



ombudsman
veřejný ochránce práv

Mgr. Iva Fellerová Palkovská
JUDr. Jiří Fuchs, Ph.D.
Mgr. Petr Polák

VĚKOVÁ DISKRIMINACE



SEMINÁŘ

POSLANECKÉ SNĚMOVNY PARLAMENTU ČR
A
KANCELÁŘE VEŘEJNÉHO OCHRÁNCE PRÁV

27. LISTOPADU 2018,
PRAHA



- **Úvod do tématu věkové diskriminace**
- **Formy diskriminace na příkladech**
- **Přípustné formy rozlišování na základě věku**
- **Přístup k zaměstnání**
- **Případové studie**
- **Diskriminace za trvání a při skončení pracovního poměru**
- **Možnosti obrany oběti věkové diskriminace**

DISKRIMINACE v pracovněprávních vztazích

• **Zákoník práce**



Antidiskriminační zákon

• **Zakázané důvody rozlišování (uzavřený výčet!)**

rasa

etnicita

národnost

pohlaví

sexuální orientace

zdravotní postižení

věk

náboženské vyznání

víra a světonázor



VĚK

jako zakázaný důvod rozlišování




ombudsman
veřejný ochránce práv

- Diskriminační důvody většinou během života neměnné X věk proměnlivý v čase
- Starší věk = nezměnitelná charakteristika
- Ochrana věku spojeného se znevýhodněním
- K diskriminaci může dojít nejen na základě absolutního věku, ale i relativního věku (věkového rozmezí) – stanovisko GA ve věci Bartsch C-427/06

Směrnice Rady 2000/78/ES

- Zákaz věkové diskriminace v pracovněprávních vztazích
- Povinnost zakotvení v právních rádech členských států

Soudní dvůr Evropské unie

- Právní výklad
- Zásada nediskriminace na základě věku  Obecná zásada práva EU (rozsudek SDEU ve věci Mangold, C-144/04)

Antidiskriminační zákon rozlišuje diskriminaci:

- PŘÍMOU (zjevnou)
- NEPŘÍMOU (skrytou)

Za diskriminaci považuje také obtěžování, pronásledování, pokyn a navádění k diskriminaci





- Zaměstnavatel uzavřel s odborovou organizací kolektivní smlouvu, ve které upravil odstupné nad rámec své zákonné povinnosti. Zaměstnanci, kteří u zaměstnavatele odpracovali více než třicet let, mají nárok na **odstupné ve výši čtrnáctinásobku průměrného měsíčního výdělku.**
- Bod 2.6.7 kolektivní smlouvy: "Odstupné dle bodu 2.6.2 [pozn. smluvní odstupné] náleží zaměstnancům, kterým ještě **v okamžiku skončení pracovního poměru nevznikl nárok na starobní důchod.**"

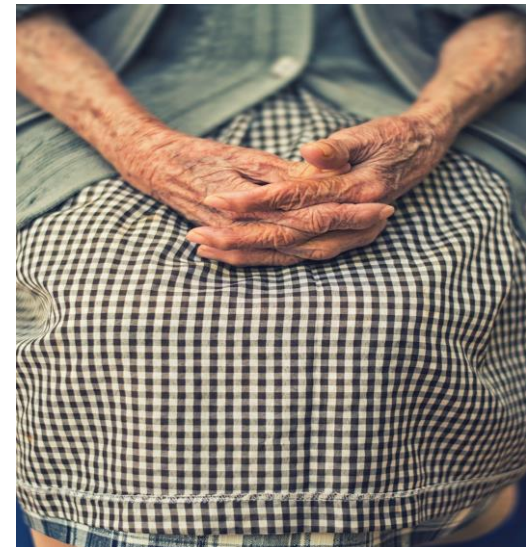
"Odstupné dle bodu 2.6.2 [pozn. smluvní odstupné] náleží zaměstnancům, kterým ještě **v okamžiku skončení pracovního poměru nevznikl nárok na starobní důchod.**"

Přímá diskriminace

- Kritériem je nárok na starobní důchod, ne přímo věk
- ALE nárok na starobní důchod vzniká mj. po dosažení určitého věku, s věkem tudíž **přímo** souvisí
 - To potvrzuje i rozsudek Soudního dvora EU ve věci Ole Andersen, C-499/08



- Zaměstnavatel rozhodl, že zaměstnancům se souběžnými příjmy bude snížen osobní příplatek o 50 %.
- Toto pravidlo dopadlo především na osoby pobírající starobní důchod.



Snížení osobního příplatku osobám se souběžným příjmem
zpráva ochránce 107/2011/DIS:

<http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/1240>

Nepřímá diskriminace

- Kritérium je neutrální, není přímo navázané na věk
- Ale dopadá převážně na starobní důchodce, tedy na starší osoby





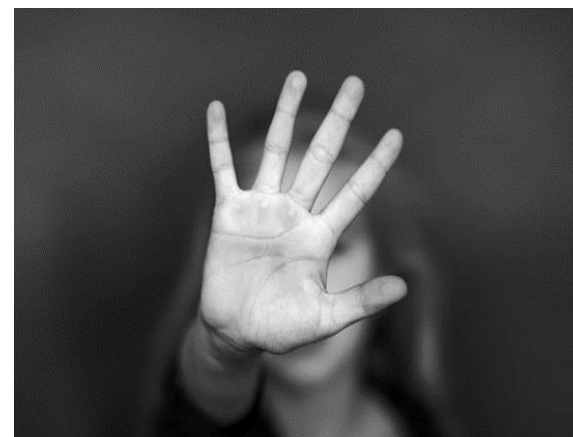
Paní Alena se znelíbila své nadřízené. Ta paní Aleně

- zadávala práci navíc, která nebyla nijak ohodnocena a obvykle se jednalo o vágně zadané banální úkoly,
- vytvářela vůči ní nepřátelské prostředí – pozdě jí předala mzdový výměr, verbálně ji a jiné starší pracovnice ponižovala před ostatními pracovníky katedry, např. na poradách, a podobně,
- bezdůvodně jí poslala na mimořádnou lékařskou prohlídku,
- spolu s jedním dalším starším kolegou je jako jediné nevybrala pro jazykový kurz.

Případ paní Aleny (zpráva ochránce 134/2013/DIS:
<http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/3576>)

Obtěžování

Je definováno jako



- vytváření nepřátelského prostředí nebo
- nežádoucí chování, které může být vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností (*quid pro quo*),
- pokud souvisí s diskriminačním důvodem.

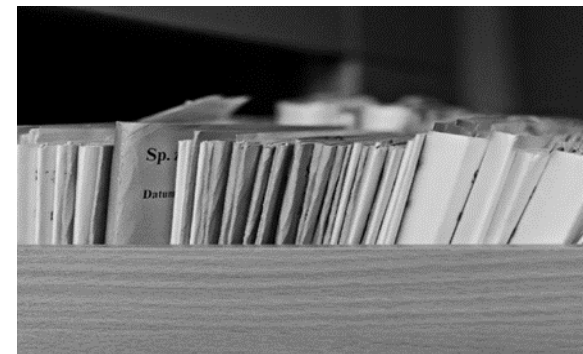


- Zaměstnavatel předložil několika zaměstnancům v důchodovém věku dohodu o skončení pracovního poměru s tím, že na pracovišti je potřeba provést generační obměnu. Někteří ji podepsali, jeden ze zaměstnanců ji podepsat odmítl. Zaměstnavatel tím byl rozčilen. Když po čase na pracoviště přišla inspekce práce zkontrolovat dodržování povinnosti rovného zacházení, zaměstnavatel si byl jist, kdo ji poslal.
- Nakonec tento zaměstnanec dostal výpověď pro nadbytečnost. Nedostal ani mimořádné odměny na konci roku, které dostali všichni ostatní zaměstnanci.

Nepřiznání odměn a výpověď kvůli tomu, že se zaměstnanec bránil, nepodepsal dohodu o skončení pracovního poměru a podal podnět inspekci práce

Pronásledování

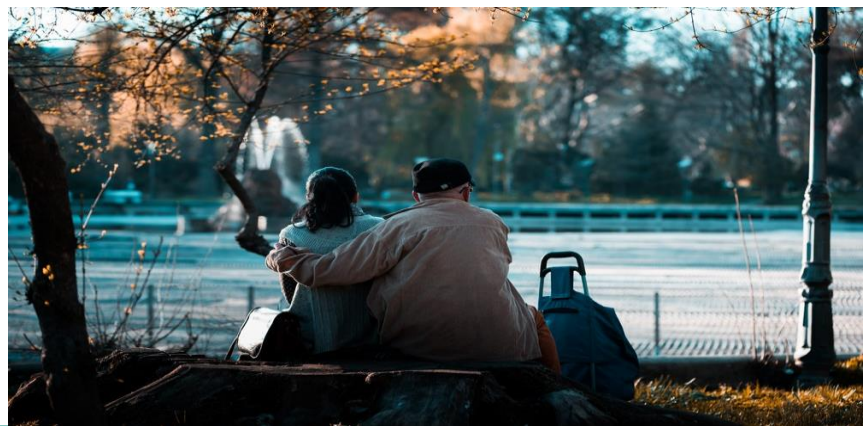
- Uplatnění práv podle ADZ nemá předepsanou formu
- Zákaz pronásledování platí i po skončení pracovního poměru
- Viz rozsudek Soudního dvora EU ve věci Belinda Jane Coote, C-185/97





Manželé Procházkovi (oba starší 70 let) žádali banku o vydání kreditní karty. Žádost jim pracovník u přepážky zamítl, přestože uvedli, že mají dostatečné finanční prostředky.

Pracovník sdělil, že s tím nejde nic dělat, protože interní instrukce banky neumožňují vydat kreditní kartu osobě starší 70 let.





Zamítnutá žádost o vydání kreditní karty s poukazem na interní pravidla/pokyny

- zpráva ochránce 117/2012/DIS: <http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/1330>;
- navazující výzkum na dostupnost finančních služeb pro seniory: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Vyzkum/Vyzkum_financni-sluzby-pro-seniory_grafika.pdf)

Pokyn k diskriminaci

- Zneužití podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby





Rodiče zaslali petici řediteli školy, ve které žádali, aby jejich děti ve škole neučily učitelky „pokročilého důchodového věku“.

Rodiče zaslali petici řediteli školy, ve které žádali, aby jejich děti ve škole neučily učitelky „pokročilého důchodového věku“.

(zpráva ochránce 5505/2014/VOP:
<http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/3890>)

Navádění k diskriminaci

- Přesvědčování, utvrzování nebo podněcování k diskriminaci



PŘÍPUSTNÉ ROZLIŠOVÁNÍ na základě věku



ombudsman
veřejný ochránce práv

Jsou splněny podmínky pro rozdílné zacházení stanovené v zákoně +

- V pracovněprávní oblasti: *je k tomu **věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené.***
- V ostatních oblastech: *jednání je objektivně odůvodněno **legitimním cílem** a prostředky k jeho dosažení jsou **přiměřené a nezbytné.***





Opatření, jehož cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody plynoucí z příslušnosti osoby k určité věkové skupině

- MUSÍ mít za cíl **posílit rovné zacházení a rovné příležitosti**
- NESMÍ vést k upřednostnění osoby, jejíž kvality nejsou vyšší pro výkon zaměstnání, než mají ostatní současně posuzované osoby

PŘÍPUSTNÉ ROZLIŠOVÁNÍ podle směrnice 2000/78/ES



ombudsman
veřejný ochránce práv

Směrnice umožňuje státu přijmout právní úpravu stanovující rozdílné zacházení, pokud je **objektivně a rozumně odůvodněno legitimními cíli, zejména legitimními cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání**

- zvláštní podmínky pro mladé pracovníky, starší osoby a osoby s pečovatelskými povinnostmi
- minimální podmínky věku, odborné praxe nebo let služby pro přístup k zaměstnání
- maximální věk pro přijetí, který je založen na požadavcích dotyčného pracovního místa na odbornou přípravu

ZÁKAZ DISKRIMINACE

z důvodu věku jako obecná zásada práva Unie



ombudsman
veřejný ochránce práv

- ❑ Rozsudek SDEU ve věci **Mangold, C-144/04**
 - německá právní úprava umožňovala neomezené uzavírání pracovních smluv na dobu určitou s pracovníky staršími 52 let
- ❑ Rozsudek SDEU ve věci **Bartsch, C-427/06**
 - zásada platí jen v oblasti působnosti unijního práva
- ❑ Rozsudek SDEU ve věci **Kücükdeveci, C-555/07**
 - potvrzení závěrů z rozsudku Mangold



ZÁKAZ DISKRIMINACE

z důvodu věku jako obecná zásada práva Unie



ombudsman
veřejný ochránce práv

„Soudní dvůr uznal, že zásada zákazu diskriminace na základě věku musí být považována za obecnou zásadu práva Unie. Směrnice 2000/78 tuto zásadu konkretizuje.“ Küçükdeveci, C-555/07, odst. 21



obecná zásada unijního práva

- použití i v horizontálních vztazích
- použití i mimo působnost směrnice 2000/78/ES, ale pouze v oblasti rozsahu působnosti unijního práva
- přednost před rozporným vnitrostátním právem



- **přípustné rozlišování při náboru**
- **inzerce**
- **věkové hranice**
- **obrana, prokazatelnost**



PŘÍPUSTNÉ ROZLIŠOVÁNÍ na základě věku při náboru



ombudsman
veřejný ochránce práv

Diskriminací není rozdílné zacházení z důvodu věku, pokud je

- vyžadována podmínka minimálního věku, odborné praxe nebo doby zaměstnání, která je pro přístup k určitým právům a povinnostem spojeným se zaměstnáním nezbytná
- vyžadováno odborné vzdělávání, které je nepřiměřeně dlouhé vzhledem k datu, kdy uchazeč o zaměstnání dosáhne důchodového věku
- § 6 odst. 1 ADZ



„Pracovní technik, práce na částečný úvazek, praxe nejméně 20 let v oboru.“

„Hledáme mladé kolegy na pozici...“

- Porušení práva na rovné zacházení při uplatňování práva na zaměstnání - § 4 zák. o zaměstnanosti
- Přestupek dle § 139, resp. 140 zák. o zaměstnanosti

Výzkum VOP k projevům diskriminace v pracovní inzerici
[https://www.ochrance.cz/fileadmin/user upload/DISKRIMINACE/Doporuceni/Doporuceni-Inzerce.pdf](https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Doporuceni/Doporuceni-Inzerce.pdf)

„Jste mladý a aktivní? Máte rád výzvy?“

„Do našeho mladého kolektivu hledáme nové nadšené kolegy“



SDEU – Feryn, C-54/07

- ředitel společnosti Feryn v rozhovoru pro noviny řekl, že nechce zaměstnávat Maročany
- dle SDEU se jedná o přímou diskriminaci, jelikož veřejné prohlášení může odradit některé uchazeče od toho, aby se přihlásili, a tudíž představuje překážku jejich přístupu na trh práce





SDEU – Colin Wolf proti Stadt Frankfurt am Main, C-229/08

- maximální věková hranice 30 let pro přijímání na pracovní místa ve střední technické složce hasičů
- důvod/cíl věkového omezení – zajištění operační schopnosti a řádného fungování služby profesionálních hasičů (věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce - § 6 odst. 3 ADZ)
- omezení je přiměřené a nezbytné, protože u hasičů je mimořádně vysoká fyzická kondice potřebná a je prokázáno, že s vyšším věkem se kondice snižuje



Reinhard Prigge, C-447/09

- piloti
- automatické ukončení pracovního poměru v 60 let, ač právní úprava umožňovala pilotům létat až do 65 let
- fyzická kondice a zdatnost je legitimní požadavek
- omezení kolektivní smlouvou na 60 let už SDEU jako legitimní neshledal – nejedná se o opatření nutné pro veřejnou bezpečnost a pro ochranu zdraví

Mario Vital Pérez v. Ayuntamiento de Oviedo, C-416/13

- obecní policie
- maximální věk pro přijetí 30 let + náročné fyzické zkoušky
- fyzická kondice a zdatnost je legitimní požadavek, stejně tak zachování vyvážené věkové struktury policejního sboru
- ani jeden z požadavků nelze dle SDEU považovat za přiměřený nebo nezbytný

Závěr SDEU:

- Rozdílné zacházení může být odůvodněné za „velmi omezených okolností“
- Nutnost vykládat restriktivně
- Fyzická zdatnost může být oprávněný požadavek
- Vždy nutno posuzovat vzhledem k náročnosti konkrétní práce a k danému věkovému omezení



JAK SE BRÁNIT proti nepřijetí do zaměstnání



ombudsman
veřejný ochránce práv

- Zeptat se na důvody, proč mě nevybrali
- Je třeba co nejdříve – zaměstnavatel může později podklady k výběrovému řízení zničit
- inspekce práce, soud



Nahrávka výběrového řízení je přípustným důkazem v civilním soudním řízení (nález ÚS sp. zn. II. ÚS 1774/14)

DŮKAZNÍ BŘEMENO

ve sporech týkajících se přijímání do zaměstnání



ombudsman
veřejný ochránce práv

- Obecně žalobce prokazuje méně příznivé zacházení a tvrdí, že bylo motivováno diskriminačním důvodem, a žalovaný prokazuje, že důvody byly jiné
- Ve věcech přijímání do zaměstnání není sama o sobě podezřelá okolnost že byl vybrán některý z kandidátů (např. muž a ne žena, mladší a ne starší osoba, ...) - *nález III.ÚS 880/15*
- K přenesení důkazního břemene je potřeba tvrdit další okolnosti

KDY JE VÝBĚROVÉ ŘÍZENÍ PODEZŘELÉ?



ombudsman
veřejný ochránce práv

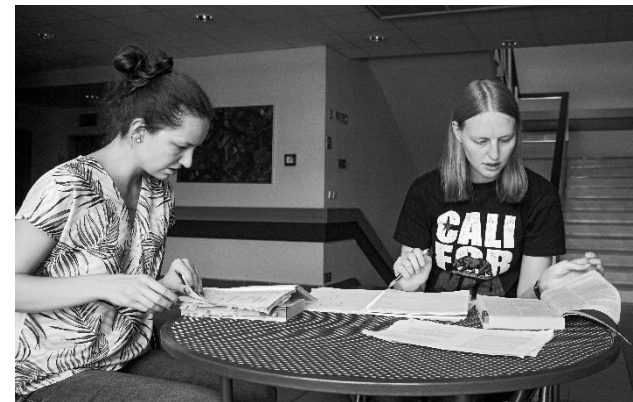
- Podle britské judikatury je potřeba kromě neúspěchu dokázat i další relevantní okolnosti: např. neférový průběh konkurzu, horší kvalifikaci přijatého kandidáta, jiné podezřelé okolnosti,...
- Když zaměstnavatel mlčí – rozsudek SDEU *Galina Meister*, C- 415/10
- Když zaměstnavatel zruší výběrové řízení a vzápětí ho vyhlásí znovu - např. rozsudek NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 246/2008

- Nábor není tak často předmětem soudního rozhodování jako podmínky a propuštění z práce.



Důvodem může být obtížná prokazatelnost.

- Finanční nároky z diskriminace se promlčují v tříleté lhůtě – **jak dlouho má a může zaměstnavatel uchovávat podklady z výběrového řízení?**





- Zpráva ochránce sp. zn. 151/2012/DIS: **Je na zaměstnavateli, aby řádně uchovával veškeré relevantní podklady z výběrového řízení** tak, aby byl schopen vyvrátit případné podezření na diskriminační jednání. (dostupné z: <http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/1162>)
- Inspirace např. z Německa (nárok písemně u zaměstnavatele do 2 měsíců od výběrového řízení, poté do 3 měsíců může podat žalobu)

DISKRIMINACE Z DŮVODU VĚKU ZA TRVÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU



ombudsman
veřejný ochránce práv

Typicky se může jednat o:

- **diskriminaci v odměňování**
- **obtěžování, pronásledování, pokyn či navádění k diskriminaci**
- **opakované pracovní smlouvy na dobu určitou**



veškerá plnění, peněžité nebo nepeněžité, opakující se nebo jednorázová, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována osobě při závislé činnosti (§ 5 odst. 1 ADZ)

Rozsudek SDEU C-17/05 Cadman:

- Zaměstnavatel může odměnit nabyté zkušenosti zaměstnanců (zohlednit počet odsloužených let).
- Jiná situace nastane, pokud zaměstnanec předloží skutečnosti, které založí pochybnosti o systému odměňování z hlediska diskriminace.

PLAT NA ZÁKLADĚ VĚKU, NIKOLIV ODSLOUŽENÝCH LET



ombudsman
veřejný ochránce práv

- **SDEU: Hennigs (C-297/10, C-298/10):** určení základního platového stupně zaměstnance ve veřejné službě na základě věku při nástupu do zaměstnání překračuje meze toho, co je nezbytné a přiměřené k dosažení legitimního cíle
- **SDEU: Hütter (C-88/08):** diskriminační je právní úprava, která zavádí rozdíl v zacházení s osobami v závislosti na věku, v němž absolvovaly odbornou praxi





- 7707/2015/VOP: Pokud kolektivní smlouva přiznává smluvní **odstupné pouze těm zaměstnancům, kterým nevznikl nárok na starobní důchod**, a toto rozdílné zacházení nemá věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce, jedná se o přímou diskriminaci z důvodu věku.
- 1966/2016/VOP: Ustanovení kolektivní smlouvy, které obsahuje **pravidlo, že osobám, které pobírají starobní důchod, nenáleží příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění**, aniž by k tomu byl dán důvod spočívající v povaze vykonávané práce, je v rozporu se zásadou rovného zacházení.



Dokument vydaný ředitelkou pod názvem Institucionální
mzdové rozpočty oddělení stanovil:

*V hlavním pracovním poměru je věková hranice
pro zaměstnávání pracovníků na plný pracovní úvazek 65 let,
od 65 – 70 let je možné zaměstnávat na poloviční úvazek
a od 70 let pouze na úvazek 0,1 a věková hranice pro výkon
funkce vedoucího oddělení je 65 let.*

- 898/2015/VOP:

https://ochrance.cz/fileadmin/user_upload/ESO/898-2015-VOP-JMK-Z18.pdf

https://ochrance.cz/fileadmin/user_upload/ESO/898-2015-VOP-JMK-ZSO.pdf



134/2013/DIS: <http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/3576>

- Šikana, případně nerovné zacházení ze strany zaměstnavatele nemusí spočívat pouze v uplatňování nezákonných požadavků, ale též v excesivním či selektivním uplatnění jinak zákonného jednání.

1680/2016/VOP: <http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/6126>

- Pro nabytí důvodného podezření o spáchání přestupku v oblasti rovného zacházení není třeba, aby šikanu či diskriminaci potvrdila více než polovina zaměstnanců kontrolního vzorku.



- **případ, který řešila ochránkyně a je u odvolacího soudu**
- **zkušební doba, nadbytečnost vs. diskriminace**
- **žaloba na neplatnost výpovědi vs. antidiskriminační žaloba**



SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

případ vyšších soudních úřednic



ombudsman
veřejný ochránce práv

- Zpráva 8024/2014/VOP:
<http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/3710>
- Zaměstnavatel je povinen dodržet meze stanovené vnitrostátní právní úpravou. Rozvázání pracovního poměru odporující zákazu diskriminace na základě věku nemůže být ospravedlnitelné jako pozitivní opatření ve vztahu k mladším zaměstnankyním, které mají nezletilé děti.



Rozsudek okresního soudu v Blansku (12 C 374/2015)

- V rozhodném období byl rozvázán poměr s 9 zaměstnankyněmi a všechny byly starší 60 let.
- Zaměstnavatel při výběru nadbytečných zaměstnankyň postupoval diskriminačně, proto je výpověď žalobkyně neplatná.
- Soud jako diskriminační hodnotí také nepřiznání odměn třem zaměstnankyním, které odmítly podepsat dohodu o rozvázání pracovního poměru, argumentace zaměstnavatele je účelová.

Rozsudek není pravomocný, žalovaný se odvolal.



Ust. § 66 odst. 1 ZP: „Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době **z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu.**“

X

„Okolnost, že zaměstnavatel zruší pracovní poměr ve zkušební době i bez udání důvodu, sama o sobě nevylučuje, že jde o diskriminační rozvázání pracovního poměru.“ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 4. 2009, **sp. zn. 21 Cdo 2195/2008**



Nadbytečnost ve smyslu ust. § 52 písm. c) ZP

V řízení o neplatnost výpovědi nemá soud možnost přezkoumávat výběr konkrétního zaměstnance (rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 2358/2011). **Zaměstnavatel však při výběru nadbytečného zaměstnance nesmí postupovat diskriminačně.**

Jak věkovou diskriminaci prokázat?

- Nález II. ÚS 1609/08: Statistika propuštěných a přijatých zaměstnanců v závislosti na věku



- **Žaloba na neplatnost** rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou - § 72 ZP
 - Do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit
- **Náhrada škody** v případě protiprávního rozvázání pracovního poměru
 - Odpovědnost zaměstnavatele za škodu je dána i tehdy, kdy zaměstnanec z důvodu šikany ukončí pracovní poměr **dohodou** – Rozsudek NS ČR, **sp. zn. 21 Cdo 2204/2011**
- **Antidiskriminační žaloba**

ŽALOBA NA NEPLATNOST X ANTIDISKRIMINAČNÍ ŽALOBA



ombudsman
veřejný ochránce práv

- Žaloba na neplatnost rozvázání pracovního poměru s námitkou diskriminace
 - 2 měsíce ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit
 - určení neplatnosti

- Antidiskriminační žaloba
 - 3 roky
 - upuštění od diskriminace, odstranění následků, přiměřené zadostiučinění (omluva), náhrada nemajetkové újmy v penězích



MOŽNOSTI OBRANY OBĚTI VĚKOVÉ DISKRIMINACE



1. Antidiskriminační žaloba soudu

- +** široký výčet nároků, obrácené důkazní břemeno (ne VŽDY!)
- délka soudního řízení, nejistota výsledku, soudní poplatek, náklady řízení

2. Podnět správnímu orgánu

- +** zdarma, rozsáhlá vyšetřovací oprávnění, nutná součinnost, rychlost kontroly, mlčenlivost orgánu o podateli
- podatel není účastníkem, nedostatek důkazů, pokuta do státního rozpočtu



3. Alternativní řešení sporů (mediace)

- +** dobrovolnost, rychlost, neformálnost, diskretnost, mlčenlivost všech stran o průběhu a výsledku
- dohoda o mediaci není právně vynutitelná

4. Podnět veřejnému ochránci práv (ombudsmanovi)

- +** zdarma, neformálnost, rychlost, zkušenost, stanoviska jako důkaz v případném soudním řízení
- soukromé subjekty nemusí ochránci poskytovat žádné informace, závěry ochránce nejsou právně vynutitelné



- Diskriminace může mít **řadu forem**; znevýhodnění kvůli pobírání starobního důchodu = přímá diskriminace z důvodu věku
- Existují **přípustné formy rozdílného zacházení** z důvodu věku, zákonodárce může přijmout opatření v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, zaměstnavatel tak sám učinit nemůže.
- K diskriminaci může dojít **ve všech fázích pracovního poměru**.
- Zaměstnavatel si **může vybrat nadbytečné zaměstnance**, ale **kritériem nesmí být věk**, jinak je výpověď **neplatná**.



<http://www.ochrance.cz>

<http://eso.ochrance.cz/>

Veřejný ochránce práv
OMBUDSMAN

Vyhledávání

Filtr témat

Úvod | Veřejný ochránce práv | Zprávy o činnosti | Zvláštní oprávnění | Aktuálně | Další aktivity | Kancelář VOP | Odkazy | Kontakty

ESO evidence stanovisek ochrance

- Stížnosti na úřady
- Ochrana osob omezených na svobodě
- Diskriminace
- Sledování vyhoštění cizinců

informační linka
+420 542 542 888

Ochránce dětem a nacistickým

Veřejný ochránce práv

Chrání osoby před jednáním úřadů a dalších institucí, pokud je toto jednání v rozporu s právem, neodpovídá principům demokratického právního státu a dobré správy nebo jsou úřady nečinné.

Provádí také preventivní systematické návštěvy míst, kde mohou být lidé omezováni na svobodě, a usiluje o respektování jejich základních práv. Ochránce rovněž přispívá k prosazování práva na rovné zacházení a ochraně před diskriminací.

Anna Šabatová
veřejná ochránkyně práv
šestileté funkční období od 18. 2. 2014



Aktuálně

13. října 2016
Chyby v systému evidence obyvatel
Představte si situaci, kdy člověk, který před téměř 40 lety emigroval z České republiky a nežije zde, dostane avokátní nákaz kvůli údajnému ršišku za svůj komunální obstarat v

www.facebook.com: Veřejný ochránce práv – ombudsman

www.twitter.com/ochranceprav



DĚKUJEME ZA POZORNOST

Mgr. Iva Fellerová Palkovská

tel. 542 542 247

palkovska@ochrance.cz

JUDr. Jiří Fuchs, PhD.

tel. 542 542 255

fuchs@ochrance.cz

Mgr. Petr Polák

tel. 542 542 374

polak@ochrance.cz

Kancelář veřejného ochránce práv

Údolní 39

602 00 Brno