

**o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změnách  
některých zákonů  
(antidiskriminační zákon)**

Parlament se usnesl na tomto zákoně České republiky:

**HLAVA I  
OBECNÁ USTANOVENÍ**

**§ 1  
Předmiot úpravy**

(1) Tento zákon zapracovává předpisy Evropských společenství<sup>1)</sup> a v návaznosti na Listinu základních práv a svobod a mezinárodní smlouvy, které jsou součástí právního řádu, blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve vřech

- a) práva na zaměstnání a přístup k zaměstnání,
- b) přístup k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti,
- c) pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování,
- d) členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují,
- e) členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují,
- f) sociálního zabezpečení,
- g) příznání a poskytování sociálních výhod,
- h) přístup ke zdravotní péči a jejího poskytování,
- i) přístup ke vzdělání a jeho poskytování,
- j) přístup ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo přímo jejich poskytování.

(2) Tento zákon se nevztahuje na právní vztahy související s úpravou podmínek vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí nebo osob bez státní příslušnosti na území České republiky.

(3) Fyzická osoba má právo v právních vztazích, na které se vztahuje tento zákon, na rovné zacházení a na to, aby nebyla diskriminována.

**Základní pojmy**

**§ 2**

(1) Pro účely tohoto zákona se právem na rovné zacházení rozumí právo nebyť diskriminován z důvodů, které stanoví tento zákon.

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

takové jednání, v etn opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně p íznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z d vodu rasy, etnického p vodu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, v ku, zdravotního postífení, náboženského vyznání, víry i sv tového názoru.

(4) Za diskriminaci z d vodu pohlaví se považuje i diskriminace z d vodu t hotenství, mate ství nebo otcovství a z d vodu pohlavní identifikace.

(5) Diskriminací je také jednání, kdy je s osobou zacházeno méně p íznivě na základ domn lého d vodu podle odstavce 3.

### § 3

(1) Nep ímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základ zdánliv neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z n kterého z d vod uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodn ěna oproti ostatním. Nep ímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivn ě od vodn ěno legitimním cílem a prost edky k jeho dosažení jsou p im ěné a nezbytné.

(2) Nep ímou diskriminací z d vodu zdravotního postífení se rozumí také odmítnutí nebo opomenutí p íjmout p im ěná opat ění, aby m ěla osoba se zdravotním postífením p ístup k ur itému zam stnání, k výkonu pracovní ěinnosti nebo funk nímu nebo jinému postupu v zam stnání, aby mohla vyuffít pracovního poradenství, nebo se zú astnit jiného odborného vzd lávání, nebo aby mohla vyuffít slufieb ur ěných ve ejnosti, ledafe by takové opat ění p edstavovalo nep im ěné zatífení.

(3) P í rozhodování o tom, zda konkrétní opat ění p edstavuje nep im ěné zatífení, je t eba vzít v úvahu

- míru uffitku, kterou má osoba se zdravotním postífením z realizace opat ění,
- finan ní únosnost opat ění pro fyzickou nebo právnickou osobu, která je má realizovat,
- dostupnost finan ní a jiné pomoci k realizaci opat ění a
- zp sobilost náhradních opat ění uspokojit pot eby osoby se zdravotním postífením.

(4) Za nep im ěné zatífení se nepovažuje opat ění, které je fyzická nebo právnická osoba povinna uskute nit podle zvlá-tního právního p edpisu.

### § 4

(1) Obt flováním se rozumí nefládnoucí chování související s d vody uvedenými v § 2 odst. 3,

- jehofl zám rem nebo d sledkem je sníffení d stojnosti osoby a vytvo ění zastra-ujícího, nep átelského, poniflujícího, poko ujícího nebo uráfflivého prost edí, nebo
- které m ěfe být oprávn ěn vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovliv ující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztah ě.

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

íznivé zacházení, postih nebo znevýhodn ní, k  
n máno to v a siceku uplatn ní práv podle tohoto zákona.

(4) Pokynem k diskriminaci se rozumí chování osoby, která zneuflije pod ízeného postavení druhého k diskriminaci t etí osoby.

(5) Navád ním k diskriminaci se rozumí chování osoby, která druhého p esv d uje, utvrzuje nebo podn cuje, aby diskriminoval t etí osobu.

## § 5

(1) Odm ováním se pro ú ely tohoto zákona rozumí ve kerá pln ní, pen flitá nebo nepen flitá, opakující se nebo jednorázová, která jsou p ímo nebo nep ímo poskytována osob p í závislé innosti.

(2) Zaji ováním rovného zacházení se rozumí p íjetí opat ení, která jsou podmínkou ú inné ochrany p ed diskriminací a která je moflno s ohledem na dobré mravy pofladovat vzhledem k okolnostem a osobním pom r m toho, kdo má povinnost rovné zacházení zaji ovat; za zaji ování rovného zacházení se považuje také zaji ování rovných p íleflitostí.

(3) Zam stnavatelé jsou povinni ve v cech práva na zam stnání a p ístupu k zam stnání, p ístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výd le né innosti, pracovní a jiné závislé innosti, v etn odm ování, zaji ovat rovné zacházení podle odstavce 2.

(4) Povoláním se pro ú ely tohoto zákona rozumí innost fyzické osoby vykonávaná za úplatu v závislém nebo nezávislém postavení, jejífl ádný výkon zvlá tní právní p edpisy podmi ují spln ním kvalifika ních p edpoklad , zejména dosaflením p edepsaného vzd lání a pop ípad í doby praxe.

(5) Sociální výhodou se pro ú ely tohoto zákona rozumí sleva, osvobození od [poplatk](#) nebo pen flité nebo nepen flité pln ní, poskytované nezávisle na nárocích ze sociálního zabezpe ení p ímo nebo nep ímo ur íté skupin fyzických osob s obvykle nífl ími [p íjmy](#) nebo vy ími flivotními náklady nefl ostatní.

(6) Pro ú ely tohoto zákona se zdravotním postíflením rozumí t lesné, smyslové, mentální, du evní nebo jiné postíflení, které brání nebo m fle bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení v oblastech vymezených tímto zákonem; p ítom musí jít o dlouhodobé zdravotní postíflení, které trvá nebo má podle poznatk léka ské v dy trvat alespo jeden rok.

## § 6

### P ípustné formy rozdílného zacházení

(1) Diskriminací není rozdílné zacházení z d vodu v ku v p ístupu k zam stnání nebo povolání, pokud je

a) vyfladována podmínka minimálního v ku, odborné praxe nebo doby zam stnání, která je pro ádný výkon zam stnání nebo povolání nebo pro p ístup k ur ítým práv m a povinnostem spojeným se zam stnáním nebo povoláním nezbytná, nebo

povolání pot ebné odborné vzd lávání, které je e kterému osoba ucházející se o zam stnání nebo povolání dosahne d chodového v ku podle zvlá-tního zákona<sup>2)</sup>.

(2) Za diskriminaci se nepovafluje rozdílné zacházení, které souvisí se stanovením rozdílného d chodového v ku<sup>2)</sup> pro mufl e a fleny; to neplatí v systémech sociálního zabezpe ení pracovník podle § 8 a 9.

(3) Diskriminací není rozdílné zacházení ve v cech práva na zam stnání, p ístupu k zam stnání nebo povolání, ve v cech pracovních, sluf ebních pom r nebo jiné závislé innosti, pokud je k tomu v cný d vod spo ívající v povaze vykonávané práce nebo innosti a uplatn né pofladavky jsou této povaze p im ené. Diskriminací z d vod u pohlaví není rozdílné zacházení ve v cech p ístupu nebo odborné p íprav k zam stnání nebo povolání, pokud je k tomu v cný d vod spo ívající v povaze vykonávané práce nebo innosti a uplatn né pofladavky jsou této povaze p im ené.

(4) Diskriminací není rozdílné zacházení uplat ované ve v cech práva na zam stnání, p ístupu k zam stnání nebo povolání, v p ípad závislé práce vykonávané v církvích nebo náboflenských spole nostech, jestliffe z d vod u povahy t chto inností nebo souvislosti, v nífl jsou vykonávány, p edstavuje náboflenské vyznání, víra í sv tový názor osoby podstatný, oprávn ný a od vodn ný pofladavek zam stnání se z etelem k etice dané církve í náboflenské spole nosti.

(5) Diskriminací není rozdílné zacházení uplat ované za ú elem ochrany flen z d vod u t hotenství a mate ství, osob se zdravotním postiflením a za ú elem ochrany osob mlad-ích 18 let nad rámce stanovené zvlá-tními právními p edpisy, jestliffe prost edky k dosaflení uvedených cíl jsou p im ené a nezbytné.

(6) Diskriminací z d vod u pohlaví není rozdílné zacházení p í poskytování sluf ebl, které jsou nabízeny v oblasti soukromého a rodinného flivota a úkon p rovád ných v této souvislosti.

(7) Diskriminací z d vod u pohlaví není výlu né nebo p ednostní poskytování ve ejn dostupných zboflí a sluf ebl, pokud je výlu né nebo p ednostní poskytování zboflí a sluf ebl osobám ur ítého pohlaví objektivn od vodn no legitimním cílem a prost edky k jeho dosaflení jsou p im ené a nezbytné.

## § 7

(1) Diskriminací není rozdílné zacházení z d vod u pohlaví, sexuální orientace, v ku, zdravotního postiflení, náboflenského vyznání, víry í sv tového názoru ve v cech uvedených v § 1 odst. 1 písm. f) afl j), pokud je toto rozdílné zacházení objektivn od vodn no legitimním cílem a prost edky k jeho dosaflení jsou p im ené a nezbytné. Ustanovení § 6 tím není dot eno.

(2) Za diskriminaci se nepovaflují opat ení, jejichfl cílem je p edejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z p íslu-nosti osoby ke skupin osob vymezené n kterým z d vod

é zacházení a rovné p íleflitosti.

(3) ve v eceh p ístup k zam stnání nebo povolání nesmí opat ení podle odstavce 2 vést k up ednostn ní osoby, jejífl kvality nejsou vy—í pro výkon zam stnání nebo povolání, nefl mají ostatní sou asn posuzované osoby.

(4) Dal—í p ípustné formy rozdílného zacházení obsaflené ve zvlá—tních zákonech nejsou ustanovením odstavce 1 a § 6 dot eny.

Zásada rovného zacházení pro mufla a fleny v systémech sociálního zabezpe ení pracovník

## § 8

(1) Pokud zam stnavatel poskytuje zam stnanc m, bývalým zam stnanc m a jejich rodinným p íslu—ník m

a) pen flitá pln ní nebo pln ní pen flité hodnoty, jejichfl ú elem je nahradit nebo doplnit dávky poskytované ze základního systému sociální ochrany pro p ípad

1. nemoci,
2. invalidity,
3. stá í, v etn p ed asného odchodu do d chodu,
4. pracovního úrazu a nemoci z povolání,
5. nezam stanosti,

b) jiná pen flitá nebo nepen flitá pln ní, která mají charakter sociálních dávek, zejména poz stalostních nebo rodinných, pokud jsou vyplácena zam stnavatelem zam stnanci z d vodu jeho zam stnání, je povinen nediskriminovat z d vodu pohlaví.

(2) Mufl i fleny musí mít zejména

- a) stejný p ístup k systému sociálního zabezpe ení pracovník ,
- b) stejný nárok na poskytování pln ní,
- c) stejné podmínky pro vznik, trvání a zachování nároku na pln ní,
- d) stejn povinnou nebo dobrovolnou ú ast v systému,
- e) stejná pravidla pro poskytování pln ní, zejména v kovou hranici, dobu trvání zam stnání nebo dobu ú asti v systému,
- f) stejné podmínky pro pozastavení pln ní nebo získání nároku na dávky vyplácené b hem mate ské dovolené nebo volna z rodinných d vod ,
- g) nárok na stejný rozsah pln ní p í spln ní stejných podmínek,
- h) stejný zp sob výpo tu vý-e p ísp vk zam stnavatele nebo zam stnance,
- i) stejný zp sob výpo tu vý-e pln ní v etn zvý-ení, na které vzniká nárok s ohledem na manfla nebo manflku nebo vyflivované osoby,
- j) stejné podmínky pro vrácení p ísp vk zam stnanci, pokud se zam stnanec odhla—uje ze systému, anfl by splnil podmínky zaru ující mu odloflené právo na dlouhodobé dávky,
- k) stanoven stejný zp sob ur ení d chodového v ku pro ú ely p íznání d chodu ze sociálního zabezpe ení pracovník .

(3) Ustanovení odstavc 1 a 2 se vztahují obdobn téfl na osoby samostatn výd le n inné a stavovské organizace, jichfl jsou tyto osoby leny, které jsou zalofleny na principu p íslu—nosti k ur ítému povolání.

ztahují též na

- a) osoby, jejichž nemoc je přerušena z důvodu nemoci, mate ství nebo úrazu,
- b) osoby ucházející se o zaměstnání,
- c) d chodce,
- d) invalidní zaměstnance nebo bývalé zaměstnance,
- e) osoby, které uplatí ují nárok za osoby uvedené v písmenech a) a f) d).

## § 9

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

- a) individuální smlouvy pro osoby samostatně výdělečně činné,
- b) zaměstnanecké systémy pro osoby samostatně výdělečně činné, určené pouze pro jednoho člena,
- c) pojistné smlouvy, jejichž smluvní stranou není zaměstnavatel, v případě zaměstnanců pobírajících plat nebo mzdu,
- d) dobrovolná ustanovení systémů sociální ochrany osob, která jsou účastníkům nabízena jednotlivě, aby jim zaručila
  - 1. doplňkové dávky, nebo
  - 2. výběr data, kdy za něnou být vypláceny běžné dávky pro osoby samostatně výdělečně činné, nebo výběr z nich kolika dávek,
- e) zaměstnanecké systémy, pokud dávky poskytované z těchto systémů jsou financovány z příspěvků zaměstnanců placených na základě dobrovolnosti.

(2) Povinnost zaměstnavatele dodržovat zásadu rovného zacházení s muži a ženami nebrání zaměstnavateli v tom, aby přiznal osobám, které dovršily důchodový věk pro účely přiznání důchodu ze zaměstnaneckého systému, ale které zatím nedosáhly důchodového věku pro účely přiznání důchodu podle zákonného systému důchodového zabezpečení, doplněk důchodu. Doplněk důchodu slouží k dorovnání nebo přiblížení celkové výše dávek vyplácené těmto osobám ve vztahu k částce vyplácené ve stejné situaci osobám druhého pohlaví, které již dovršily zákonem stanovený důchodový věk, do té doby, než osoby mající prospěch z tohoto doplněku dovrší zákonem stanovený důchodový věk.

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

- a) stanovení rozdílných úrovní dávek v souvislosti s uplatněním nezbytných opatření přihlížejících k pojistně matematickým zásadám, které se liší podle pohlaví v případě dávkově definovaných systémů; v případě zaměstnaneckých systémů, u nichž jsou vyplácené dávky financovány shromážděním kapitálu, mohou být určité prvky nerovné, pokud je nerovnost částek způsobena použitím pojistně matematických zásad, které se v době zavedení systému financování liší podle pohlaví,
- b) stanovení rozdílných úrovní příspěvků zaměstnavatelů do zaměstnaneckého systému,
  - 1. jedná-li se o dávkově definovaný systém a je-li cílem vyrovnat částku konečných dávek nebo ji sblížit pro obě pohlaví,



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

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

- a) přeměna části pravidelných důchodů na kapitál,
- b) převod nároku na důchod,
- c) pozstalostní důchod vyplácený oprávněnou osobou, pokud se vzdala části každoročně vypláceného důchodu,
- d) snížený důchod, pokud se osoba rozhodne pro předčasné poskytování starobního důchodu.

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

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

## HLAVA II PRÁVNÍ PROSTŘEDKY OCHRANY PŘED DISKRIMINACÍ

### § 10

(1) Dojde-li k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo se u soudu zejména domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminací a aby mu bylo dáno plnění zanedbané.

(2) Pokud by se nejevilo postačujícím zjednáním nápravy podle odstavce 1, zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti, má též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.

(3) Výši náhrady podle odstavce 2 určuje soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.

### § 11

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

- a) která byla na ochranu práv obětí diskriminace založena, nebo
- b) je-li ochrana před diskriminací předmětem její činnosti uvedené ve stanovách nebo statutu nebo taková skutečnost vyplývá z její činnosti nebo ze zákona,

Právní pomoci a součinnost při sepsání nebo doplnění návrhů a podání osobami domáhajícím se ochrany před diskriminací.

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

### HLAVA III PŘECHODNÉ USTANOVENÍ

#### § 12

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

### ČÁST DRUHÁ

#### Změna zákona o veřejném ochránci práv

#### § 13

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

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

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

„(5) Ochránce vykonává působnost ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací<sup>1)</sup>.“

oooooooooooooooooooooooooooo

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

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

Dosavadní poznámky pod čarou 1 a 5 se označují jako poznámky pod čarou 2 a 6, včetně odkazu na poznámky pod čarou.

3. V § 8 odstavec 2 zní:

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

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

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

#### § 21b

Ochránce působí k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo svobodný názor a za tím účelem



n diskriminace p i podávání návrh na zahájení řízení

- b) provádí výzkum,
- c) zveřejňuje zprávy a vydává doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací,
- d) zajišťuje výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty.‡

## ÁST T ETÍ

Zm na obanského soudního řádu

### § 14

V zákon . 99/1963 Sb., obanský soudní řád, zní:

#### § 133a

Pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovést, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci

- a) na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, svatého názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti v etnickém prostředí k nim, povolání, podnikání nebo jiné samostatné činnosti v etnickém prostředí k nim, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství v profesních komorách<sup>56b</sup>),
  - b) na základě rasového nebo etnického původu při poskytování zdravotní a sociální péče, v prostředí ke vzdělání a odborné přípravě, v prostředí ke veřejným zakázkám, v prostředí ke bydlení, členství v zájmových sdruženích a při prodeji zboží v obchodě nebo poskytování služeb<sup>56c</sup>), nebo
  - c) na základě pohlaví při prostředí ke zboží a službám<sup>56d</sup>),
- je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.

oooooooooooooooooooooooo

<sup>56b</sup>) Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ. Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v prostředí ke zboží a službám a jejich poskytování. Směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o dlekazním b emenu v případech diskriminace na základě pohlaví.

<sup>56c</sup>) Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.

<sup>56d</sup>) Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v prostředí ke zboží a službám a jejich poskytování.‡

## ÁST TVRTÁ

Zm na zákona o platu a odměn za pracovní pohotovost v rozpočtových a v nich kterých dalších organizacích a orgánech

### § 15

V § 3 odst. 3 zákona . 143/1992 Sb., o platu a odměn za pracovní pohotovost v rozpočtových a v nich kterých dalších organizacích a orgánech, ve znění zákona . 217/2000 Sb. a zákona . 264/2006 Sb., se slova „Muži a ženami“ nahrazují slovy „Zaměstnanci bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo svatý názor“.



