



198/2009 Sb. Zákon

ze dne 23. dubna 2008

O rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

SHRNUTÍ ZÁKONA OD DOSTUPNÉHO ADVOKÁTA



JUDr. Ondřej Preuss, Ph.D.
Garant obsahu

Antidiskriminační zákon brání, aby vás odmítli kvůli barvě pleti či věku. Zákon č.198/2009Sb., **antidiskriminační zákon**, zakazuje **přímou i nepřímou diskriminaci** a zavádí **obrácené důkazní břemeno**.

Při pracovním pohovoru nesmí firma odmítnout jen proto, že jste žena po čtyřicítce. Pokud použijete testovací životopisy a odhalíte rozdíl, soud předpokládá diskriminaci a zaměstnavatel musí dokazovat opak.

Na úřadě práce dostanete kontakty na bezplatné poradny. Inspekce práce může uložit pokutu 1milion. Odškodnění nemá strop, záleží na důstojnosti a ušlém zisku.

Nenechte si to líbit; slušný dopis s odkazem na zákon často stačí, aby firma nabídku přehodnotila.

Vyhlášeno dne 29. června 2009, datum poslední novelizace 1. ledna 2018

Parlament se usnesl na tomto zákoně České republiky:

ČÁST PRVNÍ

Antidiskriminační zákon

HLAVA I

Obecná ustanovení

§ 1

Předmět úpravy

(1) Tento zákon zpracovává příslušné předpisy Evropské unie¹⁾ a v návaznosti na přímo použitelný předpis Evropské unie³⁾ a na Listinu základních práv a svobod a mezinárodní smlouvy, které jsou součástí právního řádu, blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech

- a) práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, včetně pomoci poskytované Úřadem práce České republiky,
- b) přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, včetně začleňování do profesního života,
- c) pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování,
- d) členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují,
- e) členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace 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, včetně odborné přípravy,
- j) přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování.

(2) Tento zákon se nevztahuje na právní vztahy související s úpravou podmínek vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí nebo osob bez státní příslušnosti na území České republiky. Tím není dotčena úprava stanovená přímo použitelným předpisem Evropské unie v oblasti volného pohybu pracovníků³⁾.

(3) Fyzická osoba má právo v právních vztazích, na které se vztahuje tento zákon nebo přímo použitelný předpis Evropské unie v oblasti volného pohybu pracovníků³⁾, na rovné zacházení a na to, aby nebyla diskriminována.

Základní pojmy

§ 2

(1) Pro účely tohoto zákona se právem na rovné zacházení rozumí právo nebýt diskriminován z důvodů, které stanoví tento zákon nebo přímo použitelný předpis Evropské unie v oblasti volného pohybu pracovníků³⁾.

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

(3) 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, a dále v právních vztazích, ve kterých se uplatní přímo použitelný předpis Evropské unie z oblasti volného pohybu pracovníků³), i z důvodu státní příslušnosti.

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

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

§ 3

(1) Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 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.

(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.

§ 4

(1) Obtěžováním se rozumí nežádoucí chování související s důvody uvedenými v § 2 odst. 3,

- a) jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo
- b) které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.

(2) Sexuálním obtěžováním se rozumí chování podle odstavce 1, které má sexuální povahu.

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

§ 5

- (1) Odměňováním se pro účely tohoto zákona rozumí veškerá plnění, peněžitá nebo nepeněžitá, opakující se nebo jednorázová, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována osobě při závislé činnosti.
- (2) 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.
- (3) Zaměstnavatelé jsou povinni ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, pracovní a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, zajišťovat rovné zacházení podle odstavce 2.
- (4) 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 popřípadě i doby praxe.
- (5) 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.
- (6) Pro účely tohoto zákona se zdravotním postižením rozumí tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení, které brání nebo může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení v oblastech vymezených tímto zákonem; přitom musí jít o dlouhodobé zdravotní postižení, které trvá nebo má podle poznatků lékařské vědy trvat alespoň jeden rok.

§ 6

Přípustné formy rozdílného zacházení

- (1) Diskriminací není rozdílné zacházení z důvodu věku v přístupu k zaměstnání nebo povolání, pokud je
- a) vyžadována podmínka minimálního věku, odborné praxe nebo doby zaměstnání, která je pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání nebo pro přístup k určitým právům a povinnostem spojeným se zaměstnáním nebo povoláním nezbytná, nebo

b) pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání potřebné odborné vzdělávání, které je nepřiměřeně dlouhé vzhledem k datu, ke kterému osoba ucházející se o zaměstnání nebo povolání dosáhne důchodového věku podle zvláštního zákona²⁾).

(2) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, které souvisí se stanovením rozdílného důchodového věku ²⁾ pro muže a ženy; to neplatí v systémech sociálního zabezpečení pracovníků podle § 8 a 9.

(3) Diskriminací není rozdílné zacházení ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, ve věcech pracovních, služebních poměrů nebo jiné závislé činnosti, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené. Diskriminací z důvodu pohlaví není rozdílné zacházení ve věcech přístupu nebo odborné přípravě k zaměstnání nebo povolání, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené.

(4) Diskriminací není rozdílné zacházení uplatňované ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, v případě závislé práce vykonávané v církvích nebo náboženských společnostech, jestliže z důvodu povahy těchto činností nebo souvislosti, v níž jsou vykonávány, představuje náboženské vyznání, víra či světový názor osoby podstatný, oprávněný a odůvodněný požadavek zaměstnání se zřetelem k etice dané církve či náboženské společnosti.

(5) Diskriminací není rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství, osob se zdravotním postižením a za účelem ochrany osob mladších 18 let nad rámce stanovené zvláštními právními předpisy, jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné.

(6) Diskriminací z důvodu pohlaví není rozdílné zacházení při poskytování služeb, které jsou nabízeny v oblasti soukromého a rodinného života a úkonů prováděných v této souvislosti.

(7) Diskriminací z důvodu pohlaví není výlučné nebo přednostní poskytování veřejně dostupných zboží a služeb, pokud je výlučné nebo přednostní poskytování zboží a služeb osobám určitého pohlaví objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.

§ 7

(1) Diskriminací není rozdílné zacházení z důvodu pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru ve věcech uvedených v § 1 odst. 1 písm. f) až j), pokud je toto rozdílné zacházení objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné. Ustanovení § 6 tím není dotčeno.

(2) Za diskriminaci se nepovažují opatření, jejichž cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby ke skupině osob vymezené některým z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 a zajistit jí rovné zacházení a rovné příležitosti.

(3) Ve věcech přístupu k zaměstnání nebo povolání nesmí opatření podle odstavce 2 vést k upřednostnění osoby, jejíž kvality nejsou vyšší pro výkon zaměstnání nebo povolání, než mají ostatní současně posuzované osoby.

(4) Další přípustné formy rozdílného zacházení obsažené ve zvláštních zákonech nejsou ustanovením odstavce 1 a

Zásada rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků

§ 8

(1) Pokud zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům, bývalým zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům

a) peněžitá plnění nebo plnění peněžitě hodnoty, jejichž účelem je nahradit nebo doplnit dávky poskytované ze základního systému sociální ochrany pro případ

1. nemoci,
2. invalidity,
3. stáří, včetně předčasného odchodu do důchodu,
4. pracovního úrazu a nemoci z povolání,
5. nezaměstnanosti,

b) jiná peněžitá nebo nepeněžitá plnění, která mají charakter sociálních dávek, zejména pozůstalostních nebo rodinných, pokud jsou vyplácena zaměstnavatelem zaměstnanci z důvodu jeho zaměstnání,

je povinen nediskriminovat z důvodu pohlaví.

(2) Muži i ženy musí mít zejména

- a) stejný přístup k systému sociálního zabezpečení pracovníků,
- b) stejný nárok na poskytování plnění,
- c) stejné podmínky pro vznik, trvání a zachování nároku na plnění,
- d) stejně povinnou nebo dobrovolnou účast v systému,
- e) stejná pravidla pro poskytování plnění, zejména věkovou hranici, dobu trvání zaměstnání nebo dobu účasti v systému,
- f) stejné podmínky pro pozastavení plnění nebo získání nároku na dávky vyplácené během mateřské dovolené nebo volna z rodinných důvodů,
- g) nárok na stejný rozsah plnění při splnění stejných podmínek,
- h) stejný způsob výpočtu výše příspěvků zaměstnavatele nebo zaměstnance,
- i) stejný způsob výpočtu výše plnění včetně zvýšení, na které vzniká nárok s ohledem na manžela nebo manželku

nebo vyživované osoby,

j) stejné podmínky pro vrácení příspěvků zaměstnanci, pokud se zaměstnanec odhlašuje ze systému, aniž by splnil podmínky zaručující mu odložené právo na dlouhodobé dávky,

k) stanoven stejný způsob určení důchodového věku pro účely přiznání důchodu ze sociálního zabezpečení pracovníků.

(3) Ustanovení odstavců 1 a 2 se vztahují obdobně též na osoby samostatně výdělečně činné a stavovské organizace, jichž jsou tyto osoby členy, které jsou založeny na principu příslušnosti k určitému povolání.

(4) Ustanovení odstavců 1 až 3 se vztahují též na

a) osoby, jejichž činnost je přerušena z důvodu nemoci, mateřství nebo úrazu,

b) osoby ucházející se o zaměstnání,

c) důchodce,

d) invalidní zaměstnance nebo bývalé zaměstnance,

e) osoby, které uplatňují nárok za osoby uvedené v písmenech a) až d).

§ 9

(1) Povinnost zaměstnavatele dodržovat zásadu rovného zacházení s muži a ženami podle § 8 se nevztahuje na

a) individuální smlouvy pro osoby samostatně výdělečně činné,

b) zaměstnanecké systémy pro osoby samostatně výdělečně činné, určené pouze pro jednoho člena,

c) pojistné smlouvy, jejichž smluvní stranou není zaměstnavatel, v případě zaměstnanců pobírajících plat nebo mzdu,

d) dobrovolná ustanovení systémů sociální ochrany osob, která jsou účastníkům nabízena jednotlivě, aby jim zaručila

1. doplňkové dávky, nebo

2. výběr data, kdy začnou být vypláceny běžné dávky pro osoby samostatně výdělečně činné, nebo výběr z několika dávek,

e) zaměstnanecké systémy, pokud dávky poskytované z těchto systémů jsou financovány z příspěvků zaměstnanců placených na základě dobrovolnosti.

(2) Povinnost zaměstnavatele dodržovat zásadu rovného zacházení s muži a ženami nebrání zaměstnavateli v tom, aby přiznal osobám, které dovršily důchodový věk pro účely přiznání důchodu ze zaměstnaneckého systému, ale které zatím nedosáhly důchodového věku pro účely přiznání důchodu podle zákonného systému důchodového zabezpečení, doplněk důchodu. Doplněk důchodu slouží k dorovnání nebo přiblížení celkové výše dávky vyplácené

těmto osobám ve vztahu k částce vyplácené ve stejné situaci osobám druhého pohlaví, které již dovršily zákonem stanovený důchodový věk, do té doby, než osoby mající prospěch z tohoto doplňku dovrší zákonem stanovený důchodový věk.

(3) Porušením povinnosti dodržovat zásadu rovného zacházení s muži a ženami není

a) stanovení rozdílných úrovní dávek v souvislosti s uplatňováním nezbytných opatření přihlížejících k pojistně matematickým zásadám, které se liší podle pohlaví v případě dávkově definovaných systémů; v případě zaměstnaneckých systémů, u nichž jsou vyplácené dávky financovány shromažďováním kapitálu, mohou být určité prvky nerovné, pokud je nerovnost částek způsobena použitím pojistně matematických zásad, které se v době zavádění systému financování liší podle pohlaví,

b) stanovení rozdílných úrovní příspěvků zaměstnavatelů do zaměstnaneckého systému,

1. jedná-li se o dávkově definovaný systém a je-li cílem vyrovnat částku konečných dávek nebo ji sblížit pro obě pohlaví,

2. jedná-li se o systém dávek financovaných shromažďováním kapitálu a příspěvky zaměstnavatele jsou určeny k zajištění finančního základu nezbytného pro krytí nákladů na určené dávky,

c) stanovení rozdílných pravidel nebo pravidel použitelných pouze na osoby určitého pohlaví v případě opatření stanovených v písmenech a) a b), pokud jde o zaručení nebo zachování nároku na doživotní dávky, když se osoba odhlašuje ze systému sociálního zabezpečení pracovníků.

(4) Pokud jde o systémy dávek financované shromažďováním kapitálu uvedené v odstavci 3 písm. a), porušením zásady rovného zacházení s muži a ženami není

a) přeměna části pravidelných důchodů na kapitál,

b) převod nároků na důchod,

c) pozůstalostní důchod vyplácený oprávněné osobě, pokud se vzdala části každoročně vypláceného důchodu,

d) snížený důchod, pokud se osoba rozhodne pro předčasné poskytování starobního důchodu.

(5) Zásadě rovného zacházení s muži a ženami neodporuje, pokud muži i ženy mají za stejných podmínek nárok na pružný důchodový věk ze systému sociálního zabezpečení pracovníků.

(6) Pro účely tohoto zákona při rovném zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků, pokud jde o osoby samostatně výdělečně činné, se za zaměstnavatele považuje rovněž právnická nebo fyzická osoba, která toto zabezpečení poskytuje.

HLAVA II

Právní prostředky ochrany před diskriminací

§ 10

(1) 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.

(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.

§ 11

(1) Ve věcech ochrany před diskriminací může právnická osoba,

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,

poskytovat informace o možnostech právní pomoci a součinnost při sepsání nebo doplnění návrhů a podání osobám domáhajícím se ochrany před diskriminací.

(2) Právnická osoba uvedená v odstavci 1 je oprávněna podávat správním úřadům vykonávajícím kontrolu nad dodržováním právních předpisů, včetně práva na rovné zacházení, podněty k provedení kontroly, popřípadě podněty k zahájení správního řízení.

HLAVA III

Přechodné ustanovení

§ 12

Právní vztahy ve věcech práva na rovné zacházení vzniklé ze skutečností, které nastaly přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se řídí dosavadními právními předpisy.

ČÁST DRUHÁ

Změna zákona o veřejném ochránci práv

§ 13

Zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění zákona č. 265/2001 Sb., zákona č. 309/2002 Sb., zákona č. 320/2002 Sb., zákona č. 626/2004 Sb., zákona č. 381/2005 Sb., zákona č. 342/2006 Sb. a zákona č. 129/2008 Sb., se mění takto:

1. V § 1 odst. 4 písm. c) se slova „ústavy sociální péče“ nahrazují slovy „zařízení sociálních služeb“.

2. V § 1 se za odstavce 4 vkládá nový odstavec 5, který včetně poznámky pod čarou č. 1 zní:

- „(5) Ochránce vykonává působnost ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací¹⁾).

Dosavadní odstavce 5 a 6 se označují jako odstavce 6 a 7.

Dosavadní poznámky pod čarou č. 1 až 5 se označují jako poznámky pod čarou č. 2 až 6, včetně odkazů na poznámky pod čarou.

3. V § 8 odstavec 2 zní:

- „(2) Ochránci náleží plat, odchodné, náhrada výdajů a naturální plnění jako prezidentovi Nejvyššího kontrolního úřadu. Zástupci ochránce náleží plat, odchodné, náhrada výdajů a naturální plnění jako viceprezidentovi Nejvyššího kontrolního úřadu.“.

4. V § 15 odst. 1 písm. c) se slova „podle § 1 odst. 2“ zrušují.

5. Za § 21a se vkládá nový § 21b, který zní:

§ „21b

Ochránce přispívá k prosazování práva na rovné zacházení 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.“.

ČÁST TŘETÍ

Změna občanského soudního řádu

§ 14

V zákoně č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění zákona č. 36/1967 Sb., zákona č. 158/1969 Sb., zákona č. 49/1973 Sb., zákona č. 20/1975 Sb., zákona č. 133/1982 Sb., zákona č. 180/1990 Sb., zákona č. 328/1991 Sb., zákona č. 519/1991 Sb., zákona č. 263/1992 Sb., zákona č. 24/1993 Sb., zákona č. 171/1993 Sb., zákona č. 117/1994 Sb., zákona č. 152/1994 Sb., zákona č. 216/1994 Sb., zákona č. 84/1995 Sb., zákona č. 118/1995 Sb., zákona č. 160/1995 Sb., zákona č. 238/1995 Sb., zákona č. 247/1995 Sb., nálezů Ústavního soudu vyhlášeného

pod č. 31/1996 Sb., zákona č. 142/1996 Sb., nálezů Ústavního soudu vyhlášeného pod č. 269/1996 Sb., zákona č. 202/1997 Sb., zákona č. 227/1997 Sb., zákona č. 15/1998 Sb., zákona č. 91/1998 Sb., zákona č. 165/1998 Sb., zákona č. 326/1999 Sb., zákona č. 360/1999 Sb., nálezů Ústavního soudu vyhlášeného pod č. 2/2000 Sb., zákona č. 27/2000 Sb., zákona č. 30/2000 Sb., zákona č. 46/2000 Sb., zákona č. 105/2000 Sb., zákona č. 130/2000 Sb., zákona č. 155/2000 Sb., zákona č. 204/2000 Sb., zákona č. 220/2000 Sb., zákona č. 227/2000 Sb., zákona č. 367/2000 Sb., zákona č. 370/2000 Sb., zákona č. 120/2001 Sb., zákona č. 137/2001 Sb., zákona č. 231/2001 Sb., zákona č. 271/2001 Sb., nálezů Ústavního soudu vyhlášeného pod č. 276/2001 Sb., zákona č. 317/2001 Sb., zákona č. 451/2001 Sb., zákona č. 491/2001 Sb., zákona č. 501/2001 Sb., zákona č. 151/2002 Sb., zákona č. 202/2002 Sb., zákona č. 226/2002 Sb., zákona č. 309/2002 Sb., zákona č. 320/2002 Sb., nálezů Ústavního soudu vyhlášeného pod č. 476/2002 Sb., zákona č. 88/2003 Sb., zákona č. 120/2004 Sb., nálezů Ústavního soudu vyhlášeného pod č. 153/2004 Sb., zákona č. 237/2004 Sb., zákona č. 257/2004 Sb., zákona č. 340/2004 Sb., zákona č. 436/2004 Sb., zákona č. 501/2004 Sb., zákona č. 554/2004 Sb., zákona č. 555/2004 Sb., zákona č. 628/2004 Sb., zákona č. 59/2005 Sb., zákona č. 170/2005 Sb., zákona č. 205/2005 Sb., zákona č. 216/2005 Sb., zákona č. 342/2005 Sb., zákona č. 377/2005 Sb., zákona č. 383/2005 Sb., zákona č. 413/2005 Sb., zákona č. 56/2006 Sb., zákona č. 57/2006 Sb., zákona č. 79/2006 Sb., zákona č. 112/2006 Sb., zákona č. 113/2006 Sb., zákona č. 115/2006 Sb., zákona č. 133/2006 Sb., zákona č. 134/2006 Sb., zákona č. 135/2006 Sb., zákona č. 189/2006 Sb., zákona č. 216/2006 Sb., zákona č. 233/2006 Sb., zákona č. 264/2006 Sb., zákona č. 267/2006 Sb., zákona č. 308/2006 Sb., zákona č. 315/2006 Sb., zákona č. 296/2007 Sb., zákona č. 104/2008 Sb., zákona č. 123/2008 Sb., zákona č. 126/2008 Sb. a zákona č. 129/2008 Sb., § 133a včetně poznámek pod čarou č. 56b, 56c a 56d zní:

§ „133a

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^{56b)},

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 v zájmových sdruženích a při prodeji zboží v obchodě nebo poskytování služeb^{56c)}, nebo

c) na základě pohlaví při přístupu ke zboží a službám^{56d)},

je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.

ČÁST ŠESTÁ

Změna zákona o pojišťovnictví

V § 13a zákona č. 363/1999 Sb., o pojišťovnictví a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o pojišťovnictví), ve znění zákona č. 39/2004 Sb., se dosavadní text označuje jako odstavec 1 a doplňují se odstavce 2 a 3, které znějí:

„(2) Pokud pojišťovna používá rozdílnost pohlaví jako určující faktor při stanovení rozdílné výše pojistného a rozdílného výpočtu pojistného plnění, je povinna zabezpečit, že tyto rozdíly jsou

- a) založeny na přesných pojistně matematických a statistických údajích a
- b) přiměřené.

(3) Při stanovení rozdílné výše pojistného a rozdílného výpočtu pojistného plnění podle odstavce 2 pojišťovna vychází z veřejně dostupných údajů a z údajů získaných z vlastní provozované pojišťovací činnosti nebo ze statistik společně vytvářených pojišťovnami. Nejsou-li k dispozici veřejně dostupné údaje včetně statistik společně vytvářených pojišťovnami, je pojišťovna povinna zveřejňovat a pravidelně aktualizovat vlastní statistické údaje, ze kterých vychází při stanovení rozdílné výše pojistného a rozdílného výpočtu pojistného plnění, a to způsobem umožňujícím dálkový přístup.“

§ 18

Přechodné ustanovení

Ministerstvo financí na základě informací podle § 13a odst. 3 zákona č. 363/1999 Sb., o pojišťovnictví a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o pojišťovnictví), ve znění pozdějších předpisů, získaných nejdříve ke dni 1. dubna 2012, přezkoumá oprávněnost používání rozdílnosti pohlaví jako určujícího faktoru při stanovení rozdílné výše pojistného a rozdílného výpočtu pojistného plnění a výsledky tohoto přezkumu sdělí Komisi Evropských společenství nejpozději do 21. prosince 2012.

ČÁST SEDMÁ

Účinnost

§ 19

Tento zákon nabývá účinnosti prvním dnem třetího kalendářního měsíce následujícího po dni jeho vyhlášení, s výjimkou části druhé, která nabývá účinnosti prvním dnem šestého kalendářního měsíce následujícího po dni jeho vyhlášení.

Vlček v. r.

Fischer v. r.

¹⁾ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).“

^{56b)} 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 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.

Směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví.

^{56c)} 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.

^{56d)} 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.“.

¹⁾ 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 86/378/EHS ze dne 24. července 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků.

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.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2010/41/EU ze dne 7. července 2010 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné a o zrušení směrnice Rady 86/613/EHS.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/54/EU ze dne 16. dubna 2014 o opatřeních usnadňujících výkon práv udělených pracovníkům v souvislosti s jejich volným pohybem.

²⁾ § 32 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

³⁾ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie.