

se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor a za tím účelem

- a) poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace,
- b) provádí výzkum,
- c) zveřejňuje zprávy a vydává doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací,
- d) zajišťuje výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty.

### **Kdy kontaktovat soud:**

- Dojde-li k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo se u soudu zejména domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno

přiměřené zadostiučinění. Pokud by se nejevilo postačujícím zjednání nápravy výše uvedeným způsobem, zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti, má též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích. Výši náhrady určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.

**Státní úřad inspekce práce, odbor  
pracovních vztahů a podmínek  
© leden 2011 ©**

## **ROVNÉ ZACHÁZENÍ NA PRACOVIŠTI**

### **Právní úprava - § 16 zákoníku práce:**

Odst. 1: Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

Odst. 2: V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace.

### **Další právní úprava:**

- Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon
- Listina základních práv a svobod ČR

### **Pojmy z antidiskriminačního zákona:**

- 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 výše uvedených důvodů 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.
- Obtěžováním se rozumí nežádoucí chování související s výše uvedenými důvody, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo které může být oprávněně vnímáno jako

podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.

- Pronásledováním se rozumí nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle antidiskriminačního zákona.
- Pokynem k diskriminaci se rozumí chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby.
- Naváděním k diskriminaci se rozumí chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osobu.

#### **Na co má tedy zaměstnanec právo:**

- Zaměstnanec má právo, aby s ním bylo v zaměstnání zacházeno stejně jako s ostatními zaměstnanci a aby nebyl diskriminován z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.

- Zaměstnavatel nemůže dělat rozdíly v odměňování mezi zaměstnanci, pokud vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.
- Zaměstnavatel také nemůže dělat rozdíly v poskytování benefitů zaměstnancům (např. poskytování stravenek, příspěvků na různá pojištění apod.).

#### **Kdy kontaktovat orgány inspekce práce:**

- Dle zákona o inspekci práce vykonávají orgány inspekce práce (resp. oblastní inspektoráty práce) u zaměstnavatelů kontrolu dodržování pracovních předpisů, mohou tedy kontrolovat i to, zda zaměstnavatel zachází se všemi zaměstnanci rovně a nikoho nediskriminuje. Pokud by se kontrolou u zaměstnavatele prokázalo nerovné zacházení se zaměstnanci, může oblastní inspektorát práce udělit pokutu.

#### **Kdy kontaktovat úřad ombudsmana:**

- Veřejný ochránce práv přispívá k prosazování práva na rovné zacházení