



národní  
úložiště  
šedé  
literatury

## **Jsem (skoro)Čech mám lidská práva?**

Honusková, Věra

Dostupný z <http://www.nusl.cz/ntk/nusl-263420>

Dílo je chráněno podle autorského zákona č. 121/2000 Sb.

Tento dokument byl stažen z Národního úložiště šedé literatury (NUŠL).

Datum stažení: 24.05.2024

Další dokumenty můžete najít prostřednictvím vyhledávacího rozhraní [nusl.cz](http://nusl.cz) .

# METODIKA

## Jsem (skoro)Čech: mám lidská práva?

antidiskriminační právo, možnosti ochrany lidských práv

UNIVERZITA KARLOVA

PRÁVNICKÁ FAKULTA

Metodika byla vytvořena v rámci projektu Ministerstva kultury ČR typu NAKI na léta 2012-2015 - Problémy právního postavení menšin v praxi a jejich dlouhodobý vývoj DF12P01OVV013 (Univerzita Karlova Právnická fakulta, hlavní řešitel projektu a v současnosti i děkan PFUK prof. JUDr. Jan Kuklík, DrSc., další řešitel a tajemník projektu JUDr. PhDr. René Petráš, Ph.D.)

*Autorky: JUDr. Věra Honusková, Ph.D., Mgr. Eva Holá, Mgr. Michala Cilli*

Recenzenti:

RNDr. Milan Pospíšil, tajemník Rady vlády pro národnostní menšiny, Úřad vlády ČR

Mgr. Marián Piváček, Akadémia Policajného zboru v Bratislave

Zpracováno dle právního stavu k 31. 10. 2015

## Obsah

Obsah.....	2
Úvodní slovo k publikaci.....	3
1. (Ne)diskriminace.....	5
Diskriminace.....	5
Co je to diskriminace?.....	5
Diskriminace v zaměstnání a jak se proti ní bránit.....	7
Právo na přístup k zaměstnání a na zaměstnání.....	9
Ochrana před diskriminací v pracovněprávních vztazích.....	10
Snaha o smírné řešení sporu, mediace.....	10
Podnět na inspektorát práce.....	11
Podnět k Veřejnému ochránci práv ČR.....	12
Antidiskriminační žaloba.....	13
Žaloba na neplatnost rozvázání pracovního poměru.....	15
2. Porušení lidských práv a Vaše možnosti ochrany.....	16
Ústavní soud České republiky – národní garant základních lidských práv a svobod.....	16
Kdo Listinou zaručená práva chrání a jak?.....	18
3. Evropský systém ochrany lidských práv (stížnost do Štrasburku).....	20
Literatura (základní).....	25
Poznámky.....	26

## Úvodní slovo k publikaci

Následující text se zaměřuje na otázku práv příslušníků menšin a cizinců a možnosti jejich uplatňování v oblasti diskriminace a ochrany lidských práv. Ti, kdo jsou „místní“, tedy nemají kořeny v jiných zemích, se nesetkávají tak často s diskriminací, nebývají odmítnuti při ucházení se o zaměstnání, protože mají jinou barvu kůže, či nosí pokrývku hlavy. Nesetkávají se s porušováním lidských práv a diskriminací, kupříkladu v oblasti pracovního práva, zároveň jsou si ale často svých práv vědomi mnohem více a prostředky soudní ochrany (včetně stížnosti k Evropskému soudu pro lidská práva) na rozdíl od naší cílové skupiny nezdědka uplatňují.

O čem píšeme? Témata, která jsme pro publikaci zvolily, jsme vybraly z následujících důvodů. Otázka (ne)diskriminace prolíná životy adresátů tohoto textu obvykle do doby, dokud je na jejich češtině poznat, že nejsou rodilými mluvčími. Ať již při žádostech o zaměstnání, tak třeba při platových podmínkách. Možnosti obrany v oblasti ochrany lidských práv jsou pak nastíněny především proto, že jde o mytizovaný prostředek, který není všespásný a ti, kdo radí jeho užívání, nemusejí vždy mít pravdu. Zároveň ale může – kupříkladu podání žádosti o předběžné (zatímní) opatření k Evropskému soudu pro lidská práva v případě ohrožení velmi důležitého zájmu osoby významně pomoci.

Z věcí, které se častěji vyskytují v otázkách cizinců či příslušníků menšin, je v této metodice vynecháno rodinné právo, právo sociálního zabezpečení a trestní řízení. Některým oblastem se věnují další metodiky zpřístupněné na webových stránkách, kde jste našli tuto metodiku, a doporučujeme Vám se na ně podívat. I na tomto místě ale doporučujeme zejména cizincům, aby si přečetli především trestní zákoník, a zjistili, co považuje Česká republika na svém území za zásadní porušení. Úprava se totiž může lišit od toho, co penalizují jiné státy, dokonce se může stát, že určité jednání je v zemi, kde prožil cizinec většinu svého života, legální. Ale v České republice se může jednat o zločin a jeho spáchání může mít značné následky mimo jiné pro udržení si pobytového oprávnění. Dle nejnovější úpravy je o něj z tohoto důvodu ještě snazší přijít.

S textem této metodiky je volně (především způsobem oslovení cílových skupin) spojen text další, zaměřený na oblast správního řízení, pracovního práva.

Komu je metodika určena? Cílové skupiny jsou dvě. Za prvé za ně považujeme ty, co se chystají poskytovat poradenství cizincům, neboť jim mohou pomoci s identifikací základních důležitých otázek a podle toho si nastudovat věci podrobněji. Je totiž samozřejmé, že právníci a právničky budou ve své práci používat zákony s komentářem či rozhodnutí soudů, ovšem tato publikace jim může pomoci odněkud začít a připravit se. Za druhé považujeme za cílovou skupinu samotné příslušníky menšin a cizince. Jim také uzpůsobujeme jazyk publikace (kromě přímého oslovování také například nepoužíváme poznámky pod čarou), je oslovujeme a jim nejen odpovídáme na časté dotazy, ale také říkáme, že existují i další důležité aspekty. I proto nečleníme metodiku podle tradičních v právu používaných podkapitol, spíše se snažíme odpovědět z více stran na nejčastější otázky, které se snažíme zasadit do obecného kontextu.

#### **VÍTE, ŽE NEZNALOST ZÁKONA NEOMLOUVÁ?**

Pokud nevíte, že je něco Vaší povinností a v právu je přitom tato povinnost stanovena, to, že zákon neznáte, Vás nikterak neomlouvá. Může se stát, že někde Vaši neznalost předpokládá zákon, nebo v tomto smyslu jedná soud či správní orgán. Může se proto stát, že budete v řízení vyzváni k doplnění věcí, v určitých situacích máte nárok na bezplatnou právní pomoc, některé zákony obsahují možnost odstranění tvrdosti zákona. Ale není tomu tak vždy a je dobré si zjišťovat, co všechno musíte a nesmíte.

Jedno z míst, kde najdete zákony, v nichž jsou Vaše povinnosti stanoveny, je webová stránka [portal.gov.cz](http://portal.gov.cz). Tam jsou aktuální znění zákonů, můžete je najít podle klíčových slov či podle čísel. Samozřejmě můžete hledat informace na internetu, nebo se ptát svých známých, ale to jediné, co platí, je zákon! Dobré informace Vám poskytnou také advokáti, kteří dokonce za kvalitu svých služeb ručí. Můžete se obrátit také na neziskové organizace či – pokud je to u dané věci možné – také třeba na odbory.

# 1. (Ne)diskriminace

## Diskriminace

Diskriminaci u nás upravuje především zákon č. 198/2009 Sb. antidiskriminační zákon. Je hezkým příkladem toho, jak je český právní řád propojený jak vnitřní logikou (celý právní řád ČR), tak s vnějším světem. Navazuje totiž jak na Ústavu, resp. Listinu základních práv a svobod, tak i na mezinárodních smlouvy, a zpracovává předpisy Evropské unie.

## Co je to diskriminace?

O diskriminaci hovoří řada zákonů, kromě antidiskriminačního zákona i zákoník práce, zákon o zaměstnanosti, zákon o přestupcích, trestní zákoník, školský zákon, zákon o ochraně spotřebitele a další. Zjednodušeně můžeme říct, že *diskriminací je odlišné, jiné zacházení ve srovnatelných situacích, a to bez toho, aby k tomu existovaly nějaké rozumné důvody*. Oběť diskriminace, se kterou je zacházeno odlišně, je znevýhodněna, příp. i ponížena, čímž je dotčena i její lidská důstojnost.

### Diskriminace slovy antidiskriminačního zákona

Diskriminace je přímá a nepřímá. Za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.

Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.

Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace.

Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených výše (rasa, etnický původ...) osoba znevýhodněna oproti ostatním.

Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.

Nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního postižení se rozumí také odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení.

Jako *přímou diskriminaci* si můžeme představit situaci, kdy restaurace odmítne obsloužit zákazníka z důvodu jeho sexuální orientace či rasy. *Nepřímou diskriminací* bude kupříkladu požadavek sejmout si pokrývku z hlavy při vstupu do budovy školy, který sice platí pro všechny, ale nepříznivě dopadá na studenty, kteří nosí pokrývku hlavy z důvodu náboženského vyznání. Zákon pak definuje i *obtěžování* (chování, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti jiné osoby a vytvoření zstrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí), a budou jím mimo jiné vyhrůžky, či narážky týkající se například rasy či barvy pleti, a *pronásledování* (nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle tohoto zákona), jako příklad si lze představit postih studenta za podání antidiskriminační žaloby vyloučením ze školy. Více se zabývá i pojmy pokyn k diskriminaci, či navádění k diskriminaci. Ovšem zde pozor, jak píše na svých stránkách Veřejný ochránce práv: „*naváděním k diskriminaci v právním slova smyslu však není např. přesvědčování někoho, aby nenakupoval u vietnamských trhovců, přemlouvání potomka, aby si nebral za manžela/manželku osobu tmavé barvy pleti, ani upozorňování rodičů, aby si jejich děti nehrály s romskými dětmi, jakkoliv toto jednání může být morálně odsouzeníhodné*“.

Při čtení důvodů, pro které nesmí být osoba diskriminována, vidíme, že ne všechny je možné zcela jasně pochopit. Více zde objasníme jen tři z nich, rasu, etnický původ a národnost. Pojem *rasa* v obecném smyslu slova odkazuje spíše na fyziologické znaky, pojem *etnický původ* nebo *etnicita* zdůrazňuje také znaky sociální, jako je

společná národnost, jazyk, kultura, historie nebo náboženská tradice. Pod pojmem národnost se pak obvykle rozumí příslušnost k určité sociální skupině sdílející společný jazyk, kulturní a historický původ, tradice, někdy také prostředí a náboženství, čímž představuje národnost pojem odpovídající nejvíce významu pojmu *etnická příslušnost*.

Antidiskriminační zákon je kromě definování také především důležitým nástrojem stanovujícím právní prostředky ochrany před diskriminací. Vyjmenovává také oblasti života, na která se jeho ustanovení vztahují. Je zajímavé si uvědomit, čeho všeho se diskriminace může týkat (byť je potřeba mít na paměti, že ustanovení o diskriminaci jsou i v jiných zákonech):

- přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti,
- pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování,
- členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují,
- členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují,
- sociálního zabezpečení,
- přiznání a poskytování sociálních výhod,
- přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování,
- přístupu ke vzdělání a jeho poskytování,
- přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování.

Je nutné si uvědomit, že nikoli každé odlišné zacházení představuje diskriminaci, kupříkladu rozdílný věk odchodu do důchodu jí není.

## **Diskriminace v zaměstnání a jak se proti ní bránit**

V zaměstnání se lze setkat s diskriminací poměrně snadno, ať již při samotném přístupu k zaměstnání, nebo v rámci jeho podmínek, ale také při ukončování



pracovního poměru. S diskriminací se můžeme setkat nečistě z důvodu etnicity, národnosti nebo náboženského přesvědčení a vyznání, jimž se dále budeme více věnovat.

Předně si musíme uvědomit, že diskriminace je zakázána jak v zákoníku práce, tak v zákoně o zaměstnanosti.

Zákoník práce zakazuje jakoukoli diskriminaci a ukládá zaměstnavatelům povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, a to hned v několika oblastech: pracovní podmínky, odměňování za práci, poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odborná příprava a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Naopak za diskriminaci nepovažuje to zacházení, které je rozdílné, pokud z povahy pracovní činnosti vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce (účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený).

Zákon o zaměstnanosti upravuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání, dle kterého zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání. Dle tohoto zákona je právem na zaměstnání právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem.

Pokud Vám zaměstnavatel nedává stejnou mzdu za stejnou práci, jako je ta, kterou dělá Váš kolega, pak se může jednat o diskriminaci.

Pokud Vás nepovýší, protože máte „divný přízvuk“, pak se jedná o diskriminaci.

Pokud Vás nepřijmou do zaměstnání, a řeknou Vám, že jste příliš stará nebo starý, pak se jedná o diskriminaci.

Pokud Vašeho kolegu zaměstnají a Vám na tom samém místě řeknou, ať si vyřídíte živnostenský list, může se jednat o diskriminaci (nepřijali Vás na stejné místo jako jiného, a nebyl k tomu důvod). Ale jedná se také o problém, že byste se mohli ocitnout v režimu tzv. švarcsystému, o čemž jsme hovořili výše.

Zákon o zaměstnanosti přímo určitá jednání také zakazuje. Jde kromě jiného jednak o zákaz pro zaměstnavatele činit nabídky zaměstnání, které jsou diskriminační (*přijmu mladou blondýnku, uchazeč nesmí být tmavé pleti*). Je samozřejmě na zaměstnavateli, aby si určil požadavky, jakého zaměstnance potřebuje, s jakými předpoklady, vzděláním nebo zkušenost a výběr patří samozřejmě do jeho působnosti. Zaměstnavatel však pro dané požadavky musí mít reálný základ a umět je odůvodnit. To znamená, že pokud požaduje, aby zaměstnanec např. ovládal nějaký cizí jazyk, musí se jednat o požadavek, který s výkonem zaměstnání souvisí. S velkými obtížemi si lze představit odůvodnění požadavku, že uchazeči nesmí být např. tmavé pleti nebo muslimského vyznání.

Dané ustanovení zákona také zaměstnavatelům zakazuje kromě jiného vyžadovat informace, týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace, ledaže by to byl požadavek odůvodnitelný. Na žádost uchazeče o zaměstnání je tak zaměstnavatel povinen prokázat potřebnost požadovaného osobního údaje. Zároveň může po zaměstnanci vyžadovat opravdu jen ty údaje, které bezprostředně souvisí s příslušným zaměstnáním a jsou potřebné k sepsání pracovní smlouvy.

## **Právo na přístup k zaměstnání a na zaměstnání**

Otázku práva na rovné zacházení a zákaz diskriminace rozvádí více antidiskriminační zákon. Hovoří o právu na zaměstnání i na přístup k zaměstnání. Co se týče přístupu k zaměstnání, pod pojmem tím si můžeme představit především kritéria výběru a podmínek nábory, získávání praktických zkušeností, přístup k poradenství pro volbu povolání odborného vzdělávání, dalšího odborného vzdělávání a rekvalifikace včetně pracovní praxe, přístup k odbornému vzdělávání či postup v zaměstnání. Do oblasti přístupu k zaměstnání spadá také činnost agentur práce a personálních agentur. Zejména agentury práce jsou ty, se kterými se cizinci velice často potkávají a skrze něž získávají práci.

Pokud ale zaměstnavatel požaduje podmínku minimálního věku nebo praxe, která je pro řádný výkon práce nezbytná, pak to není diskriminace. Kupříkladu k tomu, aby se mohl někdo stát senátorem, musí naplnit podmínku určitého věku. Stejně tak jsou

například osoby mladší 18 let či osoby se zdravotním postižením chráněny, a je s nimi zacházeno rozdílně od ostatních; to také není diskriminace. Nemožnost vykonávat některé pracovní pozice je tak dána jejich ochranou, ale je jasné, že je třeba se vždy na každý případ dívat a přemýšlet, zda je zde ochrana nezbytná.

## **Ochrana před diskriminací v pracovněprávních vztazích**

Pracovněprávní oblast a možnosti ochrany před diskriminací v ní byla vybrána záměrně, jelikož z našich zkušeností vyplývá, že je to pro lidi s určitými odlišnostmi poměrně citlivá oblast. I přes to, že právní předpisy dávají diskriminovaným řadu možností, jak na diskriminaci reagovat a bránit se, nemělo by se zapomínat také na mimosoudní jednání, dohodu a smírné řešení mezi oběma aktéry. V řadě případů to může být cesta nejefektivnější, zejména když si zaměstnavatel uvědomuje, že zaměstnanec případně podání podnětu či žaloby zvažuje. Pokud se budete rozhodovat o dalším postupu, zvažte také využití profesionální porady.

### **Snaha o smírné řešení sporu, mediace**

V případě, že jste diskriminováni, nebo se domníváte, že jste diskriminováni, určitě zvažujte možnost dohody, tedy smírného řešení problému mezi Vámi a zaměstnavatelem (případně Vámi a zaměstnancem, tuto situaci nebudeme více rozebírat, ale lze si ji také představit). Může se stát, že se cítíte být v určité oblasti diskriminován například svým přímým nadřízeným, nebo Vás napadají kolegové. Máte možnost nejdříve svého zaměstnavatele na dané jednání nebo opomenutí upozornit a nechat mu prostor k řešení a nápravě. Samozřejmě k tomuto může dojít jenom v případě, že je zaměstnavatel otevřen komunikaci. V řadě případů tomu tak není, u cizinců se někdy dokonce lze setkat i s výhrůžkami spojenými s ukončením pobytu na území. Zaměstnavatel se staví do nadřazeného postavení a své situace někdy i zneužívá.

**Musím zůstat pasivní?**

Pobytové oprávnění opravdu závisí v případě, že jde o pobyt za účelem zaměstnání, na tom, zda toto zaměstnání bude či nebude cizinec mít. Někteří zaměstnavatelé pak pod pohrůžkou ukončení zaměstnání mohou přistupovat až k diskriminujícímu jednání. Cizinec je v nevýhodě, protože má strach o svůj status a raději nezákonné jednání zaměstnavatele přehlídí, aby o zaměstnání nepřišel. Zde je velmi důležité poradit se s někým jak ohledně otázky diskriminace, tak i otázky udržitelnosti pobytového oprávnění. V této publikaci nedokážeme postihnout všechny nuance, které jsou s těmito otázkami spojené. Chceme Vám především říci, že situaci je možné řešit, ovšem mnohdy k tomu potřebujete kromě těchto základů i znalosti další, a často také někoho, kdo se za Vás bude brát, kdo Vám pomůže ve sporu, kde jste slabší stranou.

Kromě advokátů či neziskových organizací a odborů, máte možnost se také obrátit třeba na mediátora, jejichž seznam je veden Ministerstvem spravedlnosti ČR ([www.mediatori.justice.cz](http://www.mediatori.justice.cz)) či na Veřejného ochránce práv ČR. Připravte se na to, že služby advokátů a mediátorů jsou zpoplatněny.

I v takto nepříjemném případě je ale možnost dohody otevřena. Pomoci Vám může třetí nezainteresovaná osoba. Může to být sociální pracovník, právník či mediátor.

V praxi jsme se setkaly i s případy, že poté, co byl zaměstnavatel osloven třetí osobou, jeho jednání se změnilo a k dohodě byl otevřen. Může se totiž jednat i o neúmyslné jednání založené na stereotypch, které si zaměstnavatel po rozhovoru s někým nezainteresovaným připustí a své jednání změní. To ale jsou případy výjimečné, nicméně i to, že se o věc zajímá osoba zvenčí, je důležitým aspektem v úvahách zaměstnavatele o tom, kam až může ve svém jednání zacházet.

**Podnět na inspektorát práce**

Vždy se můžete v případě, že máte podezření na diskriminaci v pracovněprávních vztazích ze strany zaměstnavatele, obrátit k oblastnímu inspektorátu práce. Místně příslušný je ten inspektorát, kde vykonáváte svou práci, což se nemusí shodovat se sídlem zaměstnavatele. Ve svém podnětu musíte podrobně vylíčit všechny skutkové

okolnosti, k nim je velmi vhodné připojit listinné důkazy, které jednak prokazují Váš pracovní právní vztah, ale také situaci, která byla diskriminační (mzdový výměr, výplatní pásky, pracovní smlouvu, výpověď/dohodu o rozvázání pracovního poměru apod.) Také je nutné vymezit v čem konkrétním, v jakém jednání nebo opomenutí zaměstnavatele spatřujete diskriminaci. Nezapomeňte jasně označit svého zaměstnavatele (název, sídlo, IČ, místo výkonu práce). Podnět můžete podat písemně poštou, telefonicky, elektronicky nebo osobně. Samozřejmě nezapomeňte uvést Vaše údaje a kontakt na Vás tak, aby s Vámi inspektorát práce mohl komunikovat a informovat Vás o výsledcích jeho šetření. Nemusíte se bát, že při jednání inspektorátu s vaším zaměstnavatelem dojde k prozrazení Vaší identity. Orgány inspekce práce mají povinnost zachovávat mlčenlivost, ledaže je této mlčenlivosti zbavíte. Inspektorát práce následně na základě Vašeho podnětu provede u zaměstnavatele kontrolu. Pak obdržíte informaci o výsledku kontroly se sdělením o tom, jestli informace Vámi uvedené byly skrze jeho zjištění potvrzeny.

Pokud se na základě Vaší stížnosti potvrdí, že k diskriminaci dochází, zaměstnavateli může být udělena pokuta za přestupek. Jiné pravomoci inspekce práce nemá, což znamená, že se Vám jakožto zaměstnanci dostane, řekněme, morálního zadostiučinění, protože Vám dá inspektorát práce za pravdu, konstatuje přestupek a uloží pokutu. Je samozřejmě možné, že již toto bude zaměstnavateli stačit a od další diskriminace upustí. Pokud ne, vystavuje se riziku dalšího postihu ze stejného důvodu. Nicméně právo na to, aby bylo od diskriminace upuštěno, máte až na základě pravomocného rozsudku soudu, nebo samozřejmě mimosoudního vyrovnání.

## **Podnět k Veřejnému ochránci práv ČR**

Další možností je podat podnět také k Veřejnému ochránci práv. Tomu antidiskriminační zákon svěřuje působnost ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací.

**Jaké možnosti dává Veřejnému ochránci práv (často nazývanému Ombudsman) zákon?**

Podle zákona 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.

Jeho pravomoci jsou limitované. K tomu, aby naplnil svou činnost v dané oblasti, tak a) informuje (vydává doporučení, stanoviska, dělá výzkumy), vzdělává (semináře, workshopy, tréninky), pomáhá (pomáhá v orientaci v konkrétních případech).

Je tedy vidět, že Vám on sám nemůže vydat rozhodnutí o tom, že jste byli diskriminováni. Může ale na základě Vašeho podnětu zahájit šetření, jehož výsledky pak pošle Vám i onomu (ne)diskriminujícímu subjektu. Váha slova ochránce je značná a již tím, že bude podnět přešetřovat, zájmem o věc, může zajistit změnu chování zaměstnavatele.

Ač nemůže ochránce sám vydávat rozhodnutí či za Vás podávat žalobu k soudu, v případě shledané diskriminace Vám může nabídnout zprostředkování pomoci při následném soudním řízení, jestliže se rozhodnete svého zaměstnavatele žalovat. Může Vám pomoci právně vyhodnotit Vaši situaci, navrhnout nejvhodnější postup, nebo pomoc při získávání důkazů či Vás propojit s neziskovou organizací, která se Vám pokusí zprostředkovat pro bono advokáta (pokud jste nemajetní a nemáte možnost si zajistit právní pomoc sami).

Podnět k ochránci je možno poslat písemně, emailem, prostřednictvím datové schránky nebo osobně. V podnětu ochránce doporučuje popsat situaci, v níž k diskriminaci mělo dojít, uvést, z jakého důvodu jste byli diskriminováni, uvést, kdo se diskriminačního jednání dopustil, popsat, jestli jste se nějak bránili. Vhodné je také přiložit důkazy popisované situace, pokud takové existují (různé listiny, audio či videonahrávky, svědectví dalších osob apod.).

## **Antidiskriminační žaloba**

V případě, že výše uvedené prostředky nápravy nebudete zkoušet, či nebudou úspěšné, máte možnost podat vůči svému zaměstnavateli občanskoprávní žalobu.

Jedná se o právní prostředek, na který upozorňuje i antidiskriminační zákon, když uvádí, že ten, kdo byl dotčen diskriminačním jednáním, má právo se u soudu domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění. V případě značně snížené důstojnosti, dobré pověsti nebo vážnosti osoby ve společnosti, máte též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích jako přiměřené zadostiučinění. Výši této náhrady určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.

Před podáním tzv. antidiskriminační žaloby je potřeba si uvědomit, že jde o řízení sporné a tedy na jedné straně bude vystupovat oběť diskriminace a na straně druhé porušovatel. Zde je na místě uvést, že v případě, že v řízení před soudem uvedete skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného, tedy Vašeho zaměstnavatele došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, je na něm, aby prokázal, že tomu tak není a že jeho jednání nepředstavovalo porušení zásady rovného zacházení. Dochází tak k tzv. *přechodu důkazního břemene* na subjekt, který diskriminaci (patrně) provádí. Jde o snahu o ochranu oběti diskriminace jako té, která je slabší stranou a pro níž je často obtížné předložit důkazy. Ale přesun důkazního břemene neznamena, že oběť diskriminace nemusí v řízení nic prokázat. Nestačí, aby osoba, která se domnívá, že byla diskriminována, diskriminaci pouze tvrdila. Musíte toto tvrzení alespoň do určité míry prokázat, Vaše důkazy musí nasvědčovat tomu, že k rozdílnému zacházení došlo, a to z jednoho ze zákonem zakázaných důvodů. Pokud žalobce toto prvotní břemeno tvrzení i břemeno důkazní unese, důkazní břemeno přechází na žalovaného (tedy zaměstnavatele). Žalovaný pak musí tvrdit a dokázat, že k diskriminaci nedošlo, a že jednání, které vedlo k tvrzené diskriminaci, mělo legitimní odůvodnění a cíl a dosahování tohoto cíle se dělo přiměřenými prostředky test legitimacy a proporcionality).

**Mám se jako zaměstnavatel bát, že mě bude žalovat kdokoli za cokoli a je na mě, abych se bránil?**

Přechod důkazního břemene je omezen na pracovní oblast v případě diskriminace z důvodů pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace. Neznamena to, že

jinde můžete diskriminovat či jinak protiprávně jednat. Ale ono zvláštní převedení povinnosti dokazovat je jen u těchto vymezených důvodů v pracovněprávní oblasti.

V první stupni jsou k podání žaloby příslušné okresní soudy.

## **Žaloba na neplatnost rozvázání pracovního poměru**

V případě, že k rozdílnému zacházení došlo při rozvázání pracovního poměru, tedy kupříkladu mohl být s Vámi pracovní poměr rozvázán z organizačních důvodů bez odstupného, zatím co s Vaším kolegou, ve stejné situaci a ze stejných důvodů, výpovědí s tříměsíčním odstupným, bude na místě předně využít možnost ochrany dle zákoníku práce. Ten umožňuje obrátit se na soud s žalobou na neplatné rozvázání pracovního poměru.

Dříve než podáte žalobu, je nutné, abyste svému zaměstnavateli písemně oznámili, že na svém zaměstnávání trváte. Pak platí fikce, že pracovní poměr trvá i nadále. Pokud Vám následně dá ve sporu za pravdu soud, je zaměstnavatel povinen poskytnout Vám náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy jste mu oznámili, že trváte na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy Vám zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru. Neplatnost rozvázání pracovního poměru může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit.

### **Byl/a jsem diskriminován/a?**

Posoudit, jestli došlo ve Vašem případě k diskriminaci nebo ne může být často velice složité. V případě, že se nechcete obrátit na právníka, podávat podnět inspekci práce či Veřejnému ochránci práv, či věc žalovat, můžete si sami položit několik otázek a otestovat, zda se jedná o nerovné zacházení, anebo ne. Test diskriminace vychází z materiálu ze semináře v Kanceláři veřejného ochránce práv ČR a sestává z několika otázek:

- Zachází se se mnou méně výhodně než s někým jiným ve



srovnatelné situaci?

- Děje se znevýhodnění na základě zakázaného diskriminačního důvodu?
- Existuje znevýhodnění v zákonem vymezené oblasti?
- Lze znevýhodnění odůvodnit oprávněným účelem a přiměřeností dosahování tohoto účelu?
- Lze znevýhodnění odůvodnit věcným důvodem spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a jsou uplatněné požadavky této povaze přiměřené?

## 2. Porušení lidských práv a Vaše možnosti ochrany

Pojem lidská práva je pro řadu lidí trochu nejasný. Může se stát, že si někdo myslí, že má právo úplně na všechno, jiný zase, že vůbec na nic. Lidská práva jsou definována v mezinárodních úmluvách a přenesena do legislativy jednotlivých států. Jsou považována za obrovský výdobytek, není to ostatně tak dávno, co lidé neměli žádná práva a byli jen majetkem svého panovníka.

Chceme Vám v této části ukázat to, že taková práva existují, a že na řadu z nich mají nárok všechny osoby žijící na území. A i to, že existují taková, která jsou vázána na občanství. Uvědomte si zároveň, že mít práva neznamena, že nemáte povinnosti. Každá osoba na území České republiky je povinna ctít její právní řád, ať již je to občan či občan, který je příslušníkem menšiny, nebo cizinec. Vaše speciální postavení jako například příslušníka menšiny Vám dává určitá další práva oproti jiným osobám, ale povinnosti Vám zůstávají.

## Ústavní soud České republiky – národní garant základních lidských práv a svobod

Lidská práva jsou v České republice garantována Listinou základních práv a svobod (dále jenom „Listina“). V ní obsažený katalog lidských práv a svobod je rozdělen na

základní lidská práva, politická práva, následují práva národnostních a etnických menšin, hospodářská, sociální a kulturní práva a právo na soudní a jinou právní ochranu. Katalog těchto práv je rozšířen o práva zaručená mezinárodními smlouvami, kterých je Česká republika smluvní stranou. Mezi nejvýznamnější patří Evropská úmluva o lidských právech a základních svobodách. Všechna tato práva Vám jsou zaručena, a soudy je musejí v případných sporech vždy brát v potaz.

### *Komu jsou práva zaručená Listinou určena?*

Listina součástí právního řádu České republiky, ale to neznamena, že garantuje práva a svobody v ní uvedené jen svým občanům. Lidská práva jsou součástí každé fyzické osoby, a tudíž ta, které Listina chrání, patří až na výjimky všem fyzickým osobám, které se na území, resp. v jurisdikci České republiky nacházejí. Sama Listina to zdůrazňuje použitím pojmenování jako „každý“, „všichni“ či „nikdo“, pokud je právo vztaženo jen k občanům, pak je to výslovně uvedeno. Ve svém článku 42 odst. 2 Listina ostatně uvádí, že *„cizinci požívají v České a Slovenské Federativní Republice lidských práv a základních svobod zaručených Listinou, pokud nejsou přiznána výslovně občanům.“*

### **Práva jen pro občany?**

Ano, i taková jsou. Listina dává například právo na svobodný vstup do České republiky pouze občanům, stejně tak uvádí, že žádný občan nesmí být k opuštění republiky nucen. Listina dává také právo na bezplatnou zdravotní péči jen občanům, stejně jako právo na bezplatné studium.

Ale zároveň garantuje práva menšinám:

- (1) Občanům tvořícím národní nebo etnické menšiny se zaručuje všestranný rozvoj, zejména právo společně s jinými příslušníky menšiny rozvíjet vlastní kulturu, právo rozšiřovat a přijímat informace v jejich mateřském jazyku a sdružovat se v národnostních sdruženích. Podrobnosti stanoví zákon.
- (2) Občanům příslušejícím k národnostním a etnickým menšinám se za podmínek stanovených zákonem zaručuje též
  - a) právo na vzdělání v jejich jazyku,

- b) právo užívat jejich jazyka v úředním styku,
- c) právo účasti na řešení věcí týkajících se národnostních a etnických menšin.

A také stvrzuje možnost hledat a požívat azylu:

... poskytuje azyl cizincům pronásledovaným za uplatňování politických práv a svobod. Azyl může být odepřen tomu, kdo jednal v rozporu se základními lidskými právy a svobodami.

Katalog práv je velice podrobný a najdeme zde jak práva politická, tak i sociální a kulturní, hospodářská, anebo práva národnostních a etnických menšin.

## **Kdo Listinou zaručená práva chrání a jak?**

Je nutné si uvědomit, že lidská práva musí brát v potaz všechny soudy, které jsou součástí soudního systému České republiky, a to počínaje soudy okresními, až po soudy nejvyšší. Ústavní soud má poměrně specifickou funkci, nerozhoduje jako nejvyšší instance, on přezkoumává, zda je rozhodnutí soudu v souladu s Ústavou a ústavním pořádkem.

I Vy ale můžete podat k Ústavnímu soudu stížnost. Může se stát, že budete mít před sebou pravomocné rozhodnutí ve své věci (či se Vám stane jiný zásah orgánu veřejné moci), kterým budou porušena Vaše Ústavou zaručená základní práva a svobody. Pak můžete podat ústavní stížnost, ovšem pozor, v řízení musíte být zastoupeni advokátem. Pokud jej nemáte, musíte o něj žádat skrze Advokátní komoru ČR, protože Ústavní soud advokáta nepřiděluje. Na podání ústavní stížnosti Vám zákon dává lhůtu 2 měsíce ode dne obdržení posledního rozhodnutí ve věci, *„posledního procesního prostředku, který zákon stěžovateli k ochraně jeho práva poskytuje; takovým prostředkem se rozumí řádný opravný prostředek, mimořádný opravný prostředek, vyjma návrhu na obnovu řízení, a jiný procesní prostředek k ochraně práva, s jehož uplatněním je spojeno zahájení soudního, správního nebo jiného právního řízení.“* Tedy například rozhodnutí nejvyššího soudu nebo soudu krajského, v případě že dovolání nebo kasační stížnost nejsou přístupné apod. I zde musí být stížnost podána poslední den lhůty alespoň k poštovní přepravě (na adresu Ústavní soud, Joštova 8, 660 83 Brno), anebo elektronicky. Co se týče náležitostí

stížnosti či co je vhodné doložit, vzhledem k povinnému zastoupení advokátem to zde nebudeme více rozebírat.

Ústavní stížnost nemá odkladný účinek. Můžete ale soud požádat o odklad vykonatelnosti napadeného rozhodnutí, anebo o předběžné opatření (u jiného zásahu orgánu veřejné moci).

Ústavní soud může stížnost odmítnout pro nepřipustnost z důvodů vad návrhu, nebo také pro neopodstatněnost, jinak rozhoduje nálezem ve věci samé. V případě, že Vaše ústavní stížnost bude shledána důvodnou, a Ústavní soud Vám tedy dá za pravdu v tom, že k porušení Vašich práv nebo svobod skutečně došlo, nebude jediným prostředkem nápravy jenom toto konstatování. Ústavní soud může napadené rozhodnutí, které základní práva porušilo zrušit (nemá však možnost rozhodnutí změnit, nebo sám rozhodnout ve věci) nebo zakázat orgánu veřejné moci, aby do Vašeho práva nadále zasahoval a přikázat mu obnovit stav, který zde byl před jeho zásahem.

#### **Podmínky přípustnosti ústavní stížnosti**

- Musíte vyčerpat všechny opravné prostředky, které Vám zákon k ochraně Vašich práv poskytuje (jde jak o řádné opravné prostředky, tak ty mimořádné, a to i ty, které závisí na uvážení orgánu, který o nich rozhoduje),
- pokud nevyčerpáte opravné prostředky, bude Vaše stížnost odmítnuta, ledaže by svým významem podstatně přesahoval Vaše zájmy, anebo v řízení o podaném opravném prostředku dochází ke značným průtahům, z nichž stěžovateli vzniká nebo může vzniknout vážná a neodvratitelná újma (tedy například v průtahy v řízení v otázkách péče o nezletilé děti),
- nepřipustný je také opakovaný návrh, nebo stížnost, o níž již Ústavní soud vede řízení.

### **3. Evropský systém ochrany lidských práv (stížnost do Štrasburku)**

V případě, že se svou stížností na ochranu svých základních lidských práv a svobod neuspějete u Ústavního soudu, můžete se obrátit na evropského garanta těchto práv, kterým je Evropský soud pro lidská práva sídlící ve francouzském Štrasburku.

Úmluva (spolu s na ní navazujícími protokoly) představuje katalog těch nejzákladnějších lidských práv a svobod, které se do značné míry shodují s těmi, které jsou v České republice zajištěny Listinou základních práv a svobod. Mimo jiné jde o právo na život, zákaz mučení a nelidského či ponižujícího zacházení anebo trestu, právo na svobodu a osobní bezpečnost, právo na spravedlivý proces, zákaz trestu bez zákona, právo na respektování soukromého a rodinného života, svobodu myšlení, svědomí a náboženského vyznání či právo na účinné opravné prostředky.

Většina práv je určitým způsobem omezena, přičemž omezení mohou být přijata i za účelem ochrany práv jiných či kvůli zájmům státu, oprávněnost omezení bude záležet na existenci konkrétních okolností. Jednotlivá omezení pro Vás znamenají, že i přes to, že je Vám zaručeno určité právo nebo svoboda, jeho výkon může být za předem daných podmínek, které jsou v Úmluvě jasně uvedeny, limitován, stát tak může do Vašeho práva zasáhnout a přednost před jeho aplikací bude mít určitý veřejný zájem společnosti – národní a veřejná bezpečnost, veřejný pořádek, ochrana zdraví, morálky, práv a svobod jiných. Mezi takto omezená práva patří například právo na respektování rodinného a soukromého života nebo svoboda myšlení, svědomí a náboženského vyznání. U práva na respektování rodinného a soukromého života nalezneme ve druhém odstavci příslušného článku tuto formulaci: „Státní orgán nemůže do výkonu tohoto práva zasahovat kromě případů, kdy je to v souladu se zákonem a nezbytné v demokratické společnosti v zájmu národní bezpečnosti, veřejné bezpečnosti, hospodářského blahobytu země, ochrany pořádku a předcházení zločinnosti, ochrany zdraví nebo morálky nebo ochrany práv a svobod jiných.“ To znamená, že pokud stát zasáhne do Vašeho rodinného života, a učiní tak v souladu se zákonem a z důvodů např. veřejné bezpečnosti či ochrany práv a

svobod jiných, pak je jeho zásah v soulad s právem a Vaše námitky nemohou být reflektovány. Takto se může stát, že bude například rodinný příslušník – cizinec vyhoštěn i přes to, že má na území rodinu, pokud spáchal nějaký závažný zločin.

Všechna práva a svobody garantována Úmluvou, musí být zajištěna každému, kdo podléhá jurisdikci smluvních států, tedy všem osobám, které se na území České republiky nacházejí, a to bez ohledu na to, jestli jsou příslušníky jiného členského státu Rady Evropy (jako je například Francie, Arménie či Ukrajina), ale také těm, kteří nepocházejí z Evropy – Vietnam, USA, Jordánsko, Africké státy a podobně. Ochrana je tudíž zajištěna i všem cizincům.

### **Evropský soud pro lidská práva**

Soud tvoří stejný počet soudců, jako je počet států Rady Evropy, které Úmluvu ratifikovaly, tedy 47. Ti jednají v několika formacích, počínaje samosoudcem, přes výbor složený ze tří soudců, po senát skládající se ze 7 soudců, velký senát ze 17 soudců, mezi něž patří předseda a místopředseda soudu, předsedové senátů a národní soudce, spolu se soudci, jež byli vybráni losem a plénem soudu.

Zatímco samosoudci se zabývají pouze přijatelností stížnosti, o meritu rozhoduje výbor (ovšem pouze v případech, kdy projednávaná otázka týkající se výkladu Úmluvy nebo protokolů je již upravena ustálenou judikaturou soudu), senát nebo velký senát. Senát může také rozhodnout o postoupení věci velkému senátu. Děje se tak v případech, které vyvolávají závažnou otázku týkající se výkladu Úmluvy, nebo může-li vyřešení otázky vést k rozporu s rozsudkem vynesným soudem dříve.

Pro řízení je lépe být zastoupen, mezinárodní právo je odlišné od vnitrostátního, a obvyklé znalosti stěžovatelů toto nezahrnují. Na webových stránkách soudu ale naleznete mnohé informace, které Vám mohou postačit i pro to, abyste si podání sepsali sami. Je ale třeba postupovat přesně podle nich, například formulář soud vyžaduje pouze svůj a pouze nejaktuálnější, který si buď vytisknete sami, nebo o něj soud požádáte, a musíte jej vyplnit ve všech kolonkách. Vyhledání formuláře a jeho otevření vyžaduje dostupnost určitého (minimálně) technického vybavení (počítač, tiskárnu), případné požádání soudu o jeho zaslání je ale také možné.

Ve formuláři musíte stručně vylíčit skutkový stav, popsat porušení, které namítáte, a prokázat dodržení podmínek přijatelnosti. Stížnost můžete napsat ve kterémkoli jazyce smluvního státu Rady Evropy. I když směřuje vůči České republice, může být sepsána např. turecky, arménsky, ukrajinsky nebo italsky. Úředními jazyky Soudu jsou sice francouzština a angličtina, ale tyto jazyky jste povinni užívat až poté, co bude Vaše stížnost komunikovaná protistraně, teda vládě České republiky (i zde je však možnost požádat Soud o výjimku). Ke stížnosti musíte připojit kopie relevantních dokumentů, zejména soudních a jiných rozhodnutí, týkajících se předmětu stížnosti.

### **Stačí napsat Evropskému soudu pro lidská práva dopis?**

Nestačí. K tomu, aby Vaše stížnost mohla být soudem posouzena, musí být splněno poměrně dost věcí. Především musí být přijatelná. Co tedy musíte mít na paměti?

Rozhodně vždy musíte jako první věc zvažovat, zda jde ve Vaší věci o porušení práva vycházejícího z Úmluvy. Pokud není nic, pod co byste mohli svoji věc podřadit, pokud není právo, které bylo patrně porušeno, nemá stížnost smysl. Proto vždy požádejte toho, kdo Vás bude zastupovat (pokud budete mít zástupce), aby Vám ukázal, který konkrétní článek a v něm uvedené právo je podle něj porušeno, jaká judikatura (předchozí rozhodnutí) soudu hovoří ve Vaš prospěch. Soud již mnoho typů věcí projednával a z předchozích rozsudků lze mnoho odhadnout.

Musíte vyčerpat všechny vnitrostátní opravné prostředky nápravy. Dokud má stát šanci věc sám napravit, Evropský soud pro lidská práva nebude (s výjimkou průtahů v řízení) zasahovat. Pokud by Vám někdo sliboval, že s Vámi půjde hned poté, co Vám přišlo rozhodnutí od Obvodního soudu pro Prahu 1, do Štrasburku a vyhraje Vám soudní spor, tak velmi zvažte, zda mu dáte svou důvěru. Soud může posuzovat věc až po vyčerpání všech vnitrostátních opravných prostředků. Jedná se o odvolání, žaloby, kasační stížnosti apod., které musejí být zároveň účinné, tedy dávat Vám alespoň nějakou reálnou možnost obrany. Námitku, kterou chcete vznést před Evropským soudem pro lidská práva, musíte uplatnit také u vnitrostátních soudů.

Evropský soud pro lidská práva může Vaši věc posuzovat ve lhůtě šesti měsíců ode dne, kdy bylo přijato konečné vnitrostátní rozhodnutí. Tedy zde jde především o den, kdy bylo rozhodnutí doručeno, či den, kdy bylo vyhlášeno.

Stížnost nesmí být anonymní, stěžovatel musí být jasně identifikován, nemůže používat ani pseudonym, v případě potřeby je ale možné poskytnutí anonymity. Stížnost také nesmí být ve své podstatě stejná jako již dříve projednávaná stížnost (ať již projednávaná soudem nebo jinou mezinárodní entitou).

Vaše stížnost nesmí zneužívat práva na stížnost, musí být podložena důkazy, musí být zřejmé, že má nějaké alespoň základní opodstatnění, reálný základ, podle kterého je možné soudit, že mohlo dojít k určitému porušení práva podle Úmluvy. Zároveň Úmluva vyžaduje, aby stěžovatel utrpěl podstatnou újmu, tedy aby v určitém ohledu nešlo o věc zcela marginální. Soud byl dlouhodobě značně přetížen a množství žádostí nebyl schopen zpracovat. Proto si stanovil tuto podmínku podstatné újmy, tedy dosažení alespoň určitého stupně závažnosti, aby čas a náklady vynaložené tímto mezinárodním soudem byly odůvodněny. Tato podmínka není vyžadována pouze v případě, že by stav dodržování lidských práv zaručených v Úmluvě a v jejích protokolech vyžadoval meritorní přezkoumání stížnosti.

Pokud se rozhodnete podat stížnost sami, určitě si prostudujte informace na stránkách soudu. Zejména se podívejte na tuto stránku (je anglicky) [http://echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=applicants&c=#n1357809840531\\_pointer](http://echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=applicants&c=#n1357809840531_pointer) a pak na tuto [http://www.echr.coe.int/Documents/Admissibility\\_guide\\_CES.pdf](http://www.echr.coe.int/Documents/Admissibility_guide_CES.pdf) (ta je v českém jazyce, ale vhodné by bylo konzultovat i pozdější verze, které jsou ale jen v jiných jazycích). Velmi doporučujeme také pročíst seznam nejčastějších chyb na [http://echr.coe.int/Documents/Applicant\\_common\\_mistakes\\_ENG.pdf](http://echr.coe.int/Documents/Applicant_common_mistakes_ENG.pdf) (v anglickém jazyce).

Po podání stížnosti se řeší otázka její přijatelnosti. Obvykle rozhoduje samosoudce či výbor. V případě potřeby soud informuje stát a nechá jej se ke stížnosti vyjádřit. Případné negativní rozhodnutí o přijatelnosti vydané samosoudcem nebo výborem je Vám zasláno dopisem se stručným prohlášením o důvodech rozhodnutí.



Stížnost směřuje na stát, za to, že Vám nezajistil respektování práva, které je uvedeno v Úmluvě. Není vedeno proti tomu, s kým jste se soudili v řízení. Stát má v řízení před Evropským soudem pro lidská práva možnost také vystupovat, seznamovat soud se svými stanovisky.

Rozsudky výboru jsou konečné po jejich vynesení, u rozsudků vydaných senátem se může stát, že jedna ze stran úspěšně požádá o postoupení věci velkému senátu, protože se jedná o závažnou otázku týkající se výkladu nebo provádění Úmluvy nebo Protokolů, nebo závažnou otázku všeobecné povahy, která vyžaduje posouzení velkého senátu. Rozsudek senátu je konečný, pokud strany prohlásí, že o postoupení nebudou žádat; uplynula tříměsíční lhůta od doručení rozsudku a žádost nebyla učiněna, nebo pokud žádost o postoupení byla zamítnuta. I případ, který byl postoupen velkému senátu, může být nakonec shledán jako nepřijatelný, a to i přesto, že ho senát předtím mohl shledat přijatelným. Rozsudky velkého senátu jsou konečné po jejich doručení. Všechny konečné rozsudky Soudu jsou závazné pro státy, které byly ve sporu stranami.

V rozhodnutí, pokud uspějete, Vám soud dá za pravdu, a konstatuje, že Česká republika porušila konkrétní právo či práva vyplývající z Úmluvy, či z protokolů k Úmluvě. Mějte na paměti, že Evropský soud pro lidská práva nepředstavuje soudní soustavu obdobnou tomu vnitrostátnímu. Prostředkem nápravy je zde právě jen konstatování o porušení práva a případné určení výše spravedlivého zadostiučinění, kterou Vám musí stát zaplatit, které ale většinou znamená pouhou kompenzaci (peněžitou či nepeněžitou), a to jen v případě, je-li prokázáno, že zjištěné porušení způsobilo škodu. Není v moci soudu, aby zrušil rozhodnutí, která byla přijata na vnitrostátní úrovni, nebo aby Vám vrátil Váš majetek, či provedl jiný úkon, jenž si podstata sporu, který jste na národní úrovni vedli, vyžadovala. Nemůže Vám vyhovět v žádosti např. o svěřením dítěte do péče či propuštění z detence. Soud může ještě dále uložit státu zaplatit Vám (v určité výši) výdaje na právní zastoupení.

#### **Předběžné opatření (interim measures)**

Pokud bezprostředně hrozí újma, pokud Vám dejme tomu hrozí vyhoštění a domníváte se, že byl v daném případě porušen kupříkladu čl. 3 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod, tedy zákaz mučení (byl byste mučen,

pokud byste byl vyhoštěn), je možné požádat soud o předběžné opatření. Pokud toto opatření soud přijme, spočívá v tom, že nařídí státu, aby s realizací daného úkonu posečkal, zatímco bude stížnost vyřizovat. Je to poměrně výjimečný postup, soud dostává podobných žádostí hodně a sám na svých webových stránkách uvádí, že jen nemnohým z nich vyhová.

V případě této žádosti je nutno označit písemnost jako dokument podle pravidla 39 (to je pravidlo, které hovoří o předběžných opatřeních) a označit kontaktní osobu.

“Rule 39. Urgent”

Contact person (name and contact details): ...

U případů vyhoštění či extradice je zapotřebí také specifikovat, kdy je očekáván onen akt návratu (datum, čas, místo, kam bude návrat realizován).

Removal expected on (date, time and destination): ...

Soud pro tyto případy vyčlenil faxové číslo: +33 (0)3 88 41 39 00.

Informace (v anglickém jazyce) jsou především zde: [http://echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=applicants&c=#n1357809840531\\_pointer](http://echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=applicants&c=#n1357809840531_pointer) a zde: [http://echr.coe.int/Documents/PD\\_interim\\_measures\\_ENG.pdf](http://echr.coe.int/Documents/PD_interim_measures_ENG.pdf).

## Literatura (základní)

Bahýlová, L., Filip, J., Molek, P., Podhrázký, M., Suchánek, R., Šimíček, V., Vyhnálek, L. Ústava ČR, komentář. Praha: Linde. 2010.

Bělina, M. a kol.: Pracovní právo. 5. vydání C.H.Beck, Praha, 2012.

Bobek, M., Boučková, P., Kühn Z. (eds.) Rovnost a diskriminace, studijní příručka. Praha : C. H. Beck, 2007.

Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010.

Boučková, P. České antidiskriminační právo pod vlivem judikatury ESLP. Jurisprudence, 2012, č. 7, s. 32.

Hendrych, D., Svoboda, C. a kol. Ústava České republiky. Komentář. Praha: C.H.Beck. 1997.

Hubálková, E. Evropská úmluva o lidských právech a ČR. Praha: Linde Praha, a.s., 2003.

Kmec, J., Kosař, S., Kratochvíl, J., Bobek, M. Evropská úmluva o lidských právech. Komentář. C.H.Beck, 2012.

Pavlíček, V., Hřebejk, J. Ústava a ústavní řád České republiky – Komentář, 1. díl – Ústavní systém. Praha: Linde, 2. vydání. 1998.

Pavlíček, V. a kol. Ústava a ústavní řád České republiky – Komentář, 2. díl – Práva a svobody. Praha: Linde, 2. vydání. 2002.

Sládeček, V., Mikule, V., Syllová, J. Ústava České republiky. Komentář. Praha: C.H.Beck. 2007.

Wagnerová, E., Šimíček, V., Langášek, T., Pospíšil I., a kol. Listina základních práv a svobod, komentář. Wolters Kluwer ČR, 2012.

## **Poznámky**