

**Pozměňovací návrhy poslankyně
Jany Hnykové (2)**

**k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění
kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,
a další související zákony
(sněmovní tisk č. 911)**

I. 1. K ČÁSTI PRVNÍ - Změna zákona o zaměstnanosti (Čl. I)

Bod 1 zní:

„1. V § 4 odstavci 2 se na konci doplňuje nová věta, která zní: „Právo na zaměstnání nelze občanovi odepřít 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.“

Dosavadní body 1. až 37. se označují jako body 2. až 38.“

Odůvodnění:

Zákon o zaměstnanosti, podobně jako zákoník práce, v souvislosti s diskriminací a nerovným zacházením odkazuje přímo na antidiskriminační zákon. Stručný taxativní výčet diskriminačních důvodů v tomto zákoně však účelům účinné ochrany zaměstnanců v oblasti zaměstnanosti nevyhovuje, především pokud jde o vyloučení nerovného zacházení s uchazeči o zaměstnání a vyvolává dlouhodobě i problémy České republiky při plnění jejich mezinárodních závazků vyplývajících z úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání), 1958, v rámci kontrolního mechanismu Mezinárodní organizace práce. Stávající úprava se proto doplňuje o širší výčet diskriminačních důvodů, který je totožný s výčtem navrženým pro novelizaci zákoníku práce tak, aby byla zachována jednotu a koncepčnost pracovněprávní úpravy.

Navržená úprava navrácí zpět do zákona o zaměstnanosti širší výčet diskriminačních důvodů tak, aby obsahoval pro potřeby účinného fungování trhu práce a realizaci efektivní politiky zaměstnanosti explicitní vymezení diskriminačních důvodů, a to především jejich doplněním nad rámec úpravy obsažené v antidiskriminačním zákoně o rodinný stav, příslušnost k politickým stranám a členství v odborové organizaci a organizace zaměstnavatelů.

Uvedením rodinného stavu, sociálního původu, popř. majetku a povinností k rodině jako diskriminačních důvodů, dojde k přímému rozšíření ochrany i na situace, kdy by mělo být s některými osobami v oblasti zaměstnanosti nerovně zacházeno z důvodu rodičovství, příslušnosti k preferovanému rodu (kastě), z důvodu majetkového stavu, popř. z důvodu

původu v určité sociální vrstvě či z neúplné, popř. z registrovaného partnerství apod. Rovněž dojde k explicitnímu zákazu nerovného zacházení s ohledem na to, jsou-li uchazeči o zaměstnání ženatí (vdané), ovdovělí, bezdětní, popř. chtějí-li mít děti.

V dalším se ponechává odkaz na antidiskriminační zákon.

2. K ČÁSTI DRUHÉ – Změna zákoníku práce

Článek III zní:

„Čl. III

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění zákona č. 585/2006 Sb., zákona č. 181/2007 Sb., zákona č. 261/2007 Sb., zákona č. 296/2007 Sb., zákona č. 362/2007 Sb., nálezu Ústavního soudu, vyhlášeného pod č. 116/2008 Sb., zákona č. 121/2008 Sb., zákona č. 126/2008 Sb., zákona č. 294/2008 Sb., zákona č. 305/2008 Sb., zákona č. 306/2008 Sb., zákona č. 382/2008 Sb., zákona č. 286/2009 Sb., zákona č. 320/2009 Sb., zákona č. 326/2009 Sb., zákona č. 347/2010 Sb., zákona č. 73/2011 Sb., zákona č. 180/2011 Sb., zákona č. 185/2011 Sb., zákona č. 341/2011 Sb., zákona č. 364/2011 Sb., zákona č. 365/2011 Sb., zákona č. 367/2011 Sb., zákona č. 375/2011 Sb., zákona č. 466/2011 Sb., zákona č. 167/2012 Sb., zákona č. 385/2012 Sb., zákona č. 396/2012 Sb., zákona č. 399/2012 Sb., zákona č. 155/2013 Sb., zákona č. 303/2013 Sb., zákona č. 101/2014 Sb., zákona č. 182/2014 Sb., zákona č. 250/2014 Sb., zákona č. 205/2015 Sb., zákona č. 298/2015 Sb., zákona č. 377/2015 Sb. a zákona č. 47/2016 Sb., se mění takto:

1. V § 16 odst. 2 věta první zní: „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.“

Dosavadní odstavec 2 věta druhá se označuje jako odstavec 3.

Dosavadní odstavec 3 se označuje jako odstavec 4.“

Odůvodnění:

Zákoník práce v „diskriminačních“ ustanoveních odkazuje na taxativní výčet diskriminačních důvodů v antidiskriminačním zákoně. Stručný taxativní výčet diskriminačních důvodů v tomto zákoně však účelům účinné ochrany zaměstnanců v oblasti pracovněprávních vztahů nevyhovuje a vyvolává dlouhodobě i problémy České republiky při plnění jejich mezinárodních závazků vyplývajících z úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání), 1958, v rámci kontrolního mechanismu Mezinárodní organizace práce. Navrhovaná úprava navrácí výčet diskriminačních důvodů zpět do

zákoníku práce tak, aby obsahoval pro potřeby pracovněprávních vztahů explicitní širší vymezení diskriminačních důvodů, a to především o rodinný stav, příslušnost k politickým stranám a členství v odborové organizaci a organizaci zaměstnavatelů.

Členství v odborové organizaci, stejně jako členství v organizaci zaměstnavatelů nemůže být vnímáno jako důvod pro nerovné zacházení a diskriminaci. Přestože lze v této souvislosti využít ustanovení § 276 zákoníku práce, které chrání zástupce zaměstnanců, je třeba ochranu před diskriminací přímo specifikovat pro všechny členy (i potenciální) – zaměstnance, nejen pro ty, kteří vykonávají činnost zástupců zaměstnanců.

Uvedením rodinného stavu, sociálního původu, popř. majetku a povinností k rodině jako diskriminačních důvodů dojde k přímému rozšíření ochrany i na situace, kdy by mělo být se zaměstnanci nerovně zacházeno z důvodu rodičovství, příslušnosti k preferovanému rodu (kastě), z důvodu majetkového stavu, popř. z důvodu původu v určité sociální vrstvě či z neúplné, popř. z registrovaného partnerství apod. Rovněž dojde k explicitnímu zákazu nerovného zacházení s ohledem na to, jsou-li zaměstnanci ženatí (vdané), ovdovělí, bezdětní, popř. chtějí-li mít děti.

V dalším se ponechává odkaz na antidiskriminační zákon.

Vzhledem k vložení rozsáhlejší části navrhovaného textu do ustanovení § 16 odst. 2 věty první zákoníku práce se provádějí z důvodu přehlednosti právní úpravy dílčí legislativní úpravy tak, že ze stávající věty druhé ustanovení § 16 odst. 2 bude vytvořen odstavec 3 a dosavadní odstavec 3 bude označen jako nový odstavec 4.