

Univerzita Palackého v Olomouci

Právnická fakulta

Bc. Daniela Wagnerová

**Činnost veřejného ochránce práv při ochraně osob před
diskriminací**

Bakalářská práce

Olomouc 2021

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma Činnost veřejného ochránce práv při ochraně osob před diskriminací vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.

V Olomouci dne 12. dubna 2021

.....

podpis

Poděkování

Tímto bych ráda poděkovala Mgr. Petře Melotíkové, Ph.D. za cenné rady, připomínky a čas, který mi věnovala při vedení této bakalářské práce.

Obsah

Použité zkratky	5
Úvod	6
1. Postavení veřejného ochránce práv	8
1.1 Vymezení veřejného ochránce práv	8
1.2 Zakotvení veřejného ochránce práv v právním řádu České republiky	9
1.3 Působnost veřejného ochránce práv	9
2. Diskriminace	12
2.1 Definice diskriminace a práva na rovné zacházení	12
2.2 Diskriminace přímá	15
2.3 Diskriminace nepřímá	15
2.4 Obrana osob proti diskriminaci	16
3. Realizace ochrany osob před diskriminací veřejným ochráncem práv	19
3.1 Činnosti veřejného ochránce práv v oblasti diskriminace	19
3.2 Stížnost na diskriminaci k veřejnému ochránci práv	21
3.3 Poskytování metodické pomoci	24
3.4 Situační testování	28
3.5 Zohlednění právního názoru veřejného ochránce práv soudy při rozhodování o diskriminaci	32
Závěr	35
Seznam použitých zdrojů	37
Literatura	37
Internetové zdroje	38
Právní předpisy a judikatura	40
Shrnutí	41
Abstract	41
Klíčová slova	42
Key words	42

Použité zkratky

Zákon o VOP - zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů

Ochránce - veřejný ochránce práv

EU - Evropská unie

EHP - Evropský hospodářský prostor

Ústava - Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů

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

Listina - Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky

Školský zákon - zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů

Zákoník práce - zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon o veřejných zakázkách - zákon č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek, ve znění pozdějších předpisů

OSŘ - zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

MPSV - Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky

Úvod

Tato bakalářská práce pojednává o tématu činnosti veřejného ochránce práv při ochraně osob před diskriminací. Institut veřejného ochránce práv je již 20 let součástí právního řádu České republiky, do kterého byl začleněn zákonem č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů. Z toho již 11 let je v souvislosti se zákonem č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon, ve znění pozdějších předpisů národním orgánem pro rovné zacházení a ochranu před diskriminací, tzv. „equality body“. Pomoc veřejného ochránce práv osobám, které čelí některé z forem diskriminace, je jen jednou z několika oblastí jeho působnosti. Podle mého názoru je však této oblasti věnována největší mediální pozornost.

Od doby zřízení instituce se v jejím čele vystřídali celkem čtyři ochránci společně se čtyřmi zástupci ochránce, kteří se dohromady vypořádali s podněty v řádu desetitisíců a poskytli tak pomoc značnému množství osob. I na základě tohoto lze říci, že si instituce ochránce získala své čestné místo v demokratické společnosti.

Výše zmíněné téma bakalářské práce jsem si vybrala z toho důvodu že, problematika diskriminace je v naší společnosti otázkou stále aktuální, citlivou a hodnou pozornosti. Není vyloučeno, že se s diskriminací v průběhu našeho života v určité situaci setkáme i my. Ne každá osoba ovšem disponuje dostatečnými znalostmi a informacemi a mnohdy neví, jakým způsobem se může v těchto situacích bránit. Těmto osobám nabízí tzv. pomocnou ruku veřejný ochránce práv jako osoba nezávislá a nestranná, která se poměrně neformálně zabývá namítanou protiprávností či pochybením. Ochranu základních lidských práv v České republice zastřešuje Ústavní soud se sídlem v Brně, přičemž smyslem činnosti veřejného ochránce práv je jen doplňovat činnost tohoto soudu v oblasti lidských práv.

Bakalářská práce si klade za cíl zaměřit se na posuzování diskriminace, vysvětlit pojmy rovné zacházení, diskriminace a její formy, popsat, jak je veřejným ochráncem realizována ochrana osob před diskriminací včetně uvedení náležitostí stížnosti k veřejnému ochránci práv. Následně bude zmíněna problematika situačního testování a bude nastíněno, do jaké míry zohledňují soudy při rozhodování o diskriminaci právní názor ochránce.

Na základě stanovených cílů práce je nezbytné vymezit s tím související výzkumné otázky, na které budou v této práci hledány odpovědi. Otázky jsou následující:

- 1) Jak velkou roli hrají u stížnosti na diskriminaci k ochránci důkazy o diskriminačním jednání a jak ochránce postupuje v případě, že stěžovatel důkazy k dispozici nemá?
- 2) Jaké sankce může ochránce využít, pokud diskriminující subjekt nezjedná na jeho výzvu nápravu?
- 3) Je sám ochránce oprávněn vykonávat nějaké činnosti v rámci situačního testování v souvislosti s ochranou před diskriminací?

Pokud jde o členění, práci tvoří tři hlavní kapitoly a jejich podkapitoly. První kapitola se zabývá postavením veřejného ochránce práv a obsahuje vymezení této instituce, její zakotvení v právním řádu České republiky a působnost. Kapitola druhá pojednává o problematice diskriminace, uvádí definice práva na rovné zacházení a diskriminace, včetně jejích druhů a nastiňuje možnosti obrany osob proti diskriminaci. Obsah třetí kapitoly se již věnuje samotnému tématu této práce, tedy činnosti veřejného ochránce práv v oblasti diskriminace a s tím souvisejícímu podávání stížností k ochránci, poskytování metodické pomoci, situačnímu testování a také se zabývá rozhodováním soudů ve věcech diskriminace, k nimž ochránce vyslovil svůj právní názor.

Vzhledem k tomu, že se práce ubírá teoretickým směrem, bude v ní využita zejména metoda analýzy. Ta umožňuje myšlenkově rozložit námi zkoumaný objekt na jednotlivé části, na které je poté zaměřena pozornost. Dále lze poukázat ještě na dvě použité metody, které spolu úzce souvisí, a to metodu indukce a metodu dedukce.

Hlavními právními předpisy pro tuto práci jsou zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů a zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů. Dalším zdrojem informací jsou především odborné publikace, odborné články a webové stránky veřejného ochránce práv. Co se týče dosavadní literatury, k dispozici není odborná publikace, která by se uceleně věnovala činnosti veřejného ochránce práv v roli tzv. „equality body“.

Tato bakalářská práce vychází z právní úpravy účinné k 31. březnu 2021.

1. Postavení veřejného ochránce práv

1.1 Vymezení veřejného ochránce práv

Občany jsou obecně vzato citlivě vnímány ty situace, v kterých mají pocit, že jsou opomíjeni, přehlíženi, poníženi, ať už domněle či zcela oprávněně. Tito občané většinou nedisponují dostatečnými odbornými znalostmi a informacemi a nejsou si jistí, kam a jak se mohou obrátit, aby se domohli uspokojení svých zájmů. Následkem může být jejich vzrůstající nedůvěra ve výkon správy věcí veřejných, především v její spravedlnost. A právě v takových situacích má být občanům k dispozici veřejný ochránce práv, který svou činností může tyto znevýhodňující situace z menší nebo z větší části vyvážit.¹

Vedle označení veřejný ochránce práv je též často používáno označení ombudsman. Pojem ombudsman je výrazem pro instituci, jejíž název se ale v konkrétních státech může lišit. V České republice a stejně tak na Slovensku se používá označení veřejný ochránce práv, které už z názvu odkazuje na hlavní účel této instituce, kterým je chránit práva jednotlivých občanů.² Původ švédského slova ombudsman pochází ze středověkého, nejspíše islandského slova umbup, což je možné přeložit jako moc nebo autorita.³

Chceme-li veřejného ochránce práv stručně a výstižně charakterizovat, nabízí se použití některé z mnoha existujících definic. Pro příklad uvádím definici dle Sládečka, který definuje veřejného ochránce práv jako „nezávislou a nestrannou osobu volenou parlamentem, která na základě stížností nebo z vlastní iniciativy a poměrně neformálně šetří namítanou protiprávnost nebo jiná pochybení v jednání veřejné správy“. O ochránci lze říci, že se danou věcí zpravidla zabývá, až když se nenabízí jiný účinný právní prostředek.⁴

Hendrych definuje veřejného ochránce práv jako „orgán (většinou jedinou osobu), který je zejména i na orgánech výkonné moci nezávislý a odpovídá za svou činnost výlučně jen zákonodárnému sboru (ani jemu však není podřízen)“.⁵ Problémem velké části takových

¹ HRABCOVÁ, Dana. Několik úvah o činnosti veřejného ochránce práv v České republice. In HRABCOVÁ, Dana (ed). *Postavení a role ombudsmana v demokratické společnosti: sborník příspěvků přednesených na mezinárodní vědecké konferenci dne 14. května 2002*. Brno: Masarykova univerzita, 2002, s. 56.

² ŠABATOVÁ, Anna. *Ombudsman a lidská práva*. 1. vydání. Brno: Doplněk, 2008, s. 59 - 60.

³ SLÁDEČEK, Vladimír. *Zákon o Veřejném ochránci práv. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2011, s. 6.

⁴ SLÁDEČEK, Vladimír. *Obecné správní právo*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019, s. 407.

⁵ HENDRYCH, Dušan. *Správní právo: obecná část*. 8. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 595.

definice bývá, že jsou obvykle nuceny velmi zobecňovat a zjednodušovat, jelikož není reálné, aby pamatovaly na úplně všechny podstatné aspekty.⁶

1.2 Zakotvení veřejného ochránce práv v právním řádu České republiky

Do právního řádu České republiky byla instituce veřejného ochránce práv zakotvena prostřednictvím návrhu zákona o Veřejném ochránci práv, který byl schválen Poslaneckou sněmovnou dne 4. listopadu 1999 a Senátem dne 8. prosince 1999. Tento zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, je výsledkem několikaletého snažení, přičemž myšlenka potřebnosti této instituce se začala v tehdejší Československu rozmáhat po listopadu 1989, kdy docházelo k velkým změnám nejen ve společnosti, ale i v právním řádu. První polistopadovou institucí nesoucí některé ombudsmanské znaky, byl Generální inspektor ozbrojených sil (federální zákon č. 540/1990 Sb.). Jeho působnost se sice vztahovala pouze na ozbrojené síly, nicméně kromě dohlížení na stav a činnost ozbrojených sil a uskutečňování branné politiky, mu tento zákon svěřil i dohled nad respektováním lidské důstojnosti a občanských práv. Reálně však k jeho zvolení nikdy nedošlo.⁷

V pořadí dalším pokusem byl vládní návrh zásad ústavního zákona o ochránci lidských a občanských práv České a Slovenské Federativní republiky z června roku 1992 – tento vládní návrh skončil připomínkovým řízením a dále nepokračoval. V květnu roku 1995 předložila skupina poslanců návrh zásad zákona o veřejném ochránci práv – nakonec neprojednán, v prosinci roku 1995 byl v pozměněné podobě předložen návrh zákona o veřejném ochránci práv – ve druhém čtení však již neprojednán, následně byl návrh znovu poněkud pozměněn a předložen v srpnu roku 1996 – těsně neprošel třetím čtením. Z iniciativy Pavla Rychetského, tehdejšího místopředsedy vlády, byl v prosinci roku 1998 návrh zákona o Veřejném ochránci práv dokončen a poté úspěšně prošel jak Poslaneckou sněmovnou, tak i Senátem.⁸

1.3 Působnost veřejného ochránce práv

Věcnou působnost ochránce vymezuje ustanovení § 1 odst. 1 zákona o Veřejném ochránci práv (dále jen zákon o VOP), které uvádí, že cílem veřejného ochránce práv je chránit osoby před jednáním úřadů a dalších institucí, které uvádí tento zákon, pokud je takové jednání v rozporu s právem nebo neodpovídá principům demokratického právního

⁶ SLÁDEČEK, Vladimír. *Zákon o Veřejném ochránci práv. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2011. s. 1 – 2.

⁷ Tamtéž, s. IX – X.

⁸ Tamtéž, s. X – XI.

státu nebo pokud neodpovídá principům dobré správy, stejně tak před jejich nečinností. Tímto ochránce přispívá k ochraně základních práv a svobod.⁹

Jednání se dostává do rozporu s právem, pokud je v rozporu s některým právním předpisem platným v České republice, vztahuje se to i na mezinárodní smlouvy dle čl. 10 Ústavy. Naopak se za rozpor s právem nepovažuje rozpor s interními předpisy. Principy demokratického právního státu v tomto smyslu zjednodušeně řečeno vymezují zákonné meze správním úřadům.¹⁰

První odstavec § 1 zákona o VOP zmiňuje slovní spojení „principy dobré správy“. Pojem „dobrá správa“ je neurčitým právním pojmem, který má téměř neomezené výkladové možnosti a umožňuje pružné přizpůsobení době tím, že může mít různý rozsah i obsah.¹¹ Dobrou správu je možné chápat jako postup úřadu, který je v souladu se zákonem a současně se nejedná o svévoli, účelovost, vyhýbavost, neefektivnost, liknavost a další znaky, které jsou v postupu úřadu nežádoucí.¹² V této souvislosti musí být zmíněno zásadní Doporučení Rec(2007)7 Výboru ministrů Rady Evropy o dobré veřejné správě z roku 2007. Toto Doporučení zakotvilo na úrovni práva Evropské unie osm principů dobré správy, konkrétně: zákonnost, rovnoprávnost, nestrannost, proporcionalita, právní jistota, časová přiměřenost, participace, úcta k soukromí, transparentnost.¹³ Z iniciativy tehdejšího ochránce Otakara Motejla byla svolána v březnu roku 2006 do Brna konference, jejímž cílem bylo vypracovat souhrn hlavních principů dobré správy. K diskusi byla tehdy přizvána odborná veřejnost, která přispěla k dotvoření souhrnu celkem 10 principů dobré správy. Jedná se o principy: dodržování právního řádu, nestrannosti, včasnosti, předvídatelnosti, přesvědčivosti, přiměřenosti, efektivnosti, odpovědnosti, otevřenosti, vstřícnosti.¹⁴

Výčet těch, před jejichž jednáním může ombudsman chránit, obsahuje § 1 odst. 2 zákona o VOP. Jedná se o ministerstva a jiné správní úřady s celostátní působností včetně správních úřadů, které jim podléhají, Českou národní banku jakožto správní úřad, Radu pro rozhlasové a televizní vysílání, orgány územních samosprávních celků v případě, že

⁹ Zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů

¹⁰ SLÁDEČEK, Vladimír. *Zákon o Veřejném ochránci práv. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2011. s. 53 – 54.

¹¹ Tamtéž, s. 55.

¹² *Principy dobré správy* [online]. ochrance.cz, [cit. 28. prosince 2020]. Dostupné na <<https://www.ochrance.cz/stiznosti-na-urady/principy-dobre-spravy/>>.

¹³ PRŮCHA, Petr. *Správní právo: obecná část*. 8. vydání. Brno: Doplněk, 2012. s. 52.

¹⁴ ČERNÍN, Karel. Principy dobré správy definované veřejným ochráncem práv. In HRABCOVÁ, Dana (ed). *Principy dobré správy: sborník příspěvků přednesených na pracovní konferenci: Kongresový sál Kanceláře veřejného ochránce práv, Brno, 22. března 2006*. Brno: Masarykova univerzita, 2006, s. 11 – 17.

vykonávají státní správu, Policii ČR, Armádu ČR, Hradní stráž, Vězeňskou službu ČR, veřejné zdravotní pojišťovny a zařízení pro výkon vazby, trestu odnětí svobody, ochrannou a ústavní výchovu, ochranné léčení, zabezpečovací detenci. Naopak zákon neumožňuje, aby ochránce přezkoumával jednání Parlamentu, prezidenta republiky, vlády, Nejvyššího kontrolního úřadu, zpravodajských služeb ČR, orgánů činných v trestním řízení, státních zastupitelstev a soudů, jak uvádí § 1 odst. 9 zákona o VOP. Ustanovení § 1 odst. 11 zákona o VOP zdůrazňuje, že ochránce nemá dovoleny zásahy do činnosti a rozhodování úřadů způsobem jiným, než stanovuje zákon.¹⁵

Původní zákon o VOP obsahoval v § 1 pouhé čtyři odstavce, současných jedenáct odstavců je důsledkem toho, že postupně docházelo k rozšiřování působnosti ochránce prostřednictvím jednotlivých zákonů.¹⁶ Zejména je třeba na tomto místě vyzdvihnout působnost ochránce získanou v roce 2009, která je zcela klíčová pro tuto práci. Tou je působnost ochránce ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací dle zákona č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon (§ 1 odst. 5 a § 21b zákona o VOP).¹⁷

Ochránce se na základě své působnosti zaobírá nejen porušováním práva, ale posuzuje také možné chyby a správnost postupů správních úřadů z mimoprávního hlediska. Postupy nebo vydání aktu mohou být v souladu s právem, ale problém může spočívat např. v jejich neúčelnosti, věcné nesprávnosti, nevhodnosti, v diskriminačním přístupu, u správního uvážení v jeho nespravedlnosti či nepřiměřenosti. Předdesílám, že se tato práce nebude zabývat všemi těmito zmíněnými problémy, ale vzhledem k tématu práce bude pozornost směřována k diskriminačnímu přístupu. V oblasti ochrany základních lidských práv a svobod by měl být ochránce jakýmsi doplňkem ochrany poskytované Ústavním soudem v této oblasti. Ochránce je tedy institucí komplementární (neboli doplňkovou) k již fungujícím systémům ochrany a nepřisluší mu uplatňovat veřejnou moc.¹⁸

¹⁵ Zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů

¹⁶ SLÁDEČEK, Vladimír. *Zákon o Veřejném ochránci práv. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2011. s. 49 – 50.

¹⁷ Zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů

¹⁸ SLÁDEČEK, Vladimír. *Zákon o Veřejném ochránci práv. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2011. s. 50 – 59.

2. Diskriminace

2.1 Definice diskriminace a práva na rovné zacházení

Rovnost je spolu se zákazem diskriminace jedním ze základních kamenů, na kterých jsou vybudovány moderní právní řády. Pojetí rovnosti a stejně tak zákaz určitého typu vyčlenění se v průběhu času měnily v závislosti na změnách ve společnosti.¹⁹ Domnívám se, že v současné době je nejen u nás, ale i ve světě rovnost velké téma, ať už mluvíme o genderové (ne)rovnosti v odměňování za práci a v obsazování vyšších postů, nebo třeba o rasové (ne)rovnosti, kde můžeme zmínit protesty proti rasové nerovnosti, které v nedávné době rezonovaly napříč státy s heslem „Black Lives Matter“.

Původ slova diskriminace pochází z latinského *discriminare*, které v překladu znamená rozdělovat či rozlišovat. Slovo diskriminace s sebou nese negativní význam jak v obecném, tak i v právním jazyce, neboť se jedná o porušení principu rovného zacházení.²⁰

Za diskriminaci není obecně považováno jakékoliv rozlišování, ale rozlišování negativní, které tíží nějakou skupinu osob vzhledem k zakázanému kritériu, způsobu, jakým je rozlišováno nebo realizací v praxi. V mnoha případech není snadné rozlišit, zda se jedná o diskriminaci nebo o legitimní rozlišování provedené zákonodárcem na základě různých skutkových situací. Způsobeno je to tím, že právo jednak vnáší do společenských vztahů nová rozlišení existující výhradně v oblasti práva (např. rozlišení v oblasti daňové), a také tím, že právo naopak zasahuje do těch oblastí, ve kterých je rozlišování vnímáno společností jako zcela přirozené a až zákon stanoví, že se v případě takového rozlišování bude jednat o diskriminaci (např. diskriminace na základě pohlaví).²¹

Jinými slovy je diskriminací rozdílné zacházení s lidmi v obdobných situacích, aniž by k tomu byl rozumný důvod. S odlišnými osobami je tedy zacházeno stejným způsobem nebo s osobami obdobnými jinak. Podle antidiskriminačního zákona lze diskriminaci posuzovat za té podmínky, že se bude jednat o tímto zákonem vymezenou oblast a zákonem vymezený důvod. K diskriminačnímu jednání dochází někdy i neúmyslně, na vině mohou být naše různé předsudky nebo zažitá stereotypy.²²

¹⁹ BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. s. XLVII.

²⁰ Tamtéž, s. 71.

²¹ Tamtéž, s. 38.

²² ŠABATOVÁ, Anna a kol. *Diskriminace*. 1. vydání. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 2019. s. 11.

Klíčovým právním předpisem v oblasti diskriminace je zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon, ve kterém je upravena jednak základní definice diskriminace včetně pojmů s ní souvisejících, a také právo na rovné zacházení. Antidiskriminační zákon v § 1 odst. 3 uvádí, že fyzická osoba má právo na rovné zacházení a na zákaz diskriminace v těch právních vztazích, na které se vztahuje tento zákon. Výčet těchto oblastí je upraven v § 1 odst. 1 antidiskriminačního zákona a patří sem:

- právo na zaměstnání a přístup k němu, včetně pomoci, kterou poskytuje Úřad práce České republiky,
- přístup k povolání, podnikání, jiné samostatné výdělečné činnosti, i začleňování do profesního života,
- pracovní poměry, služební poměry či jiná závislá činnost, odměňování,
- členství a činnost v odborových organizacích, radách zaměstnanců, organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod z toho plynoucích,
- členství a činnost v profesních komorách, včetně výhod z toho plynoucích,
- sociální zabezpečení,
- přiznání a poskytování sociálních výhod,
- přístup ke zdravotní péči a její poskytování,
- přístup ke vzdělání a jeho poskytování, včetně odborné přípravy,
- přístup ke zboží, službám a bydlení nabízeným veřejnosti nebo při jejich poskytování.²³

Právem na rovné zacházení je podle § 2 odst. 1 antidiskriminačního zákona právo na to, aby osoba nebyla diskriminována z důvodů stanovených v tomto zákoně, konkrétně z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona.²⁴ Abychom vůbec mohli hovořit o diskriminaci podle tohoto zákona, musí být splněna podmínka, že osoba byla zasažena do lidské důstojnosti, tímto je z diskriminace vyloučena např. obec.²⁵

Antidiskriminační zákon v § 2 odst. 2 výslovně rozlišuje dva druhy diskriminace – přímou a nepřímou. O diskriminaci se bude dle tohoto ustanovení jednat i v případě

²³ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů

²⁴ Tamtéž.

²⁵ *Co není diskriminací* [online]. ochrance.cz, [cit. 25. února 2021]. Dostupné na <<https://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/co-je-co-neni-diskriminace/>>.

obtěžování, sexuálního obtěžování, pronásledování, pokynu nebo navádění k diskriminaci. Definice těchto pojmů upravuje § 4 antidiskriminačního zákona a jsou následující:

- **obtěžování** - nežádoucí chování, které má za záměr nebo důsledek snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, a takové nežádoucí chování, které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, která ovlivňuje výkon práv a povinností plynoucích z právních vztahů,
- **sexuální obtěžování** - výše popsané obtěžování sexuální povahy,
- **pronásledování** - nepříznivé zacházení, postih či znevýhodnění, ke kterému došlo v důsledku uplatnění práv podle tohoto zákona,
- **pokyn k diskriminaci** - chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby,
- **navádění k diskriminaci** - chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osobu.²⁶

Antidiskriminační zákon je klíčovou, ale nikoliv jedinou právní úpravou, ve které je nějakým způsobem diskriminace zakázána. Uvedeno musí být, že široce a obecně diskriminaci zakazuje též Listina.²⁷ Listina v čl. 3 odst. 1 garantuje základní práva a svobody 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.²⁸ Tento výčet je demonstrativním výčtem.²⁹ Zákaz diskriminace najdeme upravený např. v oblasti školství ve školském zákoně, oblasti zaměstnávání v zákoníku práce a dalších zákonech a nevyhýbá se ani oblasti podnikání v souvislosti s veřejnými zakázkami (zákon o veřejných zakázkách).³⁰

Skutečnost, že nerovné zacházení v českém právním řádu není vymezeno zcela jednotně, je z hlediska interpretace vcelku problematická, neboť jednotlivé právní úpravy se od sebe a především od antidiskriminačního zákona mohou lišit ve výčtu diskriminačních

²⁶ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů

²⁷ *V jakých oblastech nesmí docházet k diskriminaci* [online]. ochrance.cz, [cit. 25. února 2021]. Dostupné na <<https://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/co-je-co-neni-diskriminace/>>.

²⁸ Usnesení Předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů

²⁹ OBROVSKÁ, Lucie. Aktivita veřejného ochránce práv jako „equality body“ v otázkách rovného zacházení: tři roky poté. In KOTÁSEK, Josef (ed). *Dny práva 2012*. Brno: Masarykova univerzita, 2013, s. 177.

³⁰ *V jakých oblastech nesmí docházet k diskriminaci* [online]. ochrance.cz, [cit. 25. února 2021]. Dostupné na <<https://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/co-je-co-neni-diskriminace/>>.

důvodů nebo naopak takový výčet vůbec neobsahují. Je však třeba zdůraznit to, že pro činnost ochránce je základní výkladovou normou antidiskriminační zákon.³¹ U diskriminace také činí problémy skutečnost, že nelze vytvořit spolehlivé kritérium, podle kterého by bylo možné dosahovat závěrů, zda o diskriminaci jde či nejde. Existují sice různé testy soudů pro určení zakázané diskriminace, ale i ty jsou značně neurčité.³²

2.2 Diskriminace přímá

Pod pojmem přímá diskriminace si lze představit ty situace, kdy jsou jednotlivec nebo skupina vyčleněni v porovnání se srovnatelným jednotlivcem nebo skupinou, tomuto jednotlivci nebo skupině jde odlišné zacházení k tíži a takové zacházení nelze z pohledu práva ospravedlnit žádným legitimním cílem. Příčina takového jednání může spočívat v nepřipustném kritériu (např. pohlaví) nebo ve svévoli, pro kterou neexistuje rozumné vysvětlení. O diskriminaci nelze mluvit, pokud se jednáním sleduje oprávněný účel a prostředky, kterými má být dosažen, jsou přiměřené a nezbytné.³³

Přímou diskriminaci definuje § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona jako jednání (i opomenutí), kdy je s jednou osobou zacházeno méně příznivě než s jinou osobou ve srovnatelné situaci a důvodem k takovému jednání je některý diskriminační důvod vyjmenovaný v tomto zákoně, tedy rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra nebo světový názor, ale také právní vztahy uplatňující přímo použitelný předpis Evropské unie z oblasti volného pohybu pracovníků. Též se za přímou diskriminaci považuje situace, kdy diskriminující osoba takto jedná na základě domněnky existence některého z těchto důvodů.³⁴ Výčet podle § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona je výčtem taxativním.³⁵

2.3 Diskriminace nepřímá

Diskriminace nepřímá je v porovnání s diskriminací přímou z hlediska koncepce i aplikace poněkud problematická. Tato forma diskriminace spočívá v existenci konkrétní obecné právní úpravy, která z formálního hlediska není diskriminační, ale diskriminace se

³¹ OBROVSKÁ, Lucie. Aktivita veřejného ochránce práv jako „equality body“ v otázkách rovného zacházení: tři roky poté. In KOTÁSEK, Josef (ed). *Dny práva 2012*. Brno: Masarykova univerzita, 2013, s. 176, 178.

³² BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÚHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 40.

³³ Tamtéž, s. 43.

³⁴ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů

³⁵ OBROVSKÁ, Lucie. Aktivita veřejného ochránce práv jako „equality body“ v otázkách rovného zacházení: tři roky poté. In KOTÁSEK, Josef (ed). *Dny práva 2012*. Brno: Masarykova univerzita, 2013, s. 177.

projeví až její aplikací. Reálně tedy taková právní norma musí své adresáty nerovně postihnout, ačkoliv aplikována byla rovně. Zdrojem problému může být rovina aplikační nebo obecná. V prvním případě k nápravě postačí, pokud je upřednostněna interpretace v souladu s principem rovnosti. V případě druhém je problémem vadná konstrukce právní normy.³⁶

O nepřímou diskriminaci se bude dle § 3 odst. 1 antidiskriminačního zákona jednat v situaci, kdy existuje nějaké ustanovení, kritérium nebo praxe, které se zdá být neutrální, ale jednáním (i opomenutím) na základě tohoto ustanovení (kritéria, praxe), je osoba oproti ostatním znevýhodněna z některého důvodu uvedeného v § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona. U nepřímé diskriminace musí být současně splněna podmínka, že k takovému jednání neexistuje objektivní odůvodnění legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení nejsou přiměřené ani nezbytné.³⁷

Tato publikace ještě rozlišuje v rámci nepřímé diskriminace dva subtypy. Pod první subtyp se řadí případ, kdy je obecná norma příliš široká. To znamená, že ačkoliv působí norma na všechny rovně, někteří adresáti jsou zasaženi přísněji či méně příznivě. Jako příklad můžeme uvést povinnost žáků nosit školní uniformu, která se může zásadně dotknout určité náboženské menšiny. Druhým subtypem je výjimka z obecné regulace. Tato výjimka, která je stanovena právní normou, zasáhne nepřiměřeným způsobem konkrétní skupinu lidí. Příkladem lze uvést na nižší míře ochrany zaměstnanců, kteří pracují na zkrácený úvazek, vůči zaměstnavateli (porovnáváno s plným úvazkem). Mezi takové zaměstnance patří obvykle více žen než mužů, tudíž budou ženy výjimkou z obecné regulace více znevýhodněny.³⁸

2.4 Obrana osob proti diskriminaci

Vzhledem k tomu, že již byla vysvětlena diskriminace i její formy, měly by být též nastíněny i možnosti, jak se osoby mohou proti diskriminaci bránit. Setká-li se osoba s určitou formou diskriminace je v první řadě nejvhodnější okamžitě se proti takovému chování ohradit a požadovat, aby bylo ukončeno a v budoucnu se neopakovalo. Diskriminovaná osoba má možnost bránit se těmito způsoby:

- **Smírné řešení** – pokud je diskriminující osoba ochotná domluvit se s diskriminovanou osobou, pak se nabízí použití smírné cesty. Na pomoc může být

³⁶ BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 52 – 53.

³⁷ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů

³⁸ BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 53 – 54.

přizvána i profesionálně vyškolená osoba – tzv. mediátor, jehož cílem je dopomoci osobám k dosažení vzájemné dohody.

- **Možnost obrátit se na kontrolní orgán nebo nadřízenou osobu** – nedohodnou-li se strany pomocí smírného řešení, pak se zaměstnanci nabízí možnost stěžovat si na diskriminaci u svého nadřízeného. Další možností je stěžovat si u příslušného kontrolního orgánu (např. u České školní inspekce). Tímto postupem lze docílit skončení diskriminačního jednání, ale diskriminovaná osoba není oprávněna si nárokovat náhradu újmy nebo přiměřené zadostiučinění.
- **Podání žaloby k soudu** – touto žalobou chce osoba docílit toho, aby skončilo diskriminační jednání a došlo k odstranění jí způsobených následků. Na rozdíl od předchozího případu je zde oprávněna požadovat náhradu újmy i přiměřené zadostiučinění, kterým je např. omluva.³⁹

Má-li oběť diskriminace možnost obrátit se s pomocí na orgán nadaný kontrolní pravomocí pro konkrétní oblast, např. můžeme zmínit Českou obchodní inspekci, pak by tak měla ve svém zájmu učinit. Veřejný ochránce práv nemá v úmyslu nahrazovat činnost těchto orgánů, proto je možné se na něho obrátit až tehdy, pokud osoba nebude spokojená s vyřešením věci tímto orgánem nebo pokud bude orgán nečinný.⁴⁰

Z mého pohledu se zdá být nejvhodnější vydat se smírnou cestou. Výhodu spatřuji zejména v tom, že v porovnání s ostatními možnostmi by měl být tento postup mnohem rychlejší a také levnější (v porovnání se soudním řízením, které může trvat i několik let). Jsou-li strany ochotné vyřešit situaci smírem, ulehčí to bezesporu práci i soudům. Předpokládám, že pro někoho je podstatné vyřešit situaci co nejefektivněji s úsporou času i prostředků, jiný bude vyžadovat, aby mu dal soud za pravdu oficiálně rozhodnutím.

Antidiskriminační zákon umožňuje podat podle § 10 žalobu proti diskriminaci, která je civilní žalobou. Nejedná se ale o jediný typ žaloby, který lze proti diskriminaci použít, zvláštním příkladem je správní žaloba proti rozhodnutí správního orgánu. Oprávnění k podání žaloby má oběť diskriminace pouze jako jednotlivec, přičemž nelze, aby žalobu podala např. určitá organizace. Ochránce učinil závěr, že ochrana před diskriminací je poskytována primárně oběti diskriminace, ale zemře-li tato osoba, pak se vztahuje i na osoby jí blízké, které jsou dotčeny nepřímým způsobem. Žalovanou stranou je ten, kdo se dopustil

³⁹ ŠABATOVÁ, Anna a kol. *Diskriminace*. 1. vydání. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 2019. s. 11.

⁴⁰ OBROVSKÁ, Lucie. Aktivita veřejného ochránce práv jako „equality body“ v otázkách rovného zacházení: tři roky poté. In KOTÁSEK, Josef (ed). *Dny práva 2012*. Brno: Masarykova univerzita, 2013, s. 178 – 179.

diskriminace nebo je za ni odpovědný z důvodu jemu uložené povinnosti zajistit rovné zacházení.⁴¹

Věcně příslušné pro rozhodování o žalobě tohoto typu v prvním stupni jsou zpravidla okresní soudy, jak stanovuje § 9 odst. 1 OSŘ. Místní příslušnost je pak stanovena podle § 84 a násl. OSŘ.⁴² Poněkud složitější jsou tyto situace pro policisty, hasiče, vojáky a další, kteří jsou ve služebním poměru.⁴³ Došlo-li k diskriminaci ve služebním poměru, kde diskriminoval služební orgán, pak musí být nejprve vyčerpány opravné prostředky. Až po jejich vyčerpání lze podat žalobu ke krajskému soudu, jakožto k soudu správnímu.⁴⁴

České právní úpravě podle Šabatové významně chybí institut veřejné žaloby, neboli *actio popularis*. Tento právní nástroj bere v potaz, že diskriminace je problém celospolečenský, nikoliv jen individuální. Z praxe totiž vyplývá zjištění, že vyřešení diskriminace soudní cestou na individuální úrovni mnohdy nepřinese opuštění diskriminace v širším rozměru. Pro podání žaloby by bylo třeba, aby se diskriminace týkala většího počtu osob či neurčitého počtu osob nebo aby bylo podezření na vážné ohrožení veřejného zájmu. Touto žalobou se obecně žádá upuštění od diskriminace a odstranění jejích následků.⁴⁵

⁴¹ ŠABATOVÁ, Anna a kol. *Diskriminace*. 1. vydání. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 2019. s. 98 - 99.

⁴² Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

⁴³ *Jak se bránit proti diskriminaci?* [online]. ochrance.cz, [cit. 24. února 2021]. Dostupné na <<https://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/jak-se-branit/>>.

⁴⁴ ŠABATOVÁ, Anna a kol. *Diskriminace*. 1. vydání. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 2019. s. 99.

⁴⁵ ŠABATOVÁ, Anna. *10 let antidiskriminačního zákona v České republice* [online]. pravni prostor.cz, 15. srpna 2019 [cit. 28. března 2021]. Dostupné na <<https://www.pravni-prostor.cz/clanky/spravni-pravo/10-let-antidiskriminacniho-zakona-v-ceske-republice>>.

3. Realizace ochrany osob před diskriminací veřejným ochráncem práv

3.1 Činnosti veřejného ochránce práv v oblasti diskriminace

Jak již bylo zmíněno, do působnosti ochránce náleží mimo jiné také oblast práva na rovné zacházení a ochrany osob před diskriminací (§ 1 odst. 5 zákona o VOP). Do působnosti ochránce tato oblast ale nepatřila od samého počátku jeho činnosti, nýbrž je důsledkem následného rozšiřování působnosti ochránce. Rozšíření bylo provedeno vložением § 21b do zákona č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv zákonem č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon. K nabytí účinnosti této novely došlo 1. prosince 2009.⁴⁶ Jde o první působnost ochránce, která se téměř bez omezení vztahuje na soukromé subjekty – ochranu stěžovatelům ochránce poskytuje jak před úřady, tak před soukromými subjekty.⁴⁷

Vytvoření instituce, která by působila v oblasti ochrany osob před diskriminací a práva na rovné zacházení, předcházelo několik směrnic, které by bylo vhodné zde uvést. Rovnost pohlaví v zaměstnání upravovala Směrnice Rady 76/207/EHS (novelizace směrnicí 2002/73/ES). Rovné zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ v oblasti pracovního práva zavedla Směrnice Rady 2000/43/ES. Směrnice Rady 2000/78/ES (tzv. Rámcová) požadovala zákaz diskriminace z důvodu náboženství či víry, sexuální orientace, zdravotního postižení, věku. Zásadní směrnicí, která po členských státech požadovala závazek zřídit alespoň jednu instituci pro podporu rovnosti, je Směrnice Rady 2000/43/ES (tzv. Rasová). Jako poslední uvedu Směrnici Rady 2004/113/ES, která upravuje rovnost mužů a žen v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.⁴⁸

Tato agenda byla nakonec svěřena veřejnému ochránci práv, který měl působit jako poradensko-informační a osvětový orgán a dále měl podle výše zmíněných směrnic nezávisle pomáhat diskriminovaným, zveřejňovat nezávislé zprávy a dávat doporučení ohledně otázek souvisejících s diskriminací.⁴⁹

⁴⁶ SLÁDEČEK, Vladimír. *Zákon o Veřejném ochránci práv. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2011. s. 141.

⁴⁷ RICHTEROVÁ, Anna. Postupná proměna instituce veřejného ochránce práv. In RICHTEROVÁ, Anna, LÁSKOVÁ, Eva, VALDHANS, Jiří (ed). *Dny práva 2019*. Brno: Masarykova univerzita, 2020, s. 64 - 77.

⁴⁸ ČERMÁK, Michal, KVASNICOVÁ, Jana. Několik poznámek k českému antidiskriminačnímu právu. *Bulletin advokacie*, 2010, č. 3, s. 19.

⁴⁹ SLÁDEČEK, Vladimír. *Zákon o Veřejném ochránci práv. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2011 s. 69 – 70.

Činnost ochránce, jakožto národního tělesa pro oblast rovného zacházení a diskriminace (neboli tzv. „equality body“) je založena na třech pilířích: 1. pilíř - informovat, 2. pilíř - vzdělávat, 3. pilíř - pomáhat.

- 1. pilíř: Informační činnost ochránce spočívá ve vydávání doporučení, která jsou určena pro širokou veřejnost, a stanovisek, která jsou určena pro veřejnost odbornou. Společné pro doporučení i stanoviska je, že pojednávají o různých diskriminačních projevech ve společnosti a nastiňují způsob, jak je možné se takovému jednání vyhnout. Zásadní činností prvního pilíře je provádění výzkumu, ve kterém se ochránce zaměřuje na otázky spojené s diskriminací.
- 2. pilíř: V oblasti vzdělávání realizuje ochránce různé aktivity. Např. osoby pracující ve státní správě (nebo zaměstnavatelé a další) mohou využít možnosti zúčastnit se seminářů nebo workshopů zaměřených vždy na konkrétní téma. Kromě těchto aktivit ochránce ještě vyučuje na Právnické fakultě v Brně předmět zaměřený na antidiskriminační právo.
- 3. pilíř: Pomoc v tomto smyslu znamená oprávnění všech osob, které se potýkají s problémem spojeným s diskriminací, obracet se na ochránce, a to bezplatně. Ten jim po předchozím prostudování případu poskytne adekvátní metodickou pomoc.⁵⁰ Z činností ochránce v rámci jednotlivých pilířů se mi jeví jako nejdůležitější právě metodická činnost v rámci 3. pilíře, neboť představuje „pomocnou ruku“ pro každého, kdo ji zrovna potřebuje a navíc jde o pomoc bezplatnou.

Zákon o VOP v ustanovení § 21b určuje ochránci pro oblast ochrany před diskriminací čtyři roviny činnosti, které je povinen ve své funkci realizovat. Uvádí, že 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. Pro dosažení tohoto účelu:

- a) poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace,
- b) provádí výzkum,
- c) zveřejňuje zprávy a vydává doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací,

⁵⁰ *Diskriminace* [online]. ochrance.cz, [cit. 7. února 2021]. Dostupné na <<https://www.ochrance.cz/diskriminace/>>.

d) zajišťuje výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty.⁵¹

Zákon o VOP vymezuje ochránci úkoly, které má plnit, ale už neupravuje, jakými prostředky jich má dosahovat. Zákon se v této souvislosti nezmiňuje ani o procesních pravidlech nebo omezeních, z toho vyplývá, že má ochránce možnost širokého výběru prostředků v mezích zákona.⁵² K tomuto bych jen krátce zmínila, že se mi také jeví tato úprava v zákoně vhodněji, než kdyby ochránci přímo stanovila prostředky, které má k dosažení určitého cíle použít. Domnívám se, že zrovna u činnosti ochránce je taková svoboda ve výběru prostředků potřebná i z hlediska zachování efektivity jeho činnosti.

Do budoucna je pravděpodobně možné očekávat, že se výčet těchto činností ochránce bude ještě rozšiřovat v důsledku mezinárodních požadavků a trendů, např. můžeme poukázat na doporučení Komise 2018/951 ze dne 22. 6. 2018 týkající se standardů „equality bodies“ (ochránce). Ty kromě jiného navrhují, aby mohl ochránce zastupovat oběti diskriminace v soudních řízeních a také aby shromažďoval důkazy i informace.⁵³

3.2 Stížnost na diskriminaci k veřejnému ochránci práv

Každému, kdo má pocit, že byl vystaven nerovnému zacházení - diskriminaci, je umožněno obrátit se na veřejného ochránce práv prostřednictvím stížnosti.⁵⁴ Důležité je upozornit na to, že zákon o VOP se nezmiňuje o podání stížnosti nýbrž o podání podnětu (§ 10 odst. 1 zákona o VOP), který dle § 10 odst. 3 zákona o VOP nepodléhá poplatku.⁵⁵

Možnosti, jak lze podat podnět (stížnost) na diskriminaci k veřejnému ochránci práv, jsou následující:

- písemně – vyplnění formuláře podnětu, který je volně ke stažení na webových stránkách ochrance.cz, a následné odeslání tohoto formuláře poštou na adresu ochránce
- písemně – sepsání vlastního dopisu, ve kterém stěžovatel vylíčí všechny podstatné informace týkající se jeho problému

⁵¹ Zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů

⁵² KVASNICOVÁ, Jana, URBÁNIKOVÁ, Marína. Možnosti veřejného ochránce práv v oblasti situačního testování. In POLÁK, Petr (ed). *Rovnost a zákaz diskriminace v činnosti veřejného ochránce práv: sborník ze semináře uskutečněného dne 20. února 2013 v Kanceláři veřejného ochránce práv*. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 2016, s. 167.

⁵³ RICHTEROVÁ, Anna. Postupná proměna instituce veřejného ochránce práv. In RICHTEROVÁ, Anna, LÁSKOVÁ, Eva, VALDHANS, Jiří (ed). *Dny práva 2019*. Brno: Masarykova univerzita, 2020, s. 64 - 77.

⁵⁴ *Chcete si stěžovat na diskriminaci?* [online]. ochrance.cz, [cit. 24. února 2021]. Dostupné na <<https://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/chcete-si-stezovat-na-diskriminaci/>>.

⁵⁵ Zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů

- datovou schránkou – obsahem datové zprávy může být vlastní dopis nebo vyplněný formulář podnětu
- osobní doručení podnětu do podatelny Kanceláře veřejného ochránce práv v úředních hodinách
- osobní ústní podání do protokolu – v prostorách Kanceláře veřejného ochránce práv je zřízen tzv. příjem podnětů, kde mají osoby v úředních hodinách příležitost využít pomoci právníka Kanceláře se sepsáním podnětu.⁵⁶

Dále je podstatné, aby podaná stížnost: popisovala situaci, ve které mělo dojít k diskriminaci (např. na úřadě, v obchodě, v zaměstnání), uváděla, jaký důvod vedl k diskriminaci (např. pohlaví), uváděla, kdo jednal diskriminačně, popisovala, zda se stěžovatel nějakým způsobem diskriminaci bránil (např. podáním žaloby k soudu) a také je účelné, aby stěžovatel spolu se stížností předložil i důkazy, kterými podpoří svá tvrzení (např. různé nahrávky, listiny nebo i svědectví), pokud má nějaké k dispozici.⁵⁷

Ochránce vydává za každý rok z pozice „equality body“ tzv. výroční zprávu o ochraně před diskriminací zaměřenou výhradně na tuto oblast působnosti. Z výroční zprávy za rok 2019, jakož i těch z předchozích let vyplývá, že celá řada stěžovatelů si nevykládá pojem diskriminace zcela správně. Odráží se to ve stížnostech na diskriminaci, ve kterých stěžovatelé udávají takové diskriminační důvody, které antidiskriminační zákon ani další zákony vůbec neznačí. Jiní ve stížnosti dokonce ani žádný důvod nezminí.⁵⁸

V roce 2019 byla podle této zprávy nejčastěji namítána diskriminace v oblasti práce a zaměstnávání. Podle mého názoru tento závěr není moc překvapivý, vezmeme-li v potaz, že na pracovišti se častěji vyskytují situace, které si může jedinec vyložit diskriminačně. Dovedu si to představit při výběru zaměstnanců zaměstnavatelem nebo při obsazování vedoucích pozic, kdy mohou hrát roli do jisté míry např. osobní sympatie, přestože podmínky splňují všichni uchazeči stejně. V pořadí následuje oblast poskytování zboží a služeb, oblast bydlení a vzdělávání. Pokud se zaměříme na nejčastější diskriminační důvody ve stížnostech za rok 2019, pak převládá zdravotní postižení, následuje pohlaví a třetí nejčastější je věk. Výjimkou nejsou ani stížnosti, ve kterých je zmiňováno vícero důvodů najednou, toto se označuje jako tzv. vícenásobná diskriminace. V této kategorii byla za rok 2019 nejčastější kumulace důvodů

⁵⁶ *Chcete si stěžovat na diskriminaci?* [online]. ochrance.cz, [cit. 24. února 2021]. Dostupné na <<https://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/chcete-si-stezovat-na-diskriminaci/>>.

⁵⁷ Tamtéž.

⁵⁸ ŠABATOVÁ, Anna, ŠIMŮNKOVÁ, Monika, SLOVÁČEK, David. *Výroční zpráva o ochraně před diskriminací 2019*. 1. vydání. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 2020. s. 10.

a) rasa, etnický původ a jiné, b) věk a pohlaví, c) věk a zdravotní postižení.⁵⁹ Co se týče diskriminace na základě věku, v průzkumu veřejného mínění Eurobarometr z roku 2012 více než dvě třetiny dotázaných uvedly, že je podle nich diskriminace osob starších 55 let běžně rozšířeným jevem a podle statistik MPSV za rok 2012 tvořily osoby starší 50 let až jednu čtvrtinu dlouhodobě nezaměstnaných.⁶⁰

Výroční zprávy o ochraně před diskriminací, které jsou volně dostupné na webových stránkách ochránce, poskytují veřejnosti mimo jiné přehledná čísla vztahující se ke stížnostem na diskriminaci za jednotlivé roky. V tabulce níže jsou uvedeny některé základní údaje za období od roku 2015 do roku 2019. Porovnáme-li počet stížností na diskriminaci obdržených za první rok činnosti ochránce v oblasti ochrany před diskriminací, kdy ochránce obdržel celkem 178 stížností, pak z tabulky vyplývá, že za zkoumané období se počet stížností zdvojnásobil. Z tabulky také vyplývá, že značná část z celkového množství podaných stížností vůbec nespadá do působnosti antidiskriminačního zákona. Podíl případů, kdy byla diskriminace zjištěna, je za rok 2015 8 %, rok 2016 7 %, rok 2017 6%, rok 2018 3 % a za rok 2019 2 %. Nižší podíl v posledních 3 letech je způsoben tím, že v době dokončení této výroční zprávy, ještě nebylo ukončeno několik desítek šetření.⁶¹

Tabulka č. 1: Stížnosti s námitkou diskriminace v letech 2015 – 2019

Stížnosti s námitkou diskriminace v letech 2015 - 2019

Rok	2015	2016	2017	2018	2019
Počet obdržených stížností	426	503	396	383	403
Počet obdržených stížností, které jsou v působnosti antidiskriminačního zákona	219	229	206	220	248
Z toho zjištěná diskriminace	32	33	21	9	5
Z toho neprokázaná diskriminace	53	64	50	48	6
Z toho dosud nevyřízeno	1	7	21	99	111

Zdroj: Výroční zpráva o ochraně před diskriminací 2019, upraveno

⁵⁹ Tamtéž, s. 9 – 10.

⁶⁰ OBROVSKÁ, Lucie. *Nejčastější projevy věkové diskriminace v činnosti ombudsmana* [online]. zpravodaj.genderstudies.cz, 28. února 2014 [cit. 28. března 2021]. Dostupné na <<https://zpravodaj.genderstudies.cz/cz/clanek/nejcastejsi-projevy-vekove-diskriminace-v-cinnosti-ombudsmana>>.

⁶¹ ŠABATOVÁ, Anna, ŠIMŮNKOVÁ, Monika, SLOVÁČEK, David. *Výroční zpráva o ochraně před diskriminací 2019*. 1. vydání. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 2020. s. 8 – 9.

3.3 Poskytování metodické pomoci

Doktor Motejl rád připomínal, že metodická pomoc není v tomto smyslu totožná s pomocí právní, kterou poskytují advokáti. Původně, po účinnosti antidiskriminačního zákona, Motejl zamýšlel, že jako ochránce bude vykonávat funkci jakéhosi „dispečera“. Tím bylo myšleno, že bude pouze odkazovat osoby obracející se na něj s prosbou o pomoc na neziskové organizace zabývající se diskriminací. Postupem času ale metodická pomoc ochránce získala podobu kvalifikovaných právních rad poskytovaných obětem diskriminace.⁶²

Poskytování metodické pomoci dle § 21b písm. a) zákona o VOP je zásadní činností ochránce. Metodická pomoc ochránce je určena pro oběti diskriminace nebo pro stěžovatele, kteří diskriminaci namítají.⁶³ V následujícím textu bude popsána posloupnost jednotlivých kroků, které ochránce činí poté, co je mu doručena stížnost na diskriminaci.

Prvním krokem, který ochránce po obdržení stížnosti na diskriminaci učiní je, že posoudí, zda stížnost obsahuje všechny podstatné náležitosti. Všechny tyto informace jsou totiž potřebné pro to, aby ochránce vůbec mohl zahájit svou činnost a stížností se zabývat, a také aby se proces v zájmu stěžovatele nezdržoval. Stane-li se, že některá z obligatorních náležitostí chybí, je stěžovatel ochráncem vyzván, aby ji doplnil.⁶⁴ Obecně jsou obligatorní náležitosti, které stížnost (podnět) musí obsahovat, upraveny v § 11 odst. 1 zákona o VOP. Jsou jimi: a) vyličení podstatných okolností věci spolu se sdělením, zda byla věc předložena také nějakému jinému státnímu orgánu a pokud byla, jaký byl výsledek, b) označení těch, jichž se podnět týká, c) doklad potvrzující skutečnost, že úřad, jehož se podnět týká, byl neúspěšně vyzván k nápravě, d) údaje o stěžovateli.⁶⁵

Dalším krokem je tzv. předběžné posouzení stížnosti ochráncem, ve kterém se většinou ještě vůbec nezabývá meritem věci. Cílem je posoudit, zda nejsou naplněny podmínky pro odložení stížnosti. Rozlišujeme dva případy odložení: první, kdy zákon ochránci ukládá povinnost podnět odložit (tzv. obligatorní odložení podnětu) a druhý případ, kdy ochránce podnět odložit může či nemusí (tzv. fakultativní odložení podnětu). Výčet

⁶² ČERMÁK, Michal. Komplexnost úpravy antidiskriminačního práva jako překážka potírání diskriminace. In POLÁK, Petr (ed). *Rovnost a zákaz diskriminace v činnosti veřejného ochránce práv: sborník ze semináře uskutečněného dne 20. února 2013 v Kanceláři veřejného ochránce práv*. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 2016, s. 76 – 77.

⁶³ OBROVSKÁ, Lucie. Aktivita veřejného ochránce práv jako „equality body“ v otázkách rovného zacházení: tři roky poté. In KOTÁSEK, Josef (ed). *Dny práva 2012*. Brno: Masarykova univerzita, 2013, s. 178.

⁶⁴ SLÁDEČEK, Vladimír. *Zákon o Veřejném ochránci práv. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2011. s. 108.

⁶⁵ Zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů

v zákoně je taxativní pro první i druhý odstavec § 12 zákona o VOP.⁶⁶ Ochránce musí podnět odložit, jestliže věc, které se podnět týká, nespadá do jeho působnosti anebo musí podnět odložit, pokud se netýká osoby, která podnět podala – v obou případech se jedná o obligatorní odložení dle § 12 odst. 1 zákona o VOP. Fakultativní odložení je upraveno v § 12 odst. 2 zákona o VOP. V obou případech musí být stěžovatel písemně vyrozuměn ochráncem o skutečnosti, že byl jeho podnět odložen, společně s odůvodněním, proč k odložení došlo (§ 12 odst. 3 zákona o VOP).⁶⁷

Ochránce by měl u stížnosti také posoudit, zda se náhodou nejedná podle obsahu o opravný prostředek. Ustanovení § 13 zákona o VOP ukládá ochránci povinnost neprodleně vyrozumět stěžovatele o tom, že jím podaný podnět je z hlediska obsahového opravným prostředkem v řízení ve věcech správních nebo soudních, žalobou nebo opravným prostředkem ve správním soudnictví, anebo ústavní stížností. Mimo to má ochránce též povinnost poučit stěžovatele o správném postupu.⁶⁸ Smyslem tohoto ustanovení je ochránit ty stěžovatele, kteří se nedostatečně orientují v právním řádu a v důsledku toho by mohli mylně nabýt dojmu, že lze k ochránci podávat opravné prostředky (odvolání). Pokud by tak učinili, hrozilo by jim riziko, že v důsledku nesprávného postupu přijdou o své právo využít opravného prostředku.⁶⁹

Neshledal-li ochránce ve stížnosti vady, pro které by ji odložil a ani neshledal, že by byla stížnost podle obsahu opravným prostředkem, pak může zahájit šetření, jak uvádí § 14 zákona o VOP.⁷⁰ V rámci šetření provede ochránce jako první právní posouzení situace, kdy musí stanovit, jestli k diskriminaci dojít mohlo nebo je již ze stížnosti zjevné, že k ní nedošlo. V druhém případě končí stížnost již v tomto bodě, přičemž ochránce stěžovateli v odpovědi zdůvodňuje, jak k tomuto závěru dospěl.⁷¹

Dále se ochránce zabývá existencí důkazů, kterými by mohl stěžovatel prokázat, že byl diskriminován. Nemá-li takové důkazy k dispozici, pak už dále nemá smysl se stížností zabývat, jelikož úspěch u soudu by nepřicházel v úvahu. Stěžovatel je o tom ochráncem vyrozuměn, situace je mu vysvětlena a alespoň mu jsou poskytnuty rady, jakým způsobem by

⁶⁶ SLÁDEČEK, Vladimír. *Zákon o Veřejném ochránci práv. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2011. s. 111.

⁶⁷ Zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů

⁶⁸ Tamtéž.

⁶⁹ ŠABATOVÁ, Anna. *Ombudsman a lidská práva*. 1. vydání. Brno: Doplněk, 2008. s. 122.

⁷⁰ Zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů

⁷¹ *Postup při vyřizování stížnosti* [online]. ochrance.cz, [cit. 26. února 2021]. Dostupné na <<https://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/jak-postupujeme/>>.

si důkazy mohl opatřit. Pomoci může ochránce stěžovateli i tím, že ho odkáže na inspekční orgán nebo neziskovou organizaci. Lepší situací je ta, kdy potřebné důkazy existují a lze díky nim požádat výzvou protistranu, aby se k celé věci vyjádřila.⁷²

Na základě všech získaných informací, které vyplývají ze stížnosti, z komunikace stěžovatele, jakož i z vyjádření protistrany, ochránce provede právní posouzení věci. Vyžaduje-li to povaha věci, může být provedeno i šetření v místě údajného diskriminačního jednání. Po takovém posouzení věci ochránce vydává zprávu o zjištění nebo případně nezjištění diskriminace.⁷³ Zpráva musí být doručena všem stranám, kterých se konkrétní případ dotýká.⁷⁴ Je zcela zřejmé, že taková zpráva vydaná ochráncem nemůže v žádném případě konkurovat rozhodnutí soudu nebo ho dokonce nahrazovat. I přesto ale může posloužit jako důkazní prostředek v řízení podle antidiskriminačního zákona.⁷⁵

Dojde-li ochránce šetřením k závěru, že se skutečně jedná o nerovné zacházení, navíc přetrvávající, pak se snaží zamezit jeho dalšímu pokračování. Učiní tak výzvou k nápravě, kterou adresuje diskriminujícímu subjektu – ten v lepším případě uposlechne a zjedná nápravu, v horším případě své pochybení neodstraní. V případě nezjednání nápravy má ochránce k dispozici sankce podle zákona o VOP, které je oprávněn použít.⁷⁶ Tyto sankce upravuje ustanovení § 20 odst. 2 zákona o VOP. Dle písm. a) je ochránce oprávněn vyznamet nadřízený úřad, případně vládu, pokud takový úřad není, a dle písm. b) smí ochránce informovat veřejnost o tom, co zjistil, a současně s tím je oprávněn uvést jména a příjmení těch osob, které jsou oprávněné jednat jménem úřadu.⁷⁷ K otázce sankcí ochránce podle zákona o VOP bych měla jisté pochybnosti týkající se jejich reálné efektivnosti, tedy zda je uložení takové sankce opravdu způsobilé způsobit na diskriminující subjekt natolik, aby od diskriminačního jednání upustil. Na druhou stranu se předpokládá, že již samotná instituce ochránce vyvolává určitou přirozenou autoritu a není tedy třeba důraznějších sankcí.

Konečný krok postupu ze strany ochránce spočívá v doporučení, jak dále postupovat. Doporučení se liší v závislosti na okolnostech případu a patří sem např. dosažení dohody,

⁷² Tamtéž.

⁷³ OBROVSKÁ, Lucie. Aktivita veřejného ochránce práv jako „equality body“ v otázkách rovného zacházení: tři roky poté. In KOTÁSEK, Josef (ed). *Dny práva 2012*. Brno: Masarykova univerzita, 2013, s. 178.

⁷⁴ *Postup při vyřizování stížnosti* [online]. ochrance.cz, [cit. 26. února 2021]. Dostupné na <<https://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/jak-postupujeme/>>.

⁷⁵ OBROVSKÁ, Lucie. Aktivita veřejného ochránce práv jako „equality body“ v otázkách rovného zacházení: tři roky poté. In KOTÁSEK, Josef (ed). *Dny práva 2012*. Brno: Masarykova univerzita, 2013, s. 178.

⁷⁶ Tamtéž.

⁷⁷ Zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů

změna vnitřních předpisů nebo žaloba k soudu.⁷⁸ Rozhodne-li se diskriminovaná osoba, že bude postupovat soudní cestou, pak se metodická pomoc ochránce může vztahovat i na návrh na zahájení řízení z důvodu diskriminace.⁷⁹ Ochránce by měl ale především zhodnotit, jestli vůbec existuje nějaká naděje na dosažení úspěchu u soudu.⁸⁰

Někdy se může stát, že ačkoliv diskriminovaná osoba má zájem bránit se proti diskriminaci u soudu, případně též u správního orgánu nebo orgánu veřejné správy, nemá dostatečné finanční prostředky, kterými by s tím související náklady pokryla. V takových případech by hrozilo, že finanční prostředky budou určujícím faktorem pro to, jestli se osoba reálně bránit může nebo nemůže. Na tyto situace ochránce pamatoval a za tímto účelem vyjednal spolupráci s občanským sdružením Pro bono aliance.⁸¹ Pro bono aliance je sdružením právníků, jejichž společným cílem je zlepšit účinnost právního systému v oblasti ochrany lidských práv, jakož i ve věcech veřejného zájmu. Možnost, jak dosáhnout tohoto cíle, spatřuje sdružení především v potřebě zlepšení dostupnosti právní pomoci.⁸²

V roce 2012 bylo uzavřeno tzv. Memorandum o spolupráci mezi veřejným ochráncem práv a Pro bono aliancí ve věcech bezplatné právní pomoci stěžovatelům (zejména ve věcech diskriminace). Jeho předmět spočívá v poskytování bezplatné právní pomoci, která se vztahuje především na podání žaloby a správní podání. Z memoranda vyplývá, že ochránce by měl nemajetné stěžovatele na možnost získání této bezplatné právní pomoci upozorňovat. Pomoc ovšem není poskytnuta úplně každému, kdo o ni požádá. Sdružení právní pomoc poskytne jen tomu stěžovateli, který splní následující dvě podmínky:

- první podmínkou je, že ochránce u tohoto stěžovatele dospěl k závěru, že je obětí diskriminace, a vydal o tom zprávu o zjištění diskriminace, a

⁷⁸ *Postup při vyřizování stížnosti* [online]. ochrance.cz, [cit. 26. února 2021]. Dostupné na <<https://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/jak-postupujeme/>>.

⁷⁹ *Možnosti bezplatné právní pomoci obětem diskriminace* [online]. ochrance.cz, [cit. 26. února 2021]. Dostupné na <<https://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/bezplatna-pravni-pomoc-obetem-diskriminace/>>.

⁸⁰ ŠABATOVÁ, Anna a kol. *Diskriminace*. 1. vydání. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 2019. s. 105.

⁸¹ *Možnosti bezplatné právní pomoci obětem diskriminace* [online]. ochrance.cz, [cit. 26. února 2021]. Dostupné na <<https://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/bezplatna-pravni-pomoc-obetem-diskriminace/>>.

⁸² *O nás* [online]. probonoaliance.cz, [cit. 26. února 2021]. Dostupné na <<http://www.probonoaliance.cz/cz>>.

- druhou podmínkou je, že stěžovatel sdělil ochránci, že si přeje z pozice oběti diskriminace uplatnit nároky u soudu, případně zahájit řízení před správním orgánem nebo orgánem veřejné správy.⁸³

Pro bono aliance se v memorandu zavázala zajistit bezplatné právní zastoupení pro 7 případů za rok. Reálnému poskytnutí pomoci předchází uzavření smlouvy mezi stěžovatelem, který se stává klientem a advokátem sdružení nebo advokátní kanceláří, která se sdružením spolupracuje. Je-li veden soudní spor ve prospěch oběti diskriminace, pak ochránce poskytuje ve fázi příprav na spor součinnost. Činnost ochránce v takovém případě spočívá v hmotně-právním zhodnocení diskriminačního jednání, zanalyzování judikatury včetně stanovisek ochránce. Mimo jiné se ochránce v memorandu zavázal k pověření konkrétních zaměstnanců Kanceláře veřejného ochránce práv, kteří mají za úkol proškolit advokátní kanceláře, které spolupracují s Pro bono aliancí, a to i opakovaně.⁸⁴

Tuto formu spolupráce mezi Pro bono aliancí a ochráncem vnímám jako velmi chytré řešení pro všechny strany, zejména tedy pro nemajetné osoby, kterým umožní bránit se proti diskriminaci před soudem. Myslím si, že advokát (advokátní kancelář) může za tento dobrý skutek na oplátku získat zase určité morální uznání v očích veřejnosti a případně i zviditelnění se. Pevně věřím, že počet advokátů zapojených do této činnosti bude do budoucna stoupat.

3.4 Situační testování

S činnostmi ochránce v oblasti diskriminace souvisí také tzv. situační testování. Vznik této metody se datuje do období 50. a 60. let minulého století, kdy se začala používat ve Spojených státech amerických k účinnému prokázání diskriminace.⁸⁵ Vůbec první provedený test se zajímal o diskriminaci na trhu práce a bydlení a byl proveden W. W. Danielem v roce 1968. Ve Velké Británii je metoda známá pod označením „situation tests“, ve Spojených státech jako „audit tests“.⁸⁶

Situační testování představuje zvláštní metodu, kterou je možno použít, když potřebujeme zjistit a prokázat diskriminační jednání. Účelem tohoto testování je navodit

⁸³ Memorandum o spolupráci mezi veřejným ochráncem práv a Pro bono aliancí ve věcech bezplatné právní pomoci stěžovatelům [online]. probonoaliance.cz, [cit. 28. února 2021]. Dostupné na <http://probonocentrum.cz/_files/file/VOP/memorandum%20o%20spolupraci%20PBA%20a%20VOP.pdf>.

⁸⁴ Tamtéž.

⁸⁵ ŠABATOVÁ, Anna a kol. *Diskriminace*. 1. vydání. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 2019. s. 115.

⁸⁶ BARTOŠ, Vojtěch. Jablka s jablky: Statistické a experimentální měření diskriminace. In POLÁK, Petr (ed). *Rovnost a zákaz diskriminace v činnosti veřejného ochránce práv: sborník ze semináře uskutečněného dne 20. února 2013 v Kanceláři veřejného ochránce práv*. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 2016, s. 160.

situace, ve kterých je vystavena osoba patřící ke skupině osob, které bývají častěji znevýhodňované, úmyslnému diskriminačnímu jednání. Příkladem výše zmíněných skupin osob mohou být např. zdravotně postižené osoby, Romové, gayové, atd. U druhé osoby existuje určitý předpoklad, že by se diskriminačního jednání mohla dopustit, přičemž tato osoba nemá žádné ponětí o tom, že je pozorována.⁸⁷ K testování lze využít rozličných způsobů, které lze mezi sebou kombinovat. Osoby se mohou setkat osobně, spojit se telefonicky, případně jen poslat životopis a další.⁸⁸

V době před přijetím antidiskriminačního zákona, kdy se ještě diskriminační spory podřazovaly pod „ochranu osobnosti“, mělo situační testování značný význam, jak uvádí advokát David Strupek. Důvodem bylo, že oběti diskriminace z různých důvodů nebyly ochotné nebo schopné bránit se proti diskriminaci před soudem, tudíž jediná možnost spočívala v testování chování dvou skupin osob např. v hotelu. Jedné skupině osob bylo vyhověno, druhé vzápětí vyhověno nebylo.⁸⁹

Rozlišujeme dva hlavní účely, ke kterým lze situační testování použít:

- k prokázání diskriminačního jednání v individuálních případech,
- pro výzkumné účely, když je snaha zjistit, zda v konkrétní oblasti dochází k diskriminaci a případně v jakém rozsahu.

Provedení situačního testování podle prvního případu přichází v úvahu u toho subjektu, o kterém je již známo, že jedná diskriminačně. Cílem je pak získat důkazy pro budoucí řízení proti této osobě. V případě druhém se zjištěné informace nevyužijí jako důkazy pro zahájení řízení a na rozdíl od prvního případu se testů provádí více.⁹⁰

Ochránce poskytuje obětem diskriminace metodickou pomoc, jejíž součástí je i pomoc při opatření důkazních prostředků pro budoucí soudní řízení, přičemž prostřednictvím metody

⁸⁷ KVASNICOVÁ, Jana, URBÁNIKOVÁ, Marína. Možnosti veřejného ochránce práv v oblasti situačního testování. In POLÁK, Petr (ed). *Rovnost a zákaz diskriminace v činnosti veřejného ochránce práv: sborník ze semináře uskutečněného dne 20. února 2013 v Kanceláři veřejného ochránce práv*. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 2016, s. 166.

⁸⁸ ŠABATOVÁ, Anna a kol. *Diskriminace*. 1. vydání. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 2019. s. 114.

⁸⁹ CIHLÁŘOVÁ, Ivana. *Ombudsmanka a advokáti zastupující oběti diskriminace sdíleli své zkušenosti* [online]. advokatnidenik.cz, 25. září 2019 [cit. 8. dubna 2021]. Dostupné na <<https://advokatnidenik.cz/2019/09/25/advokati-zastupujici-obeti-diskriminace-sdileli-sve-zkusenosti-na-seminari-s-ombudsmankou/>>.

⁹⁰ KVASNICOVÁ, Jana, URBÁNIKOVÁ, Marína. Možnosti veřejného ochránce práv v oblasti situačního testování. In POLÁK, Petr (ed). *Rovnost a zákaz diskriminace v činnosti veřejného ochránce práv: sborník ze semináře uskutečněného dne 20. února 2013 v Kanceláři veřejného ochránce práv*. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 2016, s. 166.

situačního testování je možné takové důkazy získat. Ochránce a stejně tak zaměstnanci Kanceláře veřejného ochránce práv nejsou oprávněni testování v individuálních případech vykonávat. Testování se může zhostit konkrétní osoba, která obětí diskriminace být může nebo nemusí, ale rozhodne se jednat na základě určitých zkušeností nebo domněnek. Nápomocna jí může být organizace zabývající se ochranou práv obětí diskriminace. Dojde-li vůči osobě k očekávanému diskriminačnímu jednání, zaznamená to buď na zařízení, nebo jsou na místě přítomni předem domluvení svědci. Takový důkaz může být následně se stížností předložen ochránci, který je oprávněn poskytnout metodickou pomoc. Lze tedy shrnout, že ochránce sice není oprávněn sám provádět testování, jelikož mu to zákon výslovně neumožňuje, ale v rámci metodické pomoci obětem diskriminace je oprávněn pracovat s jeho výsledky.⁹¹

Co se týče opatřování důkazů při situačním testování, je nutné dbát na to, aby nebyly porušeny právní předpisy, protože jinak by bylo problematické důkazy v řízení použít. Např. záznam telefonického hovoru je jako důkaz v řízení před soudem přípustný za splnění určitých podmínek.⁹² Je-li nahráván telefonický hovor, jedná se podle Ústavního soudu České republiky o záznam projevu osobní povahy, který lze použít jen se svolením druhé hovořící osoby.⁹³ Z výkladu pak vyplývá, že pořídí-li soukromá osoba tajně nahrávku jako důkaz, musí respektovat toliko ochranu soukromí druhé osoby, přičemž o ochraně soukromí nelze hovořit při výkonu povolání.⁹⁴

Jak již bylo zmíněno, druhou oblastí, ve které se metoda situačního testování také využívá, je provádění výzkumu ochráncem. V tomto smyslu znamená situační testování experiment probíhající v přirozených podmínkách (tzv. field experiment). V rámci experimentu jsou konkrétní situace vystaveny dvě osoby nebo dvě skupiny osob, jejichž charakteristika se shoduje, ale odlišují se v nějaké vlastnosti – patří k určité skupině. Následně jsou sledovány a porovnány jejich zkušenosti z dané situace. Diskriminace se pomocí této metody zkoumá především v oblasti práce a zaměstnávání, zboží a služeb, bydlení a zdravotní péče. Výhoda metody spočívá v tom, že výsledky lze považovat za faktický důkaz nerovného zacházení. Další výhodou je objektivnost, jelikož se na výsledku neodráží různé pocity ani úsudky osob. Nevýhodou je však nemožnost poskytnout konkrétnější informace o tom, jaký vnitřní mechanismus vede k tomu, že osoba jedná diskriminačně. Výběr figurantů pro

⁹¹ Tamtéž, s. 167 - 169.

⁹² ŠABATOVÁ, Anna a kol. *Diskriminace*. 1. vydání. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 2019. s. 116.

⁹³ Nález Ústavního soudu ze dne 13. září 2006, sp. zn. I. ÚS 191/05, bod VI.

⁹⁴ ŠABATOVÁ, Anna a kol. *Diskriminace*. 1. vydání. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 2019. s. 116.

testování je realizován nejčastěji z řad dobrovolníků, studentů vysoké školy nebo herců. Při výběru dvojic se dbá na co největší podobnost i v jejich projevu a chování.⁹⁵

Kritika situačního testování se často vztahuje ke skutečnosti, že se jednotlivci ve dvojici nemusí chovat zcela stejně. Ani prostředí pod kontrolou totiž nedokáže zaručit, že bude jejich jednání naprosto shodné a z toho pak plyne, že rozdílné chování k figurantům nelze zcela označit za diskriminaci.⁹⁶

Situační testování za účelem provádění výzkumu ochráncem je zde prezentováno jako metoda, která má pomoci vnést do společnosti zlepšení poměrů v oblasti diskriminace. Je ale třeba uvést i to, že při ochraně práv jedné skupiny mohou být dotčena práva jiné skupiny a poté může dojít k problematické situaci. Společností v minulých letech rezonoval případ ochránkyní provedeného situačního testování, které se zaměřilo na realitní makléře, kteří Romům nechtěli zprostředkovat nájemní bydlení v bytě proto, že si to vlastník bytu nepřál. Z testování ochránkyně vyvodila závěr, že makléři se dopustili přímé diskriminace a vlastníci bytů diskriminace ve formě navádění, a také zdůraznila, že nabízí-li vlastník veřejně svou nemovitost, tak i na něho se vztahuje antidiskriminační zákon.⁹⁷ Jedna z testovaných makléřek proti tomu namítala, že v rámci své činnosti nemůže nerespektovat podmínky stanovené vlastníkem bytu. Zastání našla u tehdejšího viceprezidenta Asociace realitních kancelářů Miroslava Dudy, který takové situační testování považoval za neetické.⁹⁸

V české společnosti je silně zakořeněna představa, že právo na svobodné nakládání se svým majetkem je právo, které nelze omezit zákazem diskriminace. Tuto představu ale soudy svým rozhodnutím vyvrací, jelikož už několikrát přiznaly obětem diskriminace, které byly diskriminovány z důvodu etnického původu v přístupu k bydlení nabízenému veřejně na

⁹⁵ KVASNICOVÁ, Jana, URBÁNIKOVÁ, Marína. Možnosti veřejného ochránce práv v oblasti situačního testování. In POLÁK, Petr (ed). *Rovnost a zákaz diskriminace v činnosti veřejného ochránce práv: sborník ze semináře uskutečněného dne 20. února 2013 v Kanceláři veřejného ochránce práv*. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 2016, s. 171 - 177.

⁹⁶ BARTOŠ, Vojtěch. Jablka s jablky: Statistické a experimentální měření diskriminace. In POLÁK, Petr (ed). *Rovnost a zákaz diskriminace v činnosti veřejného ochránce práv: sborník ze semináře uskutečněného dne 20. února 2013 v Kanceláři veřejného ochránce práv*. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 2016, s. 160.

⁹⁷ *Zpráva o šetření ve věci diskriminace z důvodu etnicity v oblasti bydlení, sp. zn. 112/2012/DIS/VP* [online]. eso.ochrance.cz, [cit. 8. dubna 2021]. Dostupné na <<https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2000>>.

⁹⁸ HLAVÁČOVÁ, Veronika. *Realitní makléřku, která na žádost klienta odmítla pronajmout byt Romce, čeká soud* [online]. irozhlas.cz, 26. března 2015 [cit. 8. dubna 2021]. Dostupné na <https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/realitni-maklerku-ktera-na-zadost-klienta-odmitla-pronajmout-byt-romce-ceka-soud_201503261646_kwinklerova>.

soukromém trhu, omluvu společně s finanční kompenzací. Soudy tedy k vlastníkům vyslaly jasný vzkaz, že zákaz diskriminace musí respektovat i oni.⁹⁹

Řešení této situace není z mého pohledu vůbec jednoznačné. Na jedné straně souhlasím s ochránkyní, že není správné osobu ihned vyloučit jen na základě etnicity, na straně druhé rozumím i realitním makléřům, kteří jsou při své práci vázáni požadavky klienta a nemají moc prostoru pro změnu takových kritérií. Tím myslím, že pokud by makléř měl k diskriminační podmínce klienta výhrady, klient by se pravděpodobně obrátil na jiného makléře. Nicméně se domnívám, že by bylo v silách makléře umožnit Romce nebo Romovi prohlídku bytu stejně jako ostatním zájemcům s tím, že právo výběru bude ponecháno vlastníkovu bytu. O tom, zda diskriminační podmínky pramení ze špatných zkušeností vlastníků bytů nebo z jiných důvodů, můžeme pouze spekulovat.

3.5 Zohlednění právního názoru veřejného ochránce práv soudy při rozhodování o diskriminaci

V této části práce bych se pozastavila nad otázkou z mého pohledu také související s činností ochránce při ochraně osob před diskriminací, a to do jaké míry soudy v České republice zohledňují při svém rozhodování o diskriminaci právní názory ochránce? Myslím si, že odpověď na tuto otázku je dobré znát, jelikož představuje určitou zpětnou vazbu pro činnost ochránce a neméně zásadní je i pro osoby, které se rozhodují, zda se proti diskriminaci bránit či nebránit soudní cestou.

Jak již bylo mnohokrát zmíněno, veřejný ochránce práv je institucí, jejímž posláním je mimo jiné zajišťovat ochranu před diskriminací. Zcela zásadní roli v oblasti boje proti diskriminaci ale sehrávají nezávislé soudy. Pouze soudy jsou oprávněny učinit pravomocné rozhodnutí o tom, že v konkrétní kauze k diskriminaci (ne)došlo a jen soudy mohou přiznat oběti diskriminace kompenzaci.¹⁰⁰ V zájmu poskytování co nejlepší metodické pomoci obětem diskriminace se ochránce soustavně zajímá o rozhodování soudů ve věcech diskriminace. Mít přehled o jednotlivých kauzách znamená, že ochránce bude schopen správně vyhodnotit, zda existuje reálná šance s žalobou u soudu uspět.¹⁰¹

⁹⁹ NEHUDKOVÁ, Eva. Diskriminace v přístupu k tržnímu bydlení z důvodu etnického původu. *Právní rozhledy*, 2018, č. 10, s. 354.

¹⁰⁰ TOMŠEJ, Jakub. *Diskriminace na pracovišti*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2020. s. 27.

¹⁰¹ ŠABATOVÁ, Anna. *10 let antidiskriminačního zákona v České republice* [online]. *pravni prostor.cz*, 15. srpna 2019 [cit. 28. března 2021]. Dostupné na <<https://www.pravni-prostor.cz/clanky/spravni-pravo/10-let-antidiskriminacniho-zakona-v-ceske-republice>>.

Zde jen krátká zmínka pro informaci. Za období let 2009 – 2019, tedy za 10 let, bylo před českými soudy pravomocně ukončeno 62 případů, ve kterých soudy rozhodovaly o diskriminaci. Z tohoto počtu bylo u dvou případů dosaženo smíru a ve dvou případech došlo ke zpětvzetí žaloby a zastavení řízení (mimosoudní vyrovnání). Z 62 ukončených případů byl u civilního soudu dosažen úspěch jen v 16 z nich. V rozhodnutích se převážně jednalo o přímou diskriminaci a převažovala oblast práce. Z těchto údajů lze mimo jiné dovodit, že lidé se moc soudit nechtějí. O co hlavně usilují je, aby k diskriminaci nedocházelo.¹⁰²

Novým výzkumem ochránce z roku 2020 je výzkumná zpráva s názvem „Rozhodování českých soudů o diskriminačních sporech 2015 – 2019“, která se zabývá pouze rozhodnutími vydanými v občanském soudním řízení. Cílem, který tento výzkum sledoval, bylo podat veřejnosti co nejucelenější obraz toho, jak v letech 2015 – 2019 rozhodovaly české soudy o žalobách s námitkou nerovného zacházení, přičemž je třeba zmínit, že si ochránce velice dobře uvědomuje, že je namíste zdrženlivost, jelikož není podle zákona příslušný k hodnocení soudních rozhodnutí.¹⁰³

Zmiňovaný výzkum podává také odpověď na otázky, které jsou pro metodickou činnost ochránce značně podstatné, a to do jaké míry české soudy zohledňují ve svých rozhodnutích názory ochránce, a do jaké míry se soudy ztotožňují se závěry ochránce při posuzování diskriminace. Jedná se o podstatné otázky především z toho důvodu, že pokud ochránce vyhodnotí konkrétní situaci jako diskriminaci, pak bude oběť diskriminace legitimně spoléhat na to, že podá-li k soudu žalobu na diskriminaci, pak soud její situaci vyhodnotí totožně jako ochránce. Nemusí tomu tak ale vždy nutně být, jelikož nezávislý soud není vázán názorem ochránce. Obecně lze na základě tohoto výzkumu rozlišit tři situace podle toho, jak se soudy k závěrům ochránce mohou postavit:

- první možností je, že soud zcela nebo jen zčásti následuje a cituje závěr ochránce,
- druhou možností je, že soud zcela nebo jen zčásti následuje, ale již necituje závěr ochránce,
- a třetí možností je, že soud závěr ochránce vůbec nenásleduje.¹⁰⁴

¹⁰² Tamtéž.

¹⁰³ Výzkum veřejného ochránce práv 2020. *Rozhodování českých soudů o diskriminačních sporech 2015 - 2019* [online]. ochrance.cz, [cit. 13. března 2021]. Dostupné na <https://www.ochrance.cz/uploads-import/DISKRIMINACE/Vyzkum/2020-vyzkum_judikatura-DIS.pdf>.

¹⁰⁴ Tamtéž.

Při hledání odpovědi na uvedenou otázku pracoval ochránce celkem se 14 žalobami podanými ve věcech, ke kterým dříve připojil svůj právní názor. Výzkumná zpráva uvádí, že na základě několika málo rozhodnutí není sice možné činit nějaké zásadní závěry, nicméně i tak je možné konstatovat, že soudy závěrům ochránce při posuzování případů přiznávají určitou váhu. Na základě těchto 14 žalob došel ochránce ve výzkumné zprávě ke zjištění, že z hlediska výsledků řízení byl v 9 případech obecnými soudy dosažen stejný závěr, k jakému došel i ochránce a v 5 případech se závěr soudu a ochránce lišil.¹⁰⁵

Poněkud odlišné výsledky získáme, pokud se na věc podíváme z pohledu rozhodování soudů na jednotlivých stupních. U nalézacích soudů došla tato výzkumná zpráva ke zjištění, že z celkem 17 případů se soudy ztotožnily s názorem ochránce v 8 případech, zatímco v 9 případech měly soudy odlišný názor – zde lze tedy konstatovat, že je poměr téměř vyrovnaný. Pokud jde o odvolací soudy, pak bylo zjištěno, že z celkem 8 případů se soud ztotožnil s názorem ochránce jen ve 3 případech a v 5 případech měl odlišný názor. Překvapivé bylo zjištění, že Nejvyšší soud České republiky dal při rozhodování o dovolání ochránci za pravdu ve 3 z celkových 3 případů. Zajímavostí je, že rozhodují-li soudy o diskriminaci v oblasti práce a zaměstnání, pak nalézací soudy dávají ochránci nejčastěji za pravdu a odvolací soudy naopak nejčastěji s ochráncem nesouhlasí. V oblasti vzdělávání je zase velmi časté, že nalézací soudy s ochráncem nesouhlasí.¹⁰⁶

Na závěr bych zmínila jedno doporučení pro zlepšení. Podle názoru ochránce by bylo více než vhodné, aby byla v České republice vytvořena veřejně přístupná databáze obsahující rozhodnutí soudů. Rozhodnutí by byla v anonymizované podobě a týkala by se nejen oblasti diskriminace. Uložení povinnosti soudům zveřejňovat svá rozhodnutí by mělo vést jednak k větší jednotnosti v postupu, ale především ke zvýšení právní jistoty.¹⁰⁷

¹⁰⁵ Tamtéž.

¹⁰⁶ Tamtéž.

¹⁰⁷ JANKŮ, David. *Veřejný ochránce práv zmapoval rozhodování soudů o diskriminaci* [online]. centrumlidskaprava.cz, 13. března 2021 [cit. 8. dubna 2021]. Dostupné na <<https://www.centrumlidskaprava.cz/verejny-ochrance-prav-zmapoval-rozhodovani-soudu-o-diskriminaci>>.

Závěr

Bakalářská práce si v návaznosti na cíle práce stanovené v úvodu také kladla za cíl zodpovědět celkem 3 výzkumné otázky. Odpovědi na tyto otázky zde budou postupně zrekapitulovány.

První výzkumná otázka zněla: Jak velkou roli hrají u stížnosti na diskriminaci k ochránci důkazy o diskriminačním jednání a jak ochránce postupuje v případě, že stěžovatel důkazy k dispozici nemá? K této otázce je třeba uvést, že již při podání stížnosti (podnětu) na diskriminaci k ochránci je osobě namítající diskriminaci doporučeno, aby ke stížnosti přiložila důkazy (např. listiny, nahrávky, svědectví osob aj.), kterými podloží svá tvrzení o údajné diskriminaci. Nicméně tyto důkazy nejsou tzv. obligatorní náležitostí stížnosti, tudíž pokud osoba důkazy nepředloží, není to důvod, aby se ochránce její stížností vůbec nezabýval. Ve fázi, kdy ochránce provádí šetření, má ovšem existence důkazů velký význam, a to z toho důvodu, že na jejich základě může ochránce vyzvat protistranu, aby ke vzniklé situaci poskytla vysvětlení. Kromě toho existence důkazů umožňuje oběti diskriminace podat případnou žalobu na diskriminaci k soudu, bez důkazů by žaloba postrádala smysl. Pokud však oběť diskriminace žádné důkazy předložit nemůže, znamená to, že pro ochránce stížnost v této fázi končí tím, že alespoň poskytne rady, jak by bylo možné si důkazy opatřit.

Lze tedy konstatovat, že důkazy hrají u stížnosti na diskriminaci k ochránci velmi důležitou roli. Je zřejmé, že v některých situacích je opatřování důkazů vcelku problematické a nabízí se tedy otázka, zda by ochránce neměl v takovém případě pomoci více než jen radou, jak si důkazy opatřit. Domnívám se, že současný postup je naprosto dostatečný, neboť by bylo nereálné, aby ochránce každému stěžovateli pomáhal získat důkazy o diskriminaci, navíc je třeba zdůraznit, že u ochránce musí být zachována jeho nezávislost a nestrannost. I pouhé poskytnutí rady může mnohdy vést k výsledkům.

Na předchozí otázku navazuje otázka druhá, a to: Jaké sankce může ochránce využít, pokud diskriminující subjekt nezjedná na jeho výzvu nápravu? Odpověď najdeme v ustanovení § 20 odst. 2 zákona o VOP. Je třeba zdůraznit, že ochránce je vázán zákonem a je tudíž oprávněn činit pouze to, k čemu ho zákon zmocní. Sankcí, které je ochránce dle zákona o VOP oprávněn použít, je nemnoho. V odborné literatuře se často označují jako „měkké sankce“. Jedná se o sankci spočívající v oprávnění vyrozumět nadřízený úřad, případně vládu, pokud takový úřad není, a sankci, na základě které je ochránce oprávněn informovat veřejnost o svých zjištěních a současně s tím je mu umožněno uvést jména a

příjmení těch osob, které jsou oprávněné jednat jménem úřadu. K zamyšlení je, zda jsou tyto sankce dostatečně účinné k tomu, aby subjekt, který se diskriminace dopouští, odradily od tohoto jednání. Přikláním se k tomu názoru, že sankce ochránce dostatečné nejsou. V případě informování veřejnosti si myslím, že tyto sankce zaregistruje jen velmi úzký okruh lidí, neboť nemají takový dosah, aby byly schopné vyvolat určité významné veřejné pohoršení nad diskriminačním jednáním. Právě tlak veřejnosti považují obecně za velmi dobrou motivaci ke slušnému a nediskriminačnímu jednání. Sankce vyrozumění nadřízeného úřadu nebo vlády se mi jeví jako poněkud neefektivní způsob, který zlepšení nezaručí, nicméně vždy záleží na tom, jak se k situaci konkrétní nadřízený orgán nebo vláda postaví. Nezbyvá než spoléhat na to, že je ochránce veřejností vnímán jako přirozená autorita a tato forma sankcí bude dostačující.

Třetí výzkumná otázka se dotýká problematiky situačního testování a zní: Je sám ochránce oprávněn vykonávat nějaké činnosti v rámci situačního testování v souvislosti s ochranou před diskriminací? Pokud jde o situační testování sloužící obecně k prokázání diskriminace, rozlišuje se, zda se provádí za účelem získání důkazů o diskriminačním jednání pro konkrétní subjekt nebo se provádí za účelem výzkumu diskriminace v dané oblasti. V prvním případě není ochránce oprávněn zákonem do testování jakkoliv zasahovat, je však oprávněn pracovat v rámci metodické pomoci obětem diskriminace s předloženými výsledky testování. V případě druhém v testování ochránce opět osobně nefiguruje, ale zajišťuje koordinaci výzkumu diskriminace, který je také činností ochránce prováděnou v oblasti ochrany osob před diskriminací. Provádění výzkumu ochráncem považuji za dobrou cestu pro předcházení diskriminací, neboť z výsledků výzkumu vyplyne, které oblasti jsou „rizikové“ a na které by měla být z hlediska ochrany před diskriminací upřena větší pozornost.

Ačkoliv ve společnosti někdy zazní názor pochybující o potřebnosti instituce ochránce, z mého pohledu je minimálně činnost ochránce v ochraně osob před diskriminací činností veřejnosti užitečnou a také důležitou. Tento názor bych podložila množstvím stížností na diskriminaci, kterým se ochránce každý rok zabývá. Myslím si, že to vypovídá i o důvěře občanů v tuto instituci, třebaže její pravomoci jsou omezené a není oprávněna na poli diskriminace činit autoritativní rozhodnutí. Ochránce svou fungující činností nepochybně přispívá ke zlepšení situace v oblasti diskriminace, nicméně v otázce účinnosti sankcí ochránce bych viděla určitý prostor pro diskuzi nad hledáním efektivnějších řešení.

Seznam použitých zdrojů

Literatura

BARTOŠ, Vojtěch. Jablka s jablky: Statistické a experimentální měření diskriminace. In POLÁK, Petr (ed). *Rovnost a zákaz diskriminace v činnosti veřejného ochránce práv: sborník ze semináře uskutečněného dne 20. února 2013 v Kanceláři veřejného ochránce práv*. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 2016, 306 s.

BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. 471 s.

ČERMÁK, Michal, KVASNICOVÁ, Jana. Několik poznámek k českému antidiskriminačnímu právu. *Bulletin advokacie*, 2010, č. 3, s. 19.

ČERMÁK, Michal. Komplexnost úpravy antidiskriminačního práva jako překážka potírání diskriminace. In POLÁK, Petr (ed). *Rovnost a zákaz diskriminace v činnosti veřejného ochránce práv: sborník ze semináře uskutečněného dne 20. února 2013 v Kanceláři veřejného ochránce práv*. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 2016, 306 s.

ČERNÍN, Karel. Principy dobré správy definované veřejným ochráncem práv. In HRABCOVÁ, Dana (ed). *Principy dobré správy: sborník příspěvků přednesených na pracovní konferenci: Kongresový sál Kanceláře veřejného ochránce práv, Brno, 22. března 2006*. Brno: Masarykova univerzita, 2006, 265 s.

HENDRYCH, Dušan. *Správní právo: obecná část*. 8. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. 792 s.

HRABCOVÁ, Dana. Několik úvah o činnosti veřejného ochránce práv v České republice. In HRABCOVÁ, Dana (ed). *Postavení a role ombudsmana v demokratické společnosti: sborník příspěvků přednesených na mezinárodní vědecké konferenci dne 14. května 2002*. Brno: Masarykova univerzita, 2002, 120 s.

KVASNICOVÁ, Jana, URBÁNIKOVÁ, Marína. Možnosti veřejného ochránce práv v oblasti situačního testování. In POLÁK, Petr (ed). *Rovnost a zákaz diskriminace v činnosti veřejného ochránce práv: sborník ze semináře uskutečněného dne 20. února 2013 v Kanceláři veřejného ochránce práv*. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 2016, 306 s.

NEHUDKOVÁ, Eva. Diskriminace v přístupu k tržnímu bydlení z důvodu etnického původu. *Právní rozhledy*, 2018, č. 10, s. 354.

OBROVSKÁ, Lucie. Aktivity veřejného ochránce práv jako „equality body“ v otázkách rovného zacházení: tři roky poté. In KOTÁSEK, Josef (ed). *Dny práva 2012*. Brno: Masarykova univerzita, 2013, 255 s.

PRŮCHA, Petr. *Správní právo: obecná část*. 8. vydání. Brno: Doplněk, 2012. 427 s.

RICHTEROVÁ, Anna. Postupná proměna instituce veřejného ochránce práv. In RICHTEROVÁ, Anna, LÁSKOVÁ, Eva, VALDHANS, Jiří (ed). *Dny práva 2019*. Brno: Masarykova univerzita, 2020, 314 s.

SLÁDEČEK, Vladimír. *Zákon o Veřejném ochránci práv. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2011. 193 s.

SLÁDEČEK, Vladimír. *Obecné správní právo*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019. 510 s.

ŠABATOVÁ, Anna. *Ombudsman a lidská práva*. 1. vydání. Brno: Doplněk, 2008. 198 s.

ŠABATOVÁ, Anna a kol. *Diskriminace*. 1. vydání. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 2019. 296 s.

ŠABATOVÁ, Anna, ŠIMŮNKOVÁ, Monika, SLOVÁČEK, David. *Výroční zpráva o ochraně před diskriminací 2019*. 1. vydání. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 2020. 43 s.

TOMŠEJ, Jakub. *Diskriminace na pracovišti*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2020. 176 s.

Internetové zdroje

Principy dobré správy [online]. ochrance.cz, [cit. 28. prosince 2020]. Dostupné na <<https://www.ochrance.cz/stiznosti-na-urady/principy-dobre-spravy/>>.

Co není diskriminací [online]. ochrance.cz, [cit. 25. února 2021]. Dostupné na <<https://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/co-je-co-neni-diskriminace/>>.

V jakých oblastech nesmí docházet k diskriminaci [online]. ochrance.cz, [cit. 25. února 2021]. Dostupné na <<https://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/co-je-co-neni-diskriminace/>>.

Jak se bránit proti diskriminaci? [online]. ochrance.cz, [cit. 24. února 2021]. Dostupné na <<https://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/jak-se-branit/>>.

Diskriminace [online]. ochrance.cz, [cit. 7. února 2021]. Dostupné na <<https://www.ochrance.cz/diskriminace/>>.

Chcete si stěžovat na diskriminaci? [online]. ochrance.cz, [cit. 24. února 2021]. Dostupné na <<https://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/chcete-si-stezovat-na-diskriminaci/>>.

Postup při vyřizování stížnosti [online]. ochrance.cz, [cit. 26. února 2021]. Dostupné na <<https://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/jak-postupujeme/>>.

Možnosti bezplatné právní pomoci obětem diskriminace [online]. ochrance.cz, [cit. 26. února 2021]. Dostupné na <<https://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/bezplatna-pravni-pomoc-obetem-diskriminace/>>.

O nás [online]. probonoaliance.cz, [cit. 26. února 2021]. Dostupné na <<http://www.probonoaliance.cz/cz>>.

Memorandum o spolupráci mezi veřejným ochráncem práv a Pro bono aliancí ve věcech bezplatné právní pomoci stěžovatelům [online]. probonoaliance.cz, [cit. 28. února 2021]. Dostupné na <http://probonocentrum.cz/_files/file/VOP/memorandum%20o%20spolupraci%20PBA%20a%20VOP.pdf>.

Výzkum veřejného ochránce práv 2020. *Rozhodování českých soudů o diskriminačních sporech 2015 - 2019* [online]. ochrance.cz, [cit. 13. března 2021]. Dostupné na <https://www.ochrance.cz/uploads-import/DISKRIMINACE/Vyzkum/2020-vyzkum_judikatura-DIS.pdf>.

ŠABATOVÁ, Anna. *10 let antidiskriminačního zákona v České republice* [online]. pravni prostor.cz, 15. srpna 2019 [cit. 28. března 2021]. Dostupné na <<https://www.pravni-prostor.cz/clanky/spravni-pravo/10-let-antidiskriminacniho-zakona-v-ceske-republice>>.

OBROVSKÁ, Lucie. *Nejčastější projevy věkové diskriminace v činnosti ombudsmana* [online]. zpravodaj.genderstudies.cz, 28. února 2014 [cit. 28. března 2021]. Dostupné na

<<https://zpravodaj.genderstudies.cz/cz/clanek/nejcastejsi-projevy-vekove-diskriminace-v-cinnosti-ombudsmana>>.

HLAVÁČOVÁ, Veronika. *Realitní makléřku, která na žádost klienta odmítla pronajmout byt Romce, čeká soud* [online]. irozhlas.cz, 26. března 2015 [cit. 8. dubna 2021]. Dostupné na <https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/realitni-maklerku-ktera-na-zadost-klienta-odmitla-pronajmout-byt-romce-ceka-soud_201503261646_kwinklerova>.

Zpráva o šetření ve věci diskriminace z důvodu etnicity v oblasti bydlení, sp. zn. 112/2012/DIS/VP [online]. eso.ochrance.cz, [cit. 8. dubna 2021]. Dostupné na <<https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2000>>.

CIHLÁŘOVÁ, Ivana. *Ombudsmanka a advokáti zastupující oběti diskriminace sdíleli své zkušenosti* [online]. advokatnidenik.cz, 25. září 2019 [cit. 8. dubna 2021]. Dostupné na <<https://advokatnidenik.cz/2019/09/25/advokati-zastupujici-obeti-diskriminace-sdileli-sve-zkusenosti-na-seminari-s-ombudsmankou/>>.

JANKŮ, David. *Veřejný ochránce práv zmapoval rozhodování soudů o diskriminaci* [online]. centrumlidskaprava.cz, 13. března 2021 [cit. 8. dubna 2021]. Dostupné na <<https://www.centrumlidskaprava.cz/verejny-ochrance-prav-zmapoval-rozhodovani-soudu-o-diskriminaci>>.

Právní předpisy a judikatura

Zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů

Usnesení Předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

Nález Ústavního soudu ze dne 13. září 2006, sp. zn. I. ÚS 191/05, bod VI.

Shrnutí

Bakalářská práce na téma Činnost veřejného ochránce práv při ochraně osob před diskriminací se zabývá nejprve samotnou institucí veřejného ochránce práv, kdy definuje ochránce a vymezuje jeho postavení v rámci státu, vysvětluje, jak je instituce v právním řádu České republiky zakotvena a představuje, v jakých oblastech je ochránci svěřena působnost. Následně se práce zaměřuje na obecné vysvětlení pojmů diskriminace a práva na rovné zacházení, poukazuje na odlišnosti mezi přímou a nepřímou diskriminací a představuje několik možností, jakými se lze proti diskriminaci bránit. Dále se práce zaměřuje na činnosti, které je ochránce z pozice „equality body“ oprávněn vykonávat, zejména je zdůrazněna metodická pomoc ochránce. Práce se v souvislosti s činností ochránce v oblasti diskriminace zmiňuje také o situačním testování a jeho možných přínosech a o tom, do jaké míry zohledňují soudy při rozhodování o diskriminaci právní názor ochránce.

Abstract

The topic of this Bachelor thesis is Ombudsman's activities in the protection of persons against discrimination. It focuses firstly on the institution of Ombudsman, defines the Ombudsman and its position in the state, explains legal entrenchment of the Ombudsman in the Czech Republic and introduces scope of Ombudsman's activities. Afterward the thesis focuses on explanation of general terms discrimination and right to equal treatment, it points to differences between direct and indirect discrimination and it shows several options how can persons protect themselves against discrimination. After that the thesis focuses on activities which the Ombudsman is entitled to do as “equality body” especially methodical assistance of the Ombudsman is accentuated. In connection with Ombudsman's activities in area of discrimination the thesis mentions possible assets of situation testing too and the extent to which the courts take into account the legal opinion of the Ombudsman when deciding on discrimination.

Klíčová slova

Veřejný ochránce práv, diskriminace, ochrana osob před diskriminací, metodická činnost, situační testování

Key words

Ombudsman, discrimination, protection of persons against discrimination, methodical assistance, situation testing