



Vaše č. j. MPSV-2026/44575-522/1
Č. j. KVOP-20392/2026/S
Brno 23. dubna 2026

Připomínky veřejného ochránce práv a ochránce práv dětí

k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

Vypořádáním připomínek jsou pověřeni:

Mgr. Bc. Jana Kvasnicová, Ph.D. (542 542 334, kvasnicova@ochrance.cz)

Mgr. Jaroslav Švoma (542 542 353, svoma@ochrance.cz)

OBECNÉ PŘIPOMÍNKY

Právní úprava přináší veřejnému ochránci práv nové pravomoci a povinnosti. Přesto obecná část důvodové zprávy v části G. I. Dopady na státní rozpočet nepočítá s žádnými novými rozpočtovými prostředky pro veřejného ochránce práv, ačkoliv čl. 28 odst. 3 směrnice stanoví, že orgán pro rovné zacházení, kterému jsou svěřeny úkoly i dle této směrnice, by měl mít dostatečné finanční a personální zdroje. **Proto navrhujeme nově zohlednit i tyto dopady na státní rozpočet a doplnit obecnou část důvodové zprávy.** Navržená kalkulace dopadů vychází z předpokladu, že předkladatel vyhoví našemu návrhu na úpravu § 21dd odst. 4 zákona o veřejném ochránci práv a o ochránci práv dětí (bod 9 připomínek). V opačném případě by případné nároky na rozpočet mohly být i mnohem vyšší, než naznačuje kalkulace níže.

Návrh na doplnění obecné části důvodové zprávy:

„Veřejný ochránce práv

Právní úprava přináší veřejnému ochránci práv nové pravomoci a povinnosti, které si vyžadají personální posílení v podobě nových pracovních míst. Dostatečné finanční a personální zdroje orgánu pro rovné zacházení vyžaduje i článek 28 směrnice.

Navrhovaná právní úprava veřejnému ochránci práv nově ukládá:

- *Poskytovat konzultace zaměstnavatelům při zavádění opatření vyplývajících z posouzení odměňování*
- *Zajištění postupu dle § 21dd odst. 1 až 3 zákona o veřejném ochránci práv – přijímání informací od zaměstnavatelů a s tím spojené poskytování poradenství zaměstnancům a zpracování hodnocení*
- *Zastupování zaměstnanců v soudních řízeních a vystupování před soudy na jejich podporu*

- *Spolupráce a výměna informací s orgány inspekce práce, odborovými organizacemi, organizacemi zaměstnavatelů a Ministerstvem práce a sociálních věcí.*

Pro naplnění těchto úkolů bude nutné navýšit počet systemizovaných tabulkových míst Kanceláře veřejného ochránce práv a ochránce práv dětí o 3 nové zaměstnance a zaměstnankyně. K zabezpečení odborných úkolů v souvislosti s novými pravomocemi a povinnostmi se bude jednat o:

- *1 odborného zaměstnance pro zajištění konzultačních služeb pro zaměstnavatele a práci spojenou s přijímáním informací od zaměstnavatelů, poskytováním poradenství zaměstnancům a zpracování hodnocení,*
- *1 odborného zaměstnance pro zajištění zastupování zaměstnanců v soudních řízeních a vystupování před soudy na jejich podporu,*
- *1 odborného zaměstnance pro koordinování výměny informací s orgány inspekce práce, odborovými organizacemi, organizacemi zaměstnavatelů a Ministerstvem práce a sociálních věcí; tento zaměstnanec se bude věnovat i shromažďování a sdílení požadovaných dat a podílet se na organizaci pravidelných setkání s uvedenými subjekty.*

Další jednorázové náklady budou spočívat v úpravě pracovních míst pro nové odborné zaměstnance.

Pravidelně se musí počítat také s náklady souvisejícími s pravidelnými setkáními (cca 4 krát ročně pro 15 až 20 účastnic a účastníků).

Odhadované průběžné roční personální náklady na nově vzniklá 3 pracovní místa činí 2 687 287 Kč (vč. zákonného pojištění). Průběžné provozní náklady a náklady na pořádání pravidelných setkání se odhadují ve výši 378 092 Kč. Pravidelné roční náklady se tedy odhadují v celkové výši 3 065 379 Kč.

V prvním roce se rovněž předpokládají jednorázové náklady spojené s prvotním vybavením (kancelářská a výpočetní technika) 3 nově vzniklých pracovních míst ve výši 531 000 Kč.

Celkové náklady v prvním roce tedy činí 3 596 379 Kč, v letech následujících 3 065 379 Kč.“

Tato připomínka je zásadní.

KONKRÉTNÍ PŘIPOMÍNKY

A. K části první, Čl. I

1. K bodu 4 (§ 30 odst. 3 zákoníku práce)

Navrhované ustanovení nevyhovuje textu a účelu směrnice. Směrnice v čl. 5 odst. 1 vyžaduje, aby uchazeči o zaměstnání obdrželi od potenciálního zaměstnavatele informace o počátečním platu nebo jeho rozpětí tak, aby bylo zajištěno informované a transparentní jednání o odměně na základě objektivních a genderově neutrálních kritérií. Pakliže se dle navrhovaného znění uchazeč o zaměstnání dozví o výši mzdy nebo jejím rozpětí až před zahájením jednání o uzavření pracovní smlouvy (na pracovním pohovoru), není zajištěna ani (včasná) informovanost uchazeče, ani transparentnost. Jednání zaměstnavatele nebude transparentní, protože neumožňuje zaručit, že zaměstnavatel předkládá uchazečům nabídky mzdy bez ohledu na jejich pohlaví. Ve chvíli, kdy je zahájeno jednání o uzavření pracovní smlouvy, totiž už zaměstnavatel ví, zda vyjednává s mužem nebo ženou. Uchazeč o zaměstnání přitom nebude mít žádnou možnost si ověřit, zda mu zaměstnavatel navrhuje mzdu určenou na základě objektivních a genderově neutrálních kritérií, nebo ji přizpůsobí v závislosti na jeho pohlaví. Navrhovaná úprava tak nechává zaměstnavateli volné ruce nabízet ženám a mužům zcela jinou výši mzdy. Jde tak přímo proti účelu směrnice a v podstatě zakonzervovává současný stav.

Navrhujeme proto pro případy, kdy je pracovní místo nabízeno veřejně širšímu okruhu potenciálních uchazečů (především prostřednictvím inzerce), stanovit zaměstnavatelům povinnost uveřejnit již v pracovní nabídce počáteční výši mzdy, její rozpětí nebo odkázat na veřejně přístupné dokumenty, z nichž lze počáteční výši mzdy určit (kolektivní smlouva, zveřejněné mzdové předpisy zaměstnavatele, platové tarify zaměstnanců ve veřejném sektoru). Aby se předešlo obcházení tohoto pravidla způsobem, kdy zaměstnavatel v pracovní inzerci zveřejní příliš široké a tedy nicneříkající rozpětí nástupní mzdy, navrhujeme do zákona stanovit maximální možné rozpětí 25 %.

Pro případy, kdy je pracovní pozice obsazovaná jinak, např. adresným oslovováním jednotlivých uchazečů, navrhujeme zachovat předkladatelem navržené znění tohoto ustanovení, podle kterého je zaměstnavatel informace o mzdě povinen poskytnout nejpozději před zahájením jednání o uzavření pracovní smlouvy.

Povinnost v inzerátu uveřejnit počáteční výši mzdy by mohl obsahovat § 13 zákona o zaměstnanosti. Navrhujeme, aby neuveřejnění bylo přestupkem zahrnutým v § 139 a 140 zákona o zaměstnanosti s pokutou až 500 000 Kč.

Již v roce 2018 doporučil veřejný ochránce práv přijetí zákona, který by zakotvil povinnost zaměstnavatelů uvádět výši mzdy v pracovní inzerci.¹ Na nedostatečnost právní úpravy v tomto směru upozornil také v letech 2020-2023 prostřednictvím monitorovacích zpráv² k naplňování práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací.

Proto navrhujeme tuto změnu. Do zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, se vkládá nový § 13, který zní:

„(1) Veřejná nabídka zaměstnání musí obsahovat informaci o počáteční výši mzdy nebo o jejím rozpětí, nebo odkazovat na veřejně přístupné dokumenty, z nichž lze počáteční výši mzdy určit. Rozpětí mzdy nesmí být vyšší než 25 % od spodní hranice.

(2) Není-li pracovní nabídka zveřejněna postupem podle odst. 1, je zaměstnavatel povinen prokazatelně informovat fyzickou osobu, která se u něj uchází o práci, o minimální výši mzdy nebo platu a jiných peněžitých plněních a plněních peněžité hodnoty, které by jí jako zaměstnanci příslušely ode dne vzniku pracovního poměru; tuto informaci zaměstnavatel poskytne nejpozději před zahájením jednání o uzavření pracovní smlouvy.“

V § 139 odst. 1 se doplňuje písmeno i), které zní: „uchazeče o zaměstnání neinformuje o výši počáteční mzdy podle § 13 odst. 1 nebo 2.“ a v odst. 3 písmeno d) se za slova „jde-li o přestupek“ vkládá text „podle odstavce 1 písm. i) nebo“.

V § 140 odst. 1 se doplňuje písmeno h), které zní: „uchazeče o zaměstnání neinformuje o výši počáteční mzdy podle § 13 odst. 1 nebo 2.“ a v odst. 4 písmeno c) se za slova „jde-li o přestupek“ vkládá text „podle odstavce 1 písm. h) nebo“.

Tato připomínka je zásadní.

2. K bodu 9 (§ 287e odst. 2 zákoníku práce)

Směrnice počítá s možností přizvat orgány pro rovné zacházení (v ČR veřejný ochránce práv) do procesu provádění opatření ze strany zaměstnavatelů. Poskytování stanovisek veřejným ochráncem práv není pro naplnění tohoto cíle optimální. Současně by veřejný ochránce práv měl mít možnost sám rozhodnout, zda se do probíhajícího procesu zapojí, či nikoliv. Bližší vysvětlení je obsaženo v připomínce k § 21dd odst. 4 zákona o veřejném ochránci práv a o ochránci práv dětí (bod 9 připomínek).

Proto navrhujeme změnit § 287e odst. 2 následovně:

1 Výroční zpráva o činnosti veřejného ochránce práv za rok 2018 [online]. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 2019 [cit. 2026-04-21]. ISBN 978-80-87949-93-1, s. 14-15. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/dokument/2018/Vyrocní_zpráva_2018.pdf

2 Úvodní, druhá, třetí a závěrečná monitorovací zpráva Naplňování práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací jsou dostupné z www.ochrance.cz

„Zaměstnavatel může požádat veřejného ochránce práv o konzultaci k provádění opatření vyplývajících z posouzení odměňování.“

Tato připomínka je zásadní.

3. K bodu 11 (§ 306b odst. 6 zákoníku práce)

Nový § 306b odst. 6 zákoníku práce stanoví zaměstnavatelům novou povinnost poskytnout informace veřejnému ochránci práv. Veřejnému ochránci práv následně nový § 21dd odst. 3 zákona o veřejném ochránci práv ukládá, aby tyto informace vyhodnotil, se svým hodnocením seznámil zaměstnance a současně zachoval mlčenlivost. Aby tento postup mohl efektivně realizovat, potřebuje od zaměstnavatele víc informací.

Proto navrhujeme § 306b odst. 6 zákoníku práce doplnit o větu:

„Zaměstnavatel svůj postup veřejnému ochránci práv odůvodní.“

Tato připomínka je zásadní.

4. K bodu 11 (§ 306c odst. 3 zákoníku práce)

Z obdobných důvodů jako v předchozím bodě navrhujeme § 306c odst. 3 zákoníku práce doplnit o větu:

„Zaměstnavatel svůj postup veřejnému ochránci práv odůvodní.“

Tato připomínka je zásadní

B. K části druhé, Čl. II

5. K bodu 1 (§ 26 odst. 3 občanského soudního řádu)

Ustanovení § 26 odst. 3 občanského soudního řádu nově stanoví, že ve věcech ochrany před diskriminací se může účastník dát v řízení zastupovat též veřejným ochráncem práv.

Pokud by v takovém sporu uspěl žalobce, dle pravidel pro rozhodování o nákladech řízení by mu v případě přiznání nákladů řízení příslušela pouze náhrada hotových výdajů, případně paušální náhrada, kterou by musel žalovaný uhradit. Pokud by ovšem uspěl žalovaný, výše nákladů, kterou by musel uhradit neúspěšný (nebo jen částečně úspěšný) žalobce zastoupený veřejným ochráncem práv, by pro takového žalobce mohla být neúměrně vysoká. A to především v situaci, kdy by byl žalovaný zastoupen advokátem. **Proto navrhujeme, aby pro takové spory platilo obdobné pravidlo, jako pro řízení zahájení na návrh ochránce práv dětí (dle § 142 odst. 4 občanského soudního řádu), a aby v případě neúspěchu žalobce přiznal soud žalovanému náhradu nákladů proti státu.** Směrnice totiž v bodu 46 preambule stanoví, že by všichni pracovníci měli mít k dispozici postupy, které usnadní výkon jejich práv na přístup ke spravedlnosti. Žalobce ve sporech ve věcech ochrany před diskriminací

disponuje typicky nedostatkem informací o rozhodných skutečnostech, které se mohou vyjasnit až v průběhu řízení. Zastupování veřejným ochráncem práv může mít vliv na vyhodnocení možných rizik ze strany žalobce. Proto není přiměřené, aby případné náklady řízení v takových sporech nesl žalobce. Tato úprava současně povede veřejného ochránce práv k tomu, aby pečlivě zvažoval, v jakých případech zastupování převezme.

Proto navrhuje, aby předkladatel doplnil v části druhé týkající se změny občanského soudního řádu následující bod:

V § 142 odst. 4 se doplňuje věta:

„To platí obdobně i v případě, že veřejný ochránce práv převzal zastoupení ve věcech ochrany před diskriminací dle § 26 odst. 3.“

Tato připomínka je zásadní.

6. K bodu 2 (§ 133a občanského soudního řádu)

Předkládaná právní úprava doplňuje § 133a o nový odst. 5, který se vztahuje specificky k oblasti transparentnosti v odměňování. Tím dochází k dalšímu tříštění a prohloubení nekonzistentnosti v možnostech vymáhání antidiskriminačního práva.

Antidiskriminační zákon (zákon č. 198/2009 Sb.) zakazuje méně příznivé zacházení na základě taxativně vyjmenovaných důvodů (například rasa, zdravotní postižení, pohlaví aj.) ve vybraných oblastech života (například zaměstnání, vzdělání, bydlení, zdravotní péče aj.). Ustanovení § 133a občanského soudního řádu však zakotvuje vyvratitelnou domněnku diskriminace toliko pro omezený okruh. K přesunu důkazního břemene tak nedojde v případě každé žaloby dle § 10 antidiskriminačního zákona. Vždy k němu dojde jen tehdy, je-li namítána diskriminace z důvodu rasy či etnicity.

Pokud tak je kupříkladu příslušníku etnické menšiny odepřena služba, vzdělání či zdravotní péče, postačí, aby před soudem prokázal, že došlo k nepříznivému zacházení, a tvrdil, že se to stalo z důvodu jeho etnicity. Důkazní břemeno pak přechází na žalovaného. Pokud však bude ve stejné situaci senior, člověk s postižením nebo neheterosexuální člověk, k přesunu důkazního břemene nedochází. Nemožnost prokázat diskriminační jednání může oběti diskriminace odrazovat od podání antidiskriminační žaloby.

Oběti diskriminace by měly mít stejnou míru procesněprávní ochrany a srovnatelné procesní postavení. **Navrhujeme proto změnit § 133a občanského soudního řádu tak, aby k přesunu důkazního břemene došlo ve všech případech namítané diskriminace ve smyslu antidiskriminačního zákona.** Přijetí této změny doporučil veřejný ochránce práv již v Souhrnné zprávě o činnosti za rok 2013 a později opakovaně při několika dalších příležitostech.

Tato připomínka je zásadní.

C. K části čtvrté, Čl. V

7. Připomínka nad rámec návrhu (§ 20 odst. 2 zákona o veřejném ochránci práv a o ochránci práv dětí)

Pro případ, že šetřený úřad nesdělí v zákonné lhůtě, jaké opatření k nápravě provedl, případně vyhodnotí-li veřejný ochránce práv, že provedená opatření jsou nedostatečná, zakotvuje zákon „sankční mechanismus“. Ochránce může sankčního mechanismu využít i v případech, kdy mu šetřený úřad neposkytuje potřebnou součinnost (§ 15 a § 16). Informování (nejblíže) nadřízeného úřadu je obvykle postupem, který může napomoci prosadit doporučení veřejného ochránce práv či překonat nesoučinnost šetřeného úřadu. Z hierarchické organizace veřejné správy obvykle vyplývá možnost usměrnění postupu podřízeného úřadu ze strany nadřízeného úřadu (výkonem dozoru či metodickým vedením).

Účelnost takového postupu však může být v některých případech diskutabilní. Bude se jednat zejména o případy, kdy má veřejný ochránce práv vyrozumět vládu.

K sankčnímu vyrozumění vlády může docházet v souvislosti s šetřením individuálních stížností na postup ministerstev či jiných ústředních orgánů státní správy. Úkolem vlády však není řešení konkrétních záležitostí (případů) z oblasti veřejné správy, ale řešit otázky systémového a zásadního charakteru, koncepční otázky v oblasti veřejné správy, a v obecném slova smyslu řídit soustavu moci výkonné. Případy veřejného ochránce práv, které nemají systémový (koncepční) přesah, zpravidla vláda vezme pouze na vědomí, aniž by jakkoliv mohla přispět k řešení konkrétního případu.

Stávající znění § 20 odst. 2 písm. a) veřejnému ochránci práv ukládá, aby vládu vyrozuměl vždy, bez ohledu na to, zda takový postup může přispět k řešení konkrétního případu.

Obdobné pravidlo platí i pro ochránce práv dětí při šetření podnětů týkajících se porušení práv dětí (§ 1c odst. 1). V jeho působnosti jsou kromě klasických „úřadů“ i další (nestátní) vykonavatelé veřejné správy (§ 1b odst. 4). Je pravděpodobné, že se budou objevovat další případy, kdy nebude možné určit „nadřízený úřad“ a kdy bude ochránce práv dětí informovat vládu, aniž by mohl zvážit efektivitu takového postupu (např. Česká advokátní komora).

K sankčnímu vyrozumívání vlády podle § 20 odst. 2 písm. a) přistupuje veřejný ochránce práv i v souvislosti s prováděním systematických návštěv podle § 21c odst. 4 zákona. Nezřídka systematické návštěvy (kontroly) provádí veřejný ochránce práv např. v soukromých zařízeních sociální péče, které „nadřízený úřad“ nemají.

Z toho důvodu navrhujeme, aby veřejný ochránce práv a ochránce práv dětí měli prostor pro uvážení, zda sankční vyrozumění vlády využijí, či nikoliv.

Do návrhu zákona navrhujeme vložit nový bod:

V § 20 odst. 2 písm. a) se za slova „není-li takového úřadu,“ vkládají slova „může vyrozumět“.

Tato připomínka je zásadní.

8. K bodu 3 (§ 21dd odst. 2 zákona o veřejném ochránci práv a o ochránci práv dětí)

V novém § 21dd odst. 2 se ve větě první stanoví povinnost veřejného ochránce práv informovat žádajícího zaměstnance o svém dalším postupu. Postup veřejného ochránce práv je následně v návaznosti na odst. 1 a 2 stanoven v odst. 3.

Není zcela zřejmé, co se rozumí postupem dle odst. 2. Není ani zřejmé, jak navazuje nebo nenavazuje na postup dle odst. 3. Závěr první věty v odst. 2 se jeví nadbytečným.

Navrhujeme vypustit slova:

„a informuje jej o svém dalším postupu“.

Tato připomínka je zásadní.

9. K bodu 3 (§ 21dd odst. 4 zákona o veřejném ochránci práv a o ochránci práv dětí)

V navrhovaném § 21dd odst. 4 se ukládá veřejnému ochránci práv nová povinnost poskytovat poradenství zaměstnavatelům. Konkrétně se stanoví: *„Zaměstnavatel se může obrátit na veřejného ochránce práv s žádostí o stanovisko k provádění opatření vyplývajících z posouzení odměňování. Veřejný ochránce práv ve svém stanovisku vyhodnotí prováděná opatření a doporučí případně jejich úpravu či přijetí nových opatření. Své stanovisko poskytne zaměstnavateli v přiměřené lhůtě.“*

Bližší vysvětlení tohoto bodu v důvodové zprávě chybí. Důvodová zpráva v textu k § 21dd odst. 4 hovoří pouze o zastupování zaměstnanců v soudních sporech veřejným ochráncem práv. Zjevně se jedná o chybu, neboť zastupování u soudu je obsahem navrhovaného § 21dd odst. 5. Vysvětlení důvodová zpráva neuvádí ani v navrhovaném „zrcadlovém“ ustanovení § 287e odst. 2 zákoníku práce (resp. § 133b zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů). Záměr pověřit veřejného ochránce práv povinností poskytovat poradenství zaměstnavatelům je zmíněn v textu k navrhovanému § 1a odst. 1 písm. e) zákona o veřejném ochránci práv a o ochránci práv dětí: *„Bude ovšem na druhé straně pomáhat i zaměstnavatelům a to jak s plněním navržených opatření, tak s celkovým nastavováním systému odměňování a měřením jeho fungování, aby zajišťoval skutečnou rovnost v odměňování.“*

Lze se jen domnívat, že navrhované ustanovení § 21dd odst. 4 má být transpozicí čl. 10 odst. 4 směrnice, podle které: *„Při provádění opatření vyplývajících ze společného posouzení odměňování je zaměstnavatel povinen odstranit neodůvodněné rozdíly v odměňování v přiměřené lhůtě a v úzké spolupráci se zástupci zaměstnanců v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi. Inspektorát práce nebo orgán pro rovné zacházení mohou být požádány, aby se tohoto procesu účastnily.“* Role

orgánu pro rovné zacházení je tedy ve směrnici formulována velmi volně. Nevyplývá z ní žádný požadavek na konkrétní formu zapojení. Směrnice ani nestanoví povinnost orgánům rovného zacházení poskytovat zaměstnavatelům odborná stanoviska. Tím spíše nestanoví ani lhůty pro jejich poskytování.

Přesto tyto povinnosti navrhovaný § 21dd odst. 4 ukládá veřejnému ochránci práv. Veřejný ochránce práv má pro (převážně velké) zaměstnavatele poskytovat poradenskou činnost v oblasti rovného odměňování. V důvodové zprávě chybí vysvětlení, zda a proč je vhodné, aby takovou službu pro velké zaměstnavatele (většinou komerční subjekty) poskytoval stát. A pokud ano, který z jeho orgánů by byl k plnění této úlohy nejvhodnější. V úvahu totiž podle směrnice připadají i inspektoráty práce, které vůči zaměstnavatelům mají vykonávat správní dozor.

Z návrhu § 21dd odst. 4 vyplývá, že veřejný ochránce práv by měl ve svém stanovisku „*vyhodnotit prováděná opatření a doporučit případně jejich úpravu či přijetí nových opatření*“. Lze předpokládat, že zpracování takové analýzy nebude triviální operací, ale může být poměrně náročné. Zahrnovat bude i studium hodnotícího systému a systému odměňování u konkrétního zaměstnavatele. Podle čl. 10 odst. 4 směrnice: „*Provádění opatření zahrnuje analýzu stávajících genderově neutrálních systémů hodnocení a klasifikace práce nebo zavedení těchto systémů s cílem zajistit, aby byla vyloučena jakákoli přímá nebo nepřímá diskriminace v odměňování na základě pohlaví.*“

Návrh výslovně požaduje, aby veřejný ochránce práv poskytnul stanovisko zaměstnavateli v přiměřené lhůtě. Lze si představit, že nesplnění této povinnosti by mohlo potenciálně zakládat i odpovědnost státu za nesprávný úřední postup podle zákona č. 82/1998 Sb., o odpovědnosti za škodu způsobenou při výkonu veřejné moci rozhodnutím nebo nesprávným úředním postupem. Zpracování stanovisek v přiměřené lhůtě může být v praxi obtížnější i z toho důvodu, že rozložení této zátěže bude velmi nerovnoměrné. V návaznosti na právní úpravu lze očekávat, že zaměstnavatelé budou podávat žádosti o stanovisko v určitých vlnách (největší nápor v prvním roce účinnosti a poté v intervalech jednoho a tří let podle velikosti zaměstnavatele).

Návrh by se proto měl pokusit vyhodnotit, jaký počet zaměstnavatelů bude muset pravděpodobně přijímat opatření a kolik z nich by se mohlo v určitém období obrátit s žádostí o stanovisko na veřejného ochránce práv. Z toho by se dal odvodit objem práce, který bude s vyřizováním žádostí zaměstnavatelů spojen. Následně lze vypočítat personální a další kapacity, které bude Kancelář veřejného ochránce práv a ochránce práv dětí potřebovat. **V důvodové zprávě jakákoliv úvaha v tomto směru zcela chybí. Pokud by měl být § 21dd odst. 4 ponechán v návrhu beze změny, je bezpodmínečně nutné, aby předkladatel důvodovou zprávu náležitě doplnil.**

Ze znění čl. 10 odst. 4 směrnice je zřejmé, že text navrhovaného § 21dd odst. 4 se výrazně odchýlil od deklarované minimalistické transpozice. Povinnosti státu se rozšiřují výrazně nad rámec požadavků směrnice, a to zejména ve prospěch velkých zaměstnavatelů. Jsme toho názoru, že omezené kapacity orgánu rovného zacházení by

měly být vyhrazeny spíše slabší straně – tedy pomoci (potenciálním) obětem diskriminace.

Z toho důvodu navrhujeme, aby se předkladatel vrátil k minimalistické variantě transpozice čl. 10 odst. 4 směrnice. Zcela postačí, pokud veřejný ochránce práv bude mít pouze možnost se do procesu společného posouzení odměňování zapojit a sám bude moci zvážit, zda této možnosti využije, a případně v jakém rozsahu (s ohledem na své kapacity a efektivitu takového postupu).

Text § 21dd odst. 4 navrhujeme upravit následovně:

„Veřejný ochránce práv může se zaměstnavatelem a na jeho žádost projednat způsob odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů podle § 287e odst. 2 zákoníku práce a § 133b odst. 2 zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.“

Tato připomínka je zásadní.

10. K bodu 3 (§ 21dd odst. 5 zákona o veřejném ochránci práv a o ochránci práv dětí)

Navrhovaný § 21dd odst. 5 stanoví oprávnění zaměstnance požádat veřejného ochránce práv o zastupování.

Ustanovení se koncepčně vymyká z celého nastavení zákona o veřejném ochránci práv, protože ten v obecné rovině vymezuje pravomoci a působnost veřejného ochránce práv. Směrnice rovněž počítá s tím, že možnost zastupovat oběti diskriminace je jedním z oprávnění veřejného ochránce práv. Takové oprávnění by tedy nemělo být formulováno jako možnost zaměstnance požádat veřejného ochránce práv o zastupování, ale naopak jako oprávnění veřejného ochránce práv zastupování převzít. Aby veřejný ochránce práv mohl toto oprávnění efektivně realizovat, musí mu zůstat možnost rozhodnout se, zda zastupování převezme, či nikoliv. S tím počítá i navrhované ustanovení, když upravuje možnost veřejného ochránce práv stanovit si pravidla pro poskytování zastoupení zaměstnanců před soudy. Mělo by se jednat o dodatečné oprávnění pro případy, kdy by jiné postupy veřejného ochránce práv nebyly efektivní, či pokud by jejich využití nevedlo k nápravě v individuálním případě. Zaměstnanec současně není nijak zkrácen na svých možnostech bránit se v soudním řízení, protože mu zůstávají i jiné možnosti zastoupení či podání žaloby bez zastoupení.

Navrhujeme změnit text odst. 5 následovně:

„Veřejný ochránce práv může převzít zastupování na žádost zaměstnance, který se v soudním řízení domáhá svých práv podle zvláštního právního předpisu.14) Veřejný ochránce práv si stanoví pravidla pro poskytování zastupování zaměstnanců před soudy.“

Tato připomínka je zásadní.

11. Připomínka nad rámec návrhu (§ 22 odst. 3 zákona o veřejném ochránci práv a o ochránci práv dětí)

Veřejný ochránce práv a ochránce práv dětí mohou v zákonem vymezených případech vstupovat, případně sami iniciovat soudní řízení. V případě ochránce práv dětí je toto oprávnění koncipováno širěji a zahrnuje i vyjmenovaná řízení před obecnými soudy. Ustanovení § 8a z. ř. s. obsahuje výčet soudních řízení, do kterých může ochránce práv dětí vstoupit, popřípadě i podat návrh na jejich zahájení.

Postavení ochránce práv dětí v těchto řízeních před obecnými soudy je obdobné jako postavení státních zastupitelství (§ 8 z. ř. s.). Podle § 35 o. s. ř. je státní zastupitelství oprávněno ke všem úkonům, které může vykonat účastník řízení, nejde-li o úkony, které může vykonat jen účastník právního vztahu. Stejnou úpravu má ochránce práv dětí v § 35b o. s. ř. Obdobná je úprava odvolání podle § 203 o. s. ř.

Státní zastupitelství mají však výslovně upravené i oprávnění nahlížet do soudního spisu ještě před samotným vstupem do soudního řízení. Vyplývá to z § 14 odst. 4 zákona o státním zastupitelství.

Takové oprávnění ochránci práv dětí výslovně svěřeno není. Jedná se patrně o legislativní opomenutí. Cílem právní úpravy bylo umožnit ochránce práv dětí, aby mohl vstupovat do vyjmenovaných soudních řízení, která se dotýkají práv dítěte, podobně jako státní zastupitelství, a aby mohl využívat také stejná procesní oprávnění.

Samotné rozhodování ochránce práv dětí o tom, zda využije oprávnění vstoupit nebo podat návrh na zahájení soudního řízení, bude obvykle založeno na: 1. podrobné znalosti věci z vlastního šetření (informace získá např. ze spisů OSPOD) a/nebo 2. podnětu, který bude zakládat podezření na porušení práv dítěte. Právě důvodnost podnětů ke vstupu do řízení by bylo vhodné nejprve prověřit nahlédnutím do soudního spisu, aby ochránce práv dětí měl k dispozici všechny okolnosti případu a mohl se kvalifikovaně rozhodnout, zda svého oprávnění ke vstupu do soudního řízení využije (podobně jako státní zastupitelství).

Obáváme se, že (obecná) povinnost orgánů veřejné moci (tedy i soudů) poskytovat ochránci práv dětí součinnost je příliš obecná (§ 21h zákona o veřejném ochránci práv a o ochránci práv dětí). Možnost získat informace prostřednictvím „podatele“ podnětu je nejistá a pro účinnou ochranu práv dítěte nedostačující. V některých případech tedy hrozí, že ochránce práv dětí raději do soudního řízení vstoupí „preventivně“, přestože nebude mít dostatek informací.

Z toho důvodu navrhujeme vložit nový novelizační bod:

V § 22 se na konci odst. 3 doplňuje: „Ochránce práv dětí je v této souvislosti oprávněn nahlížet do soudního spisu a pořizovat si z něj opisy a výpisy. Pokud ochránce práv dětí při výkonu své působnosti požádá soud o zapůjčení spisu, soud může jeho žádost odmítnout, jen pokud tomu brání závažné důvody.“

Tato připomínka je zásadní.

D. K části sedmé, Čl. IX

12. K bodu 17 (§ 37h)

V novém § 37h odst. 2 jsou stanoveny dvě kategorie zaměstnavatelů: zaměstnavatelé s alespoň 250 zaměstnanci a zaměstnavatelé s alespoň 150 a méně než 250 zaměstnanci. O těchto zaměstnavatelích se vypracovává zpráva o rozdílech v odměňování. Odst. 6 stanoví, že zaměstnavatelé s méně než 100 zaměstnanci se k tomuto systému mohou přihlásit dobrovolně. Kategorie zaměstnavatelů s alespoň 100 zaměstnanci a méně než 150 zaměstnanci není v tomto systému nijak zahrnuta. Od r. 2031 se počítá s tím, že zaměstnavatelé s alespoň 100 zaměstnanci budou spadat do kategorie zaměstnavatelů, o nichž se pravidelně vypracovává zpráva o rozdílech v odměňování. Do té doby by však měli mít i zaměstnavatelé s alespoň 100 a méně než 150 zaměstnanci možnost účastnit se tohoto systému dobrovolně, jako je to stanoveno pro zaměstnavatele s méně než 100 zaměstnanci.

Navrhujeme v § 37h odst. 6 nahradit číslo „100“ číslem „150“. Současně navrhujeme doplnit ustanovení s odloženou účinností (obdobné ustanovení jako v bodě 19).

Tato připomínka je zásadní.

E. K části osmé, Čl. XI

13. K bodu 2 (§ 3 odst. 2 antidiskriminačního zákona)

Upravuje se další zvláštní forma nepřímé diskriminace lidí se zdravotním postižením, která se týká pouze poskytování informací týkajících se zásady stejné odměny pro muže a ženy v přístupném formátu.

Vzhledem k tomu, že § 3 odst. 2 antidiskriminačního zákona v platném znění definuje nepřímou diskriminaci jako nepřijetí přiměřených opatření pro lidi se zdravotním postižením v obecné rovině, není zřejmé, z jakých důvodů je nutné přidat ještě další specifitější formu nepřímé diskriminace lidí se zdravotním postižením.

Pokud bylo cílem zakotvit povinnost zaměstnavatelů informovat zaměstnance ve formátu přístupném lidem se zdravotním postižením, **měla by se tato povinnost stanovit přímo v zákoníku práce**. Možnost domáhat se splnění této povinnosti soudně by byla dána i na základě současného znění § 3 odst. 2 antidiskriminačního zákona.

Tato připomínka je zásadní.

14. K bodu 3 (§ 10 odst. 4 antidiskriminačního zákona)

Nový odst. 4 stanoví specifika týkající se právních prostředků ochrany před diskriminací pro případy týkající se zásady stejné odměny. Tato úprava vnáší nekonzistentnost do postupů dle § 10, který nově nastavuje jiné podmínky pro spory týkající se zásady stejné odměny a pro ostatní spory o diskriminaci.

Veřejný ochránce práv přitom minimálně již od roku 2018³ doporučuje odstranění subsidiarity náhrady nemajetkové újmy v penězích, neboť to odporuje právu Evropské unie⁴ a judikatuře Soudního dvora Evropské unie.⁵ Finanční satisfakci má totiž soud poskytnout oběti diskriminace zásadně vždy, přičemž tato satisfakce má být účinná, přiměřená a odrazující.

Namísto doplnění nového odst. 4 proto navrhujeme změnit odst. 2 pro všechny případy diskriminace, nejen pro porušení práv a povinností týkajících se zásady stejné odměny.

V § 10 navrhujeme odst. 2 a 3 nahradit novým odst. 2 ve znění:

„Určení způsobu a výše přiměřeného zadostiučinění se řídí předpisy práva občanského.5)

5) § 2956 a 2957 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.“

Tato připomínka je zásadní.

15. K bodu 3 (§ 10 antidiskriminačního zákona)

Navrhovaná úprava označuje dosavadní odst. 4 jako odst. 7. Není jasné, jaké ustanovení tím rozumí, neboť § 10 antidiskriminačního zákona má pouze 3 odstavce.

Tato připomínka je zásadní.

F. K části deváté, Čl. XIII

Část devátá stanoví účinnost zákona dnem 1. ledna 2027. Účinnost některých částí zahrnujících i čl. V bod 3, který se týká oprávnění veřejného ochránce práv, stanoví na 1. ledna 2028. Není zřejmý důvod odložení účinnosti, když lhůta pro transpozici směrnice včetně pravomocí orgánů pro rovné zacházení končí dnem 7. června 2026.

Tato připomínka je zásadní.

JUDr. Stanislav Křeček, v. r.

Mgr. Martin Beneš, v. r.

3 Výroční zpráva o činnosti veřejného ochránce práv za rok 2018 [online]. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 2019 [cit. 2026-04-21]. ISBN 978-80-87949-93-1, s. 14. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/dokument/2018/Vyrocní_zpráva_2018.pdf

4 Viz především čl. 15 směrnice Rady 2000/43/ES (tzv. rasová směrnice), čl. 17 směrnice Rady 2000/78/ES (tzv. rámcová směrnice) a čl. 14 směrnice Rady 2004/113/ES (tzv. genderová směrnice).

5 Viz především rozsudek Soudního dvora ze dne 10. dubna 1984, *Sabine von Colson a Elisabeth Kamann proti Land Nordrhein-Westfalen, ze zákona zastoupené Bezirksregierung Münster*, C-14/83.

Vážený pan
Ing. Aleš Juchelka
ministr
Ministerstvo práce a sociálních věcí
Na Poříčním právu 376/1
128 00 Praha 2

Prostřednictvím elektronické knihovny eKLEP.