

**Pozměňovací návrh poslankyně
Jany Hnykové k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění
zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
a další související zákony
(sněmovní tisk č. 903)**

V článku VI (ČÁST ČTVRTÁ – Změna zákona o zaměstnanosti) bod 1 zní:

„1. V § 4 odstavci 2 se na konci doplňuje nová věta, která zní: „Právo na zaměstnání nelze občanovi odeprít 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. a 2. se označují jako body 2. a 3.“.

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.