

Opatření proti rasové diskriminaci v občanskoprávních vztazích

Harald Christian Scheu*

1. ÚVOD¹

Zákaz rasové diskriminace se stal součástí souboru lidských práv v demokratických právních státech. Kromě ústavního zakotvení tohoto zákazu podle vnitrostátních právních řádů existuje rovněž pevný mezinárodněprávní základ v podobě Úmluvy OSN pro odstranění všech forem rasové diskriminace z roku 1966 (dále jen ÚRD). Skutečnost, že dne 18. 12. 2001² bylo touto úmluvou vázáno 160 států, naznačuje, že jde o smluvní instrument, který má prakticky universální význam.

Podle čl. 2 ÚRD se smluvní strany zavázaly nejen k prosazování obecné politické strategie k zabránění jakýchkoli forem rasové diskriminace ze strany státu, ale také k přijetí všech vhodných opatření pro vyloučení rasové diskriminace ve vztazích mezi soukromými osobami. Zákaz rasové diskriminace by se měl proto projevovat také v rámci občanského práva, pro které je jinak typickým znakem zásada soukromé autonomie. Princip soukromé autonomie nemůže s ohledem na mezinárodně právní závazky ospravedlnit rasovou diskriminaci při uzavírání občanskoprávních smluv.

Jurisprudence v jednotlivých zemích se snažila o věcné a adekvátní vymezení obecného zákazu diskriminace, resp. zásady rovnosti na jedné straně vůči zásadě soukromé autonomie na straně druhé. V doktríně se přitom prosazoval pojem „*Drittwirkung*“, který má naznačit, že lidská práva nepůsobí pouze ve vzta-

hu mezi suverénem (státem) a jednotlivcem, ale také mezi soukromými osobami navzájem. Konkrétní rozsah a dosah takového „horizontálního efektu“ lidskoprávních zásad však zůstal sporným jak v doktríně, tak i v soudní praxi. Neexistuje jednotný přístup pro všechny možné smluvně upravené poměry mezi soukromými osobami, které vyplývají ze soužití ve velice komplexním sociálním systému. Poměrně jednoduché se řešení jeví pouze v případě, kdy občanskoprávní smlouva obsahuje jasné diskriminující momenty. U takové smlouvy lze namítat rozpor s dobrými mravy. Mnohem složitější je však situace, když např. zaměstnavatel nebo pronajímatel bytu od samého počátku odmítají uzavřít smlouvu s osobou jiné barvy pleti nebo odlišného etnického původu. V sociální realitě se vyskytuje mnoho případů, ve kterých k těmto formám rasové diskriminace dochází. Často jsou takto diskriminováni jednotlivci, kteří jsou vůči svým smluvním partnerům v sociálně slabší pozici.

Cílem tohoto článku je analýza mechanismů, které mohou v praxi zabránit případům rasové diskriminace ve vztahu mezi soukromými osobami nebo alespoň účinným způsobem odstranit jejich následky. Jde o otázku, jak může stát kontrolovat oblast občanskoprávních vztahů a jakým způsobem může ve prospěch obětí rasové diskriminace zasahovat do principu soukromé autonomie. Důraz, který je v kontinentální Evropě kladen na soukromou autonomii, vede k tomu, že stát jen s nechtí zasahuje do oblasti, která je upra-

* Mag. Phil. Dr. iur. Harald Christian Scheu, Katedra mezinárodního práva Právnické fakulty UK Praha

¹ Za cenné podněty při vypracování této studie bych chtěl poděkovat paní doc. Stanislavě Hýbnerové. Chci vyslovit svůj dík též Zuzaně Šulcové, která se ujala jazykové korektury tohoto článku.

² Srov. Office of the High Commissioner for Human Rights, Status of Ratifications of the Principal International Human Rights Treaties, <http://www.unhcr.ch/pdf/report.pdf>.

vena občanským právem. Specifické formy porušování zákazu rasové diskriminace jsou proto postihovány především jako trestné činy nebo jako přestupky. Ukládání trestů, resp. pokut však může postihnout pouze nejzávažnější případy rasové diskriminace. Také individuální žaloba proti původcům rasové diskriminace (např. na náhradu škody či na zdržení se) není v praxi dost efektivním prostředkem. Její účinnost totiž ve velké míře závisí na konkrétní iniciativě poškozeného, tj. oběti rasové diskriminace. Empirické studie dokazují, že sociálně slabší, resp. deklasovaní jednotlivci často neuplatňují existující procedurální možnosti. Celou řadu poškozených odrazuje finanční riziko spojené s možnou prohrą soudního procesu. Jiní mají přirozenou ostýchavost před soudy.

Těžištěm příspěvku bude analýza modelů, které vznikly ve Spojených státech amerických a ve Velké Británii. Aplikace těchto modelů má vést nejen k odstranění následků zakázané diskriminace, ale také k určitému smíření mezi pachatelem a obětí rasové diskriminace. Přitom se nabízí otázka, zda inovativní a pokrokové momenty v těchto modelech lze adaptovat v rámci kontinentálního práva. Z tohoto důvodu nemají být analyzovány pouze klady amerického a britského modelu, nýbrž rovněž hodnoceny jejich případné negativní dopady.

2. SPOJENÉ STÁTY AMERICKÉ

Následující část článku je věnována pouze těm mechanismům proti rasové diskriminaci, které jsou aplikovány na celostátní úrovni. Vzhledem k federální struktuře USA není překvapující, že na úrovni jednotlivých federálních států vznikly podobné modely. První komise proti rasové diskriminaci začala fungovat v roce 1945 ve státě New York. Brzy převzaly tento model státy New Jersey a Massachusetts. V roce 1964, kdy došlo konečně k rozhodující iniciativě na celostátní úrovni, pracovaly komise proti rasové diskriminaci (zejména v oblasti zaměstnání) již v 25 federálních státech.³

2.1 ZÁKONNÁ ÚPRAVA

Základní lidská práva jsou podle právního řádu USA zaručena v tzv. „Bill of Rights“. Tento katalog lidských práv, který byl přijat v podobě dodatkových

článků k ústavě (tzv. „amendments“), pochází ze dne 15. prosince 1791. Původní „Bill of Rights“ byl v souvislosti s dalším politickým vývojem podstatným způsobem doplňován. Těsně po skončení severoamerické občanské války (1861–1865) přijal kongres USA v roce 1866 dvě klíčová zákonná opatření ve prospěch zásady rovnosti. Prvním krokem byl tzv. „Civil Rights Act“ z roku 1866, který se dnes cituje podle zařazení do „US Code Collection – Title 42 (42 U.S.C.)“ jako § 1981 a 1982. Ustanovení § 1981 (a) stipuluje rovnost všech osob pod jurisdikcí USA.⁴ Ustanovení § 1982 upravuje rovnost občanů USA v majetkoprávních záležitostech.⁵ Druhým krokem bylo schválení 14. dodatku k ústavě také v roce 1866. Přes odpor některých jižních federálních států došlo dne 9. července 1868 k jeho ratifikaci. V prvním odstavci obsahuje 14. dodatek zásadu rovnosti všech občanů, aniž by byla explicitně vyjmenována zakázaná kritéria odlišování. Po přijetí této zákonné úpravy měly osoby, které byly poškozeny rasovou diskriminací, možnost podat žalobu k soudu. Praktický nedostatek této úpravy vyplynul především z tzv. zásady „separate but equal“, podle které soudy dlouho nepovažovaly za protiprávní zvláštní zařízení pro občany bílé a černé barvy pleti.⁶

Téměř o sto let později, v roce 1964, byl přijat velice rozsáhlý federální zákon o lidských právech, který se cituje jako „Civil Rights Act 1964“. Cílem zákona bylo odstranit rasovou diskriminaci z různých oblastí veřejného života jako např. školství, zaměstnání, podnikání. Důležitá část zákona („Title VII“) je věnována především otázce diskriminace v oblasti zaměstnání. Novelizace z roku 1991 určila současnou podobu této části. Ustanovení § 2000e-2 zakazuje různé formy diskriminace, ke kterým může docházet ve vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Jde např. o případy, ve kterých zaměstnavatel (který má více než 15 zaměstnanců) odmítá uzavření pracovní smlouvy, dává výpověď, platí nižší mzdu, segreguje a klasifikuje zaměstnance pouze z důvodu rasy, barvy pleti, náboženství, pohlaví nebo etnického původu.

V roce 1968 byla přijata další část tzv. „Civil Rights Act“, a to jako „Title VIII“. Tato úprava se týká odstranění diskriminace na trhu s domy a byty (proto je zmíněný zákon označen také jako „Fair Housing Act“). Podle § 804 se zakazuje diskriminace při prodeji či pronájmu bytů a domů. Protiprávní je např. odmítnutí uzavření smlouvy o prodeji či pronájmu bytu poté, co jedna strana učinila bona fide nabídku. Dále

³ Peter Rädler, *Verfahrensmodelle zum Schutz vor Rassendiskriminierung. Rechtsvergleichende Untersuchung zum Verfassungsauftrag in Art. 3 GG, Berlin (Beiträge zum ausländischen öffentlichen Recht und Völkerrecht)*, 1999, 54–55.

⁴ „All persons within the jurisdiction of the United States shall have the same right in every State and Territory to make and enforce contracts, to sue, be parties, give evidence, and to the full and equal benefit of all laws and proceedings for the security of persons and property as is enjoyed by white citizens, and shall be subject to like punishment, pains, penalties, taxes, licenses, and exactions of every kind, and to no other.“

⁵ „All citizens of the United States shall have the same right, in every State and Territory, as is enjoyed by white citizens thereof to inherit, purchase, lease, sell, hold, and convey real and personal property.“

⁶ Fred L. Morrisson, *The Choice of Civil or Criminal Sanctions in Dealing with Racial Discrimination*, in: Jürgen Jekwitz (Hg.), *Des Menschen Recht zwischen Freiheit und Verantwortung, Festschrift für K.J. Partsch*, Berlin, 1989, 263–271, 265.

je zakázáno jednání, které diskriminuje jednotlivce při stanovení konkrétních podmínek prodeje či pronájmu bytu na základě rasy, barvy pleti, náboženství, pohlaví, rodinného statusu nebo etnického původu. Za protiprávní se považuje rovněž veřejná nabídka, která obsahuje prvky diskriminace. Podle § 803 se tento zákaz diskriminace nevztahuje na případ, kdy je prodáván či pronajímán rodinný domek přímo svým majitelem.⁷

2.2 PROCEDURÁLNÍ MECHANISMY

Části VII a VIII tzv. „Civil Rights Act“ zakládají specifické procedurální mechanismy, které mají umožnit efektivní kontrolu oblastí zaměstnání a ubytování a odstranit z nich rasovou diskriminaci.

2.2.1 Mechanismus EEOC proti diskriminaci na pracovišti

Na základě § 2000e-4 části VII vznikla tzv. „Equal Employment Opportunity Commission“ (dále jen EEOC), která se skládá z pěti členů, kteří jsou na dobu pěti let jmenováni prezidentem po předchozím souhlasu senátu. Dále je stejným způsobem jmenován tzv. „General Counsel“, jehož úkolem je zastoupení EEOC v rámci případného soudního řízení. EEOC je zmocněna k zabránění jakékoliv zakázané diskriminace v oblasti zaměstnání a je také jediným orgánem, na který se může poškozený přímo obrátit. Teprve po skončení řízení před EEOC, resp. 150 dní po podání stížnosti, může jednotlivec žalovat zaměstnavatele také před soudem.

Hlavním úkolem řízení před EEOC je dosažení smíru („conciliation“). Poté, co poškozený podal stížnost („charge“) proti zaměstnavateli, může EEOC předvolat a vyslyšet svědky a vyšetřovat okolnosti konkrétního případu.⁸ Iniciativa k zahájení řízení před EEOC může také vycházet ze strany jakéhokoli člena EEOC, který se o diskriminační praxi dozvěděl. Člen EEOC, který takovou stížnost podal, je však z dalšího průběhu řízení vyloučen. Ve prospěch poškozeného může podat stížnost také jiný jednotlivec nebo jiná organi-

zace. Cílem tohoto ustanovení je zaručit anonymitu stěžovatele, který by jinak měl obavy z represálií ze strany zaměstnavatele.

Po zahájení řízení provádí EEOC vyšetřování ve věci. EEOC nabízí stranám sporu jako alternativní možnost také mediaci („mediation“). S účastí v tomto procesu, při kterém zprostředkovává kontakt mezi stranami neutrální pozorovatel, musí souhlasit jak stěžovatel, tak i zaměstnavatel. V praxi je možnost mediace málo využívána. Pokud se strany nedohodnou na mediaci, řeší EEOC daný případ na základě závěrů vyplývajících z šetření. V případě, že EEOC dospěje k závěru, že stížnost není odůvodněná, stížnost zamítne a informuje o tom strany řízení. Pokud naopak dospěje k závěru, že stížnost je podložená, snaží se o odstranění diskriminace cestou smíru a přesvědčováním stran.⁹ Případná dohoda, kterou strany řízení v této fázi uzavřou, musí být odsouhlasena a podepsána EEOC.¹⁰ Účast EEOC na smířčí dohodě má zřejmě hájit zájmy sociálně slabší strany, tj. stěžovatele. Smířčí dohoda by měla stěžovateli přinést to, čeho by dosáhl také v rámci soudního řízení.

Pokud nedojde k řešení případu v rámci EEOC, navazuje na tuto fázi procedury řízení před soudem. V případě, že před EEOC nebylo během 30 dnů od podání stížnosti dosaženo smíru mezi stranami, může EEOC z vlastní iniciativy, ale ve prospěch poškozeného, žalovat zaměstnavatele, který se dopustil zakázané diskriminace. K soudnímu řízení může jako další účastník přistoupit i poškozený jednotlivec, přičemž však sám nese riziko, které souvisí s možnou prohrou případu. Před soudem vystupuje EEOC jako strana řízení proti zaměstnavateli a je přitom zastoupena „General Counsel“. Po uplynutí zmíněné lhůty 150 dnů nebo v případě, že EEOC považovala stížnost za neodůvodněnou, může žalobu vlastním jménem podat rovněž poškozený.

Soud není nijak vázán důkazy získanými v řízení před EEOC. Strany řízení (tzn. např. EEOC) však mohou již předložené důkazy před soudem znovu používat. Výsledkem soudního řízení může být zákaz diskriminačního jednání, nařízení tzv. „affirmative action“ nebo jiné opatření ve prospěch poškozeného.¹¹ Pojem

⁷ Ohledně dalších informací viz oficiální zprávu, kterou předložily Spojené státy americké Výboru OSN pro odstranění rasové diskriminace v roce 2000 podle čl. 9 ÚRD (CERD/C/351/Add.1).

⁸ Pravidla řízení před EEOC jsou zakotvena především v § 2000e-4 a 2000e-5. Viz též informace, které jsou k dispozici na domovských stránkách EEOC (<http://www.eeoc.gov>). Každý rok jsou zveřejněna pravidla EEOC pod „Title 29“ v tzv. „Code of Federal Regulations (CFR)“. Důležité doplnění procedurálních předpisů představuje v tomto titulu část 1601.

⁹ Srov. § 2000e-5 (b).

¹⁰ Viz podrobněji § 1601-24 (a) – Title 29 CFR: „Where the Commission determines that there is reasonable cause to believe that an unlawful employment practice has occurred or is occurring, the Commission shall endeavor to eliminate such practice by informal methods of conference, conciliation and persuasion. In conciliating a case in which a determination of reasonable cause has been made, the Commission shall attempt to achieve a just resolution of all violations found and to obtain agreement that the respondent will eliminate the unlawful employment practice and provide appropriate affirmative relief. Where such conciliation attempts are successful, the terms of the conciliation agreement shall be reduced to writing and shall be signed by the Commission's designated representative and the parties. A copy of the signed agreement shall be sent to the respondent and the person claiming to be aggrieved. Where a charge has been filed on behalf of a person claiming to be aggrieved, the conciliation agreement may be signed by the person filing the charge or by the person on whose behalf the charge was filed.“

¹¹ Ustanovení § 2000e-5 (g): „If the court finds that the respondent has intentionally engaged in or is intentionally engaging in

„affirmative action“ není vysvětlen v § 2000e, která jinak obsahuje řadu různých relevantních definic. Pod pojmem „affirmative action“ lze obecně rozumět opatření na podporu skupin, které byly v minulosti diskriminovány a jejichž handicap ve společnosti stále přetrvává. Konkrétní vymezení a aplikace tohoto pojmu je však předmětem uvážení příslušného soudu. Není divu, že vzhledem k neurčitosti daného pojmu nebyl výklad vždy jednotný a nesporný. Z judikatury vyplývá, že pod heslem „affirmative action“ nařizují soudy někdy zaměstnavatelům přijetí příslušníků určité skupiny do zaměstnání, a to včetně časového harmonogramu a konkrétních kvót.¹²

U všech žalob, které se týkají porušení lidských práv (tzn. i případů rasové diskriminace), může žalobce v případě výhry žádat mimo jiné i náhradu nákladů za advokáta. Tato možnost byla zavedena až v roce 1976.¹³ Na základě žaloby může jednotlivec, který se stal obětí rasové diskriminace, dosáhnout kromě náhrady skutečné škody i náhradu tzv. „punitive damages“, která kombinuje soukromoprávní aspekt náhrady škody a trestněprávní aspekt postižení pachatele.¹⁴ „Punitive damages“ lze pachateli rasové diskriminace uložit pouze v případě, že se diskriminace dopustil úmyslně.¹⁵

V roce 1972 došlo v rámci novelizace „Civil Rights Act“ k významnému rozšíření pravomoci EEOC. Podle § 2000e-6 (e) byla zavedena kompetence EEOC k vyšetřování stížností týkajících se systematické diskriminace („charge of a pattern or practice of discrimination“). Není rozhodující, zda stížnosti pocházejí přímo od poškozených nebo od osob, které se o systematické diskriminaci pouze dozvěděly, nebo zda takovou stížnost podal člen EEOC.

EEOC má hlavní sídlo ve městě Washington; kromě toho působí 50 dalších filiálek po celé zemi. EEOC se nezaměřuje pouze na rasovou diskriminaci na pracovišti, ale také na diskriminaci z důvodu pohlaví, náboženství, věku a tělesného postižení. Na základě různých právních podkladů bylo za rok 2000 podáno 79.896 stížností (1999: 77.444). Většina stížností vychází přitom z kontextu „Title VII“. Za rok 2000 spočítala EEOC 59.588 stížností (1999: 57.582). Při-

tom 28.945 stížností se týkalo případů údajné rasové diskriminace.¹⁶

Po svém založení v roce 1965 nebyla EEOC schopna účinným způsobem reagovat na značné množství stížností, což způsobilo rychlý nárůst počtu nedokončených případů. Činnost EEOC byla podrobena tvrdé kritice, která vedla k reformě řízení. Po roce 1979 přešla EEOC k nabídce řešení případů v rámci mediace bez předchozího vyšetřování. Situace se po tomto kroku výrazně zlepšila.¹⁷ EEOC je financována ze státního rozpočtu. V roce 2001 činila částka vyhrazená na činnost EEOC celkem 303 milionů dolarů.

V současné době přistupuje EEOC ke všem stížnostem (75.000 až 80.000 za rok) systematicky. Rozděluje všechny stížnosti do třech skupin. Pod kategorií A spadají stížnosti, u nichž se EEOC již v raném stadiu domnívá, že k diskriminaci došlo. U těchto stížností EEOC prosazuje vyšetřování a smír. U stížností patřících do kategorie B považuje další vyšetření za nutné, protože identifikace diskriminačního jednání není zřejmá. Případy z kategorie C představují naopak stížnosti, u nichž je negativní vyřízení v raném stadiu jasné. 27,5 % stížností za rok 2000 (tj. 21.961) bylo zařazeno do kategorie A, 54,4 % (43.493) do kategorie B a 17,1 % (13.698) do kategorie C. Doba řízení se snížila v roce 2000 na 216 dní na rozdíl od roku 1999 (265 dní) a 1998 (310 dní).¹⁸

Fungování mechanismu EEOC lze dokumentovat na konkrétních případech. V dubnu 2001 došlo k řešení případu proti společnosti *Georgia-Pacific* v rámci řízení před EEOC. Tato společnost, která je významným výrobcem a distributorem papíru (85.000 zaměstnanců ve více než 600 podnicích), byla obviněna, že diskriminovala čtyři zaměstnance z důvodu barvy pleti.¹⁹ Stížnost byla podána členy pobočky EEOC ve státě North Carolina. Po vyšetřování dospěla EEOC k závěru, že dotyčné oběti byly svým nadřízeným šikanovány a jeden zaměstnanec byl dokonce propuštěn poté, co si na šikanování stěžoval. Nadřízený totiž pronášel rasistické vtipy, urážky a agresivní komentáře na úkor zaměstnanců jiné barvy pleti. Podle smírcí dohody o řešení zaplatí společnost 200.000 dolarů jako odškodné za rasovou diskriminaci.²⁰

an unlawful employment practice charged in the complaint, the court may enjoin the respondent from engaging in such unlawful employment practice, and order affirmative action as may be appropriate, which may include, but is not limited to reinstatement or hiring of employees, with or without pay back (.), or any other equitable relief as the court deems appropriate.“

¹² Srov. Rädler, pozn. 3, 78.

¹³ Jedná se o tzv. „Civil Rights Attorney's Fees Award Act“. Viz 42 U.S.C., § 1988.

¹⁴ Tato možnost byla zavedena až na základě „Civil Rights Act“ z roku 1991.

¹⁵ Srovn. k tomu „Civil Rights Act 1991“, § 102b): „Determination of punitive damages – A complaining party may recover punitive damages under this section against a respondent (...) if the complaining party demonstrates that the respondent engaged in a discriminatory practice or discriminatory practices with malice or with reckless indifference to the federally protected rights of an aggrieved individual.“

¹⁶ Data podle oficiální statistiky EEOC (viz podrobněji pod <http://www.eeoc.gov/stats/enforcement.html>).

¹⁷ Rädler, pozn. 3, 103–105.

¹⁸ Srov. <http://www.eeoc.gov/overview.html>.

¹⁹ V oficiální dikci jde o 4 „African-American employees“.

²⁰ EEOC Press Releases, April 3, 2001 (<http://www.eeoc.gov/pr.html>).

V jiném případě rozhodl až příslušný soud. Společnost *Premier Operator Services* prosazovala pro svůj podnik tzv. „speak-English-only policy“, tzn. že zaměstnanci byli povinni mluvit anglicky i během přestávky a oběda. Tím se cítili diskriminováni zaměstnanci, jejichž rodným jazykem byla španělština a kteří byli přijati do svého zaměstnání paradoxně právě proto, že uměli španělsky. Žalobu podala EEOC, a to v zájmu 13 poškozených osob. Soudce přiznal poškozeným částku přibližně 700.000 dolarů (částečně jako náhradu škody za výpověď a částečně jako „punitive damages“).²¹

2.2.2 Mechanismus SHUD proti diskriminaci na bytovém trhu

Na rozdíl od sféry zaměstnání neexistuje pro diskriminaci související s ubytováním zvláštní státní komise, která vyšetřuje a urovnává případy, resp. podává žaloby k soudu. Podle tzv. „Fair Housing Act“ je kontrolou nad dodržováním závazků v oblasti ubytování pověřen „Secretary for Housing and Urban Development“ (dále jen SHUD).²² Jako monokratická instituce spolupracuje SHUD s administrativním orgánem („Department of Housing and Urban Development“). Kompetence SHUD jsou podobné pravomocím EEOC. Podstatný rozdíl však spočívá v tom, že SHUD není nezávislou institucí, ale správním orgánem podřízeným ministerstvu spravedlnosti.

Podnětem k zahájení řízení před SHUD je individuální stížnost („complaint“) ze strany osoby, která se cítí dotčena rasovou diskriminací na bytovém trhu. Iniciativa k zahájení řízení však může vycházet také ze strany samotného SHUD. Na rozdíl od úpravy pro oblast zaměstnání zde není vyloučeno soudní řízení již v první fázi. Zatímco v případě diskriminace na pracovišti musí poškozený vyčerpat nejdříve mechanismus EEOC, než mu bude umožněno obrátit se na soud, pro oblast bytového trhu tato podmínka neplatí. Místo stížnosti k SHUD může jednotlivec proto hned podat žalobu k soudu.

Po obdržení stížnosti vstupuje SHUD do kontaktu s údajným porušovatelem zákazu diskriminace, který může během 10 dnů vyjádřit své stanovisko. Dále vyšetřuje okolnosti daného případu a zjišťuje, zda je pravděpodobné (tzn. podle dikce předpisu, zda existuje „reasonable cause to believe“), že byl zákon porušen. Pokud SHUD nemůže vyšetřování dokončit do

100 dnů, informuje o tom stěžovatele.²³ Ze zákona je SHUD povinen snažit se o urovnání („conciliation“).²⁴ Dohoda o urovnání, kterou strany sporu uzavřou, musí být schválena SHUD.

Zákon počítá také s předběžnými opatřeními. Může totiž vzniknout situace, že prodávající bytu kupní smlouvu již podepsal, avšak poté, co se dozvěděl o tom, že kupující bytu je černé barvy pleti, závazek ze smlouvy nesplnil. Pokud poškozený kupující v této situaci podá stížnost k SHUD, může SHUD autorizovat „Attorney General“ (tj. ministra spravedlnosti), aby požádal soud o předběžné opatření zabraňující prodeji sporného bytu či domu jinému zájemci během trvání řízení.²⁵

Pokud SHUD dospěje k závěru, že porušení není pravděpodobné, stížnost zamítne.²⁶ Jednotlivec pak může podat žalobu vlastním jménem a na vlastní riziko k soudu. Pokud však SHUD považuje porušení zákazu diskriminace za pravděpodobné (a nedošlo k urovnání mezi stranami sporu), jsou dvě možnosti. Případ může pokračovat buď v rámci správního řízení anebo před soudem. Automaticky se dostane spor před nezávislý správní orgán („Administrative Law Judge Hearing“), pokud obě strany sporu s tímto postupem souhlasí. Pouze v případě, že jedna strana si výslovně přeje řízení před soudem („Federal District Court“), podá „Attorney General“ žalobu jménem poškozeného. Jak před nezávislým správním orgánem tak i v rámci řízení před řádným soudem je poškozený zastoupen SHUD, což má pro něho příznivý efekt v tom, že mu nevzniknou náklady ani v případě prohry.

Řízení před správním soudcem a před soudem má v podstatě stejnou podobu. Stranami řízení jsou v obou případech SHUD (resp. „Attorney General“) a žalovaný. Poškozený se však může k řízení připojit a účastnit se např. prostřednictvím vlastního právního zástupce. Poškozený může samozřejmě vypovídat a navrhopvat důkazy. Hlavní rozdíl mezi správním a soudním řízením spočívá v obsahu rozsudku. Správní orgán může přiznat náhradu utrpěné škody (včetně nelmotné), nařídit předání bytu a zaplacení pokuty (max. pokuta činí 11.000 dolarů resp. 55.000 dolarů při opakovaném porušení).²⁷ Oproti tomu řádný soud nemůže rozhodnout o pokutách, zato ale o tzv. „punitive damages“. Proti rozhodnutí správního soudce či řádného soudu v první instanci existuje opravný prostředek odvolání (k tzv. „Court of Appeals“).

²¹ EEOC Press Releases, September 19, 2000.

²² Viz § 808 (a): „The authority and responsibility for administering this Act shall be in the Secretary of Housing and Urban Development.“

²³ Fair Housing Act, § 810 (a). Viz také informace na domovských stránkách SHUD (<http://www.hud.gov/fhe/fheact.html>).

²⁴ Ustanovení § 810 (b): „During the report period beginning with the filing of such complaint and ending with the filing of a charge or a dismissal by the Secretary, the Secretary shall, to the extent feasible, engage in conciliation with respect to such complaint.“

²⁵ Ustanovení § 810 (e).

²⁶ Ustanovení § 10 (g): „If the Secretary determines that no reasonable cause exists to believe that a discriminatory housing practice has occurred or is about to occur, the Secretary shall promptly dismiss the complaint.“

²⁷ Ustanovení § 812 (g).

3. VELKÁ BRITÁNIE

Smluvní stranou ÚRD je sice Spojené království, avšak právní úprava boje proti rasové diskriminaci se ve Velké Británii a v Severním Irsku liší. Hlavní mechanismus, který bude v následující kapitole představen („Commission for Racial Equality“), je příslušný pouze pro Anglii, Skotsko a Wales.²⁸

3.1 ZÁKONNÁ ÚPRAVA

Podobně jako v USA existuje i ve Velké Británii celý soubor jednotlivých zákonů upravujících zákaz různých forem diskriminace. První zákon proti rasové diskriminaci pochází z roku 1965. Protože se tato úprava neosvědčila podle představ zákonodárce, byl v roce 1976 přijat další zákon o vztazích mezi rasami, tzv. „Race Relations Act“ (dále jen RRA). Nehledě na název zákona, který na první pohled sugeruje úzké zaměření na „rasu“, je předmět úpravy podstatně širší. Rasovou diskriminací ve smyslu zmíněného zákona se totiž rozumí rozlišování na základě barvy pleti, rasy, národnosti, etnického a národního původu. RRA zakazuje nejen rasovou diskriminaci ze strany státních orgánů, ale také ze strany soukromých osob. Podle § 1 RRA je zakázáno jednání, při kterém jedna osoba diskriminuje druhou na základě zmíněných důvodů. Na diskriminačním záměru pachatele přitom nezáleží. Z § 1 RRA nevyplývá pouze zákaz přímé diskriminace, ale také zákaz takového opatření, které se sice vztahuje na všechny osoby stejně, ale má v praxi jiný dopad na příslušníky určité etnické skupiny. V zájmu nepřímé diskriminace spočívá výrazné zlepšení, které zákon z roku 1976 přinesl ve srovnání s úpravou z roku 1965.

Zatímco první část RRA (§ 1–3) definuje významné pojmy související s rasovou diskriminací, upravují další části konkrétní sociální oblasti, ve kterých může k rasové diskriminaci docházet. Druhá část RRA (§ 4–16) je věnována oblasti zaměstnání. Ve třetí části jsou upraveny oblasti vzdělávání, obchodních společností a obchodu se zbožím a se službami.

V roce 1993 vyvolala veřejnou debatu o přístupu policie k problematice rasismu vražda, jejíž obětí se stal Stephen Lawrence. Britská vláda reagovala tím, že nařídila provedení studie o rasově motivovaných trestných činech a jejich vyšetřování a trestání. Tato studie, která byla vypracována nezávislými soudci, nese

název „Stephen Lawrence Inquiry“ a byla představena v roce 1999.²⁹ Autoři studie předložili 70 konkrétních doporučení, která se stala základem pro novelizaci RRA. V roce 2000 byla tato novelizace přijata. Podle nového znění RRA je zakázáno široké spektrum rasové diskriminace ve veřejné oblasti, která předtím nebyla explicitně pokryta.³⁰ RRA se nyní vztahuje například na jednání policie, místních orgánů nebo daňových úřadů. Podle novelizovaného RRA nesou vedoucí policejních oddílů odpovědnost za diskriminující jednání svých podřízených. Tyto změny, které přinesla novelizace RRA z roku 2000, jsou nesporně velmi zajímavé. Ovšem jdou poněkud mimo rámec této studie. Občanskoprávní vztahy mezi soukromými osobami jsou nadále upraveny podle standardu, který vznikl již v rámci RRA 1976.

3.2 ČINNOST KOMISE PRO RASOVOU ROVNOST

Podle RRA 1976 byla vytvořena Komise pro rasovou rovnost, tzv. „Commission for Racial Equality“ (dále jen CRE). Úkolem CRE je poskytovat informace a pomoc potenciálním obětem rasové diskriminace. V součinnosti s jinými státními orgány vypracovává a podporuje programy pro odstranění rasové diskriminace a rasovou rovnost. V této souvislosti oslovuje také veřejnost a propaguje myšlenku tolerance. Dále zkoumá, zda legislativní činnost není v rozporu s normami RRA.³¹ CRE se skládá z minimálně 8 a maximálně 15 členů, kteří jsou do svých funkcí jmenováni ministrem vnitra („Secretary of State for the Home Department“).³²

Přestože CRE má na základě RRA široké kompetence, nelze přehlédnout, že hlavním právním prostředkem proti rasové diskriminaci ze strany soukromých osob je žaloba k soudu, kterou podává jednotlivec na vlastní riziko a náklady. Oběť diskriminace může přitom dosáhnout náhrady škody. Pro případy diskriminace na pracovišti fungují kromě toho zvláštní judičiální orgány, které se skládají ze tří nezávislých členů („Employment Tribunal“).³³

Ve vztahu k těmto běžným právním prostředkům získala CRE od platnosti RRA 1976 nezanedbatelný význam. Z hlediska obětí rasové diskriminace je velmi důležité vyšetřování prováděné CRE.³⁴ CRE zahajuje vyšetřovací řízení podle vlastního uvážení nebo na základě rozhodnutí ministra vnitra. Konkrétní subjek-

²⁸ Teprve zákon z roku 1998 („Northern Ireland Act“) založil komisi („Northern Ireland Human Rights Commission“), která mimo jiné monitoruje také dodržování zákazu rasové diskriminace.

²⁹ Viz oficiální zprávu Spojeného království pro Výbor OSN pro odstranění rasové diskriminace podle čl. 9 ÚRD (CERD/C/338/Add.12). Zpráva byla podána dne 25. dubna 2000.

³⁰ Srov. § 19b RRA, který definuje pojem „public authorities“.

³¹ Srov. sedmou část RRA.

³² Viz také oficiální informace CRE poskytnuté na domovských stránkách (<http://www.cre.gov.uk>).

³³ Na základě zákona z roku 1964 vznikly tzv. „Industrial Tribunals“. Od roku 1998 mají tyto tribunály název „Employment Tribunals“.

³⁴ Srov. § 48 (1) RRA 1976: „Without prejudice to their general power to do anything requisite for the performance of their

tivní nárok jednotlivce na provedení řízení před CRE neexistuje.

Podle povahy řízení lze rozlišovat mezi případy týkajícími se údajné diskriminace ze strany konkrétně jmenovaných osob a případy obecných praktik rasové diskriminace, které nejsou spojené s konkrétním původcem.³⁵ Pokud se vyšetřuje podezření proti konkrétní osobě, musí CRE poskytnout domnělému původci diskriminace možnost vyjádřit své stanovisko ke stížnosti. Dále CRE shromažďuje důkazy, které obvinění z diskriminace buď potvrzují nebo vyvracejí. Pokud vyšetřování vede CRE k závěru, že se jedinec rasové diskriminace dopustil, zavazuje ho CRE ve svém rozhodnutí („non-discrimination notice“) ke zdržení se této činnosti. Může se jednat např. o diskriminaci na pracovišti. Zaměstnavatel musí poté, co se prokázala diskriminace v jeho podniku, přijmout opatření, která další diskriminaci zabraňují. Je však na zaměstnavateli, jaká konkrétní opatření si zvolí. Proti rozhodnutí CRE o zdržení se má jedinec oprávněný prostředek postoupit k soudu, resp. v případech týkajících se zaměstnání k „Employment Tribunal“. Také samotná CRE se může v případě, že podezřelý pokračuje v rasové diskriminaci, obrátit na soud. Pokud CRE vyšetřuje obecné praktiky rasové diskriminace, probíhá podobné řízení. Rozdíl však spočívá v tom, že chybí podezřelá osoba. Závěrečná zpráva proto nemůže konstatovat individuální selhání konkrétního jednotlivce.³⁶ Může pouze doporučit obecnou strategii pro odstranění určité rozšířené diskriminační praxe.

Podle oficiálních statistik se v roce 2000 obrátilo na CRE s formální žádostí o pomoc 1.553 osob (za rok 1999: 1.624). Mnohem více lidí se pouze neformálně informovalo o svých právech (v roce 2000 kolem 11.000 osob). CRE dosáhla mírového urovnání mezi obětí a původcem diskriminace v 77 případech. Před soudem byla žaloba CRE 18krát úspěšná a 22krát byla zamítnuta.³⁷

Za rok 2000 lze vyzdvihnout některé zajímavé případy, do kterých byla CRE zapojena. V jednom případě šlo o známého televizního komentátora BBC Marka Soustera který byl v roce 1996 propuštěn a nahrazen

kolegyní ze Skotska. BBC tvrdila, že nešlo o rasovou diskriminaci ve smyslu RRA, protože obě osoby byly britského původu („national origin“). Soud naproti tomu rozlišoval mezi anglickou národností (pana Soustera) a skotskou národností a rozhodl proti BBC. Další případ se týkal hvězdy rugbyové ligy Paula Sterlinga, který se dozvěděl od svého trenéra, že nebude nominován do hlavní sestavy týmu bez ohledu na výkony. Vzhledem k tomu, že trenér nemohl v rámci řízení svůj přístup nijak vysvětlit, dospěl „Employment Tribunal“ k závěru, že důvodem byla rasová diskriminace. Panu Sterlingovi byl uznán nárok na náhradu škody ve výši 16.000 liber. V dalším případě se dostal občan černé barvy pleti Ian Thompson do konfliktu s podnikatelem, který pronajímал nákladní vozidla. Ačkoliv v rámci telefonické objednávky nevznikly žádné problémy, slíbený vůz nedostal, když si ho chtěl osobně vyzvednout. Podezření z rasové diskriminace se ještě prohloubilo, když kamarád pana Thompsona, který je bílé barvy pleti, vůz obdržel bez jakýchkoli potíží. Poté, co podnik na dotazy a výzvu nereagoval, podporovala CRE pana Thompsona v rámci soudního řízení. Podnik musel na základě rozsudku zaplatit 3.000 liber.

4. HODNOCENÍ AMERICKÉHO A BRITSKÉHO MODELU BOJE PROTI RASOVÉ DISKRIMINACI

Z posudku Výboru OSN pro odstranění rasové diskriminace (dále jen VRD) vyplývá,³⁸ že existují značné potíže s implementací závazků podle ÚRD do vnitrostátního práva USA. Základním problémem je zřejmě absence souvislé trestněprávní úpravy, která by zaručovala trestání rasistického jednání v soukromé sféře. VRD doporučila USA přijetí norem, které zakládají trestní odpovědnost za co nejširší škálu rasistického chování ze strany soukromých osob.³⁹ Přes rozsáhlou právní úpravu dospěl VRD k závěru, že k rasové diskriminaci stále dochází v oblasti zaměstnání, bytového trhu a přístupu k systému veřejného zdravotnictví.⁴⁰

K podobným závěrům dospěl VRD také při po-

duties under section 43(1), the Commission may if they think fit, and shall if required by the Secretary of State, conduct a formal investigation for any purpose connected with the carrying out of those duties.“

³⁵ Ustanovení § 49 (3) RRA 1976.

³⁶ V praxi vznikly problémy v souvislosti s kategorizací řízení před CRE na vyšetřování proti konkrétním osobám a obecné vyšetřování. Teprve judikatura soudu (House of Lords) vyjasnila, že CRE nemůže iniciovat vyšetřování proti jmenované osobě bez dostatečného podezření. Předtím zahájila CRE řízení např. na základě čistě statistických momentů. Srov. k tomu podrobněji Rädler, pozn. 3, 180–181.

³⁷ Oficiální statistiky, viz Annual Report of the Commission for Racial Equality 2000.

³⁸ Concluding observations of the Committee on the Elimination of Racial Discrimination. United States of America, August 4, 2001 (A/56/18, paras. 380–407).

³⁹ Viz Concluding observations – USA (para. 392): „The Committee recommends that the State party review its legislation so as to render liable to criminal sanctions the largest possible sphere of private conduct which is discriminatory on racial or ethnic grounds.“

⁴⁰ Concluding observations – USA (para. 398).

suzování situace ve Velké Británii.⁴¹ VRD již v roce 1993 připomenul, že čl. 4 ÚRD předpokládá přijetí konkrétních trestněprávních norem proti rasové diskriminaci. V dalším posudku z roku 2001⁴² sice mohl VRD zaznamenat pokrok v tom, že tzv. „Crimes and Disorder Act“ z roku 1998 zavedl vyšší trestní sazby za rasově motivované trestné činy a přestupky. Nedostatečná úprava trestního postihu pachatelů rasistických činů však zůstala nadále předmětem kritiky ze strany VRD. Stejně jako k USA poznamenal VRD i k situaci ve Velké Británii, že rozsáhlá právní úprava v podobě RRA 1976 nemohla zabránit faktickým nerovnostem v oblasti zaměstnání.

VRD zastává názor, že model, který spoléhá především na soukromoprávní vypořádání případů rasové diskriminace, nemůže být považován za dostatečnou formu implementace závazků podle ÚRD. K systému účinného boje proti rasové diskriminaci patří podle VRD také trestněprávní úprava postihující určitou kategorii rasistických projevů, ke kterým může docházet mezi soukromými osobami.

Rozpor, ke kterému došlo ve vztahu mezi VRD a USA, resp. mezi VRD a Velkou Británií a který trvá podle aktuálních zpráv VRD dodnes, není překvapující. Skrývá se za ním totiž odlišné pojetí právního řádu a soudního řízení, pokud jde o poměr trestního a soukromého práva. Pokud analyzujeme podobu trestního a soukromého práva v USA, zjišťujeme, že platí jiné standardy než v kontinentální Evropě. Jak již poznamenal Partsch v roce 1977, jsou pro konkrétní způsob realizace zákazu rasové diskriminace rozhodující národní ústavní tradice a národní tradice v oblasti trestního práva.⁴³ Co se týká trestního práva USA, lze vyzdvihnout hned několik zvláštností. Zaprvé je jednání kvalifikováno jako trestný čin („crime“) pouze tehdy, jedná-li pachatel úmyslně („willfully“). Dále musí státní zástupce dokázat trestný čin v míře, která přesahuje jakékoliv rozumné pochybnosti („beyond reasonable doubt“). V rámci soukromého procesu je na důkaz kladen podstatně nižší stupeň pravděpodobnosti („more probable than not“). Vzhledem k tomu, že pro rasovou diskriminaci v soukromé oblasti neexistují ve většině případů materiální důkazy, jsou tato specifika trestního práva velice významná.⁴⁴ Dále nabízí právní řád USA státnímu zástupci značný prostor pro uvážení, zda a v jaké podobě hodlá konkrétní trestný čin stíhat. Vliv poškozeného na jeho rozhodování není příliš velký. Z tohoto důvodu je pochopitelné, že oso-

ba, která se cítí rasovou diskriminací poškozena, volí raději civilní proces.

Vliv státu na proces vyrovnání mezi soukromými osobami je podle britského a amerického modelu posílen. Určité nedostatky, které jsou s trestním právem nutně spojené – jako nedostatky to vnímá alespoň kontinentálně evropský pohled –, jsou částečně kompenzovány tím, že stát zasahuje ve prospěch poškozeného a podporuje jeho pozici v rámci soukromého nebo správního řízení. Součinnost (nezávislého) správního mechanismu jako např. EEOC a řádného soudnictví je nesporně zajímavým modelem, který zaručuje určitou iniciativu státu v případě podezření z rasové diskriminace.

Ze systémového pohledu však vedou tyto modely k určité hybridní situaci. Komise či jiné orgány, které se snaží nejprve o smíření mezi stranami sporu, poté zkoumají okolnosti případu, podílejí se na konkrétní dohodě stran o urovnání a případně zastupují zájmy oběti rasové diskriminace před soudy, lze jednoznačně zařadit do oblasti správního práva. Jsou státem na základě právní úpravy vybaveny určitými pravomoce- mi. Problematický může být jejich vztah k soudnictví. V souvislosti s účastí komise nebo podobného orgánu, který jednak funguje jako správní orgán, jednak vystupuje jako strana v řízení před soudem, se prolínají různé oblasti státní moci. Problém spočívá v tom, že tato kombinace může v praxi vést k oslabení pozice osoby, která byla z rasové diskriminace obviněna. Jejím soupeřem se totiž stane státní orgán a nikoliv osoba, která ji z diskriminace obvinila.

V kontinentální Evropě se traduje jiné pojetí soudního procesu jako prostředku k urovnání sporů mezi soukromými osobami. Vliv státu se manifestuje zejména v oblasti trestního práva a správního práva. V diskusi, zda má státní moc preferovat mediaci a smír mezi soukromými osobami či zasahovat vertikálně aplikací sankcí v podobě trestů a pokut, vítězí v kontinentální Evropě většinou druhá varianta. Tradiční doktrína zde spoléhá na preventivní efekt trestního práva a také na socializaci, která se zakládá na obavách ze sankcí. Proti americkému modelu, který odpovědnost za urovnání sporu a tím za vypořádání konkrétního sociálního zla přenáší na původce a oběť protiprávního jednání, je namítáno hned několik důvodů.⁴⁵ Prvním argumentem je rozpor s presumpcí nevinny, který souvisí s tím, že udajný pachatel diskriminace se v rámci smíření často zavazuje k určitému způsobu odškodnění, aniž

⁴¹ Concluding observations of the Committee on the Elimination of Racial Discrimination. United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland, September 15, 1993 (A/48/18, paras. 382–425).

⁴² Concluding observations of the Committee on the Elimination of Racial Discrimination. United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland, May 1, 2001 (CERD/C/304/Add. 102).

⁴³ Karl Josef Partsch, Die Strafbarkeit der Rassensikriminierung nach dem Internationalen Abkommen und die Verwirklichung der Verpflichtungen in den nationalen Strafrechtsordnungen, in: German Yearbook of International Law 20 (1977), 119–138, 138.

⁴⁴ Srovn. Morrisson, pozn. 6, 268.

⁴⁵ Srovn. Arthur Hartmann, Schlichten oder Richten. Der Täter–Opfer–Ausgleich und das (Jugend–)Strafrecht, München, 1995, 125–137. Vůči modelům alternativního řešení sporů preferuje tradiční roli soudního řízení také Astrid Stadler, Außergerichtliche obligatorische Streitbeilegung – Chance oder Illusion, in: NJW, 34/1998, 2479–2487.

by jeho vina byla prokázána nezávislým soudem. Dále může během řízení před státní komisí docházet k porušení zásady spravedlivého procesu, protože ohledně smířčího řízení nejsou stanoveny formální záruky, ba zakotvení pevných procedurálních pravidel by celému mediačnímu procesu spíše překáželo. V neposlední řadě jsou právní podle kontinentálně evropské tradice zvyklí na ostrou hranici mezi trestním právem a soukromým právem. Stírání této pevné linie – např. v podobě „punitive damages“ nebo účasti správního orgánu v rámci soukromoprávního řízení – by mohlo mít neblahé důsledky na systémovou konsistenci právního systému.

5. ZÁVĚR

Z ÚRD vyplývá konkrétní závazek smluvních stran zakázat a odstranit rasovou diskriminaci ze vztahu mezi soukromými osobami. Volbu prostředků ponechává ÚRD na smluvních stranách. Jednotlivé modely boje proti rasismu se liší hlavně podle toho, nakolik je zohledněn aspekt potrestání diskriminačního jednání, resp. nakolik leží odpovědnost za řešení sporu na stranách sporu, tj. na původci a oběti rasové diskriminace. Lze rozlišovat mezi přístupem, který žádá objektivizované řízení pod kontrolou státu, v jehož rámci dochází k ukládání právních sankcí jako prostředku prevence, a přístupem, který modifikuje dominantní úlohu státu a tvoří prostor pro alternativní řešení, které kombinuje trestněprávní a soukromoprávní aspekty.

Zkoumání alternativních modelů, které byly vytvořeny v USA a ve Velké Británii, ukázalo, že realizace mezinárodních závazků v boji proti rasové diskriminaci záleží v podstatné míře na národních tradicích. Na pozadí odlišného pojetí trestního a soukromého práva a odlišné úpravy procedurálních pravidel vznikla v USA a ve Velké Británii nutnost vytvořit mechanismy, které posilují pozici sociálně slabších jednotlivců, jejichž zájmy nebyly v rámci trestního práva dostatečně zohledněny. Pokud se tyto jednotlivci, např. jako příslušníci etnické menšiny, stanou obětí individuální či systematické diskriminace, brání jim různé psychologické a také materiální bariéry v dosažení adekvátní satisfakce. Mechanismy, které se v USA a ve Velké Británii osvědčily, čerpají z toho, že reagují citlivě na sociální potřebu. Nedostatek spočívá v tom, že alternativní mechanismy nemohou úplně nahradit roli státu v rámci trestního práva. Ve srovnání s kontinentálně evropskými modely lze vymezit tři hlavní přínosy amerického a britského modelu.

První přínos zkoumaných modelů spočívá v tom, že poskytují zjednodušený přístup k soudním mechanismům i sociálně slabším obětem diskriminace. V rámci první fáze, která probíhá před správním orgánem, jsou odbourány materiální a psychologické bariéry. Také v druhé fázi řízení, tj. řízení před soudem, je pozice jednotlivce, jako možné oběti diskriminace,

posílena tím, že může být zastoupen zmíněným správním orgánem. Zkoumání konkrétní úlohy orgánů jako EEOC, SHUD a CRE ozřejmilo rozdíly, které mezi těmito mechanismy existují. V praxi slouží ku prospěchu potenciálních obětí diskriminace nejvíce ten model, který spojuje instituci nezávislého správního orgánu s obligatorním smířčím řízením. Méně je posíleno postavení jednotlivců v rámci modelu, který spojuje závislý orgán s pouze fakultativním smířčím a správním řízením. Základní koncepci – posílení postavení sociálně slabší oběti – lze však identifikovat ve všech analyzovaných modelech. Nevýhoda, která je s touto koncepcí spojena, může odradit od její aplikace v našem kontextu. Konkrétní úloha zmíněných správních orgánů totiž může jít na úkor žalovaných, pokud vede – pod sociálním, popř. i mediálním tlakem – k brzkému urovnání sporu. V tomto raném stádiu řízení zaplatí udajný pachatel diskriminace odškodné, aniž měl ještě možnost prokázat svoji případnou nevinu. S ohledem na určité procedurální záruky je nutné tento aspekt alternativního řešení posoudit skepticky.

Druhý přínos se týká pozitivního momentu mimo-soudního urovnání sporu. Takové urovnání může mít trvalejší účinky jak z hlediska oběti, tak i z hlediska pachatele diskriminace. Odsouzení pachatele v rámci objektivizovaného řízení přinese totiž pouze jednorázově žádoucí efekt. Není však záruka, že oběť a pachatel dokážou dlouhodobě budovat konstruktivní vztah např. v zaměstnání. Je spíše pravděpodobné, že po odsouzení pachatele bude jeho komunikace s obětí diskriminace stejně složitá nebo dokonce složitější než předtím. Po odsouzení jako varovném signálu bude sice opatrnější vzhledem k jakémukoli otevřenému projevu diskriminace. Z psychologického hlediska ale nelze čekat zásadní obrat jeho předchozího postoje. Od smíření mezi pachatelem a obětí lze čekat víc, a to zejména ve složitém kontextu rasové diskriminace, kde jde často právě o nutnost odstranění předsudků v rámci kvalitní komunikace.

Třetí přínos alternativních modelů řešení spočívá v efektu urovnání. Kontinentálně evropský model si ce dokáže potrestat pachatele za určité projevy rasové diskriminace. V oblasti soukromé autonomie, tzn. při uzavírání občanskoprávních smluv, má sociálně silnější jednotlivec ale velkou výhodu. Pouze v krajních případech může být donucen k uzavření smlouvy s osobou jiné barvy pleti. Trest pro pachatele diskriminace je pak z tohoto hlediska jedinou satisfakcí pro oběť, protože skutečnou škodu většinou neutrpěla. Americký a britský model jsou v tomto ohledu účinnější, protože institut „punitive damages“ značně přesahuje rámec skutečné nebo také případné nehmotné škody. Jako cizí prvek však lze tento moment jen stěží zabudovat do kontinentálně evropského práva, vyznačujícího se ostrou hranicí mezi trestněprávní prevencí a soukromoprávním aspektem odškodnění.

Shrnutí výsledků této studie není jednoduché. Závazky plynoucí z mezinárodní úpravy zákazu raso-

vé diskriminace lze plnit různými způsoby, protože – kromě závazku přijmout určité trestněprávní normy – nepředepisují mezinárodní úmluvy žádná konkrétní opatření v oblasti legislativy či exekutivy. Je proto logické, že v kontextu odlišných vnitrostátních právních systémů a právních kultur vznikly různé modely v boji proti rasové diskriminaci. Analyzované modely z amerického a britského kontextu obsahují nesporně řadu zajímavých momentů. Jde o komplexní institucionální síť pro náročný sociální a soudní diskurs v otázkách rasové diskriminace. Skutečnost, že stát vystupuje v rámci tohoto diskursu v různých pozicích (poradce, mediátor, strana soudního řízení, soud), může někdy vést k vyrovnání faktické sociální nerovnováhy, která je typická pro většinu vztahů mezi pachateli a oběti rasové diskriminace. Logiku tohoto mechanismu lze však chápat pouze s ohledem na jeho zařazení do specifického právního řádu. Co se týká převzetí momentů alternativního řešení sporu do kontinentálně evropské právní kultury, je na místě určitá opatrnost.

Lze tvrdit, že oběti rasové diskriminace jako adresáti právního řádu budou mít zájem o alternativní řešení pouze v případě, že státní soudnictví nedokáže jejich očekávání uspokojit. Psychologické a materiální

bariéry mohou na straně obětí takový pocit zklámaní nesporně vyvolat. Posílení postavení potenciálních obětí mimo rámec zásadních principů soudního procesu (rovnost zbraní, presumpce nevin, atd.) by však mohlo mít obrácený efekt. Domnívám se, že existující rozpory, které v současné době jdou na úkor příslušníků sociálně slabších skupin, je nutné vyrovnat jinými prostředky než radikálními inovacemi. Inspiraci, která vyplývá z amerického či britského modelu, lze využívat nejlépe v rámci smířčího řízení před tradičními soudy. Soudy by měly pro případy související s rasovou diskriminací, které nemají trestněprávní dopad, nabídnout atraktivní a účinné mechanismy smířčího urovnání mezi účastníky. Dále by měly soudy při zkoumání důsledků vyplývajících z rasové diskriminace klást důraz na aspekt nehmotné škody. K posílení postavení obětí diskriminace by mohly přispívat také existující poradní orgány, přičemž se stát nemůže zbavit své odpovědnosti odkazem na paralelní činnost nevládních organizací. Bylo by žádoucí, aby bylo v budoucnu více případů rasové diskriminace, ke kterým dochází v občanskoprávních vztazích, projednáváno v rámci smířčího řízení pod kontrolou soudu, resp. ve sporném řízení.