

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Hlava IV: Rovné zacházení a zákaz diskriminace

§16

(1) Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat **rovné zacházení** se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich *pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.*

(2) 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 antidiskriminační

(3) **Za diskriminaci se nepovažuje** rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je *podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce*; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují *opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod*, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.

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

Hlava I: Obecná ustanovení

§ 2

(1) Pro účely tohoto zákona se právem na **rovné zacházení** rozumí právo nebýt 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.

(3) **Přímou diskriminací se rozumí** takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.

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

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

§ 3

(1) **Nepřímou diskriminací se rozumí** takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním. **Nepřímou diskriminací není**, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.

(2) Nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního postižení se rozumí také odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení.

(3) Při rozhodování o tom, zda konkrétní opatření představuje nepřiměřené zatížení, je třeba vzít v úvahu

- a) míru užítku, kterou má osoba se zdravotním postižením z realizace opatření,
- b) finanční únosnost opatření pro fyzickou nebo právnickou osobu, která je má realizovat,
- c) dostupnost finanční a jiné pomoci k realizaci opatření a
- d) způsobilost náhradních opatření uspokojit potřeby osoby se zdravotním postižením.

(4) Za nepřiměřené zatížení se nepovažuje opatření, které je fyzická nebo právnická osoba povinna uskutečnit podle zvláštního právního předpisu.

ZÁKLADNÍ EVROPSKÉ PRÁVO

Listina základních práv a svobod (čl. 3, odst.1)

Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (Rada Evropy)

Mezinárodní smlouvy (např. Římská smlouva 1957, Amsterdamská smlouva 1999, Lisabonská smlouva 2009, Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW) apod.)

Směrnice Evropské unie zakazující diskriminaci – např.

- Směrnice Rady 2000/78/EC o rovném zacházení v zaměstnání
- Směrnice Rady 2000/43/EC o rasové rovnosti
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/EC o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání

Podrobně Kancelář veřejného ochránce práv – zde: <https://www.ochrance.cz/diskriminace/pravni-predpisy/>