

Problematika zákazu diskriminace je v pracovním právu ČR stále ještě novinkou, byť první pokusy o efektivní ochranu proti jejím projevům byly do bývalého zákoníku práce zakomponovány od roku 2001. Minulá právní úprava měla řadu nedostatků, které se řešily prostřednictvím novelizací pracovněprávních předpisů (např. novela zákoníku práce č. 46/2004 Sb. a výslovné podřazení pod diskriminaci jednání spočívající v obtěžování - do té doby pojímaného jako zneužití práv).

Ochrana před diskriminačním jednáním je sice zaručena ústavním zákonem a řadou mezinárodních smluv o lidských právech, která jsou prostřednictvím článku 10 a 10a Ústavy součástí českého právního řádu, avšak vymahatelnost této ochrany jen na základě ústavních uvedených dokumentů je v rovině soukromoprávních vztahů téměř nemožná (adresátem zmíněných právních norem je totiž stát, nikoliv jednotlivci).

Platný právní stav, kdy spolu s novým zákoníkem práce nebyl přijat jeden zastřešující antidiskriminační zákon, ochranu před diskriminací zabezpečuje jen na obecné úrovni a v praxi pro žalující stranu obtížně.

V současně platném pracovněprávním kodexu (zák. č. 262/2006 Sb.) je sice zakotven zákaz diskriminace, ale nedefinuje, co se diskriminací rozumí a jaké má formy, dále nedefinuje právní nástroje, jak práva vymocí (tj. soukromoprávní prostředky ochrany před diskriminací).

Česká republika je součástí Evropské unie, převzala na sebe závazky týkající se řádné implementace sekundárního práva ES a oblasti zákazu diskriminace zejména směrnice č. 2000/43, 2000/78, 2004/113 a další. Nutnost mít efektivní antidiskriminační legislativu tak vyplývá z mezinárodních závazků ve vztahu k Evropské unii (z důvodů prodlení s jejich implementací došlo k zahájení čtyř řízení proti ČR pro porušení článku 226 SES).