

ZÁVĚR

Téma rovného zacházení se zaměstnanci představuje nesmírně širokou oblast. Ve své diplomové práci jsem se pokusila obsáhnout alespoň základní problémy diskriminace z důvodu pohlaví v pracovněprávních vztazích. Práce byla vedena snahou o komplexní, ovšem ne příliš teoretický a od reality odtržený výklad úpravy rovného zacházení s muži a ženami. Proto jsem se snažila dílo oživit příklady z praxe, zejména relevantní judikaturou. Sepsání diplomové práce předcházela poměrně rozsáhlý výzkum a studium právních předpisů, jakož i odborné literatury. Přesto jsem se v ní pokusila též vyslovit své názory na tuto aktuální problematiku.

Ráda bych na tomto místě též objasnila své myšlenky, které ovlivnily posloupnost výkladu. Považovala jsem za vhodné nejprve objasnit obecné souvislosti problému, zejména poměrně komplikovanou koncepci rovnosti a její různá pojetí, bez jejichž pochopení by bylo pozdější vysvětlení některých institutů (např. pozitivních opatření, přímé a nepřímé diskriminace) jen stěží možné. Následně jsem se zaměřila na rovnost, resp. nerovnost mužů a žen a její projevy na pracovním trhu. Objasnění některých obecných problémů, jako např. vertikální a horizontální segregace trhu práce, ztíženého přístupu žen k zaměstnání či působení stereotypů ve společnosti považuji za neopomenutelné v rámci pojednání o tématu. Zároveň se mi jevilo nezbytným alespoň částečně nastínit historický vývoj postavení žen ve společnosti, v němž lze nalézt kořeny dnešní nerovnosti a genderové nespravedlnosti.

Následující část práce jsem věnovala objasnění stěžejního pojmu diskriminace. Popsání tohoto konceptu, jeho jednotlivých znaků, jakož i jednotlivých forem nutně předchází výkladu o právní úpravě v právu mezinárodním, evropském i v právním řádu ČR. Pochopení charakteristických znaků různých forem diskriminace jsem totiž pokládala za důležité před započítím rozboru konkrétních dokumentů a právních předpisů. Při vymezování jednotlivých forem diskriminace a jednání, které lze pod tento pojem podřadit, stejně jako při popisu výjimek ze zásady rovného zacházení jsem vycházela především z předpisů komunitárního práva, které jsou orgány ČR jakožto členského státu ES povinny aplikovat. Nicméně implementace evropských směrnic v oblasti zákazu diskriminace je v současné době v důsledku nepřijetí zvláštního zákona na ochranu proti diskriminaci žalostně nedostatečná. Návrh antidiskriminačního zákona

leží už značnou dobu v Poslanecké sněmovně a jednání o něm je kontinuálně odkládáno. V naději, že bude výše zmiňovaný předpis v blízké budoucnosti schválen, jsem v textu zohlednila též ustanovení jeho návrhu, která v podstatě odpovídají komunitárním požadavkům.

Poněvadž by výklad natolik složitého fenoménu, jako je diskriminace, založený pouze na definicích mohl působit příliš teoreticky a poněkud nesrozumitelně, snažila jsem se jej opřít o aktuální judikaturu, a to zejména ESD.

Až po této poměrně rozsáhlé kapitole osvětlující základní rysy konceptu rovného zacházení jsem přešla k analýze konkrétní právní úpravy. Jelikož podle Ústavy ČR (ústavní zákon č. 1/1993 Sb.) dodržuje ČR závazky, které pro ni vyplývají z mezinárodního práva, přičemž vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas, jsou součástí právního řádu ČR, a dokonce mají tzv. aplikační přednost před zákonem, započala jsem výklad u mezinárodněprávní úpravy. Zvolila jsem tři významné mezinárodní organizace působící v oblasti lidských práv (OSN, MOP a RE) a na jimi přijímaných dokumentech jsem se pokusila zmapovat vývoj úpravy rovného zacházení s muži a ženami.

Zcela neopomenutelné v této souvislosti bylo pojednání o úpravě rovných příležitostí pro muže a ženy v právu ES, které se vstupem ČR do tohoto mezinárodního seskupení stalo součástí našeho právního řádu a které jsou vnitrostátní soudy povinny aplikovat. I v komunitárním právu (stejně jako v právu mezinárodním) je zřetelný posun v úpravě rovného zacházení. Původní zaměření ES čistě na hospodářskou integraci, kdy rovné zacházení s muži a ženami bylo chápáno v ryze ekonomickém smyslu, tedy jako vyrovnání podmínek pro všechny členské státy, se postupně měnilo a zásada rovnosti a nediskriminace se stala jednou ze základních hodnot ES. Komise ES každoročně zpracovává zprávu o vývoji v oblasti rovných příležitostí žen a mužů, rok 2007 byl dokonce u příležitosti desátého výročí podpisu Amsterdamské smlouvy vyhlášen Evropským rokem rovných příležitostí pro všechny. V rámci zajištění skutečné rovnosti mužů a žen na trhu práce si Komise ES vytyčila za cíl zejména vytváření většího počtu lepších pracovních míst pro ženy („more and better jobs“), zahrnutí hlediska rovnosti žen a mužů do všech činností, rozvoj nabídky a kvality služeb umožňujících sladit profesní a soukromý život zaměstnanců, jakož i boj proti stereotypům ve vzdělávání, zaměstnání i médiích. K naplnění těchto cílů vyzývá též členské státy.

Diplomovou práci uzavírám rozbohem právní úpravy rovného zacházení s muži a ženami v právním řádu ČR. Pomyslnou červenou nití, která se táhne touto kapitolou, je problematika neexistujícího antidiskriminačního zákona, který by měl komplexně upravovat právo na rovné zacházení v rozličných oblastech života, jakož i právní nástroje ochrany před diskriminací. Vzhledem k tomu, že nový zákoník práce z roku 2006 počítal s jeho schválením a v řadě ustanovení na něj výslovně odkazuje, působí právní úprava rovného zacházení značně nesourodě a neprovázaně. Pomineme-li probíhající řízení pro porušení Smlouvy o založení ES v důsledku neplnění povinností plynoucích z členství v ES, představuje nepřijetí antidiskriminačního zákona značný společenský problém. Zásada rovnosti a nediskriminace tvoří jeden ze základních stavebních kamenů moderní demokracie, diskriminace naopak znamená zvlí a zneužití práva, před kterým musí být stát schopen jeho oběti bránit. I proto, a nejen pro výtky EU, je nezbytné antidiskriminační zákon neprodleně přijmout.

Co se týče jiných návrhů *de lege ferenda*, které lze našim zákonodárcům a dalším aktérům v oblasti rovného zacházení doporučit, ráda bych zmínila alespoň některé. Vhodným se jeví obzvláště uzákonění samostatného žalobního práva pro nevládní organizace, a to především pro případy diskriminace týkající se většího počtu osob. Z rozhodnutí soudu by pak měla prospěch větší skupina poškozených bez ohledu na to, zda byli účastníky řízení. Institut tzv. skupinové žaloby by nejen posílil postavení žalobce, zejména při diskriminaci v rámci velkých zaměstnavatelů, ale též výrazně ulehčil soudům. Ochráně obětem diskriminace by významně pomohla také existence specializované instituce, která by poskytovala bezplatné právní poradenství a pomoc; disponovala by samozřejmě i samostatným žalobním právem. Takovou institucí měl být podle návrhu antidiskriminačního zákona veřejný ochránce práv, v úvahu ovšem připadala i možnost vytvoření nového Centra pro rovné zacházení. Přístup k soudní ochraně by sociálně slabším obětem nerovného zacházení značně usnadnilo osvobození diskriminačních sporů od soudních poplatků. V souvislosti s dodržováním zásady rovného odměňování pro muže a ženy za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty by měl zákonodárce zvážit uložení povinnosti zaměstnavatele zpřístupnit pracovníkům pravidla odměňování a pravidelně zveřejňovat vývoj ukazatelů pracovních příjmů v podniku členěných podle pohlaví. Na celostátní úrovni je třeba, aby veškeré materiály

obsahovaly ve statistických údajích členění podle pohlaví a aby všechny činnosti státních úřadů byly hodnoceny z hlediska jejich dopadu na muže a ženy.

Závěrem bych ovšem ráda poznamenala, že sebelepší právní úprava problému společnosti zcela nevyřeší. Mnohdy důležitější než samotná legislativa je informovanost veřejnosti o její existenci a v neposlední řadě též o její odůvodněnosti. Poučení adresáti právních norem totiž přijímají případně uložená omezení podstatně snadněji. Aby lidé pochopili, že antidiskriminační zákonodárství je v zájmu státu a společnosti jako celku, je třeba neustále zvyšovat právní vědomí a informovanost veřejnosti o dané problematice, mimo jiné též prostřednictvím médií. Za úvahu jistě stojí vytvoření zvláštního oddělení věnujícího se rovnosti mužů a žen v rámci informačního systému veřejné správy. Na webových stránkách Ministerstva spravedlnosti ČR by mohla být zveřejňována relevantní rozhodnutí soudů týkající se diskriminace z důvodu pohlaví. Pracovníci veřejné správy by se měli pravidelně účastnit školení či vzdělávacích programů na téma diskriminace a rovného zacházení.

Mějme na paměti, že diskriminace je nejen problémem menšin, ale každého z nás. Vždyť v rámci celosvětové populace ženy početně převyšují muže, a přesto jsou v mnoha oblastech stále diskriminovány a udržovány ve znevýhodněném postavení. Diskriminace je v moderní demokratické společnosti naprosto nepřijatelná, proto doufejme, že se z ní stane jev, s kterým se budeme setkávat stále méně a méně často. Záleží ovšem na nás všech bez rozdílu pohlaví, na našem myšlení a postojích, zda bude časem vymýcena docela.