# 3. Rovné zacházení a zákaz diskriminace

Kapitola se věnuje rovnému přístupu zacházení se zaměstnanci, zákazu diskriminace a ochraně informací osobního charakteru.

**Hlavní body kapitoly**

- Rovné zacházení se zaměstnanci
- Diskriminace zaměstnanců a její typy
- Ochrana informací osobního charakteru
- Formy rozdílného zacházení se zaměstnanci
- Sexuální obtěžování

**Klíčová slova**

Zaměstnanci, diskriminace, sexuální obtěžování, ochrana osobních informací.

---

K základním zásadám pracovněprávních vztahů patří princip rovného zacházení a zákaz diskriminace.

Zaměstnavatelé jsou podle § 16 zákoníku práce 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.



V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace, zejména diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), upravuje pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci, dále případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, a právní prostředky ochrany před diskriminací.

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.

Je třeba si uvědomit, že zákoník práce striktně stanovuje oblasti ochrany informací osobního charakteru, v nichž nesmí zaměstnavatel vyžadovat od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisejí s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem. Zaměstnavatel dle § 316 odst. 4 zákoníku práce nesmí vyžadovat informace zejména o:

1. těhotenství,
2. rodinných a majetkových poměrech,
3. sexuální orientaci,
4. původu,
5. členství v odborové organizaci,
6. členství v politických stranách nebo hnutích,
7. příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti,
8. trestněprávní bezúhonnosti.

Toto, s výjimkou bodů 1, 2 a 8, neplatí, jestliže je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený, nebo v případech, kdy to stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis. Uvedené informace nesmí zaměstnavatel získávat ani prostřednictvím třetích osob.

Antidiskriminační zákon stanovuje i přípustné formy rozdílného zacházení. Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení z důvodu věku či v přístupu k zaměstnání nebo povolání, pokud je:

1. vyžadována podmínka minimálního věku, odborné praxe nebo doby zaměstnání, která je pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání nebo pro přístup k určitým právům a povinnostem spojeným se zaměstnáním nebo povoláním nezbytná, nebo
2. pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání potřebné odborné vzdělávání, které je nepřiměřeně dlouhé vzhledem k datu, ke kterému osoba ucházející se o zaměstnání nebo povolání dosáhne důchodového věku podle zvláštního zákona.

Dále se za diskriminaci nepovažuje rozdílné zacházení, které souvisí se stanovením rozdílného důchodového věku pro muže a ženy. Výjimkou je systém sociálního zabezpečení pracovníků. Rovněž diskriminací není rozdílné zacházení ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, ve věcech pracovních, služebních poměrů nebo jiné závislé činnosti, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené.

Diskriminací také není rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství, osob se zdravotním postižením a za účelem ochrany osob mladších 18 let. Bude-li se čtenář zaobírat problematikou přípustných forem rozdílného zacházení, je nezbytné nastudovat podrobně ustanovení § 6 antidiskriminačního zákona.

V pracovněprávních oblastech se můžeme setkávat např. s nepřímou diskriminací, kdy zaměstnavatel umožní jazykovou výuku pouze zaměstnancům na plný úvazek. Byť se nám zdá, že zde diskriminační důvod nevidíme, může existovat, pokud např. zaměstnavatel učinil takové rozhodnutí proto, že u něj pracují na částečný úvazek převážně rodiče slaďující práci a péči o dítě. V tomto případě může jít o nepřímou diskriminaci z důvodu rodičovství[1)].

Rovněž nežádoucím je chování, kdy vedoucí zaměstnanec zadává náročné úkoly s nesplnitelnými termíny zaměstnanci s malými dětmi, neboť právě tuto skupinu zaměstnanců vedoucí zaměstnanec nechce ve svém týmu. Rovněž vedoucí zaměstnanci musí velmi bedlivě sledovat jakoukoli formu

šikany, a to nejen ve vztahu k podřízeným zaměstnancům, ale i opačným směrem, a ihned tuto záležitost řešit.

**Sexuální obtěžování** je rovněž forma diskriminace, kterou není radno podcenit, ale je nutné urychleně sjednat nápravu. Zaměstnanec, který se cítí diskriminován, by měl upozornit zaměstnavatele na tuto skutečnost a pregnantně sdělit důvody svého názoru. Není-li zaměstnavatel činný v odstranění diskriminace na pracovišti, může zaměstnanec podat antidiskriminační žalobu, kterou se žalobce domůže nároků podle antidiskriminačního zákona. Žalobce se může domáhat upuštění od diskriminace, odstranění následků diskriminačního zásahu, přiměřeného zadostiučinění či náhrady újmy v penězích. Antidiskriminační žalobě by mohla předcházet vyjednávání se zaměstnavatelem, odborovou organizací, mediace, podání směrem k Inspektorátu práce, využití služeb veřejného ochránce práv.

[1)]

Viz též příručku *Rodičovství a diskriminace v práci*.

From:
https://prirucky.ipk.nkp.cz/ - **Metodické příručky pro knihovny**

Permanent link:
**https://prirucky.ipk.nkp.cz/personalistika/rovne_zachazeni_a_zakaz_diskriminace**

Last update: **2026/03/19 09:45**