

ZÁKON

ze dne 2006

o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon)

Parlament se usnesl na tomto zákoně České republiky:

ČÁST PRVNÍ OBECNÁ USTANOVENÍ

§ 1

Předmět úpravy

(1) Tento zákon zapracovává příslušné předpisy Evropských společenství¹⁾ a v návaznosti na Listinu základních práv a svobod a na vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, blíže vymezuje právo na rovné zacházení ve věcech

- a) práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání,
- b) přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti,
- c) pracovních a jiné závislé činnosti, včetně odměňování,
- d) členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů,
- e) členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují,
- f) sociálního zabezpečení,
- g) přiznání a poskytování sociálních výhod,
- h) přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování,
- i) přístupu ke vzdělání a jeho poskytování,
- j) přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny nebo poskytovány veřejnosti.

(2) Tento zákon se nevztahuje na právní vztahy

- a) vyplývající z právního postavení cizinců podle druhu pobytového oprávnění cizince pobývajících na území České republiky nebo pokud cizinec pobývá na území České republiky neoprávněně,
- b) související s kontrolou vstupu a pobytu cizinců na území České republiky.

¹⁾ Například směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, směrnice Rady 79/7/EHS ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení, směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy, směrnice Rady 86/613/EHS ze dne 11. prosince 1986 o uplatňování zásady rovného zacházení s muži a ženami samostatně výdělečně činnými, včetně oblasti zemědělství, a o ochraně žen samostatně výdělečně činných v těhotenství a mateřství.

§ 2

(1) Pro účely tohoto zákona se právem na rovné zacházení rozumí právo nebýt diskriminován z důvodů, které stanoví tento zákon.

(2) Diskriminace je přímá, nepřímá, obtěžování, sexuální obtěžování a pronásledování; za diskriminaci se považuje i pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.

(3) Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy je, bylo nebo by bylo s jednou osobou zacházeno ve srovnatelné situaci méně výhodným způsobem než s osobou jinou,

- a) z důvodu rasy nebo etnického původu, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženství či víry nebo proto, že je bez vyznání,
- b) z jiného důvodu, zejména jazyka, politického či jiného smýšlení, národnosti, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině; o přímou diskriminaci se nejedná, pokud je rozdílné zacházení věcně odůvodněno oprávněným účelem a prostředky k jeho dosahování jsou přiměřené a nezbytné.

(4) Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství a z důvodu pohlavní identifikace.

(5) Za diskriminaci z důvodu rasy nebo etnického původu se považuje také diskriminace z důvodu vztahu k osobě určité rasy nebo etnického původu.

(6) Za diskriminaci z důvodu náboženského vyznání, víry nebo proto, že je osoba bez vyznání, se považuje také diskriminace z důvodu vztahu k osobě určitého náboženství, víry nebo proto, že je bez vyznání.

(7) Diskriminací je také jednání, kdy je s osobou zacházeno méně výhodným způsobem na základě domnělého důvodu podle odstavce 3.

§ 3

(1) Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního rozhodnutí, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 písm. a) osoba znevýhodněna oproti ostatním. O nepřímou diskriminaci se nejedná, pokud toto rozhodnutí, kritérium nebo praxe je věcně odůvodněno oprávněným účelem a prostředky k jeho dosahování jsou přiměřené a nezbytné.

(2) 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.

(3) Při rozhodování o tom, zda konkrétní opatření představuje nepřiměřené zatížení, je třeba vzít v úvahu

- a) míru užítku, kterou má osoba se zdravotním postižením z realizace opatření,
- b) finanční únosnost opatření pro fyzickou nebo právnickou osobu, která je má realizovat,

- c) dostupnost finanční a jiné pomoci k realizaci opatření a
- d) způsobilost náhradních opatření uspokojit potřeby osoby se zdravotním postižením.

(4) Za nepřiměřené zatížení se nepovažuje opatření, které je fyzická nebo právnická osoba povinna uskutečnit podle zvláštního právního předpisu nebo na jehož náklady je možno přispět z veřejných rozpočtů.

(5) Obtěžováním se rozumí chování, které je dotčenou osobou oprávněně vnímáno jako nevíтанé, nevhodné nebo urážlivé a

- a) jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti osoby nebo k vytvoření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí, nebo
- b) které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.

(6) Sexuálním obtěžováním se rozumí chování podle odstavce 5, které má sexuální povahu.

(7) Pronásledováním se rozumí nepříznivé zacházení s osobou, k němuž došlo proto, že uplatnila práva podle tohoto zákona.

(8) Pokynem k diskriminaci se rozumí chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby.

(9) Naváděním k diskriminaci se rozumí chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osobu.

§ 4

(1) Zdravotním postižením se pro účely tohoto zákona rozumí

- a) ztráta nebo omezení tělesných, smyslových nebo duševních funkcí,
 - b) anatomická ztráta, včetně znetvoření nebo zmrzačení části těla,
 - c) přítomnost mikroorganismů, organismů nebo jiných cizorodých předmětů v těle, jež způsobují nebo mohou způsobit chronickou nemoc,
 - d) nemoc nebo funkční porucha, způsobující nutnost uplatňování zvláštních forem, metod a postupů při vzdělávání, nebo duševní poruchy nebo poruchy chování,
- a to i tehdy, pokud stav podle písmen a) až d) pominul nebo pokud lze podle poznatků lékařské vědy předpokládat, že se navenek teprve projeví.

(2) Odměňováním se pro účely tohoto zákona rozumí veškerá plnění, peněžité nebo nepeněžité, opakující se nebo jednorázová, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována osobě při závislé činnosti.

(3) Zajišťováním rovného zacházení se rozumí přijetí opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací a která je možno s ohledem na dobré mravy požadovat vzhledem k okolnostem a osobním poměrům toho, kdo má povinnost rovné zacházení zajišťovat; za zajišťování rovného zacházení se považuje také zajišťování rovných příležitostí.

(4) Účastníci právních vztahů uvedených v § 1 odst. 1, kteří jsou v postavení zaměstnavatele v právních vztazích uvedených v § 1 odst. 1 písm. a) nebo c), nebo jsou veřejnoprávními subjekty, jsou povinni zajišťovat rovné zacházení podle odstavce 3.

(5) Pozitivním opatřením se rozumí rozdílné zacházení za účelem odstranění důsledků diskriminace, předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti osoby ke skupině vymezené některým z důvodů podle § 2 odst. 3.

(6) Povoláním se pro účely tohoto zákona rozumí činnost fyzické osoby vykonávaná za úplatu v závislém nebo nezávislém postavení, jejíž řádný výkon zvláštní právní předpisy podmiňují splněním kvalifikačních předpokladů, zejména dosažením předepsaného vzdělání a praktických zkušeností.

(7) Sociální výhodou se pro účely tohoto zákona rozumí sleva, osvobození od poplatků nebo peněžité nebo nepeněžité plnění, poskytované nezávisle na nárocích ze sociálního zabezpečení přímo nebo nepřímo určité skupině fyzických osob s obvykle nižšími příjmy nebo vyššími životními náklady než ostatní.

§ 5

Přípustné formy rozdílného zacházení

(1) Diskriminací není rozdílné zacházení z důvodu věku v přístupu k zaměstnání nebo povolání, pokud

- a) je vyžadována podmínka minimálního věku nebo praxe, která je pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání nezbytná, nebo
- b) je pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání potřebné odborné vzdělávání, které je nepřiměřeně dlouhé vzhledem k předpokládanému dni odchodu osoby ucházející se o zaměstnání nebo povolání do důchodu.

(2) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, které souvisí se stanovením rozdílného důchodového věku pro muže a ženy; to neplatí, jde-li o přiznání nároku na sociální výhodu poskytovanou bývalým zaměstnavatelem.

(3) Diskriminací není rozdílné zacházení ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, ve věcech pracovních nebo jiné závislé činnosti, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené. Věta první se použije obdobně na rozdílné zacházení z důvodu věku a zdravotního postižení při přijímání do služebního poměru a výkonu služby příslušníků bezpečnostních sborů a vojáků z povolání.

(4) Diskriminací není rozdílné zacházení v soukromém pojištění²⁾, pokud je k tomu věcný důvod v doložitelných pojistně technických principech a datech, které umožní zjistit rozdíly v pojistném riziku³⁾.

(5) Diskriminací není rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany žen, osob mladších 18 let a osob se zdravotním postižením.

(6) Diskriminací není rozdílné zacházení z důvodu pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženství či víry nebo proto, že je osoba bez vyznání, ve věcech uvedených v § 1 odst. 1 písm. f) až j), pokud je toto rozdílné zacházení věcně odůvodněno oprávněným účelem a prostředky k jeho dosahování jsou přiměřené a nezbytné. Ustanovení odstavců 1 až 5 a 7 tím nejsou dotčena.

(7) Diskriminací není rozdílné zacházení uplatňované ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, v případě pracovních činností vykonávaných v církvích a jiných soukromých organizacích, jejichž etika je založena na náboženském vyznání nebo

²⁾ § 1 odst. 1 zákona č. 37/2004 Sb., o pojistné smlouvě a o změně souvisejících zákonů (zákon o pojistné smlouvě).

³⁾ Čl. 5 odst. 2 směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.

víře, jestliže z důvodu povahy těchto činností nebo souvislosti, v níž jsou vykonávány, představuje náboženské vyznání nebo víra osoby podstatný, oprávněný a odůvodněný požadavek zaměstnání se zřetelem k etice organizace.

(8) Další přípustné formy rozdílného zacházení, obsažené ve zvláštních právních předpisech, nejsou ustanoveními odstavců 1 až 7 dotčeny.

§ 6

(1) Za účelem plného zajištění rovného zacházení mohou fyzické nebo právnické osoby zavést pozitivní opatření. Pokud dosáhla pozitivní opatření svého účelu, musí být ukončena.

(2) Pozitivní opatření při zajišťování rovného zacházení ve věcech přístupu k zaměstnání nebo povolání a ve věcech pracovních mohou být zaměřena zejména na

- a) odstranění objektivních překážek, které odrazují od určitého povolání, zaměstnání nebo postavení v zaměstnání, pokud nepůsobí v neprospěch osoby, jejíž kvality jsou vyšší, než mají osoby současně posuzované,
- b) poskytování odborného vzdělávání a jiných výhod k překonání překážek podle písmene a),
- c) ochranu nebo podporu pracovního začlenění pro osoby mladší 25 let, osoby se zdravotním postižením, starší osoby, těhotné ženy a osoby poskytující jinému péči v domácnosti.

(3) Pozitivní opatření k zajištění přístupu ke zdravotní péči, vzdělání, zboží nebo službám, včetně bydlení, mohou být zaměřena zejména na

- a) odstranění překážek, které odrazují od vzdělávání nebo využívání zdravotní péče, zboží nebo služeb, které jsou k dispozici veřejnosti,
- b) poskytování zařízení a služeb, která odpovídají zvláštním potřebám osob v oblasti zdravotní péče, bydlení, vzdělávání nebo odborného výcviku, nebo
- c) poskytnutí přiměřených slev z poplatků nebo ceny za zboží a služby osobám určité věkové skupiny, osobám se zdravotním postižením nebo v jejich prospěch.

ČÁST DRUHÁ

PRÁVNÍ PROSTŘEDKY OCHRANY PŘED DISKRIMINACÍ

Hlava I

Nároky vyplývající z porušení práva na rovné zacházení

§ 7

(1) Dojde-li k porušení práv a povinností vyplývajících z rovného 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.

(2) Pokud by se nejevilo postačujícím zjednání nápravy podle odstavce 1, 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.

(3) Výši náhrady podle odstavce 2 určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.

§ 8

Pokud by mohla být diskriminačním zásahem dotčena práva neurčitého počtu osob, náleží právo požadovat u soudu upuštění od diskriminace a odstranění následků diskriminačního zásahu také právnické osobě,

- a) která byla na ochranu práv obětí diskriminace založena, nebo
- b) je-li ochrana před diskriminací předmětem její činnosti uvedené ve stanovách nebo statutu nebo taková skutečnost vyplývá z její činnosti nebo ze zákona.

Hlava II

Institucionální zajištění rovného zacházení a ochrany před diskriminací

§ 9

Při prosazování rovného zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, víru a náboženství je dána působnost Veřejného ochránce práv (dále jen „ochránce“) podle zvláštního právního předpisu⁴⁾.

§ 10

Působnost ochránce

Ochránce v rozsahu a za podmínek stanovených tímto zákonem přispívá k prosazování rovného zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, víru a náboženství a k potírání rasismu a xenofobie a za tím účelem

- a) poskytuje právní pomoc ve věcech ochrany před diskriminací,
- b) vydává doporučení a stanoviska,
- c) provádí nezávislý výzkum,
- d) poskytuje informace veřejnosti.

Činnost ochránce

§ 11

(1) Osoba, jejíž právo na rovné zacházení bylo dotčeno, má právo obrátit se s písemným podnětem na ochránce ve věci, která patří do jeho působnosti (§ 10); podnět lze učinit také ústně do protokolu.

(2) Podnět podle odstavce 1 nepodléhá úřední kontrole.

⁴⁾ Zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů.

§ 12

(1) Podnět musí obsahovat

- a) jméno, příjmení a bydliště toho, kdo podnět podává, u právnické osoby název, sídlo a jméno osoby oprávněné jejím jménem jednat,
- b) vylíčení podstatných okolností věci.

(2) Ochránce se nebude podnětem zabývat, jestliže věc, které se podnět týká, nespadá do jeho působnosti, podnět je zjevně neopodstatněný, anebo se netýká osoby, která podnět podala.

(3) Ochránce může rozhodnout, že podnět odloží, jestliže

- a) náležitosti podle odstavce 1 nebyly přes výzvu ochránce doplněny,
- b) věc, které se podnět týká, již byla pravomocně rozhodnuta soudem,
- c) jde o podnět ve věci, která již byla ochráncem řešena, a opakovaný podnět nepřináší nové skutečnosti, nebo
- d) od jednání, proti kterému podnět směřuje, uplynula doba delší 1 roku.

(4) O skutečnosti, že se podnětem nebude zabývat, o odložení podnětu a o důvodech tohoto postupu ochránce osobu, která podnět podala, písemně vyrozumí.

(5) Je-li podnět podle svého obsahu podáním nebo opravným prostředkem podle předpisů o řízení ve věcech správních nebo soudních, žalobou nebo opravným prostředkem ve správním soudnictví anebo ústavní stížností, ochránce o tom osobu, která podnět podala, neprodleně vyrozumí a poučí ji o správném postupu.

(6) Ochránce si může vyžádat od kterékoliv právnické osoby nebo fyzické osoby oprávněné k podnikání informace nezbytné pro posouzení obsahu podnětu. Osoba je povinna ochránci tyto informace poskytnout ve lhůtě 15 dnů od doručení jeho žádosti; v opačném případě může ochránce o nesplnění povinnosti informovat veřejnost.

§ 13

Pokud ochránce nepostupuje podle § 12 odst. 2, 3 nebo 5, může poskytnout informace o možnostech právní pomoci.

§ 14

Vydávání doporučení a stanovisek

(1) Každý se může obrátit na ochránce se žádostí o vydání stanoviska o tom, zda konkrétní opatření nebo praxe je v souladu s podmínkami stanovenými tímto zákonem.

(2) Ochránce může ve věcech práva na rovné zacházení vydávat z vlastního podnětu doporučení orgánům veřejné správy. Ochránce zejména může doporučit vydání, změnu nebo zrušení právního nebo vnitřního předpisu, pokud shledá, že je to nezbytné k ochraně práva na rovné zacházení. Doporučení podává orgánu, jehož působnosti se týká, a jde-li o nařízení vlády, usnesení vlády nebo zákon, vládě.

(3) Orgány veřejné správy jsou povinny do 60 dnů ochránci sdělit své stanovisko k doporučení podle odstavce 2.

§ 15

Provádění nezávislého výzkumu

(1) Ochránce shromažďuje a zpracovává informace o stavu práva na rovné zacházení a ochraně před diskriminací.

(2) K zajištění potřebných informací statistického a vědeckého charakteru je ochránce oprávněn zpracovávat osobní údaje, včetně údajů citlivých, pokud k tomu dá subjekt údajů souhlas. Pro tyto účely je nutno osobní údaje, včetně citlivých osobních údajů, anonymizovat, jakmile je to možné.

(3) Za účelem plnění výzkumných úkolů je ochránce oprávněn od orgánů veřejné správy, právnických a fyzických osob požadovat informace, které mohou zahrnovat pouze anonymizované osobní údaje. Toto oprávnění se nevztahuje na nakládání s utajovanými informacemi podle zvláštního právního předpisu⁵⁾.

(4) Při shromažďování statistických a jiných informací orgány veřejné správy spolupracují s ochráncem v souladu s právními předpisy, jimiž se řídí jejich činnost.

§ 16

Poskytování informací veřejnosti

(1) Ochránce soustavně seznamuje veřejnost s problematikou rovného zacházení, zejména vhodným způsobem uveřejňuje výsledky svých výzkumů.

(2) Ochránce každoročně do 30. září zpracovává plán své informační a výzkumné činnosti na příští rok a vhodně jej zveřejňuje.

(3) Ochránce do své zprávy o činnosti za uplynulý rok, vypracovávané a předkládané podle zvláštního právního předpisu⁴⁾, zahrne i popis vybraných řešených sporů při prosazování rovného zacházení bez uvedení identifikačních údajů stran.

ČÁST TŘETÍ

PŘECHODNÁ A ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

§ 17

Právní vztahy ve věcech rovného zacházení vzniklé ze skutečností, které nastaly před dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se řídí dosavadními právními předpisy.

§ 18

Účinnost

Tento zákon nabývá účinnosti dnem 1. července 2006.

⁵⁾ Zákon č. 412/2005 Sb., o ochraně utajovaných informací a o bezpečnostní způsobilosti.