**České právo**

## 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 užitku, 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/>