

30. 8. 2004

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

Vyhlášení boje diskriminaci na trhu práce

Parlament schválil počátkem letošního roku novelu zákoníku práce, která do našeho právního řádu transponovala požadavek evropských směrnic na rovné zacházení v pracovněprávních vztazích. Detailní úprava zákazu přímé i nepřímé diskriminace a posílení soudní ochrany zaměstnanců při porušení tohoto zákazu nabyla účinnosti 1. března 2004.

Parlament schválil počátkem letošního roku novelu zákoníku práce, která do našeho právního řádu transponovala požadavek evropských směrnic na rovné zacházení v pracovněprávních vztazích. Detailní úprava zákazu přímé i nepřímé diskriminace a posílení soudní ochrany zaměstnanců při porušení tohoto zákazu nabyla účinnosti 1. března 2004.

Do českého právního řádu tak byl novelou zákoníku práce vtělen téměř absolutní zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích, kdy je připuštěno pouze takové nerovné zacházení mezi zaměstnanci, které vychází buď ze samotné povahy práce nebo které je upraveno v zákoníku práce samotném, tj. například stanovení zvláštních pracovních podmínek žen a mladistvých.

Zaměstnavatel se dle nové právní úpravy dopouští přímé diskriminace například tehdy pokud podmiňuje poskytování určitých výhod např. dosažením určitého věku. Nepřímou diskriminací je zdánlivě neutrální rozhodnutí zaměstnavatele, které je zákonem zpravidla povolené, ale ve svém důsledku vede ke znevýhodnění určitého zaměstnance či skupiny zaměstnanců, která je vymezena určitým odlišujícím znakem jako je např. pohlaví, jazyk, věk či zdravotní stav. Takovým rozhodnutím může být například nařizování dovolené většině zaměstnanců po dohodě s nimi a jiným zaměstnancům v termínech určených jednostranným rozhodnutím zaměstnavatele a pro dané zaměstnance zcela nevhodných.

Za nepřímou diskriminaci může být považován i postup zaměstnavatele, který nařizuje pouze některým zaměstnancům práci přesčas a tím jim umožňuje dosažení vyššího výdělku, zatímco ostatním tato možnost dána není. Na druhé straně může být stejné jednání považováno za znevýhodňování zaměstnanců, kterým byl přesčas nařízen, protože se jim zkracuje jejich volný čas. Nařízení přesčasu lze samozřejmě podepřít objektivními důvody, jako je např. zkušenost a kvalifikace daného zaměstnance atd. Příslušné soudy by tedy při posuzování případů, kdy je tvrzeno diskriminační jednání zaměstnavatele, měli posuzovat dané jednání s přihlédnutím ke všem jednotlivostem daného případu, tj. nikoliv paušálně podřadit určitý typ jednání pod zakázaný typ diskriminace.

Schválená novela současně novelizovala i občanský soudní řád, jímž výrazně posílila pozici zaměstnanců v rámci soudních řízení týkajících se diskriminace v pracovněprávních vztazích. Je to totiž zaměstnavatel, který bude muset prokázat, že se vůči danému zaměstnanci nedopustil žádného diskriminačního jednání.

Jedním z typů zákonem připuštěné diskriminace jsou určitá „pozitivní opatření“ ve prospěch méně zastoupeného pohlaví, pokud jimi má být dosaženo rovnoměrného zastoupení mužů a žen u zaměstnavatele, u kterého je doposud nerovnoměrné zastoupení mužů a žen.

Na závěr je nutno uvést, že Evropská komise se v nedávné době opět zaměřila na boj s diskriminací, a to zejména v nových členských zemích. Přitom mimo jiné konstatovala pomalou a nepřesnou harmonizaci národního práva v členských státech, Českou republiku nevyjímaje.

Evropská komise členským státům zejména vytýká nedostatečná opatření ohledně zdravotně postižených a starších zaměstnanců. Na počátku června proto připravila plán určitých praktických kroků tzv. Green Paper, který předložila veřejnosti k diskusi. Ve svém boji proti diskriminaci zamýšlí iniciovat větší přeshraniční spolupráci a posílení principu rovných příležitostí posílit také hmotnou podporou z účelových fondů EU.



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

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)