Jak správně formulovat pracovní inzerci

03.06.2026
JUDr. Daniela Foltýnová



Možná to někoho překvapí, ale proces výběru nového zaměstnance, který zpravidla začíná uveřejněním inzerátu s nabídkou práce, může znamenat porušení zákazu diskriminace. Nabídky zaměstnání mající diskriminační charakter zakazuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a jeho porušením by se inzerent dopustil přestupku, za který by mu úřad práce mohl uložit tučnou pokutu, jakou třeba „*schytala*“ Česká lékařská komora za svůj inzerát poptávající „*administrativní pracovnici – asistentku revizní komise*“. Oblast práva na zaměstnávání a přístupu k zaměstnání je regulována také zákonem č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (tzv. antidiskriminační zákon). Poněvadž Komora svým členům nabízí zdarma inzerci na webu vetkom.cz, níže se dozvíte, jak se vyvarovat diskriminačních požadavků na uchazeče.

Podle § 4 odst. 2 zákona o zaměstnanosti je při uplatňování práva na zaměstnání zakázána jakákoliv diskriminace. 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.

Jedním ze zakázaných diskriminačních důvodů je tedy pohlaví. Preference uchazečů určitého pohlaví je tedy, až na výjimky, diskriminační. Obecně platí, že za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení z některého obecně zakázaného důvodu, pokud z povahy zaměstnání vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek vykonávané práce. Typicky se s touto situací lze setkat v umělecké oblasti, kdy je např. poptávána hlavní hrdinka do připravovaného filmu, nebo nový člen mužského

pěveckého sboru. Z judikatury vyplývá závěr, že je přípustné užití tzv. generického maskulina, tedy užití mužského rodu pro souhrnné označení mužů i žen, neboť generické maskulinum je v českém jazyce obecně užíváno (právní řád pracuje s pojmy jako soudce, poslanec, senátor, prezident, nebo třeba soukromý veterinární technik). Ačkoli tzv. generické femininum se v českém jazyce obecně nepoužívá, i zda nalezneme výjimky – např. zákon č. 96/2004 Sb., o nelékařských zdravotnických povoláních, generické femininum užívá při označení zdravotní sestry nebo porodní asistentky.

Pokud byste chtěli zveřejnit inzerát poptávající veterinární sestru, bylo by nejvhodnější v označení užít i mužský ekvivalent „*veterinární bratr*“. Z obsahu inzerátu však musí být explicitně zřejmé, že jsou hledáni muži i ženy – např. formulací „*Hledáme vhodného uchazeče nebo uchazečku na pozici veterinární sestry*“. Pokud je nabídka určena pouze mužům nebo naopak pouze ženám a současně se nejedná o některou z přípustných forem rozdílného zacházení zmíněnou výše, je pracovní inzerce, bez ohledu na formulaci, diskriminační. Je potřeba vyvarovat se formulací typu „*pozice vhodná pro ženy*“ nebo „*fyzicky náročná práce vhodná pro muže*“.

Dalším ze zakázaných diskriminačních důvodů je věk. Diskriminační tak bude inzerce, ze které vyplývá, že je hledán uchazeč od určitého věku nebo naopak do určitého věku. Problematické je v této souvislosti i uvádění „*práce v mladém kolektivu*“ jako formy určitého benefitu, neboť z ní nepřímo vyplývá, že přijetím uchazeče vyššího věku by došlo ke ztrátě tohoto benefitu a současně podporuje předsudek, že kolektiv s vyšším průměrným věkem nenabízí kvalitní pracovní uplatnění. Za diskriminaci se nepovažuje, je-li vyžadována podmínka minimálního věku, odborné praxe či doby zaměstnání, která je pro výkon zaměstnání nezbytná, nebo je-li požadavek minimálního věku uplatňován za účelem ochrany osob mladších 18 let. Co se týče požadavku na nezbytnou odbornou praxi, pokud není její délka přímo stanovena právní normou, musí být objektivně a rozumně odůvodněna legitimním cílem. Nepřiměřený je tak požadavek na jakoukoli praxi v případě lehčích manuálních a nekvalifikovaných prací (např. úklidové práce) nebo požadavek na praxi více než deset let vyjma práce ve vysoce odborných disciplínách.

Dalším z diskriminačních důvodů je rodinný stav. Problematické tak jsou formulace typu „*práce vhodná pro maminky na mateřské dovolené*“.

Ve vztahu k inzerci obsahující diskriminaci na základě zdravotního postižení nebo zdravotního stavu je situace specifická v tom, že za diskriminaci je považováno i to, že zaměstnavatel nepřijme přiměřená opatření k tomu, aby osoba s postižením měla přístup k zaměstnání. V případě inzerce poptávající veterinární sestru je však požadavek na dobrý zdravotní stav legitimní, neboť dobrý zdravotní stav je nezbytný pro výkon práce, která je fyzicky náročná.

JUDr. Daniela Foltýnová
Právník KVL ČR

Zdroj: Časopis Zvěrokruh 4/2026, https://intranet.vetkom.cz/zverokruh/dle-temat/jak-spravne-formulovat-pracovni-inzerci-n527497.htm