

Název práce: Rovné zacházení a diskriminace v pracovněprávních vztazích

Shrnutí:

Cílem této práce bylo zjistit úroveň efektivity právní úpravy rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích, a to na úrovni mezinárodního, unijního i českého vnitrostátního práva. V případě potřeby pak na základě tohoto zjištění navrhnout efektivní a spravedlivé změny právních předpisů či přijetí mimoprávních opatření.

Tomu odpovídá i členění této práce. V první kapitole definuji pojmy užívané v oblasti zákazu diskriminace.

V kapitole druhé uvádím pro mne nejpřesvědčivější koncepci morálního ospravedlnění zákazu diskriminace v jakémkoli normativním systému. Tato kapitola byla zařazena do této práce proto, že výslovné rozvedení takové koncepce je nutným východiskem pro formulaci hodnotově spravedlivého řešení diskriminace.

Kapitola třetí popisuje, analyzuje a částečně i kritizuje platnou právní úpravu na výše uvedených třech úrovních práva (mezinárodní, unijní, české).

Ve čtvrté kapitole uvádím metody, jejichž prostřednictvím lze odhadnout rozsah diskriminace na určitém území. Docházím k závěru, že rozsah diskriminace v ČR je značný, zejména pokud jde o diskriminaci starších osob (nad 50 či 55 let), příslušníků etnických či národnostních menšin (Romové, ale i třeba Vietnamci aj.) a mladých žen či žen ucházejících se o vysokou rozhodovací pozici (např. v představenstvu či dozorčí radě).

Pátá část vyjmenovává typické příčiny či motivaci diskriminačního jednání, jimiž jsou zejména předsudky či konformita. Zároveň jsou si diskriminující osoby vědomy, že pravděpodobnost postihu za diskriminační jednání je nízká. Diskriminované osoby se totiž nehodlají soudit či dát podnět Inspekci práce, protože se zejména obávají následného postihu ze strany zaměstnavatele a nejistoty ohledně výsledku soudního řízení.

Tento problém se snažím řešit v závěrečné části, kde navrhuji určité změny stížnostního mechanismu, které však stejně nepostačují k podstatnému omezení a sankcionování diskriminačního jednání. Proto navrhuji přijetí tzv. přiměřených adaptací a lehkých kvót. Dle prvního jmenovaného systému by měl zaměstnanec právo požádat zaměstnavatele o přizpůsobení tehdy, když má určité opatření zaměstnavatele na tohoto zaměstnance

znevýhodňující účinek kvůli tomu, že je tento zaměstnanec nositelem diskriminačního znaku. Příkladem může být flexibilnější úprava pracovní doby z důvodu rodičovství či náboženského přesvědčení zaměstnance.

Lehké kvóty by pak představovaly povinné podíly osob z nejvíce diskriminovaných skupin (ženy/muži, Romové, Vietnamci, osoby nad 50 let) mezi zaměstnanci u každého zaměstnavatele. Při každém výběru nového zaměstnance by však zaměstnavatel musel vybrat uchazeče s nejvyšší kvalifikací a až v případě shody kvalifikací nejlépe kvalifikovaných uchazečů zvolit uchazeče, jehož přijetí je nutné pro naplnění povinného podílu. Je tedy možné, že někteří zaměstnavatelé povinný podíl nesplní, vždy však musí zdůvodnit proč.

Nakonec zdůrazňuji význam vzdělávání všech osob k úctě k lidským právům a k rovnosti.

Klíčová slova v českém jazyce: diskriminace v zaměstnání, kvóty, přiměřená adaptace