

inspektoráty práce) u zaměstnavatelů kontrolu dodržování pracovněprávních 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 veřejného ochránce práv:

- Veřejný ochránce práv působí k ochraně osob před jednáním úřadů a dalších institucí uvedených v zákoně č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, pokud je v rozporu s právem, neodpovídá principům demokratického právního státu a dobré správy, jakož i před jejich nečinností, a tím přispívá k ochraně základních práv a svobod.
- Ve věcech ochrany před diskriminací může úřad veřejného ochránce práv poskytovat informace o možnostech právní pomoci a součinnost při sepsání nebo doplnění návrhů a podání osob domáhajících se ochrany před diskriminací. Je oprávněn podávat správním úřadům vykonávajícím kontrolu nad dodržováním právních předpisů, včetně práva na rovné zacházení,

podněty k provedení kontroly, popřípadě podněty k zahájení správního řízení.

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,
Kolářská 13, 746 01 Opava 1
© únor 2019**

ROVNÉ ZACHÁZENÍ NA PRACOVÍŠTI

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, zejména diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.

Další právní úprava:

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

Pojmy z antidiskriminačního zákona:

- Přímoú 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, a dále v právních vztazích, ve kterých se uplatní předpis Evropské unie z oblasti volného pohybu pracovníků, i z důvodu státní příslušnosti.
- Nepřímoú 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. Nepřímoú 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: pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního

občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.

- Všem zaměstnancům přísluší u zaměstnavatele za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty stejná mzda, plat nebo odměna z dohody (vč. poskytování benefitů, příspěvků na různá pojištění apod.).
- Stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.

Kdy kontaktovat orgány inspekce práce:

- Dle zákona o inspekci práce vykonávají orgány inspekce práce (resp. oblastní