

13. 10. 2009

Veźměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Role ochránce v prosazování rovného zacházení

Antidiskriminační zákon, který nabył účinnosti 1. září 2009, je průlomem do tradiční působnosti ochránce. Od 1. prosince 2009 dává ochránci právo zabývat se i soukromoprávními vztahy a může poskytovat pomoc například i zaměstnanci soukromé firmy. Platí to však pouze v případě podezření na diskriminační jednání. Ve všech ostatních oblastech stále platí, že působnost ochránce se vztahuje na orgány státní správy.

Ochránce bude obětí diskriminace především poskytovat metodickou pomoc. V první řadě vyhodnotí, zda se v daném případě může skutečně jednat o diskriminaci podle antidiskriminačního zákona. Poradí stěžovateli, jak by měl dál postupovat, na koho se má obrátit a jak podat návrh na zahájení řízení z důvodu diskriminace. Ochránce bude také provádět výzkum a na jeho výsledcích i na základě konkrétních šetření bude vydávat doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací.

Zákon přesně vymezuje pojem diskriminace, důvody, pro něž je rozlišování mezi lidmi nepřípustné, a také oblasti života, v nichž je diskriminace zakázána. Ne každé rozlišování mezi lidmi je diskriminací a nestačí se jen diskriminovaným cítit. Podle antidiskriminačního zákona je diskriminací odlišné zacházení s lidmi z důvodů rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, víry, náboženského vyznání a světového názoru. Toto rozlišování je nepřípustné v zaměstnání, v podnikání, vzdělání, v sociální oblasti, v zdravotní péči, při poskytování zboží a služeb, v členství v odborových organizacích a profesních komorách a ve veřejné správě. Za diskriminaci je považováno také obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování a navádění k diskriminaci. Naopak za diskriminaci není považována například podmínka minimálního věku, vzdělání či praxe pro určité zaměstnání.

Kromě veřejného ochránce práv existují i jiné kontrolní orgány, které se diskriminací mohou už nyní v rámci své působnosti zabývat a mohou dosáhnout jejího odstranění, mají možnost zahájit správní řízení a ukládat pokuty. Jedná se například o inspektoráty práce, v jejichž působnosti je prověřování jednání zaměstnavatelů, a to i v souvislosti s nerovným zacházením. Jestliže se obětí diskriminace stanou uchazeči o zaměstnání, měli by se v první řadě obracet na příslušný úřad práce. Poškození spotřebitelé mají v řadě případů ze zákona možnost obrátit se na českou obchodní inspekci, stejně jako Česká školní inspekce řeší případy diskriminace ve vzdělávání. Tímto způsobem se obětí diskriminace mohou pokusit dosáhnout odstranění závadného stavu, tedy ukončení diskriminačního jednání. Pokud však žádají i zadostiučinění nebo náhradu způsobené majetkové či nemajetkové újmy, musí se obrátit na soud.

Přestože ochránce začne roli orgánu působícího proti diskriminaci vykonávat až od 1. prosince 2009, už nyní standardně poskytuje pomoc. Pokud se obětí diskriminace obrátila na některý z kontrolních orgánů a domnívá se, že tento úřad postupuje nezákonně nebo je nečinný v postihování či odhalování diskriminačního jednání, může ochránce zahájit šetření tohoto úřadu v rámci své stávající působnosti.

Zdroj: Veřejný ochránce práv

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)