

## Platné znění novelizovaných zákonů s vyznačením navrhovaných změn

### Změna zákoníku práce

#### § 1

- (1) Mezi zaměstnanci a zaměstnavateli vznikají pracovněprávní vztahy.
- (2) Pokud zákoník práce nebo jiný právní předpis nestanoví jinak, vznikají pracovněprávní vztahy nejdříve od uzavření pracovní smlouvy, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, a zakládá-li se pracovní poměr zaměstnance volbou nebo jmenováním, nejdříve od jeho zvolení nebo jmenování.
- (3) Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání; ~~za nerovné zacházení se nepovažuje rozlišování, které stanoví tento zákoník nebo zvláštní právní předpis nebo kdy je pro to věcný důvod spočívající v povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává, a který je pro výkon této práce nezbytný.~~
- (4) ~~V pracovněprávních vztazích je zakázána přímá i nepřímá 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 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 nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci. **V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje zvláštní právní předpis.**<sup>1)</sup>~~
- (5) ~~Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení z důvodu uvedeného v odstavci 4, pokud z povahy pracovních činností nebo souvislosti vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, a který je pro výkon této práce nezbytný; cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažuje dočasné opatření zaměstnavatele směřující k tomu, aby při přijímání zaměstnanců do pracovněprávního vztahu, při odborné přípravě a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postavení v zaměstnání bylo dosaženo rovnoměrného zastoupení mužů a žen, pokud k takovému opatření existuje důvod spočívající v nerovnoměrném zastoupení mužů a žen u zaměstnavatele. Postup zaměstnavatele však nesmí směřovat v neprospěch zaměstnance opačného pohlaví, jehož kvality jsou vyšší než kvality současně s ním přijímaných zaměstnanců do pracovněprávního vztahu.~~
- (6) ~~Přímou diskriminací se rozumí jednání nebo opomenutí, kdy je, bylo, nebo by bylo, na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů (§ 1 odst. 4), se zaměstnancem zacházeno nevýhodněji či výhodněji než s jiným zaměstnancem.~~

~~(7) Nepřímou diskriminací se rozumí jednání nebo opomenutí, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup zaměstnavatele znevýhodňuje či zvýhodňuje zaměstnance vůči jinému na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů (§ 1 odst. 4); nepřímou diskriminací z důvodů zdravotního stavu je i odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, která jsou v konkrétním případě nezbytná, aby fyzická osoba se zdravotním postižením měla přístup k výkonu pracovní činnosti a funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání.~~

~~(8) Obtěžováním se rozumí jednání, které je zaměstnancem, jehož se to týká, oprávněně vnímáno jako nevíтанé, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti.~~

~~(9) Sexuálním obtěžováním se rozumí jednání sexuální povahy v jakékoliv formě, které je dotčeným zaměstnancem oprávněně vnímáno jako nevíтанé, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.~~

~~(10) Obtěžování z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, zdravotního postižení, věku, náboženství či víry a sexuální obtěžování se považuje za diskriminaci.~~

-----  
**1) Zákon č. .../2005 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon).**

§ 7

(1) Pracovněprávní vztahy podle tohoto zákoníku mohou vzniknout jen se souhlasem fyzické osoby a zaměstnavatele.

(2) Výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů účastníků pracovněprávního vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy.

(3) Zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv a nároků vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

~~(4) Dojde-li v pracovněprávních vztazích k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci, má zaměstnanec právo se domáhat, aby bylo upuštěno od tohoto porušování, aby byly odstraněny následky tohoto porušování a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění. **Právní prostředky ochrany před diskriminací upravuje zvláštní právní předpis.**<sup>1)</sup>~~

~~(5) Pokud byla ve značné míře snížena důstojnost zaměstnance nebo jeho vážnost na pracovišti a nebylo postačující zjednáání nápravy podle odstavce 4, má právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.~~

(6) Výši náhrady podle odstavce 5 určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práv a povinností došlo.

## § 28

Před uzavřením pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen seznámit zaměstnance s právy a povinnostmi, které by pro něho z pracovní smlouvy vyplynuly, a s pracovními a mzdovými podmínkami, za nichž má práci konat. V případech stanovených orgány státní zdravotní správy je zaměstnavatel povinen zajistit, aby se zaměstnanec před uzavřením pracovní smlouvy podrobil vstupní lékařské prohlídce. Paragraf 1 odst. 3 až 5 a § 7 odst. 2 až 6 **4** platí i zde.

## § 239b

(1) Výši odměny a podmínky pro její poskytování v závislosti na druhu a způsobu vykonávané práce nebo činnosti sjedná zaměstnavatel se zaměstnancem v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti. Při sjednání výše odměny je zaměstnavatel povinen dbát ustanovení § 1 odst. 3 až 5 a § 7 odst. 2 až 6 **4**.

(2) Je-li obsahem dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti poskytování náhrad výdajů spojených s výkonem práce, které se řídí zvláštními předpisy,<sup>35)</sup> sjedná se vždy odděleně od ujednání o odměně za vykonanou práci.

-----  
35) Zákon č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách, ve znění zákona č. 44/1994 Sb.

\* \* \*

## Změna zákona o zaměstnanosti

### § 4

Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání

(1) Účastníci právních vztahů podle § 3 odst. 1 písm. a), c) a d) jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání; za nerovné zacházení se nepovažuje rozlišování, které stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis.

(2) Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána přímá i nepřímá 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 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 nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci. **Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci, případy, kdy je rozdílné zacházení**

**přípustné, a další právní prostředky ochrany před diskriminací upravuje zvláštní právní předpis.<sup>7a)</sup>**

(3) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení z důvodu uvedeného v odstavci 2, pokud z povahy zaměstnání nebo souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon zaměstnání, které má fyzická osoba vykonávat, a který je pro výkon tohoto zaměstnání nezbytný; cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený.

(4) Za diskriminaci se rovněž nepovažují zákonem stanovená opatření, jejichž cílem je předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v odstavci 2 a opatření přijímaná podle § 6 odst. 1 písm. e) a § 8 odst. 1 písm. c).

(5) Přímou diskriminací se rozumí jednání, kdy je, bylo nebo by bylo na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů s fyzickou osobou zacházeno méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci.

(6) Nepřímou diskriminací se rozumí jednání, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup znevýhodňuje či zvýhodňuje fyzickou osobu vůči jiné na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů; nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního stavu je i odmítnutí nebo opomenutí přijmout opatření, která jsou v konkrétním případě nezbytná, aby fyzická osoba se zdravotním postižením měla přístup k zaměstnání. Za nepřímou diskriminaci se nepovažuje, pokud zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup jsou objektivně odůvodněny cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné, nebo pokud u osob se zdravotním postižením je právnická nebo fyzická osoba povinna učinit vhodná opatření k odstranění nevýhod vyplývajících z takového rozhodnutí, rozlišování nebo postupu.

(7) Obtěžováním se rozumí jednání, které je druhou fyzickou osobou oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí.

(8) Sexuálním obtěžováním se rozumí jakákoliv forma nežádoucího ústního nebo jiného než ústního projevu sexuální povahy, jehož cílem nebo výsledkem je narušení důstojnosti osoby, zejména když se vytváří zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážející prostředí.

(9) Obtěžování z důvodu příslušnosti k pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, zdravotního postižení, věku, náboženství či víry a sexuální obtěžování se považuje za diskriminaci.

(10) Dojde-li při uplatňování práva na zaměstnání k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci, má fyzická osoba právo se domáhat, aby

- a) bylo upuštěno od tohoto porušování,
- b) byly odstraněny následky tohoto porušování a
- c) jí bylo dáno přiměřené zadostiučinění.

(11) Pokud byla ve značné míře snížena důstojnost fyzické osoby nebo její vážnost a nebylo postačující zajištění nápravy podle odstavce 10, má právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.

(12) Výši náhrady podle odstavce 11 určí na návrh fyzické osoby soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práv a povinností došlo.

-----  
**7a) Zákon č. .../2005 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon).**

\* \* \*

### Změna zákona o vojácích z povolání

#### § 2

(1) Vojákem z povolání (dále jen "voják") je občan, který vojenskou činnou službu vykonává jako svoje zaměstnání. Voják je ve služebním poměru k České republice. Občan může být povolán do služebního poměru jen na základě vlastní žádosti.

(2) Právní úkony ve věcech služebního poměru jménem České republiky činí služební orgány, kterými jsou prezident republiky (dále jen "prezident"), ministr obrany (dále jen "ministr") a v rozsahu určeném rozkazem prezidenta nebo rozkazem ministra velitelé, náčelníci, ředitelé a jiní vedoucí zaměstnanci.

(3) Služební orgány jsou povinny zajišťovat rovný přístup a rovné zacházení se všemi uchazeči o povolání do služebního poměru (dále jen "uchazeč") a se všemi vojáky při vytváření podmínek výkonu služby, zejména pokud jde o odbornou přípravu a dosažení služebního postupu, odměňování, jiná peněžitá plnění a plnění peněžité hodnoty. ~~Je zakázána diskriminace uchazečů a vojáků z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry a náboženství, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu a povinností k rodině, těhotenství nebo mateřství anebo proto, že vojákyně kojí. Je zakázáno i takové jednání služebních orgánů, které diskriminuje nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích. Za takové jednání se považuje i navádění k diskriminaci. Za diskriminaci se nepovažují případy, kdy je pro odlišné zacházení věcný důvod spočívající v povaze služby, kterou voják vykonává, a který je pro výkon této služby nezbytný.~~

(4) Služební orgán ani voják nesmí zneužívat výkonu práv a povinností vyplývajících ze služebního poměru k újmě jiného vojáka nebo k ponižování jeho důstojnosti. ~~Za ponižování důstojnosti se považuje i nežádoucí chování sexuální povahy a všechny formy obtěžování, které směřují k narušení důstojnosti vojáka, vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující a pokořující nebo urážlivé atmosféry, a které jsou nevyhnutelné, nevhodné nebo mohou být druhým vojákem oprávněně vnímány jako podmínka pro rozhodnutí, která ovlivňují výkon práv a povinností vyplývajících ze služebního poměru.~~ **Ve služebním poměru je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci, případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, a právní prostředky ochrany před diskriminací upravuje zvláštní právní předpis.<sup>1)</sup>**

~~(5) Dojde-li ve služebním vztahu k porušení práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení s vojáky nebo k nežádoucímu sexuálnímu chování při výkonu služby, má voják právo se domáhat, aby bylo upuštěno od tohoto jednání a aby byly odstraněny důsledky tohoto jednání.~~

**(5)** ~~(6)~~ Služební orgány nesmí vojáka jakýmkoli způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv a nároků vyplývajících ze služebního poměru.

-----  
**1) Zákon č. .../2005 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon).**

\* \* \*

**Změna služebního zákona**

§ 80

(1) Služební úřad je povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi státními zaměstnanci, pokud jde o jejich podmínky výkonu služby, odměňování a jiná plnění peněžité hodnoty, vzdělávání a příležitost dosáhnout postupu ve službě, nestanoví-li zákon jinak. Před vznikem pracovního poměru k přípravě na službu se rovné zacházení řídí § 28 větou třetí zákoníku práce.

~~(2) V služebních vztazích podle tohoto zákona je zakázána jakákoliv diskriminace státních zaměstnanců z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, zdravotního stavu, věku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině. Je zakázáno i takové jednání, které diskriminuje nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích. **Ve služebním poměru je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci, případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, a právní prostředky ochrany před diskriminací upravuje zvláštní právní předpis.**<sup>45)</sup>~~

(3) Nikdo nesmí výkonu práv a povinností vyplývajících ze služebního poměru zneužívat k újmě jiného státního zaměstnance nebo k ponižování jeho lidské důstojnosti ani k újmě jiných. Za ponižování lidské důstojnosti státního zaměstnance se považuje i sexuální chování, které je nevídané, nevhodné nebo urážlivé, nebo které může být jiným státním zaměstnancem oprávněně vnímáno jako podmínka, která ovlivňuje výkon práv nebo povinností vyplývajících ze služebního poměru.

(4) Služební úřad nesmí státního zaměstnance jakýmkoli způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících ze služebního poměru.

(5) Dojde-li ve služebním poměru k porušení práv nebo povinností vyplývajících ze zákazu diskriminace z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, zdravotního stavu, věku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, má státní zaměstnanec právo se domáhat, aby bylo upuštěno od tohoto porušování nebo chování, aby byly odstraněny následky tohoto porušování nebo chování a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění. V těchto případech je dána pravomoc soudu.<sup>45)</sup>

(6) Byla-li ve značné míře snížena důstojnost státního zaměstnance nebo jeho vážnost ve služebním poměru a nebylo postačující zjednání nápravy podle odstavce 5, má právo, aby mu služební úřad nahradil nemajetkovou újmu v penězích. Výši nemajetkové újmy podle věty první určí na návrh státního zaměstnance soud v občanském soudním řízení s přihlédnutím k závažnosti újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práv nebo povinností došlo.

-----  
45) § 7 odst. 2 občanského soudního řádu. Zákon č. .../2005 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon).

\* \* \*

## Změna zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

### § 77

#### Povinnosti v oblasti péče o příslušníky

(1) Bezpečnostní sbor ani příslušník nesmí výkonu práv a povinností vyplývajících ze služebního poměru zneužívat k újmě jiného účastníka služebního poměru nebo k ponižování jeho lidské důstojnosti.

(2) ~~Ve služebním poměru je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodů pohlaví, sexuální orientace, jazyka, náboženského vyznání nebo víry, politického nebo jiného smýšlení, členství v odborových organizacích a jiných sdruženích, majetku, rodu, rasy, barvy pleti, národnosti, etnického nebo sociálního původu, věku, těhotenství a mateřství, manželského a rodinného stavu, povinností k rodině. Obtěžování a sexuální obtěžování se považuje za formu diskriminace; za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění anebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.~~ Ve služebním poměru je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci, případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, a právní prostředky ochrany před diskriminací upravuje zvláštní právní předpis.<sup>35a)</sup>

(3) ~~Za přímou diskriminaci se pro účely tohoto zákona považuje jednání, v jehož důsledku bylo, je nebo by mohlo být z důvodu uvedeného v odstavci 2 s příslušníkem zacházeno nevýhodněji než s jiným příslušníkem ve srovnatelné situaci.~~

~~(4) Za nepřímou diskriminaci se pro účely tohoto zákona považuje zdánlivě nediskriminační jednání, které znevýhodňuje příslušníka vůči jinému na základě důvodů uvedených v odstavci 2.~~

~~(5) Obtěžováním se rozumí jednání, které je jiným příslušníkem oprávněně vnímáno jako nevíтанé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského nebo ponižujícího prostředí.~~

~~(6) Sexuálním obtěžováním se rozumí nežádoucí jednání sexuální povahy v jakékoli formě v době služby, které je jiným příslušníkem oprávněně vnímáno jako nevíтанé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského nebo ponižujícího prostředí anebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, která ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících ze služebního poměru. Sexuální obtěžování se považuje za diskriminaci na základě pohlaví.~~

~~(7) Za diskriminaci se nepovažuje postup, kdy bezpečnostní sbor prokáže věcný důvod spočívající v předpokladech nebo požadavcích na výkon služby, které jsou pro výkon této služby nezbytné, nebo zvláštní povaze služby, kterou má příslušník vykonávat; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený.~~

**(3)** ~~(8)~~ Bezpečnostní sbor je při vytváření podmínek výkonu služby povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi příslušníky, zejména pokud jde o odbornou přípravu a dosažení služebního postupu, odměňování, jiná peněžítá plnění a plnění peněžité hodnoty. Za nerovné zacházení se nepovažuje postup podle **zvláštního právního předpisu<sup>35a)</sup>** odstavce 7.

~~(9) Dojde-li ve služebním poměru k porušení práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení jiným jednáním než rozhodnutím služebního funkcionáře, má příslušník právo domáhat se u soudu, aby bylo upuštěno od tohoto porušování, aby byly odstraněny jeho následky a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění, toto právo má příslušník i v případě, že jeho služební poměr již skončil. Výši náhrady určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a okolnostem, za nichž k porušení práv a povinností došlo.~~

**(4)** ~~(10)~~ Bezpečnostní sbor nesmí postihovat příslušníka nebo jej zvýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv a nároků, které pro něj vyplývají ze služebního poměru. Postihovat či znevýhodňovat nelze ani osobu, která příslušníka v řízení zastupuje.

**(5)** ~~(11)~~ Bezpečnostní sbor je povinen vytvářet podmínky pro řádný a pokud možno bezpečný výkon služby. Za tím účelem zajišťuje pro příslušníky zejména

- a) písemné informování o změnách skutečností, které jsou uvedeny v § 16 odst. 3, a o opatřeních zajišťujících naplnění odstavce 2 a § 16 odst. 4 do 1 měsíce od jejich vzniku,
- b) informování o právních předpisech potřebných k výkonu služby,
- c) seznamování se služebními předpisy, nahlížení do nich a obstarávání jejich opisů na svůj náklad podle potřeby, jakož i seznamování s rozkazy a s informacemi potřebnými k výkonu služby,
- d) podmínky pro jejich soustavné vzdělávání a zdokonalování odborné způsobilosti, pro získávání a zdokonalování znalostí, dovedností a návyků potřebných pro výkon služby a pro získávání a udržování fyzické kondice,
- e) péči o vzhled, úpravu a sociální vybavení služeben,



- f) pomůcky, prostředky a zařízení potřebné k výkonu služby, případně pro zajištění bezpečnosti a ochrany života a zdraví příslušníků i v době mimo službu a k zajištění připravenosti příslušníků k výkonu služby,
- g) ubytování při výkonu služby v jiném místě, než je místo jejich trvalého pobytu; ubytování je možno poskytnout společně s členem rodiny,
- h) podmínky pro stravování,
- i) bezplatné stravování v potřebném rozsahu, jestliže vykonávají službu za ztížených podmínek při mimořádných bezpečnostních akcích nebo při služebních zásazích,
- j) bezpečnou úschovu svršků a osobních předmětů, které obvykle nosí do služby, a
- k) zdravotní péči.<sup>36)</sup>

-----

**35a) Zákon č. .../2005 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon).**

36) § 40 zákona č. 20/1966 Sb., ve znění zákona č. 548/1991 Sb. a zákona č. 14/1997 Sb.

\* \* \*

**Změna občanského soudního řádu**

§ 9

(1) Nestanoví-li zákon jinak, jsou k řízení v prvním stupni příslušné okresní soudy.

(2) Krajské soudy rozhodují jako soudy prvního stupně

- a) ve věcech ochrany osobnosti podle občanského zákoníku a ochrany práv třetích osob, popřípadě ochrany práv třetích osob podle právních předpisů o hromadných informačních prostředcích, **ve věcech rovného zacházení a ochrany před diskriminací,**
- b) ve sporech o nárocích vycházejících z autorského zákona,<sup>40)</sup> o nárocích z ohrožení a porušení práv podle autorského zákona a o nárocích na vydání bezdůvodného obohacení získaného na úkor toho, komu svědčí práva podle autorského zákona,
- c) ve sporech o vzájemné vypořádání dávky důchodového pojištění a důchodového zabezpečení poskytnuté neprávem nebo ve vyšší výměře, než náležela, mezi zaměstnavatelem a příjemcem této dávky,
- d) ve sporech mezi příslušným orgánem nemocenského pojištění a zaměstnavatelem o náhradu škody vzniklé nesprávným postupem při provádění nemocenského pojištění,
- e) ve sporech o určení nezákonnosti stávky nebo výluky,
- f) ve sporech o neplatnost skončení pracovního nebo služebního poměru podle § 18 odst. 2 zákona č. 451/1991 Sb., kterým se stanoví některé další předpoklady pro výkon některých funkcí ve státních orgánech a organizacích České a Slovenské Federativní Republiky, České republiky a Slovenské republiky,
- g) ve sporech týkajících se cizího státu nebo osob požívajících diplomatických imunit a výsad, jestliže tyto spory patří do pravomoci soudů České republiky,
- h) ve sporech o zrušení rozhodnutí rozhodce o plnění závazků z kolektivní smlouvy,
- i) v řízení proti rozhodnutí Rady pro rozhlasové a televizní vysílání podle zvláštního zákona,<sup>1a)</sup>
- j) ve sporech o vzájemném vypořádání přeplatku na dávce státní sociální podpory poskytnuté neprávem nebo ve vyšší částce mezi oprávněnou osobu a osobou společně posuzovanou nebo

mezi oprávněnou osobou a právníckými nebo fyzickými osobami uvedenými ve zvláštním právním předpise.1b)

(3) Krajské soudy dále rozhodují v obchodních věcech jako soudy prvního stupně

a) ve věcech obchodního rejstříku, rejstříku obecně prospěšných společností a nadačního rejstříku,

b) ve statusových věcech obchodních společností, družstev a jiných právníckých osob podle části první, druhé a čtvrté obchodního zákoníku,41)

c) ve věcech vyplývajících z právních vztahů, které souvisejí se zakládáním obchodních společností, družstev, obecně prospěšných společností, nadací a nadačních fondů,

d) v řízení o zrušení obecně prospěšné společnosti a její likvidaci a o jmenování jejího likvidátora,42)

e) v řízení o zrušení nadace nebo nadačního fondu a jejich likvidaci, o jmenování likvidátora nadace nebo nadačního fondu a o jmenování nových členů správní rady nadace nebo nadačního fondu,43)

f) v řízení o zrušení státního podniku a o jmenování a odvolání jeho likvidátora,44)

g) ve sporech z právních vztahů mezi obchodními společnostmi (družstvy) a jejich zakladateli (společníky nebo členy), jakož i mezi společníky (členy nebo zakladateli) navzájem, jde-li o vztahy týkající se účasti na společnosti (členského vztahu v družstvu), o vztahy ze smluv, jimiž se převádí podíl společníka (členská práva a povinnosti), a o vztahy související se zvýšením základního jmění (přistoupením společníka nebo člena), není-li dána příslušnost podle písmena b),

h) ve sporech mezi obchodními společnostmi (družstvy) a jejich statutárními orgány, likvidátory nebo jinými orgány a ve sporech mezi společníky (členy) a statutárními orgány, likvidátory či jinými orgány, jde-li o vztahy týkající se výkonu funkce těchto orgánů,

i) ve sporech z právních vztahů mezi podnikatelem, obecně prospěšnou společností, nadací nebo nadačním fondem a správcem majetku patřícího do jejich konkursní podstaty, popřípadě nuceným správcem, který jim byl ustanoven,

j) ve sporech z právních vztahů mezi prokuristou a podnikatelem, který prokuru udělil, a byla-li prokura udělena více osobám, z právních vztahů mezi těmito osobami navzájem,

k) ve věcech ochrany hospodářské soutěže,45)

l) ve sporech o ochranu práv porušených nebo ohrožených nekalým soutěžním jednáním46) a z porušení nebo ohrožení práva na obchodní tajemství,47)

m) ve věcech ochrany názvu a dobré pověsti právnícké osoby,48)

n) ve sporech z práv k obchodní firmě,49)

o) ve sporech o nárocích vycházejících z průmyslového vlastnictví, o nárocích z ohrožení a porušení práv z průmyslového vlastnictví a o nárocích na vydání bezdůvodného obohacení získaného na úkor toho, komu svědčí práva z průmyslového vlastnictví,

p) ve sporech týkajících se směnek, šeků a jiných cenných papírů, derivátů a jiných hodnot, které jsou obchodovatelné na kapitálovém trhu,

q) ve sporech z obchodů na komoditní burze,

r) ve sporech z dalších obchodních závazkových vztahů, včetně sporů o náhradu škody a vydání bezdůvodného obohacení mezi podnikateli při jejich podnikatelské činnosti, s výjimkou sporů

1. ze smluv o úvěru,50) o běžném účtu51) a o vkladovém účtu52) a z jejich zajištění; ustanovení písmena p) tím není dotčeno,

2. o náhradu škody a o vydání bezdůvodného obohacení vzniklého v souvislosti se smlouvami uvedenými pod bodem 1 a jejich zajištění,

3. o určení vlastnictví k nemovitostem a o neplatnost smlouvy o převodu vlastnictví k nemovitostem,

4. o práva k cizím věcem,53)  
 5. týkajících se nájmu nemovitostí, bytů a nebytových prostor,  
 6. o peněžité plnění, jestliže částka požadovaná žalobcem nepřevyšuje 100 000 Kč; k příslušenství pohledávky se přitom nepřihlíží,  
 s) ve věcech konkursu a vyrovnání,  
 t) ve sporech vyvolaných konkursem nebo vyrovnáním, ledaže jde o vypořádání společného jmění nebo jiného majetku manželů,  
 u) ve věcech kapitálového trhu.

(4) Nejvyšší soud České republiky (dále jen "Nejvyšší soud") rozhoduje jako soud prvního stupně, stanoví-li tak zvláštní právní předpis.

- 
- 1a) § 66 zákona č. 231/2001 Sb., o provozování rozhlasového a televizního vysílání a o změně dalších zákonů.  
 1b) § 62 odst. 3 a § 63a odst. 2 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.  
 40) Zákon č. 35/1965 Sb., o dílech literárních, vědeckých a uměleckých (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů.  
 41) Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.  
 42) § 8 odst. 4 a 5, § 9 odst. 2 zákona č. 248/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech a o změně a doplnění některých zákonů.  
 43) § 7 odst. 3 až 5, § 9 odst. 2 a § 16 zákona č. 227/1997 Sb., o nadacích a nadačních fondech a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů (zákon o nadacích a nadačních fondech).  
 44) § 6 odst. 4 a § 9 odst. 3 zákona č. 77/1997 Sb., o státním podniku.  
 45) Zákon č. 63/1991 Sb., o ochraně hospodářské soutěže, ve znění pozdějších předpisů.  
 46) § 44 a následující obchodního zákoníku.  
 47) § 17 a následující obchodního zákoníku.  
 48) § 19b zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění zákona č. 509/1991 Sb.  
 49) § 8 a následující obchodního zákoníku.  
 50) § 497 a následující obchodního zákoníku.  
 51) § 708 a následující obchodního zákoníku.  
 52) § 716 a následující obchodního zákoníku.  
 53) § 151a a následující občanského zákoníku.

#### § 133a

(1) Skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace, má soud ve věcech pracovních **a jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim, ve věcech týkajících se povolání, podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti včetně přístupu k nim, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství v profesních sdruženích** za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak.

(2) Skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého rasového nebo etnického původu, má soud ve věcech poskytování zdravotní a sociální péče, přístupu ke vzdělání a odborné přípravě, přístupu k veřejným zakázkám, **přístupu k bydlení**, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství v profesních a

zájmových sdruženích a při prodeji zboží v obchodě nebo poskytování služeb za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak.

\* \* \*

### Změna zákona o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku

#### § 4a

##### Stejná mzda za stejnou práci a za práci stejné hodnoty

(1) Podmínky pro poskytování mzdy musí být stejné pro muže a ženy. Zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, přísluší stejná mzda **bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, pohlaví, sexuální orientaci, věk, nepříznivý zdravotní stav, náboženství či víru**. Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance a při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce, a to v pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli.

(2) Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle stupně vzdělání, rozsahu dalšího vzdělání a praktických znalostí a dovedností požadovaných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody a za zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce.

(3) Pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti, zdravotní závadnosti nebo obtížnosti práce dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovosti pracovního prostředí.

(4) Pracovní schopnosti a pracovní způsobilost zaměstnance se posuzují podle odborné a duševní způsobilosti, smyslových předpokladů, popřípadě podle tělesné způsobilosti konat danou práci.

(5) Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.

\* \* \*

### Změna zákona o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech,

#### § 3

##### Obecná ustanovení

(1) Zaměstnanci přísluší za vykonanou práci plat.

(2) Platem se rozumí peněžitá plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za práci. Za plat se nepovažují plnění poskytovaná podle zvláštních předpisů v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady a odměna za pracovní pohotovost.

(3) ~~Mužům a ženám~~ **Zaměstnancům bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, pohlaví, sexuální orientaci, věk, nepříznivý zdravotní stav, náboženství či víru** přísluší za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty stejný plat. 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 stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce, a to v pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli.

(4) Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci plat podle tohoto zákona, zákoníku práce, prováděcího předpisu vydaného podle § 23 a v jejich rámci podle kolektivní smlouvy, popřípadě vnitřního platového předpisu. Neplatný je vnitřní platový předpis, který nebyl vydán písemně, nebo jeho část, která je v rozporu s právními předpisy.

(5) Vedoucímu zaměstnanci, který je statutárním orgánem zaměstnavatele nebo vedoucím organizační složky státu<sup>5)</sup> (dále jen "statutární orgán"), určuje plat podle tohoto zákona, zákoníku práce a prováděcího předpisu vydaného podle § 23 orgán, který ho do funkce jmenoval nebo ustanovil, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak. Vzniká-li pracovní poměr volbou, určuje plat zaměstnanci orgán, který ho do funkce zvolil nebo kterému tato povinnost vyplývá ze zvláštního zákona.

(6) Plat nesmí být nižší než minimální mzda.<sup>6)</sup>

-----  
5) § 3 zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích.

6) Nařízení vlády č. 303/1995 Sb., o minimální mzdě, ve znění pozdějších předpisů.

\* \* \*

## Změna zákona o Veřejném ochránci práv

### § 1

(1) Veřejný ochránce práv (dále jen "ochránce") působí k ochraně osob před jednáním úřadů a dalších institucí uvedených v tomto zákoně, 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.

(2) Působnost ochránce podle odstavce 1 se vztahuje na ministerstva a jiné správní úřady s působností pro celé území státu, správní úřady jim podléhající, Českou národní banku, pokud působí jako správní úřad, Radu pro rozhlasové a televizní vysílání, orgány územních samosprávných celků při výkonu státní správy, a není-li dále stanoveno jinak na Policii České

republiky, Armádu České republiky, Hradní stráž, Vězeňskou službu České republiky, dále na zařízení, v nichž se vykonává vazba, trest odnětí svobody, ochranná nebo ústavní výchova, ochranné léčení, jakož i na veřejné zdravotní pojišťovny (dále jen "úřad").

(3) Působnost ochránce se nevztahuje na Parlament, prezidenta republiky a vládu, na Nejvyšší kontrolní úřad, na zpravodajské služby České republiky, na orgány činné v trestním řízení, státní zastupitelství a na soudy, s výjimkou orgánů státní správy soudů.

(4) Ochránce není oprávněn zasahovat do činnosti a rozhodování úřadů jinak, než jak stanoví tento zákon.

**(5) Ochránce vykonává působnost ve věcech rovného zacházení a ochrany před diskriminací. Podrobnosti stanoví zvláštní právní předpis.<sup>1)</sup>**

**(6) Působnost ochránce podle odstavce 5 se vztahuje na všechny účastníky právních vztahů vymezených ve zvláštním právním předpisu.<sup>1)</sup>**

-----  
**1) Zákon č. .../2005 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon).**