

ZÁVĚR

Diskriminace z důvodu pohlaví a její zákaz představuje celospolečenský fenomén a velmi široký okruh záležitostí, kterých se tato oblast dotýká. Otázce diskriminace a rovného zacházení se v posledních letech věnuje stále větší prostor a to jak na půdě mezinárodních organizací a Evropského společenství, tak i na úrovni vnitrostátní, kde dochází k novelizacím stávajících právních předpisů i k přijímání právní úpravy nové. Cílem je dosáhnout plného zrovnoprávnění žen v pracovněprávních vztazích i celkovém společenském životě, přesto nelze tuto problematiku považovat ani po stránce právní, ani sociologické za vyřešenou úplně a komplexně.

Ve své diplomové práci jsem si postupně stanovil několik cílů. Po koncepční stránce jsem se v první kapitole rozhodnul objasnit základní pojmy a instituty zpracovávané problematiky, se kterými jsem ve svém elaborátu pracoval.

Další kapitola byla věnována nejdůležitějším mezinárodním pramenům, které upravují zákaz diskriminace z důvodu pohlaví.

Nejvíce byla oblast diskriminace z důvodu pohlaví ovlivněna právem Evropské unie, proto jsem zpracoval tuto problematiku i na této úrovni. Pozornost jsem věnoval i nedávno přijaté Lisabonské smlouvě, na základě které nabyla právní závaznost i Listina základních práv Evropské unie, ve které je expresivně vyjádřena rovnost mezi muži a ženami, zejména v pracovněprávních vztazích. Listina by měla zajistit dosud neurčitý standard lidských práv na úrovni EU. Pro Českou republiku bude platit výjimka, kterou sjednal prezident republiky z důvodu údajného ohrožení Benešových dekretů a která bude součástí připravované přístupové smlouvy s Chorvatskem. Dopad výjimky z Listiny, která stanovuje vyšší standard ochrany lidských práv včetně zákazu diskriminace z důvodu pohlaví, se ukáže až časem.

Závěrečná část diplomové práce se zabývala vývojem a současnou úpravou principů rovného zacházení s muži a ženami a zákazu diskriminace v oblasti českého pracovního práva. V této části jsem rozpracoval řešenou problematiku v Zákoně o zaměstnanosti, Zákoníku práce a nakonec v Zákoně č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). V době před vstupem v platnost zákona se vytvořilo v právním řádu „právní vakuum“, protože platné právní předpisy (např. § 17 zákoník práce) odkazovaly na právní

normu, která neexistovala, nebo ji neobsahovaly vůbec. K přijetí zákona vedla dlouhá a klikatá legislativní cesta, kdy odpůrci zákona i z řad poslanců a senátorů namítali, že není nutný zákon, který zastřešuje antidiskriminační problematiku, že je lepší zpracovat tuto oblast na úrovni jednotlivých zákonů. Tyto rozpory v zákonodárných orgánech protáhly přijetí zákona na řadu let a až tlak orgánů Evropské unie a hrozba sankcí v důsledku absence zastřešujícího zákona vedly k přijetí komplexní právní úpravy v oblasti diskriminace. 17. června 2009 byl zákon přijat. Poslanecká sněmovna přehlasovala veto prezidenta republiky, který s novou právní úpravou nesouhlasil a považoval ji za zbytečnou a kontraproduktivní. Do nového zákona je zapracována i řada směrnic tvořící v něm ucelenou úpravu, která byla do té doby roztržena v několika, zejména pracovněprávních předpisech. Nutnost přijetí nové úpravy dokazuje i směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, která vznesla požadavek institucionálního zabezpečení ochrany a která by musela být zapracována do mnoha právních předpisů. V některých případech by antidiskriminační ustanovení ani nebylo kam zapracovat. Přínosem nové právní úpravy je, že platí pro všechny právní odvětví, poskytuje právní prostředky ochrany a obrany před diskriminací všem občanům, zejména zaměstnancům, kteří byli diskriminacím jednáním dotčeni, nebo byla při posuzování jejich práv porušena rovnost, i když žádné nové právní instituty nepřináší. Problém stávající právní úpravy v oblasti diskriminace představuje duplicita některých antidiskriminačních ustanovení v právním řádu. Střety některých ustanovení právních předpisů lze řešit prostřednictvím výkladu právních norem jako v případě právní ochrany před diskriminací, kde § 10 Antidiskriminačního zákona představuje *lex specialis* ve vztahu k § 13 Občanského zákoníku, jestli případ spadá do působnosti AZ. V případě střetu § 4 odst. 10 Zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. řešící stejnou problematiku s § 10 AZ je situace složitější a dochází stavu právního dualismu. Přijetím antidiskriminačního zákona ČR přestala být jediným a posledním členským státem EU, který obecnou úpravu této problematiky neměl. Po posouzení normy z různých úhlů pohledu si myslím, že antidiskriminační zákon je přínosem a odpovídá právním poměrům v České republice.

K dosažení rovného zacházení a potlačení diskriminačního jednání vede však ještě dlouhá cesta a v právním systému je co zdokonalovat. Uvedu několik návrhů *de lege ferenda*, které by podle mého názoru mohly pozitivně ovlivnit zkoumanou problematiku. Duplicita právních norem v oblasti ochrany před diskriminací vytváří nepřehledný stav v oblasti boje s diskriminací a snižuje možnost uplatňování soukromoprávních nároků dotčených osob. Proto by bylo nejvhodnější samostatné nároky podle Zákona o zaměstnanosti a dalších zákonů zrušit, případně nechat jenom ty, u kterých se důvody nekryjí s Antidiskriminačním

zákonem. Často se stává, že oběti diskriminace pocházejí ze sociálně slabšího prostředí a v případě neúspěchu ve sporu jsou zpravidla povinny k úhradě nákladů řízení, když je dotčená osoba zastoupena advokátem, může se jednat o značnou sumu, a tak bez pomoci nejsou schopné se svých práv domáhat. Proto by věci mohlo pomoci osvobození sporů týkajících se diskriminace od soudních poplatků. Podle současné právní úpravy může právnická osoba založená k ochraně práv obětí diskriminace různým způsobem podporovat dotčené osoby. V České republice v současnosti působí více či méně aktivně okolo šedesáti neziskových organizací zabývajících se postavením žen ve společnosti. K zefektivnění ochrany před diskriminací by mohlo přispět uzákonění práva těchto organizací samostatně podat žalobu ve prospěch obětí diskriminace.

K zlepšení současného stavu v oblasti nerovného zacházení by mohla přispět větší informovanost veřejnosti o právních prostředcích ochrany před diskriminací, zvyšování právního vědomí, jako i soustavná propagační a vzdělávací činnost v této oblasti.