

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická

Bakalářská práce

Rasová diskriminace na trhu práce v ČR

Siváková Lucie

Plzeň 2021

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2020/2021

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Lucie SIVÁKOVÁ**
Osobní číslo: **R18B0123P**
Studijní program: **B6804 Právní specializace**
Studijní obor: **Veřejná správa**
Téma práce: **Rasová diskriminace na trhu práce v ČR**
Zadávající katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

Zásady pro vypracování

1. Úvod
2. Vymezení základních pojmů
3. Projevy rasové diskriminace na trhu práce v praxi
4. Obrana proti diskriminaci v zaměstnání
5. Judikatura
6. Závěr
7. Literatura

Rozsah bakalářské práce:
Rozsah grafických prací:
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**

Seznam doporučené literatury:

- PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014.
- HÁJKOVÁ, Michaela. Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU. Praha: C.H. Beck, 2019. Beckova edice právní instituty.
- ROUČKOVÁ, Dana. Zákoník práce: se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy, s některými nejnovějšími judikáty Ústavního soudu a Nejvyššího soudu, včetně změn účinných v roce ... a k ... Olomouc: ANAG, 2006.
- Zákon č. 198/2009 Sb. Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)
- ŠTEFKO, Martin. Diskriminace v zaměstnání a obrana proti ní. Vydání 1. Praha: Ústav státu a práva Akademie věd ČR, v.v.i., ... v nakladatelství Academia, Středisko společných činností AV ČR, v.v.i., 2014. 15 stran. Věda kolem nás: 6. Co to je.
- KOMENDO VÁ, Jana. Základy pracovního práva EU. Praha: Wolters Kluwer, 2016.
- ŠTANGOVÁ, Věra. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011

Vedoucí bakalářské práce: **Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.**
Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum zadání bakalářské práce: **19. března 2020**
Termín odevzdání bakalářské práce: **31. března 2021**



JUDr. et PhDr. Stanislav Balík, Ph.D.
děkan



Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.
vedoucí katedry

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci na téma Rasová diskriminace na trhu práce v ČR zpracovala zcela samostatně, a veškerou použitou literaturu a další podkladové materiály, které jsem použila, uvádím v seznamu literatury, a že svázaná a elektronická podoba práce je shodná.

V Plzni dne

.....

Lucie Siváková

Poděkování

Touto cestou bych ráda poděkovala paní doc. JUDr. Jarmile Pavlátové, CSc. za věcné připomínky, doporučení, cenné rady a odbornou pomoc při zpracování mé práce.

Obsah

Úvod.....	8
1 Vymezení základních pojmů	10
1.1 Trh práce.....	10
1.2 Rovnost a diskriminace.....	10
1.2.1 Rovnost.....	10
1.2.1.1 Formální rovnost.....	11
1.2.1.2 Materiální rovnost.....	12
1.2.1.3 Zásada rovného zacházení	12
1.2.2 Diskriminace	13
1.2.2.1 Přímá diskriminace	14
1.2.2.2 Nepřímá diskriminace.....	14
1.2.2.3 Obtěžování.....	15
1.2.2.4 Sexuální obtěžování.....	16
1.2.2.5 Pronásledování.....	16
1.2.2.6 Pokyn a navádění k diskriminaci.....	16
1.3 Lidská rasa	17
1.3.1 Etnicita.....	18
2 Rasová diskriminace	18
2.1 Mezinárodní právní úprava rasové diskriminace.....	19
2.1.1 Všeobecná deklarace lidských práv	19
2.1.2 Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech	20
2.1.3 Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace.....	20
2.1.4 Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání.....	21
2.1.5 Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod	21
2.2 Zásada rovného zacházení a zákaz rasové diskriminace v právu EU.....	22
2.2.1 Smlouva o EU	23
2.2.2 Smlouva o fungování EU	23
2.2.3 Listina základních práv a svobod EU.....	23
2.2.4 Směrnice Rady 2000/43/ES.....	24
2.3 Právní úprava rasové diskriminace v ČR.....	25
2.3.1 Listina základních práv a svobod	25
2.3.2 Antidiskriminační zákon	26
2.3.3 Zákoník práce	26
2.3.4 Zákon o zaměstnanosti	27

2.3.5	Zákony upravující služební poměry	27
3	Projevy rasové diskriminace na trhu práce v praxi.....	28
3.1	Rasová diskriminace v pracovní inzerci	29
3.2	Diskriminace ve výběrovém řízení	30
4	Možnosti obrany diskriminovaných uchazečů o zaměstnání.....	31
4.1	Mimosoudní obrana před diskriminací na trhu práce	31
4.2	Soudní prostředky obrany proti diskriminaci v přístupu k zaměstnání ..	32
4.2.1	Důkazní břemeno	33
5	Judikatura.....	34
5.1	Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 3. 2016, sp. zn. 21 Cdo 230/2015.....	35
5.2	Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 15. 10. 2013, čj. 1 As 46/2013-44.....	36
5.3	Rozsudek Soudního dvora ze dne 10. července 2008 Věc C-54/07	38
	Závěr.....	40
	Resumé.....	42
	Zdroje.....	43

Úvod

Diskriminace je historicky hluboko zakořeněný globální problém, s kterým se i přes významný posun antidiskriminační legislativy setkáváme v různých sférách života.

Prakticky každý je nositel nějakého diskriminačního znaku, což znamená, že se obětí diskriminace může stát kdokoliv, ať už například v oblasti vzdělávání, bydlení, či zaměstnání.

V mé práci se budu zabývat diskriminací vyskytující se na trhu práce, a to z toho důvodu, že práce přináší člověku materiální zajištění, pocit seberealizace a společenské užitečnosti, což jsou základní lidské potřeby, a diskriminace je to, co mnoha lidem brání v jejich uspokojování.

V předkládané práci s názvem „Rasová diskriminace na trhu práce v ČR“ se budu zabývat nerovným zacházením výhradně s uchazeči o práci, tedy diskriminací v přístupu k zaměstnání. Navíc je má práce zaměřena pouze na diskriminaci uchazečů o práci z důvodu jejich rasy či etnického původu, přičemž pozornost je věnovaná především diskriminaci Romů, a to ze dvou důvodů. Tím prvním je skutečnost, že rasa a etnický původ je v České republice velmi častým důvodem diskriminace, které v České republice čelí hlavně Romové, a tím druhým je můj romský původ.

Jako uchazeč o práci jsem se doposud s diskriminací nesečkala, ale mnoho mých přátel a příbuzných ano. Cílem mé práce je proto poskytnout souhrnný náhled na problematiku rasové diskriminace na trhu práce v ČR, včetně právní úpravy a možnostech obrany.

Práce je rozdělena na dvě části, teoretickou a praktickou, přičemž teoretická část obsahuje 4 kapitoly, a praktická jednu.

V první kapitole jsou vymezeny všechny základní pojmy problematiky rasové diskriminace na trhu práce, přičemž definice rovnosti a diskriminace jsou nejdůležitější.

Druhá kapitola je věnována mezinárodní, evropské a vnitrostátní právní úpravě rasové diskriminace. Problematika rovného zacházení a zákazu diskriminace je mimořádně rozsáhlá, avšak v mé bakalářské práci jsem se věnovala pouze vybraným legislativním dokumentům, které považuji s ohledem na zvolené téma za stěžejní. Uvedeny jsou přitom vždy ustanovení týkající se zákazu diskriminace pouze v přístupu k zaměstnání.

V další kapitole jsou uvedeny nejčastější projevy rasové diskriminace v praxi, tedy diskriminace v inzerátech a ve výběrovém řízení.

Poslední kapitola teoretické části pak obsahuje přehled možností obrany diskriminovaných uchazečů o zaměstnání. S ohledem na soudní možnosti obrany je v této kapitole věnována pozornost také institutu tzv. obráceného důkazního břemene.

Praktickou část mé práce představuje judikatura.

Poslední kapitola této práce je tedy věnovaná třem rozsudkům týkajících se řešené problematiky, které potvrzují teoretické poznatky uvedené v první části mé bakalářské práce.

1 Vymezení základních pojmů

Abychom se v problematice rasové diskriminace na trhu práce dokázali správně orientovat, je třeba znát jednotlivé pojmy, z kterých se skládá název této práce. Jedná se tedy o pojmy trh práce, diskriminace a s ní spojená rovnost, a lidská rasa.

1.1 Trh práce

Trh je místo, kde se střetává nabídka a poptávka. V případě trhu práce se jedná o nabídku a poptávku práce. Na straně nabídky stojí fyzické osoby nabízející své schopnosti, dovednosti, znalosti, zkrátka sami sebe jako pracovní sílu, a na straně poptávky pak osoby, které poptávají pracovníky s určitými znalostmi, schopnostmi a kvalifikací.

V momentě, kdy poptávající uzavře s nabízejícím pracovní smlouvu, vzniká mezi nimi pracovní poměr na základě, kterého se z nabízejícího stává zaměstnanec, který se zavázal k výkonu závislé práce, a z poptávajícího zaměstnavatel, pro kterého se onen zaměstnanec k výkonu závislé práce zavázal.

Mezi účastníky trhu práce řadíme i subjekty, které práci zprostředkovávají. Jsou jimi agentury práce, nebo úřady práce.

1.2 Rovnost a diskriminace

1.2.1 Rovnost

Rovnost je neodmyslitelně spojena se spravedlností. Její naplnění je považováno za spravedlivé. Otázkou ale je, co je vlastně spravedlivé? Pojem spravedlnost je téměř nemožné definovat, neboť každý jedinec vnímá tento pojem subjektivně. To platí i pro rovnost. Rovnost bývá označována jako společenský ideál, avšak je nutné uvědomit si, že ideální rovnost neexistuje, neboť každý člověk se rodí jako jedinečná individualita s odlišnými vlastnostmi a schopnostmi, a není tedy možné dosáhnout absolutní rovnosti lidí, a to ani za pomoci práva. Přesto se k ní snažíme alespoň přiblížit.¹

V minulosti byla z rovnosti vyloučena řada skupin, mezi které patřily ženy, židé, cikáni, otroci, náboženské menšiny, nemajetné třídy a černoši. Postupně se

¹ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 230 s. ISBN 978-80-7380-277-6. s. 42.

jejich postavení zlepšovalo, ale bohužel i v dnešní době se tyto skupiny s nerovností občas potýkají.

Prvním dokumentem, kde byla rovnost zakotvena je deklarace práv člověka a občana z roku 1783. Byla v ní vyhlášena svoboda a rovnost v právech, odmítnuto poddanství a jiné formy právní závislosti a nerovnosti mezi lidmi. V první Československé republice byl požadavek na spravedlnost ukotven v Ústavní listině z roku 1920. Jednalo se ale pouze o jakýsi apel na zákonodárce. Podle prvorepublikového nejvyššího správního soudu tento ústavní požadavek nezakládá žádné subjektivní právo.² V roce 1968 vznikl první, avšak slabý, a ne zcela účinný zákon o rasové diskriminaci jako první zákonné omezení diskriminace v zaměstnání, vzdělání a službách. Postupně pak vznikaly zdařilejší zákony, a nyní obsahují rovnostní klauzuli nejen všechny mezinárodní i vnitrostátní lidskoprávní dokumenty, ale pojmy rovnost a diskriminace prostupují celým právním řádem.

Je třeba vědět, že rovnost je nutně vždy rovností v něčem – rovnost ve vzdělávání, v odměňování, ve zdravotní péči, v přístupu k soudům, v příležitostech atd., a lze ji rozdělit na rovnost formální a materiální.³

1.2.1.1 Formální rovnost

Formální rovnost pochází již od Aristotelovy představy, že spravedlivě znamená všem stejně. Náplní formální rovnosti jsou dvě dimenze: stejnému stejně, a odlišnému odlišně, avšak předmětem jejího zájmu jsou pouze „stejní“ nebo „srovnatelní“ jednotlivci. Jedná se o abstraktní a individualistickou kategorii, která se zajímá pouze o rovnost podle právního stavu, tedy o rovnost *de iure*. Formální rovnost požaduje, aby bylo se stejným ve stejné situaci zacházeno stejně, bez ohledu na jejich faktickou situaci a postavení. V praxi se s ní setkáváme nejčastěji v procesním právu. Například lhůta pro kasační stížnost je stejná pro všechny stěžovatele bez ohledu na to, jaké jsou jejich reálné možnosti v této lhůtě stížnost podat. Pravidlo je tedy stejné pro všechny, a to i přesto, že skutečný dopad stejného pravidla může některého stěžovatele nebo skupinu stěžovatelů znevýhodňovat.

² BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KŮHN (eds.). *Rovnost a diskriminace*. Praha: C.H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-584-1. s. 5.

³ FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. Praha: Multikulturální centrum Praha, 2007. ISBN 978-80-254-1054-7. s. 6-7.

1.2.1.2 Materiální rovnost

Materiální rovnost je vnímána jako kontextuální pojem, který bere v potaz skutečnou situaci jednotlivce, kterou posuzuje v její dynamice a kontextu. Jejím obsahem je, na rozdíl od rovnosti formální, i posouzení dopadu na reálnou situaci. Cílem tedy není pouze rovnost zákonná (de iure) ale i rovnost reálná (rovnost de facto). Jako příklad lze uvést zavedení povinnosti nošení školní uniformy na základní škole ve městě, kde žije mnoho etnických menšin. Z hlediska formální rovnosti je toto pravidlo v pořádku, neboť srovnatelní jedinci jsou podrobena stejnému jednání. Z pohledu materiální rovnosti zde však problém být může, a to z toho důvodu, že se jedná o multietnické město, tudíž do školy mohou docházet děti různých národností a náboženského vyznání. Co má tedy dělat například dívka muslimského vyznání, které by toto pravidlo znemožňovalo respektovat náboženský kánon?⁴

Jakousi podskupinu materiální rovnosti tvoří rovnost příležitostí a rovnost výsledků. Rovnost příležitostí je založena na přesvědčení, že skutečné rovnosti může být dosaženo pouze pokud budou mít jednotlivci stejnou startovní pozici. Cílem této rovnosti je tedy pomocí vzdělávání, školení a dalších opatření postavit všechny lidi na pomyslnou stejnou startovní čáru. Cílem rovnosti výsledků je pak rovnoměrné rozdělení statků ve společnosti. Tato rovnost je založena na tom, aby v každém celku (např. na pracovišti) byli spravedlivě zastoupeni příslušníci různých ras, nebo pohlaví.⁵

1.2.1.3 Zásada rovného zacházení

Tato zásada velice úzce souvisí s pojmem rovnost, a samozřejmě i s pojmem diskriminace. Jako základní zásada pracovněprávních vztahů je tato zásada ukotvena v §1a odst. 1 písm. e) zákoníku práce. Na základě §16 odst. 1 ZP jsou pak zaměstnavatelé povinni všem svým zaměstnancům zajišťovat rovné zacházení. Právo na rovné zacházení je blíže vymezeno v antidiskriminačním zákoně, který jej definuje jako právo nebýt diskriminován z důvodů, které tento zákon, nebo jiný předpis stanoví. Z hlediska rasové diskriminace na trhu práce je nejvýznamnější

⁴ BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KŮHN (eds.). *Rovnost a diskriminace*. Praha: C.H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-584-1. s. 11-18.

⁵ FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. Praha: Multikulturální centrum Praha, 2007. ISBN 978-80-254-1054-7. s. 10-14.

směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.⁶

1.2.2 Diskriminace

Diskriminace je pojem, který je zpravidla spojován s něčím negativním, i přesto, že v původním významu latinského slova „discriminare“, od kterého je slovo diskriminace odvozeno, žádnou negaci nespátřujeme. Latinské „discriminare“ znamená pouze rozdělovat, či rozlišovat, a protože ne každé rozlišování je diskriminací, došlo v průběhu času ke změně obsahu tohoto slova, a za diskriminaci je považováno pouze rozlišování, které je negativní. Jaké rozlišování ale považujeme za negativní? Negativní rozlišování je zakázané jednání, které snižuje lidskou důstojnost, zatěžuje určitou skupinu osob, nebo znevýhodňuje jednotlivce či skupiny na základě zákonem stanoveného diskriminačního důvodu.⁷

Diskriminační důvody jsou taxativně vymezeny v §2 odst. 3 zákona o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), dále v §16 odst. 2 zákoníku práce, a demonstrativní výčet diskriminačních důvodů pak obsahuje Listina základních práv a svobod ve svém třetím článku. Dle antidiskriminačního zákona jsou jimi rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra či světový názor. Zákoník práce pak obsahuje širší výčet, a zmíněné důvody doplňuje o státní občanství, sociální původ, rod, jazyk, majetek, manželský a rodinný stav, vztah nebo povinnost k rodině, politické nebo jiné smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů.⁸

V rámci trhu práce lze diskriminaci charakterizovat jako jednání zaměstnavatele (nebo potencionálního zaměstnavatele), které směřuje přímo nebo nepřímo ke znevýhodnění jednoho nebo i více zaměstnanců (nebo potencionálních

⁶ Zákon č. 262/2007 Sb., Zákoník práce, a Zákon č. 198/2009 Sb., Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

⁷ ŠIMEČKOVÁ, Eva a Jitka JORDÁNOVÁ. *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie*. Praha: Leges, 2015. ISBN 978-80-7502-070-3. s. 24.

⁸ Zákon č. 262/2007 Sb., Zákoník práce, a zákon č. 198/2009 Sb., Antidiskriminační zákon.

zaměstnanců) ve srovnání s jinými zaměstnanci téhož zaměstnavatele, jehož motivem jsou zákonem zakázané diskriminační důvody.⁹

Znevýhodňování je zakořeněno v historii a v předsudcích, jejichž odstranění je tzv. „běh na dlouhou trať“.

Opakem zakázané diskriminace je tzv. pozitivní opatření, směřující ke zvýhodnění určité skupiny. Příkladem pozitivního opatření jsou kvóty a rezervace pracovního místa pro osoby ze znevýhodněných skupin.

Podle §2 odst. 2 antidiskriminačního zákona se diskriminace dělí na přímou a nepřímou. Za diskriminaci je podle něj považováno i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, a pokyn a navádění k diskriminaci.

1.2.2.1 Přímá diskriminace

Přímou diskriminací se rozumí zakázané jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází, nebo zacházelo, nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z jednoho ze zakázaných důvodů. Diskriminací je také jednání, kdy je s osobou zacházeno méně příznivě na základě domnělého důvodu.¹⁰

Existují však i přípustné formy rozdílného zacházení, které nalezneme v §6 a 7 zákona č. 198/2009 Sb.

Příkladem přímé diskriminace je inzerát s nabídkou zaměstnání, v němž stojí „Osoby romského původu se nemusejí hlásit.“

1.2.2.2 Nepřímá diskriminace

Antidiskriminační zákon ve svém třetím paragrafu definuje nepřímou diskriminaci jako jednání nebo opomenutí, kdy je osoba na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe, z některého ze zakázaných diskriminačních důvodů znevýhodněna oproti ostatním. Zákon pak dále stanoví že nepřímou diskriminací není, pokud je toto ustanovení, kritérium nebo praxe objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.

V případě nepřímé diskriminace hovoříme především o rozlišování založeném na jiném než diskriminačním znaku, jehož nepříznivé důsledky však

⁹ FOREJTOVÁ, Monika a Jiří SIEGELSTEIN. *Spory mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem*. Praha: Svaz průmyslu a dopravy ČR, 2013. ISBN 978-80-260-4255-6. s. 50.

¹⁰ Zákon č. 198/2009 Sb., Antidiskriminační zákon.

dopadají především na nositele diskriminačních znaků. Pro odlišení nepřímé diskriminace od přímé je klíčová zdánlivá neutralita, pro kterou je charakteristické, že důvod, na základě, kterého dochází k rozlišování, není úzce spjat s diskriminačním znakem a znevýhodňující dopad neutrálního kritéria mohou pocítiti i osoby, které nejsou nositelem konkrétního diskriminačního znaku. U nepřímé diskriminace na rozdíl od přímé, může absentovat úmysl.¹¹

Koncept nepřímé diskriminace se vyvinul v rámci rozhodovací činnosti soudního dvora EU. Základem byla problematika práce na plný úvazek. Pokud bude zaměstnavatel zvyhodňovat, nebo požadovat zaměstnance pouze na plný úvazek, bude tím nepřímo diskriminovat ženy, neboť o práci na částečný úvazek se uchází spíše ženy z důvodu starání se o domácnost a děti. Až do roku 1997 neexistoval pro koncepci nepřímé diskriminace žádný zákonný základ. Definice nepřímé diskriminace se pak poprvé objevila ve směrnici o důkazním břemenu. Další definici nepřímé diskriminace pak zakotvila směrnice o rasové rovnosti, která je srovnatelná s definicí uvedenou v antidiskriminačním zákoně.

Příkladem nepřímé diskriminace je zavedení testů gramotnosti pro všechny uchazeče, a to i na nekvalifikované místa, kde taková kvalifikace není třeba. Na první pohled se jedná o neutrální kritérium, avšak statistiky dokazují, že velké procento negramotných osob v ČR tvoří Romové. Zaměstnavatel by tedy takovým požadavkem nepřímo diskriminoval uchazeče romského původu.¹²

1.2.2.3 Obtěžování

Obtěžování považujeme za diskriminaci v případě, kdy na základě kteréhokoliv ze zakázaných důvodů dojde k nežádoucímu chování, které má za účel nebo následek narušení důstojnosti osoby, a vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující, nebo urážlivé atmosféry. V podstatě lze říct, že obtěžování je šikana z důvodu, který je zákonem zakázaný.

U obtěžování, stejně jako u nepřímé diskriminace, není důležité, zda subjekt, který se obtěžování dopustil, chtěl svým jednáním nežádoucí následky způsobit, či nikoliv.

¹¹ ŠAMÁNEK, Jiří, a kol. *Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi*. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-658-6. s. 55-60.

¹² FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007. ISBN 978-80-254-1054-7. s. 102-105.

Příkladem obtěžování je zadávání nesplnitelných úkolů zaměstnancům romského původu, nebo slovní urážky týkající se etnického původu zaměstnance.¹³

1.2.2.4 Sexuální obtěžování

Jedná se o zvláštní formu diskriminace z důvodu pohlaví.

Antidiskriminační zákon při definici sexuálního obtěžování odkazuje na definici obtěžování, kterou doplňuje o sexuální povahu. Jedná se tedy o nežádoucí chování sexuální povahy související se zakázanými diskriminačními důvody, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby, a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, nebo urážlivého prostředí.¹⁴

Definice sexuálního obtěžování obsažená ve směrnici o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání pak navíc uvádí, že se jedná o nežádoucí chování sexuální povahy vyjádřené verbální, neverbální, nebo fyzickou formou.¹⁵

1.2.2.5 Pronásledování

Pronásledování je vázáno na primární diskriminaci. Jedná se o nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k čemuž došlo v důsledku uplatnění práv podle antidiskriminačního zákona.

Pro pochopení lze uvést příklad kdy se zaměstnanec brání proti primární diskriminaci žalobou u soudu, a jeho zaměstnavatel s ním kvůli tomu poté rozváže pracovní poměr.

1.2.2.6 Pokyn a navádění k diskriminaci

Podle §4 a 5 antidiskriminačního zákona se pokynem k diskriminaci rozumí chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby, a naváděním k diskriminaci pak chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osobu.

Pokyn a navádění k diskriminaci se od sebe liší v tom, že u navádění chybí podmínka subordinačního vztahu.¹⁶

¹³ KOMENDOVI, Jana a Marína URBÁNIKOVÁ. *Základy pracovního práva EU*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3. s. 67-69.

¹⁴ Zákon č. 198/2009 Sb., Antidiskriminační zákon §2.

¹⁵ Směrnice Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

¹⁶ ŠAMÁNEK, Jiří, a kol. *Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi*. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-658-6. s. 72-73.

1.3 Lidská rasa

Rasa je pojem přírodovědecký, biologický a vztahuje se výhradně na tělesné znaky a vlastnosti člověka. Lidskou rasou tedy rozumíme skupinu lidí se stejnými tělesnými vlastnostmi, zejména barvou pleti, tvarem hlavy a vzhledem očí, vlasů a nosu.

Je třeba si ale uvědomit, že druh člověka je pouze jeden a sice druh vědecky nazvaný *Homo sapiens*, který se postupem času přizpůsoboval geografickým a klimatickým podmínkám, ve kterých se nacházel, čímž došlo k vytvoření mnoha různých lidských ras.

Antropologie, věda o člověku, rozeznává tři základní lidské rasy:

- Negroidní rasu (černá)
- Mongoloidní rasu (žlutá), a
- Europoidní rasu (bílá)

Na území Afriky se v důsledku adaptace na tropické podmínky vyvinula negroidní rasa. Lidé negroidní rasy se vyznačují hnědou až černou barvou kůže, kudrnatými tmavými vlasy, širokým nosem a masivními rty.

Mongoloidní rasa má původ v Asii. Příslušníci mongoloidní rasy mají snědou, někdy až nažloutlou barvu pleti, černé rovné vlasy, a tmavé šikmé oči. Do této rasy patří i američtí Indiáni a Eskymáci.

Poslední europoidní rasu, původně rozšířenou v Evropě a na rozhraní východní Evropy a západní Asie, představují lidé světlé až hnědé barvy pleti s rovnými nebo kadeřavými vlasy různých barev. Existují tři podtypy europoidní rasy, a to podtyp evropský, arabský a indický, který zahrnuje národy jako jsou Indové či Romové.

Ačkoliv jsou si všechny lidské rasy rovnocenné, již v dávné minulosti začaly vznikat nejrůznější teorie o nadřazenosti či podřazenosti určitých skupin, které souhrnně označujeme termínem rasismus. Rasismus je nežádoucí ideologie, neboť se snaží legitimizovat společenské nerovnosti na základě rasových rozdílů mezi lidmi. Pojem rasa byl však mylně zaměňován s pojmem národ. Například Romové, nebo Židé byli a jsou bráni jako jednotlivé rasy i přesto, že patří stejně jako Češi do rasy europoidní. Na pojem rasa už tedy není možné nahlížet pouze z biologického hlediska, ale je třeba ho vnímat i z toho sociologického.

Zákaz rasové diskriminace se v právních ustanoveních objevuje ve spojení se zákazem diskriminace z etnického původu, a proto je tedy na místě definovat také pojem etnicita.¹⁷

1.3.1 Etnicita

Etnicitu lze označit za soubor kulturních praktik, jimiž se skupiny definují a navzájem od sebe odlišují. Je specifická tím, že se jedná o identifikaci sebe sama vůči ostatním. Jedná se o jednu ze základních charakteristik člověka jako společenské a kulturní bytosti.

Etnické skupiny se vyznačují sdílenou kulturou, zvyky, stejným jazykem, pocitem solidarity, vírou ve stejný původ a ve stejné dějiny. Pro etnickou skupinu, které se v průběhu dějin podařilo prosadit vlastní stát užíváme název „národ“.¹⁸

2 Rasová diskriminace

Rasová diskriminace je druh aktivní činnosti rasismu, která je ve společnosti silně přítomná. Z historické zkušenosti lidstva lze říct, že se jedná o společensky nejnebezpečnější diskriminaci.

Ve většině případů zasahuje rasová diskriminace do lidské důstojnosti, přičemž podle Ústavního soudu může do důstojnosti jednotlivce zasáhnout i jednání urážející etnickou menšinu jako celek.

Na trhu práce je diskriminace z důvodu rasy nebo etnického původu nežádoucí, avšak velmi častá. Příslušníci určitých rasových či etnických menšin mívají přístup k zaměstnání nesnadný. Navíc bývají segregováni na méně placená místa, což může mít za následek jejich vyloučení ze společnosti.

Rasové diskriminace se zaměstnavatel dopouští i v případě kdy jedná s osobou ucházející se o pracovní místo méně příznivě pouze z domnělého důvodu rasy či etnického původu. (osoba ve skutečnosti není příslušníkem domnělé rasy).

¹⁷ BLINKOVÁ, Jitka. *Rasismus v minulosti a současnosti* [online]. Olomouc, 2011 [cit. 2021-03-14]. Dostupné z: https://theses.cz/id/hlsyjk/DP_Blinkova.pdf. Diplomová práce. Univerzita Palackého v Olomouci.

¹⁸ Etnicita. *Sociologická encyklopedie* [online]. Václav Hubinger [cit. 2021-03-15]. Dostupné z: <https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Etnicita>.

V české republice čelí rasové diskriminaci zejména Romové, což je dáno historií, odlišnou kulturou, společenskými předsudky a tím, že zde tvoří nejpočetnější menšinu.¹⁹

2.1 Mezinárodní právní úprava rasové diskriminace

V reakci na humanitární katastrofy, které vyústily ve 2. světovou válku došlo k expanzi právní úpravy základních lidských práv a svobod na mezinárodní úrovni. Po válce vzniklo mnoho mezinárodních organizací, z nichž nejvýznamnější je Organizace spojených národů (OSN), neboť již od svého založení soustavně bojuje za lidská práva, rovné zacházení a za zákaz rasové diskriminace. Česká republika je členem OSN od roku 1993, což znamená, že se od tohoto roku řídí všemi úmluvami, pakty a deklaracemi, které byly v rámci OSN vyhlášeny.

V roce 1948 přijalo Valné shromáždění Organizace spojených národů Všeobecnou deklaraci lidských práv, na jejíž základě poté došlo k vypracování Mezinárodního paktu o občanských a politických právech a Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Mimo těchto stěžejních mezinárodních dokumentů v oblasti lidských práv, je zákaz rasové diskriminace obsažen v různých úmluvách, z nichž pro mou práci má velký význam především Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace, Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání, a Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod.

Mezinárodní smlouvy o lidských právech a základních svobodách se bezprostředně stávají závazným vnitrostátním pramenem práva. (postavení mezinárodních smluv o lidských právech a základních svobodách je v České republice dané čl. 10 Ústavy.)²⁰

2.1.1 Všeobecná deklarace lidských práv

Deklarace obsahuje úvod, jehož první věta zní: „*Uznání přirozené důstojnosti a rovných a nezcizitelných práv členů lidské rodiny je základem svobody, spravedlnosti a míru ve světě*“.

¹⁹ ŠAMÁNEK, Jiří, a kol. *Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi*. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-658-6. s. 3-6.

²⁰ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 230 s. ISBN 978-80-7380-277-6. s. 59-63.

Po úvodu následuje 30 článků, které mj. zakotvují zásadu toho, že se všichni lidé rodí svobodní a sobě rovní co do důstojnosti práv, že má každý všechna práva a všechny svobody stanovené touto deklarací bez jakéhokoliv rozlišování zejména podle rasy, barvy a dalších zakázaných důvodů, a že mají všichni bez jakéhokoliv rozlišování právo na stejnou ochranu proti jakékoli diskriminaci, a nárok na stejný plat za stejnou práci.²¹

2.1.2 Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech

Na základě těchto paktů z roku 1966 a 1976 se členské státy OSN zavázaly k tomu, že přijmou zákon, který bude zakazovat jakoukoliv národní, rasovou nebo náboženskou nenávisť, která představuje podněcování k diskriminaci, dále zákon, ve kterém bude zakázána jakákoliv diskriminace, a který zaručí všem osobám stejnou a účinnou ochranu proti diskriminaci, a v oblasti práce pak k tomu, že bude všem bez jakéhokoliv rozlišování poskytnuta spravedlivá mzda nebo stejná odměna za práci stejné hodnoty.²²

2.1.3 Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace

Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace byla přijata v roce 1965, a o 4 roky později vstoupila v platnost pro tehdejší Československou socialistickou republiku.

V prvním článku je definována rasová diskriminace jako jakékoli rozlišování, vylučování, omezování nebo zvýhodňování založené na rase, barvě pleti, rodovém, národnostním nebo etnickém původu, jehož cílem nebo následkem je znemožnění nebo omezení uznání, užívání nebo uskutečňování lidských práv a základních svobod na základě rovnosti v politické, hospodářské, sociální, kulturní nebo v kterékoli jiné oblasti veřejného života.

Za pozitivní rasovou diskriminaci je v článku 4. označeno opatření, které je učiněné výhradně pro zajištění přiměřeného rozvoje některých rasových nebo etnických skupin nebo jednotlivců, kteří potřebují ochranu, která může být

²¹ Všeobecná deklarace lidských práv.

²² Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech.

nezbytnou k tomu, aby jim zabezpečila rovné užívání nebo výkon lidských práv a základních svobod.

Smluvní státy této Úmluvy rasovou diskriminaci odsuzují, a zavazují se k tomu, že jí nebudou sami provádět, nebo podporovat, ale budou proti ní bojovat a činit všechna možná opatření pro její odstranění. Dále, že jakékoli rozšiřování idejí založených na rasové nadřazenosti nebo nenávisti, a jakékoli podněcování k rasové diskriminaci prohlásí za trestné, a že prostřednictvím příslušných vnitrostátních soudů a jiných státních orgánů poskytnou všem osobám před těmito trestnými činy účinnou ochranu.²³

2.1.4 Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání

Mezinárodní organizace práce, která byla založena v roce 1919, je jednou z nejvýznamnějších mezinárodních odborných organizací přidružených k OSN. Hlavním cílem MOP je zlepšovat pracovní podmínky a sociální zabezpečení ve světě.

V roce 1958 přijala generální konference Mezinárodní organizace práce Úmluvu o diskriminaci v zaměstnání a povolání, která zakazuje diskriminaci, na základě rasy a dalších zakázaných důvodů, v zaměstnání nebo povolání, stanoví pro smluvní státy povinnost vyhlásit a zrealizovat vnitrostátní politiku rovnosti příležitostí a zacházení v zaměstnání i povolání proto, aby byla odstraněna jakákoli diskriminace v tomto směru.

Druhý odstavec prvního článku pak nepřímo označuje jakékoli rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti založené na kvalifikaci vyžadované pro určité zaměstnání za přípustnou formu diskriminace.

2.1.5 Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

Tato Úmluva vznikla v rámci působnosti Rady Evropy, což je regionální organizace evropských států, jejíž hlavním cílem je ochrana lidských práv.

Nejdůležitější je čl. 14, který upravuje zákaz diskriminace v souvislosti s užíváním práv a svobod přiznaných touto Úmluvou. Hovoří se zde o zákazu diskriminace na základě rasy a dalších diskriminačních důvodů.

²³ Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace.

Úmluva obsahuje řadu protokolů, kterými byl její původní text změněn, z nichž klíčový je protokol č. 12, který na rozdíl od původního znění čl. 14 obsahuje všeobecný zákaz diskriminace.²⁴

2.2 Zásada rovného zacházení a zákaz rasové diskriminace v právu EU

Evropská unie vznikla v důsledku druhé světové války se záměrem zajistit trvalý mír. Evropské státy byly rozhodnuty podobné tragické válce do budoucna zabránit. Společně dospěly k závěru, že sloučení ekonomických zájmů pomůže zvýšit životní úroveň a bude prvním krokem na cestě k jednotné Evropě.

V roce 1951 tedy došlo, mezi šesti zakládajícími státy, k podepsání Pařížské smlouvy o založení Evropského společenství uhlí a oceli. V roce 1957 pak byly podepsány Římské smlouvy, kterými došlo k založení Evropského hospodářského společenství a Evropského společenství pro atomovou energii. Sloučením těchto tří mezinárodních organizací vznikla v roce 1967 Smlouva o založení evropského společenství jejíž účelem byla zejména ekonomická integrace vedoucí k vytvoření jednotného vnitřního trhu. Zakládající smlouvy poté byly pozměněny Jednotným evropským aktem. V roce 1993 vstoupila v platnost Maastrichtská smlouva, která založila Evropskou unii (ČR členem od roku 2004). Smlouvu o Evropské unii pak pozměnila Amsterodamská smlouva z roku 1996, a v roce 2009 pak došlo ke změně Smlouvy o Evropské unii ještě smlouvou Lisabonskou, která navíc přejmenovala Smlouvu o založení Evropského společenství na Smlouvu o fungování Evropské unie.

Všechny tyto smlouvy představují primární právo Evropské unie, do kterého jsou navíc zahrnovány smlouvy o přistoupení a také Listina základních práv Evropské unie vyhlášená v roce 2001.

Akty přijaté na základě zakládacích smluv EU pak patří do práva sekundárního. Jedná se o nařízení, doporučení a stanoviska, rozhodnutí a směrnice.²⁵

V následujících podkapitolách uvedu některá důležitá ustanovení Smlouvy o Evropské unii, Smlouvy o fungování EU a Listiny základních práv Evropské unie,

²⁴ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 230 s. ISBN 978-80-7380-277-6. s. 72, 78-79.

²⁵ *European Union* [online]. [cit. 2021-03-14]. Dostupné z: <https://europa.eu/>.

týkající se rasové diskriminace. Poslední podkapitola právní úpravy rasové diskriminace na úrovni EU pak bude věnovaná směrnici Rady 2000/43/ES.

2.2.1 Smlouva o EU

Dle této smlouvy se EU zavazuje k Evropské sociální chartě, a k Chartě společenství základních sociálních práv pracovníků.

Čl. 2 této smlouvy stanoví, že je Unie založena na hodnotách úcty k lidské důstojnosti, svobody, demokracie, rovnosti, právního státu a dodržování lidských práv, včetně práv příslušníků menšin.

Čl. 3 odst. 3 dále uvádí, že Unie bojuje proti sociálnímu vyloučení a diskriminaci, a podporuje sociální spravedlnost a ochranu.

V šestém článku tato smlouva uznává práva a zásady obsažené v Listině základních práv Evropské unie, a dále též přistoupení EU k Evropské úmluvě o ochraně lidských práv a svobod.²⁶

2.2.2 Smlouva o fungování EU

Unie se dle čl. 10 této smlouvy zaměřuje při vymezování a provádění svých politik a činností na boj proti jakékoliv diskriminaci na základě rasy nebo etnického původu, a dalších zakázaných důvodů.

Na základě čl. 19 může Rada zvláštním legislativním postupem a po obdržení souhlasu Evropského parlamentu jednomyslně přijmout vhodná opatření k boji proti diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.

Čl. 67 odst. 3 formuluje, že Unie usiluje o zajištění vysoké úrovně bezpečnosti prostřednictvím opatření pro předcházení trestné činnosti, rasismu a xenofobii (...)²⁷

2.2.3 Listina základních práv a svobod EU

V čl. 21 se zakazuje jakákoli diskriminace založená zejména na pohlaví, rase, barvě pleti, etnickém nebo sociálním původu, genetických rysech, jazyku, náboženském vyznání nebo přesvědčení, politických názorech či jakýchkoli jiných

²⁶ Smlouva o Evropské Unii.

²⁷ Smlouva o fungování Evropské Unie.

názorech, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, narození, zdravotním postižením, věku nebo sexuální orientaci.

Čl. 20 pak stanoví, že před zákonem jsou si všichni rovni.²⁸

2.2.4 Směrnice Rady 2000/43/ES

Tato směrnice byla přijata Radou evropské unie dne 29. června 2000, za účelem stanovení rámce pro boj s diskriminací na základě rasy nebo etnického původu s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení.

Směrnice Rady 2000/43/ES zavádí zásadu rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ. Kromě oblasti zaměstnání a povolání se zabývá i zákazem diskriminace v oblasti vzdělávání, zdravotní péče, přístupu ke zboží a službám atd. (oblast její působnosti je upraven v čl.3).

Směrnice obsahuje preambuli, a 4 kapitoly tvořené 19 články. V preambuli Evropská unie odmítá rozdílnost lidských ras, a je v ní deklarována nedotknutelnost lidských práv a základních svobod, nedotknutelnost lidské důstojnosti, prosazování rovnosti a zákaz přímé i nepřímé diskriminace na základě rasy či etnického původu.

První kapitola, s názvem obecná ustanovení, definuje přímou a nepřímou diskriminaci.

Čl. 2 odstavec 2.

„a) přímou diskriminací se rozumí případ, kdy je s jednou osobou zacházeno z důvodu rasy nebo etnického původu méně příznivým způsobem, než je, bylo nebo by bylo s jinou osobou.

b) nepřímou diskriminací se rozumí případ, kdy viditelně neutrální ustanovení, kritérium nebo zvyklost vyvolalo pro osoby určitého rasy nebo etnického původu určitou nevýhodu v porovnání s jinými osobami, ledaže toto ustanovení, kritérium nebo zvyklost je objektivně odůvodněno legitimním cílem a ledaže prostředky k dosažení tohoto cíle jsou přiměřené a nezbytné.“

Mezi rasovou diskriminaci pak tato směrnice řadí i obtěžování z důvodu rasy či etnického původu, a chování směřující k navádění k diskriminaci osob na základě rasy nebo etnického původu.

Ve čtvrtém článku nalezneme ustanovení týkající se rozdílného zacházení s osobou z důvodu rasy či etnického původu, které je přípustné. Jedná se o případy

²⁸ Listina základních práv Evropské Unie.

rozdílného zacházení, ke kterému existuje věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené.

Pátý článek pak obsahuje ustanovení s tzv. pozitivním opatřením, jehož cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplívající z příslušnosti osoby ke skupině osob vymezené rasou nebo etnickým původem, a zajistit jí rovné zacházení a rovné příležitosti.

Členské státy Evropské unie musely nejpozději do 19. července 2003 přijmou právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí. Směrnice stanovila také minimální obsahové náležitosti vnitrostátní legislativy členských států – stanovit, že diskriminace na základě rasy je zakázána a vymezit základní pojmy diskriminace. Současně pak uložila členským státům mj. povinnost zajistit efektivní realizaci těchto práv, povinnost implementovat do vnitrostátní legislativy tzv. přenos důkazního břemene, a povinnost seznámit veřejnost s předpisy přijatými k provedení této směrnice.²⁹

2.3 Právní úprava rasové diskriminace v ČR

V souladu s výše zmíněnými mezinárodními smlouvami a předpisy Evropské unie, je v České republice zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace zakotvena v Listině základních práv a svobod, a v řadě dalších zákonů, z nichž důležitou roli plní zákon č. 198/2004 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), a z hlediska diskriminace na trhu práce pak i zákoník práce, a zákon o zaměstnanosti. Na místě je také věnovat se úpravě rovného zacházení a zákazu diskriminace v zákonech, upravujících služební poměry, kterými jsou zákon o státní službě, zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, a zákon o vojácích z povolání.

2.3.1 Listina základních práv a svobod

Zásadu rovnosti obsahuje Listina základních práv a svobod již ve svém prvním článku, kde se uvádí, že lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech.

Třetí článek pak představuje demonstrativní výčet diskriminačních důvodů.

²⁹ Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.

Důležitý je i článek 10 a 24, neboť je v nich stanoveno, že každý má právo na to, aby byla zachována jeho lidská důstojnost, osobní čest, dobrá pověst a ochráněno jeho jméno, a že příslušnost ke kterékoli národnostní nebo etnické menšině nesmí být nikomu na újmu.³⁰

2.3.2 Antidiskriminační zákon

Antidiskriminační zákon z roku 2009 zpracovává příslušné předpisy Evropské unie, a představuje tak komplexní a klíčovou úpravu zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace.

S ohledem na téma mé práce je důležitou součástí, jeho širokého, předmětu úpravy právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, a ve věcech pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování.

V člancích 2–4 nalezneme definice základních pojmů, které jsem v této práci již zmínila. Jedná se o definice přímé a nepřímé diskriminace, obtěžování, sexuálního obtěžování, pronásledování, a pokynu a navádění k diskriminaci.

Hlava II. tohoto zákona vymezuje právní prostředky ochrany před diskriminací, kterým bude dále v práci věnována samostatná kapitola.³¹

2.3.3 Zákoník práce

Rovnému zacházení a zákazu diskriminace je v zákoníku práce věnována čtvrtá hlava. §16 odst. 1 stanoví, že *„zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.“*

Druhý odstavec tohoto paragrafu pak obsahuje taxativní výčet diskriminačních důvodů, který je širší než výčet uvedený v antidiskriminačním zákoně.

V případě definice pojmu diskriminace a úpravy právních prostředků ochrany před diskriminací odkazuje zákoník práce na antidiskriminační zákon.

³⁰ Listina základních práv a svobod.

³¹ Zákon č. 198/2009 Sb., Antidiskriminační zákon.

Rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace je dle §1a tohoto zákona považováno za základní zásadu pracovněprávních vztahů.³²

2.3.4 Zákon o zaměstnanosti

Státní politika zaměstnanosti v České republice zahrnuje podle tohoto zákona mj. opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce.

Dle §4 jsou účastníci právních vztahů povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání. Právo na zaměstnání nelze občanovi odeprít z jakéhokoli diskriminačního důvodu.

Podle §12 odst. 1 písmeno a) nesmí účastníci právních vztahů podle tohoto zákona (tedy zaměstnavatelé) činit nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter, a podle druhého odstavce tohoto ustanovení pak nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat informace týkající se mj. rasového nebo etnického původu.

Generální ředitelství Úřadu práce, a krajské pobočky Úřadu práce jsou na základě §8 a 8a povinné přijímat opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s osobami, které mají na základě svého rasového nebo etnického původu, nebo jiného zakázaného důvodu ztížené postavení na trhu práce. Krajská pobočka Úřadu práce navíc nesmí nabízet a zveřejňovat nabídky zaměstnání, které jsou diskriminačního charakteru.

Porušením zákazu diskriminace nebo nezajištěním rovného zacházení podle tohoto zákona, se fyzická, nebo právnická osoba dopustí přestupku.³³

2.3.5 Zákon upravující služební poměry

V zákoně č. 234/2014 Sb., zákoně o státní službě, který upravuje služební poměr státních zaměstnanců, je s ohledem na rovné zacházení a zákaz diskriminace v přístupu k zaměstnání důležitý pouze §98, který odkazuje na §16 a 17 zákoníku práce, se slovy, že se na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve služebním poměru použijí tato ustanovení obdobně.³⁴

Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů obsahuje ustanoveních týkajících se zákazu diskriminace více. Na základě §16 odst. 4 tohoto

³² Zákon č. 262/2000 Sb., Zákoník práce.

³³ Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti.

³⁴ Zákon č. 234/2014 Sb., Zákon o státní službě.

zákona nelze odepřít přijetí občana do služebního poměru z důvodu rasy, etnického původu, barvy pleti, a dalších zakázaných důvodů. §77 pak mimo jiné definuje některé formy diskriminace a jakoukoliv diskriminaci ve služebním poměru zakazuje.³⁵

Zákon, upravující vznik, změnu, zánik a obsah služebních poměrů vojáků z povolání, zakazuje, ve třetím odstavci druhého paragrafu, služebním orgánům jakoukoliv diskriminaci vůči uchazečům a vojákům z důvodu jejich rasy, etnického původu, barvy pleti a dalších diskriminačních důvodů.³⁶

3 Projevy rasové diskriminace na trhu práce v praxi

Diskriminace v přístupu k zaměstnání je nejrozšířenější způsob rozdílného zacházení. Zaměstnavatelé jsou přitom dle antidiskriminačního zákona, zákona o zaměstnání a zákoníku práce, povinni dodržovat v oblasti přístupu k zaměstnání zásadu rovného zacházení a zákazů diskriminace.

Existují ale situace, kdy je rozdílné zacházení při výběru zaměstnanců přípustné. Dle výše zmíněných zákonů jde o případy, kdy z povahy zaměstnání vyplývá, že zakázaný důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek výkonu zaměstnání, nebo kdy je k rozdílnému zacházení dán podstatný důvod, který spočívá v povaze vykonávané práce, a uplatněné požadavky jsou přiměřené.

Lidé jiné rasy, nebo etnického původu čelí v České republice při hledání zaměstnání nelehkým překážkám. S diskriminací se setkávají již v inzerátech, nebo pak během samotného výběrového řízení, tedy při hodnocení životopisů, nebo při pracovním pohovoru. Často stačí jen zmínit své příjmení, nebo zaslat spolu s životopisem svou fotografii, a jako uchazeči o zaměstnání jsou bez dalšího odmítnuti. Pokud přes nelehký přístup k zaměstnání práci získají, pak je to často v určitých typech povolání, na nejméně kvalifikovaných, nejtěžší a nejhůře placených místech. V zaměstnání jsou pak navíc vystaveni například rasistickým projevům, nebo nerovnostem v odměňování.

Diskriminace v přístupu k zaměstnání se mohou dopouštět i úřady práce, které zprostředkovávají uchazečům a zájemcům o práci, vhodné zaměstnání, a to

³⁵ Zákon č. 361/2003 Sb., Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

³⁶ Zákon č. 221/1999 Sb., Zákon o vojácích z povolání.

např. tak, že osobám jiné rasy nebo etnického původu nabízejí pouze podřadné práce, nebo místa s nižším finančním ohodnocením.³⁷

V České republice jsou diskriminaci v přístupu k zaměstnání z hlediska rasy a etnického původu vystavěni především Romové a Vietnamci, což dokázal i experiment akademické instituce CERGE-EI, která za použití fiktivních životopisů zkoumala šance vybraných skupin na pracovním trhu, přičemž zjistila, že „bílí“ uchazeči o práci mají o 180% větší šanci než Asiati, a o 75% větší šanci než Romové, že je potencionální zaměstnavatel pozve na pohovor.

S diskriminací Romů na trhu práce v ČR je mj. spojená vysoká míra nezaměstnanosti této menšiny. Zamezení diskriminace Romů v přístupu k zaměstnání je tedy klíčem ke zlepšení tohoto problému.

Pokud uchazeč o zaměstnání prokáže, že nebyl do zaměstnání přijat ze zakázaného důvodu, je na zaměstnavateli, aby toto tvrzení vyvrátil, tzn. aby předložil jiné, nediskriminační důvody jeho nepřijetí. Zaměstnavatel je ale obvykle schopen nepřijetí uchazeče dostatečně vysvětlit, navíc stížnosti uchazečů o zaměstnání jsou někdy označovány jako nekonkrétní či neprokazatelná tvrzení, a zaměstnavateli tak diskriminace nemůže být dokázána.³⁸

3.1 Rasová diskriminace v pracovní inzerci

Výběr zaměstnance zpravidla začíná zveřejněním inzerátu, kterým zaměstnavatel oznamuje, že má v úmyslu obsadit volné pracovní místo. V inzerátu poptávající vymezuje požadavky kladené na uchazeče o pracovní místo, které nesmí být dle §12 zákona o zaměstnanosti diskriminačního charakteru. Pokud by to zaměstnavatel porušil, dopustil by se tím přestupku, za který mu může být uložena pokuta do výše až 1 000 000 Kč.³⁹

Příkladem inzerátu, který obsahuje zakázané požadavky, je inzerát, ve kterém zaměstnavatel uvádí, že osoba ucházející se o pracovní místo nesmí být romského původu.

V praxi se s pracovními inzeráty, které by obsahovaly požadavek založený na rasové diskriminaci spíše nesetkáme. K vyloučení osob z důvodu rasy či

³⁷ *Hospodářské noviny: Diskriminace v pracovní právní inzerci a při pohovoru* [online]. Petra Sochorová [cit. 2021-03-18]. ISSN 1213-7693. Dostupné z: <https://ihned.cz/pro-hr-manazery/c1-55413360-diskriminace-v-pracovnepravni-inzerci-a-pri-pohovoru>.

³⁸ ŠAMÁNEK, Jiří, a kol. *Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi*. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-658-6. s. 111-114.

³⁹ Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti.

etnického původu dochází spíše v rámci samotného výběrového řízení, neboť zaměstnavatelé využívají toho, že jim zákoník práce, ani jiný předpis neukládá povinnost sdělovat nepřijatým uchazečům o zaměstnání důvody, pro které s nimi pracovní poměr neuzavřeli.

3.2 Diskriminace ve výběrovém řízení

První neosobní částí výběrového řízení je zaslání a hodnocení životopisu. Zaměstnavatelé mnohdy v inzerátech požadují zaslání životopisu spolu s fotografií uchazeče, což samo o sobě sice nevykazuje znaky diskriminace v přístupu k zaměstnání, ale co udělá rasisticky zaměřený zaměstnavatel, který na fotce uvidí ženu snědé pleti, Asiata, nebo Afričana? Takový zaměstnavatel se s největší pravděpodobností k samotnému životopisu ani nedostane. Někteří zaměstnavatelé si zase z životopisu uchazeče přečtou pouze příjmení a o jeho přijetí, respektive nepřijetí mají jasno.

Prokázat, že byla úvaha zaměstnavatele, koho přizve k osobnímu pracovnímu pohovoru na základě doručených podkladů od uchazečů, vedena diskriminační pohnutkou, je ale v praxi velmi obtížné.

V případě kladného vyhodnocení životopisu je uchazeč pozván na pracovní pohovor, což je druhá, velmi důležitá část výběrového řízení. V rámci pohovoru může zaměstnavatel požadovat od uchazeče vyplnění osobnostních dotazníků, ve kterých nesmí podle zákona o zaměstnanosti od uchazečů vyžadovat mj. informace týkající se jejich rasového či etnického původu.⁴⁰

Příkladem rasové diskriminace na trhu práce je zkušenost mé tety, která se v reakci na inzerát nejmenované firmy ucházela o místo dělnice. O místo se ucházela osobně v sídle firmy, kde jí bylo řečeno, že inzerované místo je již obsazené a jiné pracovní příležitosti nenabízejí. O den později projevila zájem o stejné pracovní místo její stejně stará kamarádka neromského původu, které bylo sděleno, že místo je volné, a že o ní mají zájem. Vedoucí provozovny přitom ani od jedné z uchazeček nevyžadovala informace o vzdělání, praxi apod., z čehož jasně vyplývá, že důvodem nepřijetí mé tety byla snědá plet' a příjmení, které prozradilo její romský původ.

⁴⁰ Postup před vznikem pracovního poměru – 2. díl. *Portál.POHODAcz*. [online]. [cit. 2021-03-18]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/postup-pred-vznikem-pracovniho-pomeru-%E2%80%93-2-dil/>.

Zkušenost s rasovou diskriminací měl i můj bratr, který telefonicky reagoval na inzerát nabízející pracovní místo. Paní, či slečna, která telefon zvedla, se již po jeho představení zeptala, zda je Rom. Když můj bratr její dedukci potvrdil, řekla, že Romy nepřijímají, a hovor ukončila.

Podobných případů je zcela jistě mnoho, avšak jen velmi málo lidí se proti nerovnému zacházení opravdu brání, což je chyba, neboť pokud bude rasová diskriminace na trhu práce neustále přehlížena, nikdy nezmizí.

4 Možnosti obrany diskriminovaných uchazečů o zaměstnání

V případě, že se zaměstnavatel, či jiný subjekt působící na trhu práce dopustí vůči uchazeči o zaměstnání porušení zásady rovného zacházení, má diskriminovaný subjekt hned několik možností obrany.

Každý subjekt vystavěný diskriminaci by se měl bránit, a měl by proto mít dostatek informací o možných postupech obrany. I přesto je ale povědomí občanů České republiky o možnostech obrany proti diskriminaci obecně nízké.

Prostředků obrany před diskriminací je přitom hned několik. Oběti diskriminace mají právo domáhat se obrany s využitím mimosoudních prostředků, nebo pak prostřednictvím soudu.

4.1 Mimosoudní obrana před diskriminací na trhu práce

Při vzniku jakéhokoliv sporu je vždy lepší pokusit se nejprve o mimosoudní řešení. Náklady na soudní řízení jsou vysoké, soud se může vléct dlouhou dobu, výsledek je nejistý, a možností, jak spor vyřešit bez soudu je přitom mnoho.

Nábor nových zaměstnanců většinou nemá na starosti přímo zaměstnavatel, ale jemu podřízený personalisté. Pokud se tedy pracovník personálního oddělení dopustí, v rámci výběru nových zaměstnanců, porušení zásady rovného zacházení, může se oběť diskriminace dovolat nápravy u zaměstnavatele.

Další možností mimosoudní obrany, kterou může diskriminovaná osoba ucházející se o pracovní místo využít, je podání stížnosti na Úřad práce. Krajské pobočky jsou totiž dle zákona o zaměstnanosti povinné přijímat opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s osobami, které se ucházejí o zaměstnání.

Dalším možným postupem, jak se vůči diskriminaci bránit je možnost dovolávat se ochrany u veřejného ochránce práv (ombudsmana), který se v oblasti

diskriminace jakožto národní orgán pro rovné zacházení a ochranu před diskriminací zabývá mj. právě stížnostmi na diskriminační jednání zaměstnavatelů při výběru zaměstnanců. Ombudsman poskytuje obětem diskriminace metodickou pomoc, provádí různé výzkumy, zveřejňuje zprávy, a vydává doporučení k otázkám, které souvisejí s diskriminací.⁴¹

Alternativním postupem řešení sporů je také, ne příliš využívaná, mediace. Podle §2 písm. a) zákona o mediaci z. č. 202/2012 Sb. se mediací rozumí „*postup při řešení konfliktu za účasti jednoho nebo více mediátorů, kteří podporují komunikaci mezi osobami na konfliktu zúčastněnými (dále jen „strana konfliktu“)* tak, aby jim pomohli dosáhnout smírného řešení jejich konfliktu uzavřením *mediační dohody*.“⁴² Mediátorem je fyzická osoba, která je zapsaná v seznamu mediátorů, který spravuje ministerstvo spravedlnosti. Osoba mediátora musí být v rámci řešení sporu nestranná. I přesto, že se mediace odehrává mimo soud, případná uzavřená mediační dohoda se neobejde bez schválení soudu. Práva a povinnosti v neschválené dohodě jsou totiž nevynutitelná.⁴³

4.2 Soudní prostředky obrany proti diskriminaci v přístupu k zaměstnání

Pokud je pokus o vyřešení sporu mimosoudní cestou neúspěšný, nebo jestliže oběť diskriminace nepovažuje mimosoudní řešení za dostatečné, může se domáhat ochrany své osoby a zásady rovného zacházení u soudu.

Právní prostředky ochrany před diskriminací jsou zakotveny v druhé hlavě antidiskriminačního zákona v §10. Oběť diskriminace má dle prvního odstavce tohoto paragrafu právo domáhat se u soudu toho, aby bylo od diskriminace upuštěno, dále aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu, a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění. Druhý odstavec tohoto ustanovení má vůči tomu prvnímu subsidiární charakter, neboť stanoví, že pokud by nebylo zjednání nápravy podle odstavce 1 postačující, má oběť diskriminace právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích. (Tento odstavec se uplatní v případě, že by nebyl první odstavec dostačující, proto, „*že byla v důsledku diskriminace ve značné míře*

⁴¹ Rovné zacházení a diskriminace. *Ombudsman Veřejný ochránce práv* [online]. [cit. 2021-03-23]. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/pusobnost/rovne-zachazeni-a-diskriminace/>.

⁴² Zákon č. 202/2012 Sb., Zákon o mediaci a o změně některých zákonů (zákon o mediaci).

⁴³ FOREJTOVÁ, Monika a Jiří SIEGELSTEIN. *Spory mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem*. Praha: Svaz průmyslu a dopravy ČR, 2013. ISBN 978-80-260-4255-6. s. 10.

snížená dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti“⁴⁴
Dle posledního, třetího, odstavce §10 je k určení výše náhrady podle odstavce 2 příslušný soud, který přitom musí zohlednit všechny okolnosti, za nichž k porušení práva došlo, a přihlédnout k závažnosti vzniklé újmy.

Aby bylo možné u soudu podat negatorní žalobu, kterou je možné domáhat se upuštění od diskriminace je nutné, aby diskriminace trvala. V rámci práva oběti na to, aby se domáhala odstranění následků diskriminačního zásahu je možné požadovat, aby byla přijata na pracovní pozici, na kterou nebyla přijata z diskriminačních důvodů i přesto, že splnila všechny předpoklady. Přiměřeným zadostiučiněním, na které má oběť diskriminace právo, se ve smyslu prvního odstavce §10 rozumí morální satisfakce, kterou je typicky veřejná omluva. Opakem morální satisfakce je satisfakce materiální, na kterou má osoba, s níž bylo zacházeno méně příznivě, než se zacházelo, nebo by se zacházelo s jinou osobou z důvodu rasového či etnického původu, právo dle druhého odstavce zmíněného ustanovení.⁴⁵

4.2.1 Důkazní břemeno

Důkazní břemeno představuje povinnost jedné procesní strany prokázat u soudu určitou skutečnost. Tuto povinnost nese v občanském soudním řízení zpravidla žalobce, což je logické, neboť on je ten, co řízení zahajuje a něco požaduje. V rámci diskriminačních sporů však hovoříme o tzv. sdíleném, obráceném, nebo přeneseném důkazním břemenu, což znamená, že důkazní břemeno nenese pouze žalobce, ale obě strany.

Základem sdíleného důkazního břemene je Směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Tato směrnice totiž prostřednictvím čl.10 uložila členským státům EU povinnost *„přijmou v souladu se svými vnitrostátními soudními systémy taková opatření, která jsou nutná k zajištění, aby, pokud se osoby považují za poškozené nerespektováním zásady rovného zacházení vůči nim a uvedou před soudem nebo jiným příslušným orgánem skutečnosti, z nichž lze usuzovat, že došlo k přímé nebo nepřímé*

⁴⁴ Zákon č. 198/2009 Sb., Antidiskriminační zákon - §10 odst. 2.

⁴⁵ ŠIMEČKOVÁ, Eva a Jitka JORDÁNOVÁ. *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie*. Praha: Leges, 2015. ISBN 978-80-7502-070-3. s. 37-40.

*diskriminaci, bylo na žalovaném prokázat, že k porušení zásady rovného zacházení nedošlo.*⁴⁶

Česká republika toto opatření přijala, a zakotvila jej do §133 občanského soudního řádu.

Institut důkazního břemene byl pro diskriminační spory upraven zejména proto, že pro žalobce, tedy oběť diskriminace, je velmi obtížné získat potřebné důkazy podporující jeho tvrzení (např. dokumenty z výběrového řízení), neboť k nim má přístup pouze žalovaný. Navíc žalobce není schopen dokázat diskriminační motiv žalovaného.

Je však velmi důležité, že žalobci nestačí pouze tvrdit, že došlo k diskriminaci jeho osoby, ale je třeba, aby to i prokázal. V žalobě navíc musí uvést konkrétní diskriminační důvod, na jehož základě s ním bylo zacházeno méně příznivě, než bylo, nebo by bylo zacházeno s jinou osobou ve srovnatelné situaci.

Jakmile soud uzná, že žalobce svou část důkazního břemene unesl, přechází tedy důkazní povinnost na žalovaného, který musí dokázat, že motiv jeho počínání byl oprávněný.⁴⁷

Prokázat přímou diskriminaci není snadné, avšak daleko těžší je prokázat diskriminaci nepřímou. Diskriminační dopad pravidla, nebo praxe, která je na první pohled neutrální lze totiž často prokázat pouze statistickými údaji, jejichž získání je někdy velmi obtížné. Pokud se však žalobci podaří získat oficiální statistiky dokazující, že určitá norma, ač formulovaná neutrálně ve skutečnosti diskriminuje určitou chráněnou skupinu osob, je pak na žalovaném, aby buďto popřel dopad praxe, nebo aby prokázal, že se tak děje na základě objektivních faktorů.⁴⁸

5 Judikatura

Jak už jsem v práci zmínila, mnoho lidí se při ucházení o zaměstnání již několikrát setkalo s nerovným zacházením z důvodu jejich rasy či etnického původu, avšak velmi málo z nich se proti takovému jednání brání. Tato skutečnost je dána jednak tím, že mnozí z nich si na předsudky společnosti a nerovné zacházení

⁴⁶ Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání – čl. 10.

⁴⁷ Dokazování v civilním řízení a obrácení důkazního břemene. *Právní prostor* [online]. AK Matzner et al [cit. 2021-03-23]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/procesni-pravo/ht-dokazovani-v-civilnim-rizeni-a-obraceni-dukazniho-bremene>.

⁴⁸ ŠAMÁNEK, Jiří, a kol. *Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi*. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-658-6. s. 97-99.

zvykly, a vlastně ani neví jakým způsobem by se mohli bránit, ale také tím, že je pro ně soudní řízení příliš nákladné, časově náročné a nejisté.

Ohledně rasové diskriminace v přístupu k zaměstnání tak existuje pouze malé množství judikátů, z nichž níže podrobně rozeberu jeden rozsudek Nejvyššího soudu České republiky, jeden rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR, a nakonec jeden rozsudek Evropského Soudního dvora.

5.1 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 3. 2016, sp. zn. 21 Cdo 230/2015

Tento rozsudek se týká případu pana J. S., který se ucházel o inzerovanou pracovní pozici ve společnosti Billa. V rámci výběrového řízení se však spolu s dalšími uchazeči nedostal do dalšího kola. Pan J. S. měl za to, že důvodem jeho nepřijetí byl jeho romský původ, a tak podal proti společnosti Billa žalobu k okresnímu soudu, kterou se domáhal upuštění od diskriminace, odstranění následků diskriminačního zásahu, a náhrady nemajetkové újmy ve výši 500 000 Kč. Jako důvod domáhání se náhrady nemajetkové újmy pan J. S. uvedl, že při návštěvě pražské pobočky společnosti Billa, s ním vedoucí prodejny jednala arogantně, bezdůvodně jej ponižovala, urážela, a navíc mu nesdělila důvod proč nebyl na místo přijat.

Okresní soud v Praze však tuto žalobu zamítl, neboť došel k závěru, že žalovaná jednala se žalobcem stejně jako s jinými uchazeči o zaměstnání, a že výběr osob k osobnímu pohovoru byl založen na jiných než rasových, etnických či jiných zakázaných kritériích.

Žalobce podal proti tomuto rozsudku odvolání ke krajskému soudu v Praze, který však rozhodnutí soudu prvního stupně potvrdil.

Pan J. S. se tak rozhodl využít mimořádného opravného prostředku, a podal proti rozhodnutí odvolacího soudu dovolání k Nejvyššímu soudu České republiky. V dovolání žalobce namítal, že v rozhodování odvolacího soudu nebyla vyřešena interpretace ustanovení §133 OSŘ.

Dovolací soud však dovolání žalobce zamítl, neboť dospěl k závěru, že je neopodstatněné. Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí konstatoval, že žalobci nestačí pouze tvrdit, že s ním jako s uchazečem o zaměstnání bylo zacházeno méně příznivě, než bylo, nebo by bylo zacházeno s jinou osobou ve srovnatelné situaci, ale že takové tvrzení musí i prokázat. Dle dovolacího soudu tedy nelze §133 OSŘ

vykládat tak, žalobci stačí pouze skutkově tvrdit, že došlo k diskriminaci, a žalovaný pak musí prokázat, že k takovému jednání nedošlo. Usnadnění důkazní situace ve prospěch uchazeče o zaměstnání se v ustanovení § 133 OSŘ projevuje pouze v tom, že stačí, aby žalobce tvrdil, že jím prokázané závadné jednání bylo motivováno některým ze zákonem stanovených diskriminačních důvodů, aniž by byl dále povinen tuto motivaci prokázat.

Žalobce v dovolání navíc zdůraznil arogantní a urážející jednání vedoucí provozovny, na základě, kterého žádal o náhradu nemajetkové újmy. Avšak i přesto, že měl rozhovor s vedoucí provozovny nahraný, ze záznamu nebylo zjištěno, že by se jednání této zaměstnankyně vůči žalobci dotklo žalobcova etnického původu.

Nejen, že žalobce tedy dle Nejvyššího soudu neunesl svou část důkazního břemene, ale žalovaná navíc prokázala, že skutečnost, že žalobce nepostoupil do dalšího kola výběrového řízení nijak nesouvisela s jeho romským původem.⁴⁹

5.2 Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 15. 10. 2013, čj. 1 As 46/2013-44

Níže popsáný případ se sice netýká přímo rasové diskriminaci na trhu práce, avšak velmi s ní souvisí.

Akciová společnost Underline nechala v rámci propagace serveru www.skoly.cz vyhotovit žlutá trička s nápisem „měl jsem se učit líp“, které měla poskytnout svým zaměstnancům na stavbu. Do triček však byli oblečeni mimo jiné i pracovníci romského etnika stavební společnosti Šlehofer, s. r. o., kteří v centru Prahy prováděli výkopové práce.

Občanské sdružení Romea chápalo tuto reklamní kampaň jako diskriminaci osob romského etnika, a tak podalo Ministerstvu průmyslu a obchodu podnět k zahájení správního řízení, ke kterému přiložilo posudek kampaně od MUDr. Jana V., na který však z důvodu absence formálních znaků, nešlo pohlížet jako na znalecký posudek. Správní orgán si proto nechal vypracovat vlastní znalecké posudky. První znalecký posudek diskriminaci ve výše zmíněné reklamě neshledal, druhý naopak ano, a ve stanovisku Rady pro reklamu byla posuzovaná reklama označena jako reklama, která je v rozporu se zákonem o regulaci reklamy.

⁴⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 3. 2016, sp. zn. 21 Cdo 230/2015, dostupné na www.nsoud.cz.

Magistrát hlavního města Prahy, odbor živnostenský a občanskoprávní, jakožto podřízený správní orgán Ministerstva průmyslu a dopravy, tak zahájil proti společnosti Underline správní řízení, ve kterém označil jednání žalobkyně za správní delikt podle §8a odst. 3 písm. f zákona o regulaci reklamy – „*Právnícká nebo podnikající fyzická osoba se jako zpracovatel dopustí přestupku tím, že v rozporu s § 7a odst. 3 nesdělí na výzvu orgánu dozoru a ve lhůtě jím stanovené údaje o zadavateli reklamy nebo o šířiteli reklamy*“,^{50 51} a uložil jí pokutu ve výši 100 000Kč. Správní orgán navíc označil posuzovanou reklamu za reklamu, která je dle §2 odst. 3 zákona o regulaci v rozporu s dobrými mravy, neboť je její obsah založený na diskriminaci romského etnika.⁵²

Společnost ale proti tomuto rozhodnutí podala odvolání. Ministerstvo průmyslu a obchodu se tedy vzhledem k tomu, že společnost v odvolání namítala, že jako zpracovatel reklamy nebyla schopna ovlivnit to, kdo byl do triček oblečen, rozhodlo o snížení výše pokuty ze 100 000Kč na 80 000 Kč.

To však společnosti nestačilo, a tak proti tomuto rozhodnutí podala žalobu k Městskému soudu v Praze, který výše zmíněné rozhodnutí zrušil pro nezákonnost a vady řízení, a věc vrátil žalovanému k dalšímu řízení. Městský soud nesouhlasil s hmotněprávním posouzením věci. Neshledal nic, v čem by reklama vybočila z ústavního rámce svobody projevu.

Žalovaný však trval na svém názoru, že reklama svým dopadem diskriminovala romské etnikum, a tak podal proti rozsudku Městského soudu kasační stížnost.

Nejvyšší správní soud rozsudek Městského soudu v Praze zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení s tím, že při něm bude vázaný právním názorem vysloveným v tomto rozsudku, který se přiklání na stranu správního orgánu.

Tento rozsudek se sice týká rasové diskriminace v reklamě, nikoli v přístupu k zaměstnání, avšak diskriminující reklamní kampaň k ní může zcela jistě vést. Výsledkem takové reklamy může být vyvolání dojmu, že příslušníci určité rasy či

⁵⁰ Zákon č. 40/1995 Sb., Zákon o regulaci reklamy a o změně a doplnění zákona č. 468/1991 Sb., o provozování rozhlasového a televizního vysílání, ve znění pozdějších předpisů (zákon o regulaci reklamy) - §8a odst. 3 písm. f.

⁵¹ §7a odst. 3 zákona o regulaci reklamy - „*Zpracovatel reklamy je povinen na výzvu orgánu dozoru pro účely správního řízení podle tohoto zákona sdělit ve lhůtě stanovené orgánem dozoru, nejméně však do 5 pracovních dnů, údaje o zadavateli reklamy a o šířiteli reklamy, je-li mu znám.*“

⁵² §2 odst. 3 zákona o regulaci reklamy - „*Reklama nesmí být v rozporu s dobrými mravy, zejména nesmí obsahovat jakoukoliv diskriminaci z důvodů rasy, pohlaví nebo národnosti nebo napadat náboženské nebo národnostní citění, ohrožovat obecně nepřijatelným způsobem mravnost, snižovat lidskou důstojnost, obsahovat prvky pornografie, násilí nebo prvky využívající motivu strachu. Reklama nesmí napadat politické přesvědčení.*“

etnického původu jsou nevzdělaní a neschopní vykonávat kvalifikovanou práci, což může vést k podpoře negativních postojů a předsudků, které vůči tomuto etniku zaujímá nezanedbatelná část české veřejnosti.⁵³

5.3 Rozsudek Soudního dvora ze dne 10. července 2008 Věc C-54/07

Tento rozsudek vydal Soudní dvůr v rámci řízení o předběžné otázce.

Ředitel společnosti Firmy Feryn NV, která se specializuje na prodej a montáž sklápěcích a sekčních vrat, veřejně prohlásil, že společnost hledá montéry, kteří však nesmějí být „cizího původu“, a to z toho důvodu, že zákazníci společnosti nejsou ochotni tyto montéry vpouštět při provádění prací do svých domovů. Toto jednání označilo Centrum pro rovné příležitosti a boj proti rasismu⁵⁴ za diskriminační, a proti společnosti Feryn podalo žalobu k belgickým pracovním soudům s tím, že žalovaná společnost porušila belgický zákon o boji proti diskriminaci, a domáhalo se, aby jí bylo nařízeno ukončit diskriminační politiku při náboru do zaměstnání.

Podle názoru předsedy pracovního soudu v Bruselu veřejná prohlášení sama o sobě nepředstavovala akty diskriminace, ale spíše mohla ukazovat na možnou diskriminaci osob určitého etnického původu, pokud by se rozhodly ucházet o zaměstnání u společnosti Feryn. Během řízení se však neprokázalo, že by do společnosti Feryn nebyl přijat třeba jen jediný uchazeč o zaměstnání z důvodu svého etnického původu, a tak pracovní soud žalobu CGKR zamítl.

Centrum pro rovné příležitosti a boj proti rasismu se ale proti usnesení pracovního soudu v Bruselu odvolalo k Soudnímu dvoru pro oblast pracovních věcí, který řízení přerušil a položil Soudnímu dvoru šest otázek ohledně výkladu směrnice 2000/43/ES pro konkrétní skutkové okolnosti věci.

První dvě otázky se týkaly institutu přímé diskriminace. Soudní dvůr tedy odkázal na čl. 2 odst. 2 směrnice 2000/43/ES, který definuje přímou diskriminaci jako situaci, ve které je zacházeno z důvodu rasy nebo etnického původu s jednou osobou méně příznivým způsobem, než je, bylo nebo bylo by zacházeno s jinou

⁵³ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 15. 10. 2013, čj. 1 As 46/2013-44, dostupné na www.aspi.cz.

⁵⁴ Centrum pro rovné příležitosti a boj proti rasismu je belgickým subjektem, který je zřízen zákonem. Tento subjekt je pověřený podporou rovného zacházení se všemi osobami bez diskriminace na základě rasy nebo etnického původu, a ze zákona má v případě existující diskriminace nebo podezření na diskriminaci možnost být účastníkem řízení před soudy, aniž by byla nezbytná stížnost konkrétní diskriminované osoby.

osobou ve srovnatelné situaci. Prohlášení zaměstnavatele, že nepřijme zaměstnance určitého etnického nebo rasového původu dle Soudního dvora zakládá přímou diskriminaci při náboru, neboť posuzované prohlášení může být pro některé uchazeče o zaměstnání odrazující. Pro takovou diskriminaci není třeba existence konkrétního stěžovatele, který tvrdí, že se stal obětí takové diskriminace. Soudní dvůr dále konstatoval, že čl. 7 směrnice sice ukládá členským státům povinnost zajistit dostupné soudní či správní řízení pouze pro osoby, které se cítí poškozeny nedodržováním zásady rovného zacházení, ale že je třeba zohlednit i čl. 6 směrnice, který požadavky čl. 7 označuje za minimální. Členské státy tedy mohou přijmout předpisy, kterými stanoví, že návrh na zahájení soudního nebo správního řízení k zajištění dodržování povinností vyplývajících z uvedené směrnice, mohou podat, bez ohledu na existenci konkrétního stěžovatele, i sdružení, které mají oprávněný zájem na dodržování této směrnice.

Ve třetí až páté otázce se Soudní dvůr pro oblast pracovních věcí dotazoval na způsob použití pravidla o obrácení důkazního břemene, načež Soudní dvůr EU odkázal na čl. 8 směrnice, který uvádí, že k tomu, aby mohlo dojít k obrácení důkazního břemene, je třeba, aby žalobce nejprve prokázal skutečnosti, které nasvědčují tomu, že došlo k přímé, nebo nepřímé diskriminaci. Původce údajné diskriminace pak musí předložit důkaz opaku. Dvůr při tom označil veřejné prohlášení zaměstnavatele, že v rámci své náborové politiky nepřijme zaměstnance určitého rasového nebo etnického původu, za skutečnost, která může odůvodnit domněnku, že se jedná o diskriminační náborovou politiku. Zaměstnavateli, který takové prohlášení učinil tedy přísluší, aby prokázal, že náborová politika ve skutečnosti těmto prohlášením neodpovídá.

S ohledem na poslední otázku, která se týkala sankcí, poskytl Soudní dvůr Soudnímu dvoru pro oblast pracovních věcí následující výklad čl. 15 směrnice 2000/43. Článek 15 ukládá členským státům povinnost zavést do svého právního řádu dostatečně účinná opatření pro dosažení cíle této směrnice. Směrnice přitom nestanoví konkrétní sankce, které mají být zavedeny, ale stanoví pouze, že mají být účinné, přiměřené a odrazující, což platí i pro případ kde figuruje pouze orgán, který je oprávněn k požadování, aby byla diskriminace potvrzena a potrestána.⁵⁵

⁵⁵ Rozsudek Soudního dvora ze dne 10. července 2008 Věc C-54/07, dostupné na www.aspi.cz.

Závěr

Trh práce je prostor, kde se střetává nabídka a poptávka práce, a kde musí být dodržována zásada rovného zacházení. I přesto, že ideální rovnost neexistuje, neboť každý jsme od přírody „jiný“, je třeba, aby potenciální zaměstnavatel zacházel s každým uchazečem o zaměstnání stejně. Na základě společenských, historicky zakořeněných, předsudků je ale tato zásada mnohdy porušována. Nelze však vždy hovořit o diskriminaci, neboť za diskriminaci lze označit pouze takové jednání, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází, nebo se zacházelo, nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z jednoho ze zakázaných diskriminačních důvodů, nebo jednání, kdy je osoba na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria, nebo praxe, z některého ze zakázaných důvodů znevýhodněna oproti ostatním. Výčet diskriminačních důvodů nalezneme v antidiskriminačním zákoně, a rozšířenější pak v zákoníku práce. Za diskriminaci je pak také považováno obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn a navádění k diskriminaci, avšak vždy hraje klíčovou roli zakázaný diskriminační důvod. Rozlišování navíc musí být vnímáno negativně, neboť existují tzv. pozitivní opatření, které naopak směřují ke zvýhodnění určité skupiny. Antidiskriminační zákon navíc stanoví situace, kdy je rozdílné zacházení přípustné. Než tedy uchazeč o zaměstnání označí jednání potenciální zaměstnavatele za diskriminační, je třeba, aby se ujistil, že nejde o přípustnou formu rozdílného zacházení. Na trhu práce jsou v České republice oběťmi diskriminace nejčastěji osoby romského původu. Romové jsou mylně bráni jako jednotlivá rasa i přesto, že patří stejně jako Češi do rasy europoidní. Romy lze spíše označit jako etnickou skupinu, neboť etnické skupiny se vyznačují především sdílenou kulturou, zvyky, historií, jazykem a mnohdy i vzhledem. Zákaz rasové diskriminace se proto v právních ustanoveních objevuje ve spojení se zákazem diskriminace z etnického původu.

Právní úprava zákazu rasové diskriminace se začala vyvíjet po tragických událostech druhé světové války. Na mezinárodní úrovni je z hlediska tématu mé práce významná Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace, a na evropské úrovni Směrnice Rady 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ. V souladu s mezinárodními smlouvami a předpisy Evropské unie byl v České republice roku 2009 přijat antidiskriminační zákon, který obsahuje komplexní úpravu zásady

rovného zacházení a zákazu diskriminace. Pojmy rovnost a zákaz diskriminace však prostupují celým českým právním řádem. Zákaz rasové diskriminace v přístupu k zaměstnání upravuje především zákoník práce, zákon o zaměstnanosti, a zákony o státní službě.

Dle rozsudku soudního dvora, jehož rozbor je součástí praktické části této práce, lze za diskriminaci z důvodu rasy či etnického původu v oblasti přístupu k zaměstnání označit kromě diskriminující inzerce, nerovného výběru zaměstnanců v rámci výběrového řízení, také veřejné prohlášení zaměstnavatele o tom, že nepřijme zaměstnance určitého rasového, nebo etnického původu. Soudní dvůr takové jednání označil i přes absenci konkrétní oběti diskriminace za přímou diskriminaci, neboť takové prohlášení může být pro některé uchazeče o zaměstnání odrazující.

Uchazeč o zaměstnání, s nímž bylo pro jeho rasu či etnický původ zacházeno rozdílně by se měl vždy bránit, jinak diskriminace nikdy nezmizí. Možností obrany je přitom hned několik. Oběť diskriminace může podat stížnost k vedoucímu, k veřejnému ochránci práv, na úřad práce, nebo může využít služeb mediátorů. Pokud mimosoudní řešení selže, nebo pokud je pro oběť nedostatečné, je možné podat žalobu k soudu, a domáhat se upuštění od diskriminace, odstranění následků diskriminačního zásahu, přiměřeného zadostiučinění, či náhrady nemajetkové újmy v penězích.

U diskriminačních sporů nenese důkazní břemeno pouze žalobce, ale za určitých podmínek i žalovaný. Pokud žalobce před soudem prokáže, že k diskriminaci došlo, důkazní břemeno se překloupí na žalovaného, který musí dokázat opak. Je ale důležité, jak Nejvyšší soud ve svém rozsudku, který je součástí praktické části zdůraznil, že pouhé tvrzení žalobce, že k diskriminaci došlo je k překlopení důkazní povinnosti nedostačující.

To, že je v České republice princip rovného zacházení a zákazu diskriminace z důvodu rasy či etnického původu neustále porušován, není dle mne způsobeno nedostatečnou právní úpravou této problematiky, neboť tu považují naopak za dostačující, ale tím, že se většina obětí diskriminace nikterak nebrání. Ke zmírnění rasové diskriminace na trhu práce v ČR by tak dle mého názoru mohla pomoci intenzivnější státní kontrola dodržování výše zmíněných zásad, větší podpora a motivace obětí diskriminace a poskytnutí více informací o tom, jak se proti nerovnému zacházení bránit.

Resumé

The topic of this work is racial discrimination in the labor market in the Czech Republic, with attention being paid only to discrimination in access to employment.

The aim of the work is to provide a comprehensive view of the issue of racial discrimination in the labor market in the Czech Republic, including legislation and defense options.

The first chapter is therefore devoted to the definitions of the terms labor market, equality, the principle of equal treatment, discrimination, the human race and ethnicity.

The next chapter presents the international, European and Czech legislation on racial discrimination in access to employment.

The third chapter deals with racial discrimination in practice, ie discrimination in advertisements requesting labor, and in selection procedures.

The last chapter of the theoretical part describes the out-of-court and judicial possibilities of defense, and also explains the institute of the so-called inverted burden.

The practical part is the fifth chapter, which discusses the judgment of the Supreme Court, the Supreme Administrative Court and the European Court of Justice.

In the end, the whole work is summarized.

Discrimination is a historically deep-rooted global problem that we face in various spheres of life, despite a significant shift in anti-discrimination legislation.

In my opinion, the biggest problem of racial discrimination on the labor market in the Czech Republic is the fact that most victims do not defend themselves against it in any way. It is therefore necessary to support them more, to provide motivation and information on how to defend against unequal treatment.

Zdroje

Použitá literatura

- BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN (eds.). *Rovnost a diskriminace*. Praha: C.H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-584-1.
- FOREJTOVÁ, Monika a Jiří SIEGELSTEIN. *Spory mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem*. Praha: Svaz průmyslu a dopravy ČR, 2013. ISBN 978-80-260-4255-6.
- FREDMAN, Sandra. *Antidiskriminační právo*. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007. ISBN 978-80-254-1054-7.
- HÁJKOVÁ, Michaela. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. C. H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-740-8.
- HUBÁLKOVÁ, E. *Přehled judikatury Evropského soudu pro lidská práva. Zákaz diskriminace*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2013. ISBN 978-80-7478-382-1.
- KOMENDOVÁ, Jana a Marína URBÁNIKOVÁ. *Základy pracovního práva EU*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3.
- PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-507-4.
- ŠAMÁNEK, Jiří, a kol. *Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi*. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-658-6.
- ŠIMEČKOVÁ, Eva a Jitka JORDÁNOVÁ. *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie*. Praha: Leges, 2015. ISBN 978-80-7502-070-3.
- ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 230 s. ISBN 978-80-7380-277-6.
- ŠTEFKO, Martin. *Diskriminace v zaměstnání a obrana proti ní*. Akademie věd České republiky, 2014. ISBN 8087439260.

Internetové zdroje

BLINKOVÁ, Jitka. *Rasismus v minulosti a současnosti* [online]. Olomouc, 2011 [cit. 2021-03-14]. Dostupné z: https://theses.cz/id/hlsyjk/DP_Blinkova.pdf. Diplomová práce. Univerzita Palackého v Olomouci.

Dokazování v civilním řízení a obrácení důkazního břemene. *Právní prostor* [online]. AK Matzner et al [cit. 2021-03-23]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/procesni-pravo/ht-dokazovani-v-civilnim-rizeni-a-obraceni-dukazniho-bremene>.

Etnicita. *Sociologická encyklopedie* [online]. Václav Hubinger [cit. 2021-03-15]. Dostupné z: <https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Etnicita>.

European Union [online]. [cit. 2021-03-14]. Dostupné z: <https://europa.eu/>.

FALTEISKOVÁ, Sabina. *Zákaz rasové diskriminace v judikatuře Evropského soudu pro lidská práva* [online]. Praha, 2014 [cit. 2021-03-25]. Dostupné z: [file:///C:/Users/Lucie/Downloads/DPTX_2013_2_11220_0_263173_0_132863%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Lucie/Downloads/DPTX_2013_2_11220_0_263173_0_132863%20(1).pdf). Diplomová práce. Univerzita Karlova.

Hospodářské noviny: Diskriminace v pracovní právní inzerce a při pohovoru [online]. Petra Sochorová [cit. 2021-03-18]. ISSN 1213-7693. Dostupné z: <https://ihned.cz/pro-hr-manazery/c1-55413360-diskriminace-v-pracovnepravni-inzerce-a-pri-pohovoru>.

NOVOTNÁ, Tereza. *Diskriminace v zaměstnání* [online]. Plzeň, 2014 [cit. 2021-03-25]. Dostupné z: <https://dspace5.zcu.cz/bitstream/11025/18138/1/Diskriminace%20vzamestnani%20Tereza%20Novotna.pdf>. Diplomová práce. Západočeská univerzita v Plzni.

Postup před vznikem pracovního poměru – 2. díl. *Portál.POHODAcz.* [online]. [cit. 2021-03-18]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/postup-pred-vznikem-pracovniho-pomeru-%E2%80%93-2-dil/>.

Právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovních vztazích. *Epravo.cz* [online]. [cit. 2021-03-25]. Dostupné z:

<https://www.epravo.cz/top/clanky/pravni-prostredky-ochrany-pred-diskriminaci-v-pracovnepravnich-vztazich-108440.html>

Rovné zacházení a diskriminace. *Ombudsman Veřejný ochránce práv* [online]. [cit. 2021-03-23]. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/pusobnost/rovne-zachazeni-a-diskriminace/>.

ŠLEHOFEROVÁ, Věra. *Evropské antidiskriminační právo se zaměřením na obtěžování a pronásledování osob* [online]. Plzeň, 2018 [cit. 2021-03-25]. Dostupné z: https://otik.uk.zcu.cz/bitstream/11025/33020/1/Diplomova%20prace_Vera%20Slehoferova%202018.pdf. Diplomová práce. Západočeská univerzita v Plzni.

VOJTĚŠKOVÁ, Markéta. *Rasová diskriminace na trhu práce v České republice se zaměřením na romskou menšinu* [online]. Plzeň, 2007 [cit. 2021-03-25]. Dostupné z: [file:///C:/Users/Lucie/Downloads/zaverecna_prace%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Lucie/Downloads/zaverecna_prace%20(2).pdf). Bakalářská práce. Vysoká škola ekonomická v Praze.

Výzkum veřejného ochránce práv – projevy diskriminace v pracovní inzerci. In: . Brno, 2011. Dostupné také z: <https://www.ochrance.cz/uploads-import/DISKRIMINACE/Doporuceni/Doporuceni-Inzerce.pdf>.

Legislativní dokumenty

- Listina základních práv a svobod.
- Listina základních práv Evropské Unie.
- Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech.
- Mezinárodní pakt o občanských a politických právech.
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.
- Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.
- Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

- Smlouva o Evropské Unii.
- Smlouva o fungování Evropské Unie.
- Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace.
- Všeobecná deklarace lidských práv.
- Zákon č. 99/1963 Sb., Občanský soudní řád.
- Zákon č. 202/2012 Sb., Zákon o mediaci a o změně některých zákonů (zákon o mediaci).
- Zákon č. 198/2009 Sb., Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).
- Zákon č. 262/2007 Sb., Zákoník práce.
- Zákon č. 40/1995 Sb., Zákon o regulaci reklamy a o změně a doplnění zákona č. 468/1991 Sb., o provozování rozhlasového a televizního vysílání, ve znění pozdějších předpisů (zákon o regulaci reklamy).
- Zákon č. 361/2003 Sb., Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.
- Zákon č. 234/2014 Sb., Zákon o státní službě.
- Zákon č. 221/1999 Sb., Zákon o vojácích z povolání.
- Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti.

Použitá judikatura

- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 3. 2016, sp. zn. 21 Cdo 230/2015.
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 15. 10. 2013, čj. 1 As 46/2013-44.
- Rozsudek Soudního dvora ze dne 10. července 2008 Věc C-54/07.