

Závěr

Tato diplomová práce si vytkla několik cílů. Jedním z nich bylo analyzovat právní úpravu diskriminace a objevit její slabší a silnější stránky. Je třeba říci, že během zpracování této práce jsem narážela spíše na stránky slabší. V českém právním řádu citelně chybí úprava diskriminace, a to nejen v pracovněprávních vztazích, zvláštním zákonem. Úprava je prakticky roztržena do několika zákonů, které pro laika je těžké dohledat a spojit si jednotlivé právní úpravy do jednoho celku. Dalším problémem, mimo roztržitost, je také neúplnost právní úpravy. Především se jedná o právní prostředky ochrany před diskriminací, které jsou důležitým institutem pro možné oběti diskriminačního chování a na základě nyní platné právní úpravy je možno využívat pouze institutů ochrany osobnosti podle občanského zákoníku. Řešením této situace je samozřejmě přijetí antidiskriminačního zákona, který by sjednotil úpravu diskriminace v českém právním řádu. Ač by se mohlo zdát, že to není úkol složitý, z jednotlivých návrhů, které byly dostupné, vyplývá, že například výše zmíněná úprava právních prostředků ochrany prakticky opět vychází z občanského práva, což není dostatečným řešením. Přes nedokonalost návrhů antidiskriminačního zákona je jeho přijetí nutností. Tím není míněno přijetí za každých okolností, v jakékoli podobě, je třeba, aby se problematika diskriminace dostala do popředí zájmů českých zákonodárců natolik, aby byl vypracován co možná nejdokonalejší právní předpis a ten aby byl následně přijat, ale v nejkratší možné době. Nutnost přijetí této normy plyne nejen z nutnosti chránit oběti diskriminace a předcházet vzniku diskriminačního prostředí, ale i z důvodu plnění závazků vůči Evropské unii. Ta dala jasně najevo, že diskriminace v jakékoli oblasti je překážkou pro plnění základních cílů, pro které bylo Evropské společenství založeno. Navíc je Česká republika jako členský stát Evropské unie povinna implementovat jednotlivé směrnice, což zatím nečiní, a tím se vystavuje riziku možných sankcí.

Druhým cílem, který si tato práce vytyčila, bylo celkové zhodnocení diskriminačního prostředí v české společnosti. Je třeba zkonstatovat, že v mnohých z nás stále přetrvávají různé stereotypní představy o jednotlivých skupinách lidí, které jsou uplatňovány nejen v pracovněprávních vztazích, ale prakticky v každodenním životě. Česká společnost se v tomto ohledu projevuje jako značně konzervativní, kdy samotné diskriminované skupiny přejímají názory většiny a samy si přisuzují charakteristiky na základě zažitých představ společnosti. Stále platí, že žena je především matka, tudíž zaměstnat ji před třicátým rokem

jejího života znamená riskovat, že za krátkou dobu odejde na mateřskou a později rodičovskou dovolenou, přičemž i sama žena má často dojem, že je špatná matka, pokud tento zažitý proces nepodstoupí. Stejně stereotypní představy lze nalézt i u seniorů, například to, že od určitého věku jsou prakticky nevzdělavatelni nebo je jejich další vzdělávání vlastně jen zbytečně promarněnými financemi, neboť brzy odejdou do důchodu, kdy i tyto předsudky často přejímají sami senioři a dalšího vzdělávání se bojí nebo se mu přímo vyhýbají. Řešení tohoto problému je nejspíše ještě složitější než řešení problému prvního. Cesta k odstranění zažitých stereotypů vede pouze skrz osvětu a informovanost, a to především mladší generace tak, aby ta už tyto stereotypy nepovažovala za „normální“, a hlavně je potřeba dát společnosti čas na to, aby tyto stereotypy odbourala. Nelze čekat, že se tak stane ze dne na den, lze ale hodně přispět k tomu, aby se tyto představy vykořenily alespoň v průběhu několika generací.

Obecným problémem, který je možnost pozorovat jak u diskriminace na základě pohlaví, tak u diskriminace na základě věku, je malý počet žalob podávaných z důvodu diskriminace v pracovněprávních vztazích. Podání žaloby je zatím pro oběti diskriminačního chování natolik složité (což souvisí také s otázkou roztržité a neúplné právní úpravy, ale i malou informovaností veřejnosti) a natolik problematické, vzhledem k nutnosti zabezpečit sebe i rodinu finančně z příjmu od daného zaměstnavatele, že se řada z nich vůbec neodhodlá k podání takové žaloby. Přestože tedy diskriminace v pracovněprávních vztazích prokazatelně existuje, a navíc poměrně ve velkém množství, počet žalob tomu naprosto neodpovídá. Důvodem je složitost samotného soudního řízení ve věci diskriminace, především častá důkazní nouze v dokazování skutkové stavu, ale také finanční náročnost. Často uváděným důvodem pro nepodání takové žaloby je také její stigmatizující charakter, neboť společnost stále pohlíží na oběti takovéto diskriminace jako na jakési simulanty, neschopné se v práci zařadit do kolektivu, neschopné postoupit na lépe placená místa, kteří si léčí tuto „neschopnost“ prostřednictvím táhlých soudních sporů. I tyto představy je potřeba ze společnosti odstranit, jinak budou stále překážkou pro dosažení spravedlnosti. Důsledkem všech výše popsaných důvodů pro nepodání žaloby je, že tedy žaloby podávány nejsou, a když už se nějaká objeví, soudy s tímto typem žalob nemají dostatečné zkušenosti a jejich rozhodování, respektive odůvodnění konkrétního rozhodnutí ve věci, je často diskutabilní.

Na úplný závěr je třeba říci, že odstranění diskriminace a zajištění rovnosti na trhu práce není pouze v rukách zákonodárce. Je samozřejmé, že zákonodárci musí položit základ právní úpravy natolik jasný a úplný, aby mohl být využíván širokou skupinou zaměstnanců. Na druhou stranu se ale musí zapojit také samotní zaměstnavatelé, kteří by si měli sami uvědomit, že používání zažitých stereotypů při výběru nových zaměstnanců, při dalším vzdělávání nebo při kariérním postupu, se jim mnohdy nemusí vyplatit a může poškodit jejich firemní krédo, pokud postižený zaměstnanec podá příslušnou žalobu. Svou roli musí sehrát i odborové organizace, které by se měli zaměřit na ochranu všech zaměstnanců především v rámci kolektivního vyjednávání nebo angažováním se při samotném podání konkrétní žaloby. V neposlední řadě je nutná taková práce soudů a správních orgánů, aby právo bylo aplikováno v souladu s judikaturou Evropského soudního dvora a s jednotlivými směrnicemi, týkajícími se této oblasti. Všechny výše popsané kroky však nemohou být učiněny bez toho, aby se udála změna především u samotných obětí diskriminace, které se musí obrnit vůči předsudkům a tvrdě si jít za dosažením spravedlnosti.