

16. 12. 2009

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Antidiskriminační zákon

Dne 17. června 2009 byl po dlouhých vyjednáváních v Parlamentu České republiky přijat zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, tzv. antidiskriminační zákon, který vyjma druhé části nabyl účinnosti 1. září 2009.



Antidiskriminační zákon je první komplexní právní úpravou svého druhu u nás. Zapracovává směrnice Evropských společenství a v souladu s mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána, a Listinou základních práv a svobod, vymezuje právo každé fyzické osoby na rovné zacházení a zákaz diskriminace v oblasti práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatně výdělečné činnosti, členství v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, přístupu ke vzdělání, zdravotní péči, sociálnímu zabezpečení aj.

V antidiskriminačním zákoně jsou vymezeny pojmy přímé a nepřímé diskriminace, obtěžování, vč. sexuálního obtěžování, přípustné formy rozdílného zacházení, zásada rovného zacházení pro muže a ženy v sociálním zabezpečení pracovníků a upraveny právní prostředky ochrany před diskriminací.

Zákon umožňuje, aby se ten, jehož práva vyplývající z práva na rovné zacházení nebo zákazu diskriminace byla jednáním jiného dotčena, domáhal soudní cestou upuštění od diskriminace, odstranění diskriminačních zásahů a poskytnutí přiměřeného zadostiučinění. V případech snížení dobré pověsti nebo důstojnosti osoby či její vážnosti ve společnosti ve značné míře, má taková osoba také právo požadovat náhradu nemajetkové újmy v penězích. O výši pak rozhodne soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a okolnostem, za nichž k porušení práva došlo. Důkazní břemeno je na straně žalovaného, který je povinen dokázat, že jednání nemělo diskriminační charakter. Zaměstnavatelé musí nadto prokázat, že byla dodržena zásada rovného zacházení, resp. že případné nerovné zacházení nemělo diskriminační charakter.

Přijetí antidiskriminačního zákona s sebou také přináší povinnost zaměstnavatelů uvést uzavřené kolektivní smlouvy a vydané vnitřní předpisy do souladu s novou právní úpravou.

Zásadní změny způsobené účinností antidiskriminačního zákona lze však očekávat spíše stěží. Zákon totiž v mnoha svých ustanoveních kopíruje úpravu již dávno obsaženou v jiných právních předpisech, např. v zákoně o zaměstnanosti či přímo v Listině základních práv a svobod.

JUDr. Petra Sochorová, advokátka

Mgr. Veronika Plešková, LL.M., advokátní koncipientka

[HAVEL & HOLÁSEK s.r.o.](#),

advokátní kancelář

Týn 1049/3

110 00 Praha 1

Tel.: +420 224 895 950

Fax: +420 224 895 980

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)