Jde mimo jiné o nedodržování platného právního prostředí ze strany mnoha zaměstnavatelů, viz níže uvedené příklady avizované odborovými svazy.

**Závislá práce** – zaměstnavatelé nutí zaměstnance i přes zpřísněný postih ze strany státu ukončit pracovní poměr a pořídit si živnostenské povolení s tím, že s nimi následně bude nadále spolupracovat v rámci „obchodní činnosti“ vykonávané těmito zaměstnanci v rámci statutu osoby samostatně výdělečně činné (švarcsystém).

**Prekérní formy práce** – zaměstnavatelé nutí uchazeče o zaměstnání, popř. zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou přijmout pro ně méně výhodné pracovní podmínky (dohody o pracích mimo pracovní poměr, pracovní poměry na dobu určitou, agenturní zaměstnávání) výměnou za příslib udržení, popř. zachování práce.

**Nehlášená práce** – zaměstnavatelé nutí zaměstnance i přes zpřísněný postih ze strany státu pracovat za odměnu vyplácenou v hotovosti (na ruku), aniž by zaměstnání ohlásil správci daně a orgánům příslušným podle předpisů o zdravotním a sociálním pojištění (nezapočítává se pro důchodové nároky!).

**Pracovní doba a doba odpočinku** – nadále dochází k nerespektování maximálních limitů přesčasové práce zaměstnavatelem, nedodržování přestávek v práci a dob odpočinku, vyskytují se nedostatky v evidenci pracovní doby (§ 78 a následující zákoníku práce).

**Odměňování** – pokračuje protiprávní praxe řady zaměstnavatelů spočívající v neplacení přesčasové práce, nevyplácení zákonných příplatků, nerespektování nejnižších úrovní zaručené mzdy (§ 109 a násl. ZP, nařízení vlády č. 567/2006 Sb.); vyskytují se i případy nevyplácení mezd v řádných termínech, popř. případy vyplácení jen části mzdy apod. Tato praxe souvisí i s nekalou konkurencí mezi podnikateli navzájem a zvýhodňování „zlatokopů“.

**Odměňování –** ve veřejných službách a správě dochází k diskriminaci v odměňování zaměstnanců v případě, kdy zaměstnavatelé využívají tarify s rozpětím. Výše tarifů je v praxi v současné době určována bez předem stanovených kritérií a pravidel, což vede k rozdílnému odměňování zaměstnanců při výkonu práce stejné hodnoty v rozporu s § 110; dále se vytváří povinnost čerpat náhradní volno místo příplatku za práci přesčas, nevyplácení zákonných příplatků, nerespektování nejnižších úrovní zaručené mzdy (§ 109 a násl., nařízení vlády č.567/2006 Sb.).

**Kolektivní vyjednávání** – poměrně časté jsou případy neposkytování součinnosti ze strany zaměstnavatele, odmítání, popřípadě bezdůvodné prodlužování vyjednávání apod. (§ 8 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání); vyskytl se i případ, kdy zaměstnavatel usiluje soudní cestou o zrušení zákona o kolektivním vyjednávání.

**Právo zaměstnanců a odborové organizace na informace a projednání** – nedostatečné informování a projednávání s odbory jako zástupci zaměstnanců, pozdní předávání informací, mnohdy až po realizaci rozhodnutí zaměstnavatele, které mělo být předmětem projednání, či v nepřiměřeně krátkých lhůtách (zejm. § 278 zákoníku práce). Zaměstnavatel mnohdy neinformuje zástupce zaměstnanců (odbory) o připravovaných organizačních změnách, včetně personálních, organizačních a procesních auditů, a v přiměřeném časovém předstihu s nimi tyto návrhy neprojednává.

**Svoboda odborového sdružování** – nerespektování odborové organizace jako zástupce zaměstnanců a neplnění povinností stanovených zákoníkem práce ze strany zaměstnavatele, tlak na ukončení činnosti odborové organizace jejím rozpuštěním, popř. vystoupením většiny jejích členů tak, aby následně nesplňovala odborová organizace podmínku tří zaměstnanců v pracovním poměru u zaměstnavatele pro působení odborové organizace u zaměstnavatele apod. Čl. 27 Listiny základních práv a svobod, zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů; i nadále dochází k zastrašování zaměstnanců zaměstnavatelem v souvislosti s připravovanými odborovými akcemi (účast na demonstraci či stávce organizované, popř. vyhlášené odborovou organizací) s cílem odradit je od účasti na kolektivní odborové akci.

**Zákaz diskriminace** – zejména **z důvodu členství v odborech či výkonu odborové funkce**; zaměstnavatelé vyžadují seznamy členů odborové organizace, vykonávají nátlak na odborové funkcionáře, aby ukončili pracovní poměr, popřípadě jim dávají výpověď z organizačních důvodů v souvislosti s „účelově“ provedenou organizační změnou apod. Čl. 3 a Čl. 27 Listiny základních práv a svobod, § 276 odst. 2 zákoníku práce, § 4 zákona o zaměstnanosti; totéž se dá říci i o zákazu diskriminace kvůli politické činnosti, kdy zaměstnavatelé zjišťují politickou orientaci svých zaměstnanců (např. kandidátní listiny do voleb) a následně je z “účelových organizačních důvodů“ perzekuují.

**Uvolňování odborových funkcionářů** – zejména neposkytování pracovního volna s náhradou mzdy pro výkon činnosti zástupce zaměstnanců, případně vyžadování refundací za dobu takového volna ze strany odborové organizace (§ 203 odst. 2 písm. a) ZP).

**Rovné zacházení** – přetrvává diskriminace žen v odměňování za stejnou práci ve většině odvětví. Když se nedaří snižovat dlouhodobě stabilní rozdíly mezi výší mezd (platů) vyplácených mužům a ženám; dochází rovněž k diskriminaci žen, zejména s malými dětmi, v přístupu k zaměstnání či pracovnímu postupu; důsledkem je i diskriminace žen v oblasti jejich důchodových práv, důsledkem jsou rozdíly mezi výší důchodů vyplácených mužům a ženám.

**Rovné zacházení** – pokračuje praxe diskriminace agenturních zaměstnanců, popř. zaměstnanců vykonávající práci v jiných formách prekérních pracovněprávních vztahů v oblasti pracovních podmínek a odměňování, oproti kmenovým zaměstnancům zaměstnavatele vykonávajícím srovnatelnou práci. Nadále se vyskytují případy diskriminace především romských uchazečů o zaměstnání v přístupu k zaměstnání.