

ZÁVĚR

Česká republika učinila v posledních letech v oblasti zajišťování rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích nemalý pokrok. V první fázi došlo k překonání krajně nevyhovujícího stavu, který zde panoval do roku 2000, kdy se oběť diskriminačního jednání mohla dovolávat při ochraně svých práv pouze obecně formulovaných zásad zakotvených v Listině základních práv a svobod, popřípadě ochrany osobnostních práv podle OZ.

Po roce 2000 došlo k zavedení ochrany před nerovným zacházením a diskriminací do jednotlivých pracovněprávních předpisů. Ani toto však nebylo zcela dostačující. Úprava v těchto různých právních předpisech byla totiž dosti nejednotná a roztříštěná, jelikož byla umístěna leckdy i na několika místech daného předpisu.

Posunem ke kvalitnějšímu zabezpečení ochrany před nerovným zacházením a diskriminací a dalším mezníkem ve vývoji v otázce, kterou se zabývala má rigorózní práce, by bylo přijetí AZ. To by vyřešilo zmiňovanou roztříštěnost právní úpravy, navíc by se ochrana rozšířila i na oblasti jako je například vzdělávání, zdravotnictví nebo služby, kde na ni doposud pamatováno vůbec nebylo, jakkoliv v nich k porušování zásad docházelo. Přes nezpochybnitelná pozitiva, která by sebou AZ přinesl, má AZ i určitá negativa, tedy alespoň v podobě, jež projednává v současné době Poslanecká sněmovna. Jedním z nich spočívá podle mého názoru v nevhodném řešení způsobu institucionálního zajištění rovného zacházení a ochrany před diskriminací. Působnost by měla být svěřena do rukou veřejného ochránce práv, v důsledku čehož by došlo k nekoncepčnímu rozštěpení jeho současné působnosti na oblast veřejnou a soukromou, přičemž v každé z těchto oblastí bude vystupovat s rozličnými nástroji. Vhodnější variantou, byť zřejmě alespoň zpočátku více finančně náročnou, by bylo zřízení samostatné instituce, která by se zabývala výhradně

záležitostmi spojenými s otázkou rovného zacházení a diskriminací. Dalším problémem, ke kterému by s přijetím AZ došlo, je duplicita právní úpravy rovného zacházení a diskriminace na jednotlivých úsecích pracovněprávních vztahů, neboť na ně by dopadal jak AZ, tak vybrané pracovněprávní předpisy. Tomuto by bylo nutno čelit, a to patrně nejlépe způsobem, jakým nyní činí ZP, tj. odkazem na AZ.

Na tomto místě bych také rád uvedl, že výše patrný posun v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace byl důsledkem úsilí českých zákonodárců harmonizovat náš právní řád s komunitárním právem spíše než jejich vlastní iniciativou. Svědčí o tom i poměrně chladný postoj našich politiků k AZ a k otázce rovného zacházení a diskriminace vůbec. Z podoby, ve které je AZ projednáván, je podle mého názoru patrné, že AZ byl koncipován tak, aby učinil požadavkům evropské legislativy zadost, avšak byl zároveň politicky přijatelný v Parlamentu České republiky. Vzniklo tedy na tomto poli jakési „politické minimum“, které přináší v této oblasti nutný standard vyplývající z komunitárního práva. Dalším důkazem tohoto přístupu je také komplikované, zdlouhavé a nedůstojné přijímání AZ. Uvedené je v podstatě explicitně vyjádřeno v doprovodném usnesení Senátu a stanovisku prezidenta republiky k AZ. Domnívám se, že uvedené chování výrazně snižuje autoritu tohoto předpisu ve společnosti.

V této spojitosti považuji za důležité zmínit se i o celkovém postoji veřejnosti k uvedené problematice. Nastavení právního řádu totiž sice určuje jak by se měl jednotlivec chovat, ne vždy se však podaří ovlivnit jeho vnitřní postoje. K tomu, aby se mohly zásady, které jsou tématem mé rigorózní práce uplatnit více i v každodenním životě, je nezbytné prohloubit v současné době nízké obecné povědomí veřejnosti k těmto otázkám. Je nutné českou společnost důkladněji seznámit s charakterem a následky, které sebou nerovné zacházení a diskriminace přináší, neboť se domnívám, že se nejedná o marginální záležitost. Útoky do osobnostních práv totiž