týkající se plnění závazků z Evropské charty regionálních či menšinových jazyků [online]. Dostupné z www: http://www.vlada.cz/cz/ppov/rnm/dokumenty/ mezinarodni-dokumenty/evropska-charta-regionalnich-ci-mensinovych-jazyku-17547/

[103] Evropská komise. *Rovnost: Pravidla EU pro boj proti diskriminaci nyní platí ve všech 28 členských státec*h [online]. Publikováno dne 2014-01-17 [Citace dne 2014-07-12] Dostupné z www: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-27_cs.htm

[104] Evropská komise. *EU poprvé upravuje právním aktem začleňování Romů* [online]. Publikováno dne 2013-12-9. [Citováno dne 2014-07-13]. Dostupné z www: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-1226_cs.htm.

[105] ČIŽÍNSKÝ, Pavel et. al. *Diskriminace – Manuál pro pracovníky institucí.* 2006. Praha: Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2006. 96 s. s. 11. Dostupné z www: http://www.poradna-prava.cz/folder05/diskriminace.pdf

[106] Rada Evropy. *Pozitivní akce v oblasti rovnosti mužů a žen* [online]. [Citováno dne 2014-05-14]. Dostupné z www: http://www.mpsv.cz/files/clanky/12463/pozitivni_akce2000.pdf.

[107] Stanovisko prezidenta republiky ze dne 16. 5. 2008, sněmovní tisk č. 253/6. Dostupné z www: http://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=29448.

[108] Program GARDE Ekologického právního servisu a Ligy lidských práv. *Stanovisko nevládních neziskových organizací k návrhu zákona o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon)* [online]. [Citováno dne 2014-06-25]. Dostupné z www: http://www.responsibility.cz/fileadmin/downloads/download_prac/Stanovisko_Antidiskriminace_do_PSP_final.pdf.

[109] Sněmovní tisk č. 253/0. Dostupné z www: http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=5&ct=253&ct1=0.

[110] Senátní tisk č. 225/2 (pozměňovací návrhy). Dostupné z www: http://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/htmlhled?action=doc&value=46707.

[111] Sněmovní tisk č. 866. Dostupné z www: http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=4&ct=866&ct1=0.

[112] Senátní tisk č. 201. Dostupné z www: http://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/historie?cislo_tisku =201&fo=5.

[113] KOSTLÁN, František. *Uplynulo 6 let od rozsudku Evropského soudu pro lidská práva v případu D. H. Vzdělávání romských dětí se ale příliš nezměnilo* [online]. Datum publikování 2013-11-13. [Citováno dne 2014-08-01]. Dostupné z www: http://www.romea.cz/cz/zpravodajstvi/domaci/uplynulo-6-let-od-rozsudku-evropskeho-soudu-pro-lidska-prava-v-pripadu-d-h-vzdelavani-romskych-deti-se-ale-prilis-nezmenilo.

[114] Koalice společně do školy. *Tisková zpráva k výročí rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ve Štrasburku ve věci D.H. a ostatní versus Česká republika* [online]. Datum publikování 2011-11-16. [Citováno dne 2014-08-01]. Dostupné z www: http://www.romea.cz/cz/zpravy/tiskova-zprava-k-vyroci-rozhodnuti-evropskeho-soudu-pro-lidska-prava-ve-strasburku-ve-veci-d-h-a-ostatni-versus-ceska.

[115] Dokumenty týkající se Evropské komise proti rasismu a intoleranci [online]. Dostupné z www: http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/default_en.asp.

[116] Evropská komise proti rasismu a intoleranci. *ZPRÁVA ECRI ČESKÁ REPUBLIKA (čtvrtý monitorovací cyklus)* [online]. Dostupné z www: http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/country-by-country/czech_republic/CZE-CbC-IV-2009-030-CZE.pdf.

[117] MARKUPOVÁ, Klára. *Antidiskriminační zákon v teorii a praxi (výsledky průzkumu)* [online]. [Citováno dne 2014-08-09]. Dostupné z www: http://www.vyplnto.cz/realizovane-pruzkumy/antidiskriminace/.

[118] Zprávy Veřejného ochránce práv pro Poslaneckou sněmovnu [online]. Dostupné z www: http://www.ochrance.cz/zpravy-o-cinnosti/zpravy-pro-poslaneckou-

snemovnu/.

[119] Kancelář veřejného ochránce práv. *Zpráva o činnosti veřejného ochránce práv 2013* [online]. Dostupné z www: http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/zpravy_pro_poslaneckou_snemovnu/Souhrnna-zprava_2013_PDF_A.pdf

[120] Český helsinský výbor. *Antidiskriminační zákon po dvou a půl letech jeho účinnosti – je v praxi opravdu účinný?* [online]. Publikováno dne 19. 3. 2012. [Citováno dne 2014-08-10]. Dostupné z www: http://diskriminace.helcom.cz/2012/03/antidiskriminacni-zakon-po-dvou-a-pul-letech-jeho-ucinnosti-%E2%80%93-je-v-praxi-opravdu-ucinny/.

[121] Český statistický úřad. *Sčítání lidu, domů a bytů 2011: Tab. 614a Obyvatelstvo podle věku, národnosti a pohlaví* [online]. [Citováno dne 2014-08-10]. Dostupné z www: http://vdb.czso.cz/sldbvo/#!stranka=podle-tematu&tu=30715&th=&vseuzemi=null&v=&vo=null&void=.

[122] ihned.cz. *K romské národnosti se veřejně hlásí 13150 lidí. Méně než k rytířům jedi ze Star Wars* [online]. Publikováno dne 2011-12-15. [Citováno dne 2014-08-10]. Dostupné z www: http://zpravy.ihned.cz/c1-54211050-k-romske-narodnosti-se-verejne-hlasi-13-150-lidi-mene-nez-k-rytirum-jedi-ze-star-wars.

[123] Amnesty Interantional. *Nedokončený úkol. Romští žáci v České republice stále čelí překážkám ve vzdělání* [online]. [Citováno dne 2014-08-10]. Dostupné z www: http://www.amnesty.cz/soubor-319.

[124] Michal Hubálek (Poradna pro občanství, občanská a lidská práva). *Diskriminace v oblasti přístupu k zaměstnání a samotném zaměstnání – využití mediace v těchto případech* [online]. [citováno dne 2014-08-17]. Dostupné z www: http://zamestnanost.poradna-prava.cz/publikace/mediace-v-pracovnepravnich-sporech.html.

Abstrakt

Rasa a rovnost z pohledu práva

Autorka se v této práci zabývá fenoménem rasové diskriminace z pohledu práva. Abychom mohli této problematice porozumět, je nutné diskriminaci zasadit do širšího společenskovědního kontextu. Proto autorka čerpá nejen z pramenů právních, ale i z pramenů dalších společenských věd. Významným zdrojem informací byly také zprávy a doporučení nevládních neziskových organizací, které v oblasti antidiskriminační politiky a jejího provádění hrají významnou a nezastupitelnou roli. Hlavním přínosem této práce je tedy právě komplexní úprava této problematiky s přesahem do jiných souvisejících oblastí.

Práce je obsahově členěna na čtyři části. Smyslem první části je čtenáře uvést do problematiky diskriminace, vysvětluje základní pojmy teorie rasy, rovnosti a diskriminace. V druhé části jsou podrobně popsány mezinárodní mechanismy ochrany před rasovou diskriminací - v rámci Organizace spojených národů, Mezinárodní organizace práce, Rady Evropy a Evropské Unie. Třetí část popisuje vnitrostátní úpravu ochrany před rasovou diskriminací dle hierarchického řazení vnitrostátních pramenů práva, tedy v Ústavě a Listině základních práv a svobod, v obecném antidiskriminačním zákoně a v dalších zákonech dle jednotlivých oblastí. Poslední část se zabývá jednotlivými možnostmi obrany proti diskriminaci: mediací, stížností kontrolním orgánům, pomocí poskytovanou nevládními neziskovými organizacemi, medializací a soudní ochranou. Autorka ve svojí práci dochází k několika závěrům.

Za prvé, v České republice bohužel stále ještě neexistuje předpis, který by zajistil právní rámec poskytování bezplatné právní pomoci nemajetným. Vzhledem k tomu, že oběti diskriminace často pocházejí ze slabých sociálních vrstev, takovýto předpis by pomohl zajistit efektivnější přístup diskriminovaných ke kvalifikované právní pomoci.

Neúčelným se zdá být i omezení přenosu důkazního břemene v případě diskriminačního soudního sporu jen na taxativně vymezený okruh situací a jen na přímou a nepřímou diskriminaci. Vzhledem k tomu, že důkazními prostředky často disponuje právě a jen osoba, která se diskriminace dopustila, je pro oběti diskriminačního zásahu, které se nevejdou do stanovených „škatulek“, takřka nemožné před soudem prokázat, že k diskriminaci skutečně došlo.

Dále by bylo vhodné zvážit v České republice zavedení povinného „monitoringu“ v

oblasti zaměstnávání. V mnoha evropských státech již tato praxe funguje a kontrolní orgán tak v případě nutnosti disponuje přesnými statistickými informacemi o tom, jakou politiku zaměstnávání daná korporace uplatňuje.

Samostatnou kategorií je pak obecně nízká informovanost o problematice diskriminace. Sebelepší právní prostředky obrany proti diskriminaci mohou jen těžko fungovat v prostředí, kde je o této problematice tak malé povědomí. Česká republika se sice v celé řadě mezinárodněprávních dokumentů zavázala k šíření informací a zvyšování povědomí o diskriminaci, v této oblasti však vyvíjejí aktivitu hlavně nevládní neziskové organizace a veřejný ochránce práv.

V neposlední řadě autorka považuje za nutné zdůraznit, že v rámci kanceláře veřejného ochránce práv je oblast diskriminace jen jednou z agend. Vhodnější by bylo tuto agendu svěřit do působnosti specializovaného úřadu, který by fungoval jak na principu celostátním, tak regionálním. Takový orgán by pak měl lepší informace o dané oblasti a situaci, ale i větší personální kapacitu problémy diskriminovaných řešit. V současnosti tuto úlohu zčásti zastupují nevládní neziskové organizace, ty však mají s ohledem na svoji právní povahu velmi omezené pravomoci.

Cizojazyčné resumé

Race and Equality from the Perspective of Law

In this thesis, the author deals with the phenomenon of racial discrimination from the perspective of law. In order to understand the issue, it is necessary to set discrimination in a broader socio-scientific context. Therefore, the author draws not only from legal sources, but also from other social sciences. Other important sources of information were the reports and recommendations of non-governmental organisations, which play an important and irreplaceable role in the area of anti-discrimination policy and its implementation. The main focus of this thesis, therefore, is comprehensive treatment of the issue, taking into account its interdisciplinary context.

The content of the thesis is divided into four parts. The purpose of the first part is to introduce the reader to the issue of discrimination and explain the basic concepts of the theory of race, equality and discrimination. The second part details the international mechanisms of protection against racial discrimination – in the framework of the United Nations organization, International Labour Organization, Council of Europe and the European Union. The third part describes the national system of protection against racial discrimination according to the hierarchy of national sources of law, i.e. in the Constitution and the Charter of Fundamental Rights and Basic Freedoms, the general anti-discrimination law and other laws in individual areas. The last part deals with the different options of defence against discrimination: mediation, complaints addressed to supervisory authorities, assistance provided by non-governmental organizations, media coverage and judicial protection. In her thesis, the author comes to several conclusions.

Firstly, there is, unfortunately, still no regulation in the Czech Republic that would provide a framework for the provision of free legal assistance to those of lesser means. Given that victims of discrimination often come from vulnerable social groups, such regulation would help to ensure effective access by discriminated persons to qualified legal aid.

Moreover, the limitation of transferring the burden of proof in discrimination lawsuits only to an exhaustively enumerated range of situations and only to direct and indirect discrimination seems impractical. In view of the fact that the person who has committed the discrimination often disposes of evidence, it can be almost impossible for the

victims of discriminatory action who do not fit into the established “pigeon-holes” to prove in court that the discrimination actually occurred.

It would also be appropriate to consider the introduction of compulsory “monitoring” in the area of employment in the Czech Republic. A number of European countries have already established this practice and their control authorities, if necessary, have accurate statistical information about the employment policy applied by individual corporations.

A category of its own is the generally low awareness of the discrimination issue. Even the best legal means of defence against discrimination can hardly function in an environment where the awareness of this issue is generally so low. Although the Czech Republic committed itself in a number of international documents to disseminating information and raising awareness about discrimination, activities in this area are developed mainly by non-governmental organizations and the Ombudsman.

Last but not least, the author considers it necessary to emphasize that work relating to discrimination is only one of the activities within the office of the Ombudsman. It would be more appropriate to delegate discrimination issues to a specialized authority, which would operate both at a national and regional level. Such a body would not only have better access to information about discrimination issues, but it would also be likely to have better staff resources and capacity to deal with the problems of discriminated people. Currently this role is partly fulfilled by non-governmental organizations, which, given their legal status, have very limited powers.

Název diplomové práce v českém jazyce: Rasa a rovnost z pohledu práva

Název diplomové práce v anglickém jazyce: Race and Equality from the Perspective of Law

Klíčová slova v českém jazyce: rasa – rovnost - diskriminace

Klíčová slova v anglickém jazyce: race – equality - discrimination