

V. PRÁVNÍ PROSTŘEDKY OCHRANY PŘED DISKRIMINACÍ

Oběť diskriminace má k dispozici několik možností, jak se diskriminaci bránit. Může se obrátit na soud s žalobou nebo může podat podnět veřejnému ochránci práv či příslušnému dozorovému orgánu či nadřízenému subjektu, může požádat o pomoc právnické osoby, které byly založeny za účelem ochrany práv obětí diskriminace nebo se může pokusit dojít s osobou, která se diskriminace dopustila, ke smírnému řešení situace pomocí mediace. Rovněž tak může v některých případech využít prostředky trestního práva nebo prostředky obsažené v právních předpisech upravujících zpracování a ochranu osobních údajů.

Ne v každé situaci však oběti diskriminace svědčí všechny výše vyjmenované (a níže podrobně rozebrané) prostředky ochrany před diskriminací. Např. právo podat žalobu podle antidiskriminačního zákona může oběť podat jenom v tom případě, kdy k její diskriminaci došlo z důvodů v antidiskriminačním zákoně uvedených, podnět k České obchodní inspekci může podat jenom v případě diskriminace spotřebitele, prostředky obsažené v právních předpisech upravujících zpracování a ochranu osobních údajů může diskriminovaná osoba využít jenom v případě, že při její diskriminaci docházelo ke zpracování osobních údajů, podat trestní oznámení pro podezření ze spáchání trestného činu neoprávněného nakládání s osobními údaji může diskriminovaná osoba v případě, že došlo k neoprávněnému zpracování osobních údajů, které byly shromážděny v souvislosti s výkonem veřejné moci atd.

Jak již bylo uvedeno výše, osoba, která se domnívá že byla diskriminována, musí nejdříve správně identifikovat právní předpisy, které se mohou dotýkat jejího případu, a podle toho zvolit správný prostředek ochrany před diskriminací.

1. Jaké právní prostředky má diskriminovaná osoba k dispozici ke své ochraně?

1.1 Podnět nadřízenému subjektu

V prvotní fázi je určitě vhodné a v mnoha případech i nutné řešit nastalou diskriminaci se subjektem, který je nadřízen fyzické osobě, která se diskriminace dopustila. Pokud dochází k diskriminaci zaměstnance jiným zaměstnancem, diskriminovaný zaměstnanec se může obrátit na zaměstnavatele s požadavkem na zjednání nápravy.

Pokud je uchazeč o zaměstnání diskriminován zaměstnancem potencionálního zaměstnavatele zodpovědným za výběr nových zaměstnanců, měl by se obrátit na potencionálního zaměstnavatele. Pokud učitel diskriminuje studenta, tento by se měl obrátit na vedení školy. Pokud je zákazník diskriminován zaměstnancem podnikatele, zákazník by se měl obrátit na daného podnikatele (zaměstnavatele zaměstnance dopouštějícího se diskriminace).

Zákon nepředepisuje žádnou formu, jakou by k tomuto prvnímu pokusu o řešení nastalé situace mělo dojít. Z důvodu případného pozdějšího dokazování je však vhodné činit tyto úkony písemně. Ze samotného podnětu by pak mělo být zřejmé, k čemu došlo a jakou nápravu poškozená osoba požaduje.

Případná reakce ze strany nadřízeného subjektu může mít vliv na odpovědnost samotného nadřízeného subjektu za přestupek nebo trestný čin. V případě, že by se např. jednalo jenom o exces ze strany zaměstnance, tak přesto, že zaměstnavatel může být nadále zodpovědný za vzniklou újmu podle občanskoprávních předpisů (viz § 161-167 obč. zák.), tak u něj nemuselo dojít ke vzniku odpovědnosti za přestupek, příp. trestný čin (k této otázce viz níže výklad k přičitatelnosti činu právnické osobě).

1.2 Žaloba podle antidiskriminačního zákona a žaloba na ochranu osobnostních práv

Pokud dojde k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci ze strany subjektu využívajícího systém umělé inteligence či systém provádějící jiné algoritmické rozhodování, má dle § 10 antidiskriminačního zákona ten, kdo byl algoritmickým rozhodnutím dotčen, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru, a dále v právních vztazích, ve kterých se uplatní přímo použitelný předpis Evropské unie z oblasti volného pohybu pracovníků, i z důvodu státní příslušnosti, právo se u soudu zejména domáhat, aby:

- **bylo upuštěno od diskriminace** (tzv. zdravotní žalobou),
- **byly odstraněny následky diskriminačního zásahu** (tzv. restituční žalobou),
- **mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění,**
- **mu byla přiznána náhrada nemajetkové újmy v penězích** (pouze v případě, pokud by se nejevilo postačujícím zjednání nápravy podle tří výše uvedených možností, a to zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti).

Výše uvedený výčet je demonstrativní. Ten, kdo byl algoritmickým rozhodnutím dotčen, může uplatnit podle okolností i nároky jiné, např. **určení práva či vyslovení porušení práva**, což může mít pro něj požadovaný satisfakční účinek apod.¹⁵⁴

¹⁵⁴ Viz JIRSA, J. *Občanský soudní řád, I. část: Soudcovský komentář*. Praha: Havlíček Brain Team, 2016, 523 s. ISBN: 978-80-7552-078-4.

Dle § 133a o. s. ř. nese důkazní břemeno v případech, ve kterých je podána žaloba dle antidiskriminačního zákona z důvodu přímé či nepřímé diskriminace, žalovaný. Jedná se o tzv. „výluku“ ze zásady volného hodnocení důkazů.

§ 133A O. S. Ř.:

„Pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci

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

Přenesení důkazního břemene na žalovaného však není dle uvedeného ustanovení ani úplné ani automatické. Jak plyne z judikatury Ústavního soudu České republiky¹⁵⁵ a Soudního dvora Evropské unie¹⁵⁶, osobě, která se domnívá že byla diskriminována, nestačí jen tvrdit, že došlo k diskriminačnímu jednání. Musí i prokázat, že s ní nebylo zacházeno obvyklým, neznevýhodňujícím, způsobem. Neprokáže-li tvrzení, že s ní nebylo zacházeno neznevýhodňujícím způsobem, nemůže v řízení uspět. Dále pak musí tvrdit, že znevýhodňující zacházení bylo motivováno diskriminací. Až pak dojde k přesunu důkazního břemene.

NÁLEZ ÚSTAVNÍHO SOUDU ČESKÉ REPUBLIKY ZE DNE 26. DUBNA 2006, SP. ZN. PL. ÚS 37/04:

„Osoba, která tvrdí, že je obětí diskriminace, musí nejdříve soudu předložit skutečnosti dostatečně odůvodňující závěr o existenci možné diskriminace, byť to ze slovního znění § 133a odst. 2 o. s. ř. dostatečně jasně nevyplývá.“

¹⁵⁵ Viz např. náleží Ústavního soudu České republiky ze dne 26. dubna 2006, sp. zn. Pl. ÚS 37/04, náleží Ústavního soudu České republiky ze dne 8. října 2015, sp. zn. III. ÚS 880/15, náleží Ústavního soudu České republiky ze dne 22. září 2015, sp. zn. III. ÚS 1213/13, náleží Ústavního soudu České republiky ze dne 12. srpna 2015, sp. zn. III. ÚS 1136/13, náleží Ústavního soudu České republiky ze dne 30. dubna 2009, sp. zn. II ÚS 1609/08.

¹⁵⁶ Viz např. rozsudek Soudního dvora EU ze dne 16. března 2004, T-11/03, *Afari proti Evropské centrální bance*.

Po přesunu důkazního břemene je pak na žalovaném aby prokázal, že jeho jednání bylo odůvodněno nikoli diskriminačními (zakázanými) důvody, nýbrž jinými (přípustnými) důvody.¹⁵⁷

PŘÍKLAD:

Samotné rozhodnutí zaměstnavatele, kterému ze zaměstnanců, tedy zda muži nebo ženě, ukončí pracovní poměr, není možné bez dalšího považovat za diskriminační. Takovéto rozhodnutí tudíž automaticky nezakládá přesun důkazního břemene na žalovaného. Aby došlo k přesunu důkazního břemene na žalovaného zaměstnavatele podle § 133a o. s. ř., musí k výše uvedenému rozhodnutí zaměstnavatele přistoupit ještě další okolnosti, které vyvolají důvodné podezření, že v daném případě bylo jednání zaměstnavatele vedeno diskriminačními motivy.¹⁵⁸

PŘÍKLAD:

K přenesení důkazního břemene dojde v případě, kdy zájemci o ubytování prokážou, že je zaměstnanci hotelu, navzdory původnímu telefonickému příslibu, odmítli ubytovat, a současně budou tvrdit, že důvodem odmítnutí byla jejich příslušnost k romskému etniku, o které zaměstnanci hotelu v době rezervace nevěděli a zjistili ji až poté, co se zájemci o ubytování dostavili do hotelu.¹⁵⁹

V případě nepřímé diskriminace musí osoba, která se domnívá že byla diskriminována, prokázat (např. za pomoci statistiky), že na první pohled neutrální kritérium dopadá o poznání silněji na chráněnou skupinu (definovanou podle etnických, rasových, pohlavních či jiných znaků) a zároveň že je členem takové chráněné skupiny. Až následně se břemeno tvrzení a důkazní přesouvá na žalovanou osobu.¹⁶⁰

Při dokazování jak přímé, tak nepřímé diskriminace není významný úmysl osoby, která se diskriminace dopustila. Důležitá je jenom skutečnost, zda došlo k diskriminaci z některého ze zakázaných důvodů. K prokázání diskriminace spadající pod antidiskriminační zákon tedy **není zapotřebí prokázat diskriminační úmysl či jakoukoli podobu zavinění**.¹⁶¹ Dá se tedy mluvit o určité zvláštní formě objektivní odpovědnosti.

¹⁵⁷ Viz např. nález Ústavního soudu České republiky ze dne 8. října 2015, sp. zn. III. ÚS 880/15, nález Ústavního soudu České republiky ze dne 22. září 2015, sp. zn. III. ÚS 1213/13, nález Ústavního soudu České republiky ze dne 12. srpna 2015, sp. zn. III. ÚS 1136/13, nebo rozsudek Soudního dvora EU ze dne 17. července 2008, C-303/06, *S. Coleman proti Attridge Law a Steve Law*, bod 55.

¹⁵⁸ Viz nález Ústavního soudu České republiky ze dne 8. října 2015, sp. zn. III. ÚS 880/15.

¹⁵⁹ Viz nález Ústavního soudu České republiky ze dne 22. září 2015, sp. zn. III. ÚS 1213/13.

¹⁶⁰ Viz např. rozsudek velkého senátu Evropského soudu pro lidská práva ze dne 13. listopadu 2007 v kauze *D. H. proti České republice*, č. stížnosti 57325/00, nebo POSPÍŠIL, I., LANGÁŠEK, T., ŠIMÍČEK, V., WAGNEROVÁ, E. et al. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, s. 97 a násl. ISBN: 978-80-7357-750-6. Id. č. ASPI: KO2_1993CZ.

¹⁶¹ Viz např. rozsudek Nejvyššího správního soudu České republiky ze dne 19. července 2018, č. j. 7 As 190/2017-18, rozsudek pléna Evropského soudu pro lidská práva ze dne 28. května 1985 ve věci *Ab-*

V praxi to tedy znamená, že např. u provozovatele umělé inteligence se nebude zkoumat diskriminační úmysl či jakákoliv podoba zavinění. Provozovatel umělé inteligence, která se dopustí diskriminace, bude za toto diskriminační jednání odpovědný. Takovýto provozovatel se pak příp. může následně hojit na dodavateli systému umělé inteligence.

Výše uvedená ochrana však náleží jenom v situacích, na které dopadá antidiskriminační zákon. Ve zbylých případech není možné se spoléhat na možnosti nápravy upravené v § 10 antidiskriminačního zákona. „Pokud tedy dojde k porušení zákazu diskriminace např. na základě trvalého pobytu dle § 6 zák. o ochraně spotřebitele, je diskriminační jednání postižitelné např. pokutou, ale není možné domáhat se nápravy dle § 10 antidiskriminačního zákona.“¹⁶²

Otázkou tedy je, jak např. postupovat v případě diskriminace zaměstnance z jiného důvodu, než důvodů uvedených v § 2 antidiskriminačního zákona. Ustanovení § 17 zákoníku práce obsahuje odkaz na antidiskriminační zákon: „Právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje antidiskriminační zákon.“ Otázkou však je, zda v případě nerovného zacházení v pracovněprávních vztazích na základě jiného důvodu než některého z důvodů vyjmenovaných v antidiskriminačním zákoně, je možné podat žalobu ve smyslu § 10 antidiskriminačního zákona. Příkladem takového nerovného zacházení může být diskriminace z důvodu členství v konkrétní politické straně, státní příslušnosti či sociálního původu.

Dle D. Strupka jsou myslitelné v zásadě dvě možnosti, přičemž D. Strupek se přiklání spíše k druhé načrtnuté možnosti:

- „V případě pracovněprávních vztahů je možné podat žalobu ve smyslu § 10 antidiskriminačního zákona v případě diskriminace na základě jakéhokoliv důvodu,
- v případě nerovného zacházení v pracovněprávních vztazích na základě jiného důvodu je nutné hledat jiné prostředky ochrany.“¹⁶³

Názor D. Strupky potvrzuje i Nejvyšší správní soud České republiky: „Antidiskriminační zákon přiznává fyzickým osobám právo domáhat se soudní ochrany v případě diskriminace z ‚nejsilnějších‘ diskriminačních důvodů. To však neznamená, že k diskriminaci nemůže docházet i z jiných, v antidiskriminačním zákoně neuvedených důvodů. Důkazem toho jsou diskriminační důvody vyjmenované ve shora citovaných právních předpisech [...]. Lze si dobře představit, že například ve věcech přístupu k zaměstnání, ke vzdělání či službám nebo zboží (na něž dopadá za určitých podmínek antidiskriminační zákon) může docházet k diskriminaci z důvodu členství v konkrétní politické straně, státní příslušnosti či sociálního původu.

dulaziz, Cabales a Balkandali proti Spojenému království, č. stížnosti 9214/80, 9473/81 a 9474/81, odst. 91.

¹⁶² Viz ČERNÁ, J., KVASNICOVÁ, J., OBROVSKÁ, L. et al. *Antidiskriminační zákon: Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, § 10 (Soudní ochrana), bod 6. Id. č. ASPI: KO198_2009CZ.

¹⁶³ Viz ČERNÁ, J., KVASNICOVÁ, J., OBROVSKÁ, L. et al. *Antidiskriminační zákon: Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, § 10 (Soudní ochrana), bod 2. Id. č. ASPI: KO198_2009CZ.

V těchto případech sice antidiskriminační zákon nedává dotčeným osobám možnost domoci se podle něj soudní ochrany, neznamená to však, že by příslušné správní orgány nemohly s původcem diskriminace zahájit správní řízení a sankcionovat jej.¹⁶⁴

Dalším prostředkem ochrany, kromě žaloby podle antidiskriminačního zákona a příp. dalších prostředků níže uvedených, je podání občanskoprávní žaloby na ochranu osobnostních práv. Spotřebitel z našeho výše uvedeného příkladu, který je diskriminován např. na základě trvalého pobytu, se může na soud obrátit s žalobou na ochranu osobnosti. Stejně tak může učinit i zaměstnanec diskriminován z jiného důvodu než některého z důvodů vyjmenovaných v antidiskriminačním zákoně.

„Ochrana osobnostních práv nadále zůstává obecným předpisem pro ty případy diskriminace, na které nelze antidiskriminační zákon jakožto předpis speciální aplikovat. Zejména půjde o případy diskriminace z jiných důvodů, než které jsou taxativně uvedeny v § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona. I v takových případech půjde o porušení práva na rovné zacházení jakožto součást osobnostního práva, přičemž nemusí jít nutně o diskriminaci méně závažnou jen proto, že zákaz diskriminace z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona požívá speciální ochrany.“¹⁶⁵

Aby došlo ke vzniku osobnostně-právní odpovědnosti, musí být splněny následující podmínky:

- existence zásahu, který je objektivně způsobilý vyvolat nemajetkovou újmu,
- protiprávnost zásahu,
- příčinná souvislost.¹⁶⁶

Pro vznik osobnostně-právní odpovědnosti není významný úmysl osoby, která se zásahu do osobnostních práv dopustila. Zavinění tedy není pro vznik osobnostně-právní odpovědnosti rozhodné. Nicméně může být rozhodným např. při posuzování, jakou formu přiměřeného zadostiučinění zvolit, příp. při určení adekvátní výše peněžního zadostiučinění.

Podle § 81 a § 82 obč. zák. se poškozený může domáhat toho, aby bylo od neoprávněného zásahu upuštěno nebo aby byl odstraněn jeho následek. Dle § 2956 obč. zák. může poškozený požadovat náhradu škody i náhradu nemajetkové újmy, přičemž jako nemajetkovou újmu lze odčinit i způsobené duševní útrapy.

V případech žaloby na ochranu osobnosti podle občanského zákoníku však nedochází k přesunu důkazního břemene na žalovanou osobu jako je tomu v případech žaloby podle antidiskriminačního zákona.

¹⁶⁴ Viz rozsudek Nejvyššího správního soudu České republiky ze dne 16. srpna 2017, č. j. 2 As 338/2016–27.

¹⁶⁵ Viz ČERNÁ, J., KVASNICOVÁ, J., OBROVSKÁ, L. et al. *Antidiskriminační zákon: Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, § 10 (Soudní ochrana), bod 5. Id. č. ASPI: KO198_2009CZ.

¹⁶⁶ Viz LAVICKÝ, P. *Občanský zákoník. I, Obecná část (§ 1-654): komentář*. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 468. ISBN: 978-80-7400-529-9.

Podle § 26 odst. 3 o. s. ř. ve věcech ochrany před diskriminací na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace se účastník může dát v řízení zastupovat též právnickou osobou, k jejímž činnostem uvedeným ve stanovách patří ochrana před takovou diskriminací.

Podle uvedeného ustanovení tedy soud musí připustit zastoupení právnickou osobou, k jejímž činnostem uvedeným ve stanovách patří ochrana před diskriminací. Uvedené samozřejmě platí též *a contrario*; v jiných případech, v nichž o diskriminaci na základě vyjmenovaných důvodů nepůjde, takové zastoupení soud nepřipustí. V takových případech soud vychází z § 24 odst. 1 věta druhá o. s. ř., podle něž může být zvoleným zástupcem pro účely občanského soudního řízení pouze fyzická osoba.¹⁶⁷ V případě, že by byla plná moc udělena, je vůči soudu neúčinná a soud bude jednat přímo s účastníkem řízení.¹⁶⁸

Podobně dle § 35 odst. 4 s. ř. s. platí, že pokud se domáhá soudní ochrany účastník řízení, který tvrdí že došlo správním orgánem k jeho diskriminaci z důvodu pohlaví, národního, sociálního nebo rasového původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, barvy pleti, jazyka, náboženství, víry, světového názoru, politického nebo jiného smýšlení, zdravotního postižení, věku, majetku, rodu nebo jiného postavení, anebo sexuální orientace, může být zastoupen též právnickou osobou, k jejímž činnostem uvedeným ve stanovách patří ochrana před takovou diskriminací.

Podmínkou pro připuštění právnické osoby, k jejímž činnostem uvedeným ve stanovách patří ochrana před diskriminací jako zástupce, je tvrzení účastníka řízení, že jej správní orgán diskriminoval z důvodu pohlaví, národního, sociálního nebo rasového původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, barvy pleti, jazyka, náboženství, víry, světového názoru, politického nebo jiného smýšlení, zdravotního postižení, věku, majetku, rodu nebo jiného postavení, anebo sexuální orientace.¹⁶⁹

1.3 Uplatnění nároku na odškodnění podle zákona o odpovědnosti za škodu

V případě, že se diskriminace pomocí algoritmu, včetně algoritmu umělé inteligence, dopustí stát nebo územní samosprávný celek při výkonu veřejné moci svěřené mu zákonem v rámci samostatné působnosti, a takovéto jednání státu či územního samosprávného celku lze považovat za nesprávný úřední postup nebo nezákonné

¹⁶⁷ Viz JIRSA, J. *Občanský soudní řád, I. část: Soudcovský komentář*. Praha: Havlíček Brain Team, 2016, 523 s. ISBN: 978-80-7552-078-4.

¹⁶⁸ Viz LAVICKÝ, P. et al. *Občanský soudní řád: Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 118-133. ISBN: 978-80-7478-986-1.

¹⁶⁹ Viz ŠIMÍČEK, V., POTĚŠIL, L. et al. *Soudní řád správní. Komentář*. Praha: Leges, 2014, s. 233-256. ISBN: 978-80-7502-024-6.

rozhodnutí, poškozená osoba se může domáhat odškodnění podle zákona o odpovědnosti za škodu.

NEZÁKONNÉ ROZHODNUTÍ:

Nezákonným rozhodnutím je podle zákona o odpovědnosti za škodu pravomocné rozhodnutí, které bylo pro nezákonnost zrušeno nebo změněno příslušným orgánem. Za nezákonné rozhodnutí podle zákona o odpovědnosti za škodu se považuje i rozhodnutí vykonatelné bez ohledu na právní moc, a to v případě, že takovéto rozhodnutí bylo zrušeno nebo změněno na základě řádného opravného prostředku.

NESPRÁVNÝ ÚŘEDNÍ POSTUP:

Pojem nesprávného úředního postupu není zákonem definován. Zákon o odpovědnosti za škodu mluví v § 13 o tom, že nesprávným úředním postupem je také porušení povinnosti učinit úkon nebo vydat rozhodnutí v zákonem stanovené lhůtě a o tom, že pokud zákon nestanoví pro provedení úkonu nebo vydání rozhodnutí žádnou lhůtu, považuje se za nesprávný úřední postup rovněž porušení povinnosti učinit úkon nebo vydat rozhodnutí v přiměřené lhůtě. Použití slova „také“ a „rovněž“ znamená, že nesprávným úředním postupem nejsou jen výše popsané případy v zákoně takto uvedené. Za nesprávný úřední postup je tudíž třeba mít všechna ta deliktní jednání způsobená státem či územními samosprávnými celky, která jsou v jejich obvyklé rozhodovací činnosti nesprávná (a tudíž ve svém důsledku nezákonná), která se přímo nepromítla do obsahu rozhodnutí.¹⁷⁰

Jako příklad postupu, na který by bylo možné aplikovat zákon o odpovědnosti za škodu, si můžeme vzít estonský systém, který má rozhodovat jednodušší civilní spory. V případě, že by obdobný systém vydal v České republice diskriminační rozhodnutí, které by bylo následně zrušeno v rámci mimořádného opravného řízení, rozhodnutí vydané tímto systémem umělé inteligence bude nezákonným rozhodnutím podle zákona o odpovědnosti za škodu. Pokud v jeho důsledku vznikla diskriminovaná osobě újma, může se tato domáhat odškodnění podle zákona o odpovědnosti za škodu.

Nárok na náhradu škody je nutné uplatnit u příslušného ministerstva nebo jiného ústředního orgánu státní správy. Jedná se o podmínku pro případné uplatnění nároku na náhradu škody u soudu. Byl-li nárok uplatněn u nepříslušného úřadu, postoupí tento úřad žádost poškozeného příslušnému úřadu. Účinky předběžného uplatnění jsou v tomto případě zachovány.

¹⁷⁰ Viz IŠTVÁNEK, F., SIMON, P., KORBEL, F. *Zákon o odpovědnosti za škodu způsobenou při výkonu veřejné moci rozhodnutím nebo nesprávným úředním postupem. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 119-133. ISBN: 978-80-7552-521-5.