

6. Závěr – zhodnocení úspěšnosti transpozice *acquis communautaire*

V letech před rokem 1989 v českém právním řádu nebyla v právních předpisech zakotvena žádná úprava ochrany proti diskriminačnímu jednání. Byla zde teoretická možnost zaměstnance napadnout porušení lidských práv například jako zneužití funkce nadřízeného, ale zaměstnavatelé ani soudy nebyly takovým sporům nakloněny, a domoci se tak svých práv bylo bez valné šance na úspěch a v zásadě nemožné. A to navzdory závazkům, které pro Českou republiku vyplývaly z mezinárodních úmluv. Jedná se zejména o ratifikované úmluvy Mezinárodní organizace práce. *Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci (v zaměstnání a povolání)* ze dne 4. června 1958, ratifikovaná dne 21. ledna 1964, „s odvoláním na *Filadelfskou deklaraci, prohlašující, že všechny lidské bytosti, bez ohledu na rasu, vyznání nebo pohlaví, mají právo pečovat o své hmotné blaho a o svůj duchovní rozvoj v podmínkách svobody a důstojnosti, hospodářského zajištění a rovných příležitostí a mají také dále na zřeteli, že diskriminace zakládá porušení práv vyhlášených ve Všeobecné deklaraci lidských práv*“, vymezovala v článku prvním pojem diskriminace, v článku druhém zavazovala smluvní státy k odstranění jakékoliv diskriminace a v článku třetím zavazovala členské státy zejména k vydávání a změně zákonů na podporu této politiky a zrušit jakákoliv ustanovení s touto politikou neslučitelná. *Úmluva MOP č. 122 o politice zaměstnanosti* ze dne 17. června 1964, ratifikovaná dne 15. července 1975 v článku prvním zavazovala státy k zajišťování svobodné volby zaměstnání, aby každý zaměstnanec mohl získat kvalifikaci pro zaměstnání, v němž bude moci využít svých schopností a nadání bez ohledu na rasu,

barvu pleti, pohlaví, náboženství, politická přesvědčení, národní nebo společenský původ. *Úmluva MOP č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat* ze dne 17. června 1948 a *Úmluva č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat* ze dne 1. července 1949, obě ratifikované dne 21. ledna 1964, pak zakládaly právo na svobodu vyjadřování, ustavování organizací dle vlastní volby a bez předchozího schválení bez jakéhokoliv zásahu veřejných orgánů, jakož i zákaz vázat zaměstnání na podmínku, že se nestane členem takové organizace, že svoje členství zruší, případně zaměstnance propustí nebo jinak poškodí. Přes tyto závazky docházelo k porušování ratifikovaných smluv. Vzhledem k tehdejšímu politickému uspořádání a politické situaci, kdy existovala jen jedna odborová organizace a jedna vládnoucí politická strana, se v největší míře objevovala především diskriminace na základě víry a náboženství spojená s potlačováním práva na vytváření organizací sdružujících věřící i sdružení jiného zaměření, diskriminace na základě politického přesvědčení a na základě společenského původu. Důsledkem porušování úmluv bylo zapsání České republiky na černou listinu Mezinárodní organizace práce i následné hospodářské sankce.

V důsledku změn po roce 1989 a otevření hranic, spojených s větší společenskou rozmanitostí a dalších společenských změn, se začaly objevovat nové formy diskriminace, které se do té doby nevyskytovaly a nebylo potřebné je řešit. Další posun nastal se vstupem České republiky do Evropské unie, což vyžadovalo postupné sladování právní úpravy s právem EU a úpravu českého právního řádu i vlivem přijímání nových směrnic, což významnou měrou ovlivnilo českou legislativu. Výčet diskriminačních znaků se

tak rozšířil například o pojmy přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování a sexuální obtěžování, navádění k diskriminaci apod.

Postupné změny zákoníku práce tak zahrnovaly podrobnou úpravu rovného zacházení a zákazu diskriminace včetně způsobů, jak se domoci nápravy. Povinnost zaměstnavatele zajistit rovné zacházení se zaměstnanci obsahovaly jednak základní zásady, a dále pak, jak uvádím v předchozích kapitolách, povinnosti uvedené v § 16 a § 17. Pro konkrétnější vymezení, jako je například přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování, pronásledování a jiné, odkazuje novelizovaný zákoník práce na zvláštní předpis, kterým byl v té době neexistující antidiskriminační zákon. Jeho cesta zrození v důsledku neschválení zákona Parlamentem České republiky a následným vetem prezidenta republiky, jak podrobněji popisuji ve čtvrté kapitole, nebyla snadná. Paradoxně tak předchozí právní úprava byla účelnější a kompletnější. Nedávným přijetím tohoto antidiskriminačního zákona tak došlo k dovršení úpravy o právních prostředcích ochrany před diskriminací. Otázkou ovšem zůstává, zda je tento stav dostatečný, potřebný a vyhovující. Důsledky nepřijetí antidiskriminačního zákona měla původně vyřešit legislativně technická novela zákoníku práce, která měla například mimo jiné všechna ustanovení, vztahující se na manžela či manželku zaměstnance rozšířit i o osoby, které uzavírají partnerství na základě zákona o registrovaném partnerství, přijatým v roce 2006 a doplnit některé definice a další zásady upravující zákaz diskriminace. Na páry, které chtějí uzavřít registrované partnerství, nepamatuje ani nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, neboť například v bodu pátém upravuje vznik práva na pracovní volno výhradně na vlastní svatbu, za kterou zaměstnavatel uzavření

registrovaného partnerství považovat nemusí. Domnívám se, že doslovné přejímání obsahu směrnic a obecně práva Evropských společenství jen za účelem splnění povinnosti, bez ohledu na potřeby národního práva, nepřináší kýžený výsledek. V jednotlivých členských státech existují významné rozdíly jak v konkrétním typu daného právního předpisu, tak i v jeho věcné oblasti působení. Liší se i národní zvyklosti a tradice jednotlivých zemí, a pravidla a normy, které fungují v jedné zemi, nemusí přinést stejný efekt v zemi sousední. Proto by, dle mého soudu, při doplňování existujícího legislativního rámce v jakékoliv oblasti měly členské státy posuzovat, nakolik je nová úprava konzistentní s existující úpravou, zda nepředstavuje neúměrné břemeno pro povinné subjekty a zejména nakolik bude pro Českou republiku skutečným přínosem. Přijímání nových norem by se nemělo stávat politikem, jako tomu bylo právě v případě antidiskriminačního zákona, kdy například jedna z politických stran vážala přijetí zákona na zrušení lustračního zákona, ale mělo by odrážet skutečnou potřebu změny legislativního rámce.

Evropská integrace přinesla řadu pozitivních změn, počínaje uznáváním kvalifikací a odborností v mnoha zemích EU, širokou škálu pracovních příležitostí ve většině zemí Evropských společenství, přiblížení systémů sociálního zabezpečení a další. Česká republika se tak stala vůči ostatním zemím rovnocenným partnerem a má tak možnost se aktivně podílet na tvorbě evropské legislativy. Je proto důležité si uvědomit, že celkový výsledek práce Evropských společenství je do jisté míry i výsledkem práce českých zástupců v institucích EU, a této skutečnosti je do budoucna potřeba v maximální míře využít ve prospěch ČR.

Diskriminace je komplexní celospolečenský proces. Ačkoli zapustila své kořeny hluboko, lze konstatovat, že k pokroku

dochází. Je důležitou a trvalou součástí evropské politiky. Přesto do dnešního dne se nepodařilo vymýtit diskriminaci na základě rasy, pohlaví a dalších diskriminačních důvodů. Zvolení určitého pojetí rovnosti nemůže za žádných okolností vyplývat z legislativy, ale ze společně zvolených hodnot a politických zájmů, jejichž výsledkem bude eliminace jakékoli znevýhodnění, ať již jednotlivce nebo skupiny příslušníků společnosti, smluvní rovnost a úcta ke všem členům pluralitní společnosti.

Zvýšená péče je v České republice věnována fyzickým osobám za účelem zvýšení možnosti uplatnění na trhu práce. Je však potřeba zvážit, nakolik jsou tato pozitivní opatření vítána a zda nejdou proti přirozenosti člověka, vůči němuž jsou směřována. Příkladem mohou být kurzy pro ženy na mateřské dovolené. Ačkoli jsou realizovány v jejich prospěch a mají odstranit nevýhody související s mateřstvím, jakými je například dočasná izolovanost od společnosti, mnohdy se kurzů neúčastní a poskytované možnosti tak vůbec nevyužijí.

První přijaté zákony pomohly odstranit nejhorší diskriminační praktiky, nicméně slabší bariéry a nezřídka i nevědomé postoje vůči některým skupinám přetrvávají.

Proces sekularizace, jakožto součásti sociálních změn, je přechodem od tradiční k moderní společnosti. Součástí těchto změn je i vytváření nových forem sjednocování společnosti, které jednotlivcům umožní uvědomit si svoji sounáležitost s ostatními členy společnosti. Tyto změny i v oblasti diskriminace vyžadují nová řešení a nové přístupy, a to nejen na úrovni legislativní, ale i vládní a občanské za současného propojení koncepce lidských práv, legislativy a veřejné politiky. Domnívám se tedy, že přílišná sekularizace a roztříštěnost věnovaná jednotlivým formám

znevýhodnění není ideální. Mnohem prospěšnější by bylo pohlížet na problematiku diskriminace komplexněji.

Vzhledem k výše uvedenému mohu konstatovat, že akty Evropského společenství problematiku diskriminace pokrývají komplexním a vcelku poměrně rozsáhlým způsobem. Nicméně z výčtu diskriminačních důvodů obsažených v mezinárodních úmluvách, v právu Evropských společenství nebo v národním právu je zřejmé, že se v žádném případě nejedná o výčet uzavřený. Vyskytují se i názory, že v důsledku vývoje společnosti v rozvinutém demokratickém světě tento problém již dávno není aktuální. Nakolik se přijetí nového antidiskriminačního zákona ukáže efektivní a účinné v potírání diskriminace bude možné říci až s odstupem času.