

# Jak se vyhnout diskriminaci v práci

**Diskriminací se rozumí (zakázané) nerovné zacházení s lidmi. Nezáleží přitom na přímém úmyslu. Posuzuje se výsledek, ne to, zda jste chtěli, či nechtěli diskriminovat.**

## Na co si dát pozor

Zakázané důvody diskriminace stanoví antidiskriminační zákon. Jsou to:

- rasa,
- etnický původ,
- národnost,
- pohlaví,
- sexuální orientace,
- věk,
- zdravotní postižení,
- náboženské vyznání,
- víra či světový názor,
- někdy i státní příslušnost.

Diskriminaci zakazují také zákoník práce a zákon o zaměstnanosti. Obsahují navíc další nedovolené důvody diskriminace, například:

- sociální původ,
- majetek (bezdlužnost),
- manželský (rodinný) stav,
- jazyk,
- politické nebo jiné smýšlení,
- členství a činnost v politických stranách a hnutích či odborových organizacích.

Existují však výjimky, kdy je rozdílné zacházení přípustné. Odůvodňuje ho například povaha vykonávané práce.



## Jak nediskriminovat při náboru

### Bud'te pozorní už při sestavování pracovní nabídky

Není přípustné do požadavku zadávat věkové rozpětí nebo maximální věk. Můžete však určit podmínku minimálního věku, odborné praxe nebo vzdělání, pokud je to nezbytné pro výkon práce. Stejně tak by až na výjimky nemělo hrát roli pohlaví. Pokud je pro určitou práci potřebná síla nebo fyzická výdrž, posuzujte tyto předpoklady, nikoliv pohlaví.



Zaměstnavatel hledá posilu na pozici „obsluha wellness“. Upřednostní uchazečky ve věku od 30 do 40 let, protože si myslí, že je pozice vhodná pro ženy, avšak ty v mladším věku mu připadají nestálé. Protože ale tuto práci mohou dobře zastávat i mladší zaměstnankyně či muži, jde o diskriminaci kvůli věku a pohlaví.

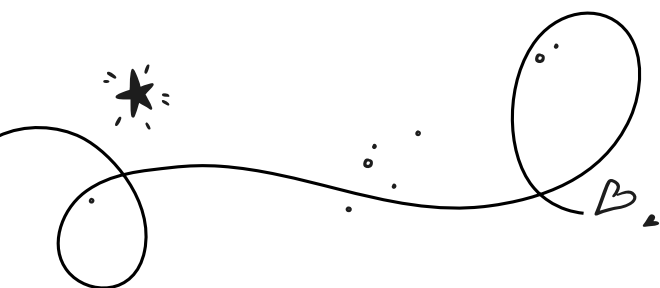


Řídicí letového provozu musí být zcela vyrovnaní, aby mohli řešit mimořádné situace. Zaměstnavatel proto může odmítnout uchazeče či uchazečky s duševním postižením, kteří by stresové situace pravděpodobně nezvládli. V tomto případě nejde o diskriminaci.



Ředitelka školy hledá učitele. Přihlásí se Karel a Marie. Pokud by byli přibližně stejně kvalitní a v pedagogickém sboru by značně převažovaly ženy, mohla by ředitelka upřednostnit Karla. Nešlo by o diskriminaci, ředitelka tak zajistí rovné příležitosti.





### Kdy můžete někoho odmítnout?

Uchazeče a uchazečky nesmíte až na výjimky vyřadit jen kvůli rase nebo etnickému původu. Výjimku tvoří například situace, kdy má jít o herce či herečku pro konkrétní roli. Stejně tak nesmí být překážkou národnost anebo státní příslušnost. Trochu jinak je to u zdravotního stavu. Člověk musí být způsobilý vykonávat určitou práci. Pokud mu to jeho stav nedovoluje, nemůžete ho přijmout, a nejedná se proto o diskriminaci.



Ve městě s početnou romskou komunitou již zaměstnavatel dříve propustil několik Romů, protože často bez omluvy nepřišli do práce. Rozhodl se, že nespolehlivé zaměstnance už nezaměstná, proto z výběrových řízení automaticky vyřazuje Romy. To je ale diskriminace kvůli etnickému původu.



### Co je při pohovoru tabu?

Neptejte se kandidátů a kandidátek na jejich víru, náboženské přesvědčení, světonázor, sexuální orientaci nebo členství v politických stranách či odborech. Vyžadujte od lidí jen takové informace, které bezprostředně souvisí s uzavřením pracovní smlouvy, takže se nezajímejte ani o jejich soukromí, tedy například rodinné poměry a děti nebo případné těhotenství.



Ředitel biskupského gymnázia hledá účetní/ho. Na pohovoru se ptá uchazečů, jestli se hlásí k církvi. Chtěl by upřednostnit toho, kdo sdílí náboženské hodnoty školy. Takový požadavek ale není v případě účetnictví odůvodněný. Pokud uchazeče vybere jen podle jeho vyznání, diskriminuje.

Zaměstnavatel obecně nemůže po uchazeči chtít ani prokázání bezúhonnosti. Výjimkou jsou případy, kdy to požaduje zákon nebo je k tomu věčný důvod v povaze práce.



Zaměstnavatel hledá nové řidiče linkového autobusu. Zjistí, že Karel byl opakovaně trestán kvůli řízení pod vlivem alkoholu. Pokud ho odmítne, nediskriminuje ho.

## Jak nastavit rovné podmínky v zaměstnání

Zákaz diskriminace nekončí úspěšně absolvovaným pohovorem. Je třeba poskytnout všem lidem stejné podmínky i během celého pracovního procesu.

### Uzavření pracovní smlouvy

Podmínky pracovní smlouvy nesmí být méně výhodné oproti jiným zaměstnancům kvůli některému z výše uvedených diskriminačních důvodů.



Zaměstnavatel nabízí mladým mužům automaticky smlouvu na dobu neurčitou, zatímco mladým ženám pouze na dobu určitou. Čeká totiž, že stejně brzy odejdou na mateřskou dovolenou. To je ale diskriminace.

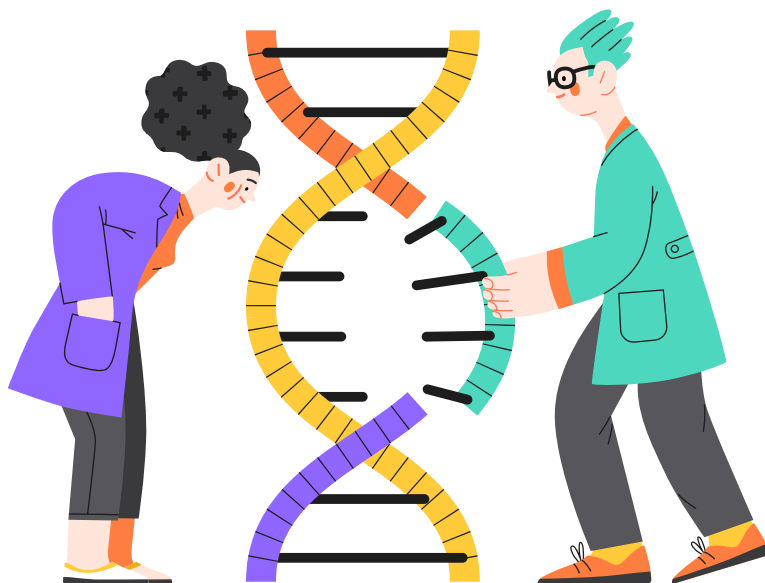


### Výše odměny

Za stejnou práci mají lidé dostat stejnou mzdu. Rozdíly v odměně tak mohou souviset jen s množstvím a kvalitou odvedené práce. S nerovným odměňováním se někdy setkávají například rodiče po návratu z mateřské či rodičovské dovolené, starší zaměstnanci a zaměstnankyně nebo lidé s postižením.



Marie se vrátila do práce po pěti letech mateřské a rodičovské dovolené. Dostala stejnou mzdu jako před pěti lety, přestože její kolegyně si mezitím o několik tisíc polepšily. To odporuje pravidlu „za stejnou práci stejná mzda“ a nejspíš by šlo i o diskriminaci.



Alma  
Career.

# Jak se vyhnout diskriminaci při ukončení pracovního poměru

## Ve zkušební době

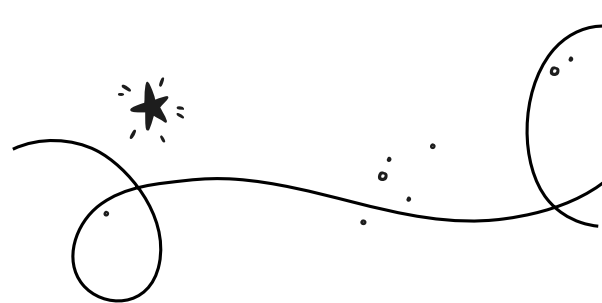
Zrušit pracovní poměr ve zkušební době je možné okamžitě, nicméně nesmíte to udělat na základě diskriminačních důvodů, například péče zaměstnankyně o malé dítě.

## Uplynutí doby sjednané ve smlouvě

Zaměstnanec nemá automaticky nárok na prodloužení smlouvy, avšak rozhodnutí o tom, zda a kterým zaměstnancům nabídnete prodloužení pracovního poměru, nesmí být ovlivněno diskriminačními důvody, tedy třeba věkem.

## Výpověď

Výpověď může pracovní poměr ukončit jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel. Ten má však složitější pozici, protože k tomu musí mít důvod uvedený v zákoníku práce. Tyto důvody je třeba důsledně uplatňovat stejně u všech, například nevytýkat prohřešky jen konkrétnímu pracovníkovi, pokud se jich dopouští více zaměstnanců. Stejně tak výpověď pro nadbytečnost nesmí být zástěrkou pro propuštění „nepohodlného“ člověka, třeba matky samoživitelky.



## Co zaměstnavateli hrozí za diskriminaci

Nejenom pokuta od inspektorátu práce, ale třeba také soud. Ten může zaměstnavateli uložit povinnost upustit od diskriminačního jednání nebo se omluvit, ale také uhradit nemajetkovou újmu.

## 3 tipy proti diskriminaci

Můžete si vybrat, koho zaměstnáváte, ale nesmíte při tom diskriminovat. Jak na to?

- Každého člověka hodnotte podle jeho odborných vědomostí, schopností a zkušeností.
- Nepřisuzujte mu vlastnosti jiných lidí nebo skupin.
- Nenechte se ovlivnit předsudky a stereotypy.

Použité příklady a informace vycházejí z [doporučení veřejného ochránce práv](#), 2023.

