

Diskriminace ano i ne, manželství pro všechny aneb léto budiž pochváleno

Koncem loňského roku udělil Inspektorát práce pokutu ve výši 20 000 Kč za diskriminační inzerát majiteli restaurace, který hledal servírku a tím diskriminoval muže, kteří by o tuto práci měli zájem. Rozhodnutí nebylo nepravomocné, nicméně majitel z opatrnosti následně umístil na dveře restaurace ceduli s nápisem „Přijmeme obsluhu“. V této souvislosti si dovoluji prezentovat svůj názor nejen na dané rozhodnutí, ale spíše rozjímání nad tím, jak čelit diskriminaci všeho druhu.

Především se nabízí otázka, zda má majitel restaurace či jakýkoliv jiný zaměstnavatel právo výběru muže či ženy. Nemyslím nyní ve smyslu životního partnera, to je v dnešní době zcela jednoduché a výběr již není omezen na dvě pohlaví, jak tomu bylo v dobách minulých s přídomkem pravěkých a zkratnatělých. Dnes si lze vybrat ženu či muže dle libosti a k nim přibyly další kategorie žen cítících se muži, mužů cítících se ženami, pohlavně nerozhodnutých čili nebinárních jedinců, a kdo ví jakých dalších. Výběr je poté možné institucionalizovat sňatkem, registrovaným partnerstvím a možná dalšími méně formalistickými způsoby, přičemž se zde dostávám i k institutu manželství jako dosavadního svazku mezi mužem a ženou. Jde o kyselé jablko, do něhož neradno kousat, a proto bych se měl zbaběle vzdát dalších komentářů. Což neučiním, abych laskavé čtenáře neochudil.

Jak jsem stihl zaznamenat, ve výborech Poslanecké sněmovny se v měsících následujících po psaní těchto řádků projednával zákon, který by umožňoval uzavření manželství i osobám stejného pohlaví. Boj se vede mezi přívrženci a odpůrci a možný kompromis v podobě stejných práv a povinností pro všechny páry bez ohledu na jejich pohlaví s výjimkou ponechání termínu „manželství“ pouze pro svazky mužů a žen je ze strany stejnopohlavních párů odmítán s důrazem právě na pojem „manželství“ a nikoliv práva a povinnosti s ním spojená. Co s tím? Tato debata se již vede delší dobu a kompromis je v nedohlednu, proto je třeba přijít s revolučním návrhem. Ten je přitom jednoduchý. Zrušme institut manželství pro všechny! Ano, nejgeniálnější řešení bývají často ta nejjednodušší! Retroaktivita je samozřejmě nepřijatelná, a proto se nebude týkat těch, co do manželství vstoupili za účinnosti předchozího občanského zákoníku. Tím je poněkud diskriminujeme, což je právě ta problematika, kterou se zde snažím pranýřovat, ale spravedlnost nikdy nemůže fungovat absolutně. Současně nadále ponechám i jim možnost zrušit manželství rozvodem jako dosud.

Díky zrušení manželství i již nové všehpohlavní páry nebudou závidět, zda absolvovali slavnostní proces uzavření manželství či byli sezdáni méně oslnivým aktem na omezeném počtu matrik s nevhodnou pracovní dobou, a všem bude fajn za stejných práv a povinností. Zbývá jen vyřešit příslušnou terminologii, kde dám do úvahy několik nápadů, až nějaké vymyslím. Nejde o nic jednoduchého vzhledem k větší variabilitě partnerů, než bývalo obvyklé. Za výchozí bod, od něhož se odrazím, považuji pojem člověk nebo jedinec v jednotném čísle a lidé či klidně lidi v čísle množném. Nemám-li k dispozici pojem manželství ani partnerství jako dosud (pominu, že posléze zmíněný mám i nadále, ale nový institut si žádá nový pojem), napadá mě např. lidispoj, event. jedincoduo. Šel by i láskypár (sňatky z lásky), rozumpár (z rozumu), mimipár (pro těhotné), případně jako jistou satisfakci umožnit výraz podobný dosavadním svazkům v podobě ženmužství, mužmužství, ženženství a nebinárství, což by bylo maximálně transparentní pro všechny kolem.

Ovšem zpět k tématu práva výběru muže nebo ženy nikoliv jako životního partnera (zde se nabízí

otázka, zda by byl možný výběr i partnera neživotního, což mi však připadá poněkud morbidní a dále se tím nebudu zabývat), nýbrž zaměstnance za pomoci inzerátů. Převládá názor, že tomu tak je neboli zaměstnavatel toto právo má, nicméně až na základě nediskriminující poptávky.

Určit, jaká poptávka uvedené kritérium na první pohled nespĺňuje, je leckdy snadné a často do očí bijící. Hledá-li tedy zaměstnavatel prodavače a opomine prodavačky, má problém. Obdobné platí např. pro operátory vs. operátorky, dělníky vs. dělnice, učitele vs. učitelky apod. Horší je situace u povolání, která jsou vesměs vyhrazena jen jednomu pohlaví. Jistě lze uvažovat o inzerátu veřejného domu na hledání pracovních sil obecně, těžko však blíže specifikovaných na prostitutky a prostitutky, pokud je daný dům vyhrazen jen pánským návštěvníkům. Rovněž inzerát na přijetí nového člena do ženského baletního souboru bude diskriminační, ale ve výsledku společensky zcela bezpečný, protože nakonec bude přijata výhradně žena, případně jedinec, který se za ni úspěšně vydává. U názvů některých povolání můžeme jen hádat a doufat, že je potvrdí Ústav pro jazyk český. Namátkou uvedu ponocný vs. ponocná, horník vs. hornice, mudrc vs. mudrcka, voják vs. vojačka nebo lidově vojanda, razič vs. razička, krejčí vs. krejčová nebo spíš švadlena či dokonce šička atd. Stále zde posuzují jen diskriminaci z důvodu pohlaví. Důvodů je samozřejmě víc, třeba sexuální orientace, zdravotní stav, věk, rasový nebo etnický původ. Hledat zaměstnance do gay klubu pouze mezi muži preferujícími muže jistě nelze, stejně jako nabízet práci pouze pohledným svobodným blondýnám ve věku 18–25 let, které nemají vlastní bydlení. Obdobným nešvarem jsou nabídky práce pouze osobám od určitého věku, třeba nad 50 let (zde jsem se nechal unést četbou sci-fi románů). Nejkriklavější diskriminací je pak ta z rasových nebo etnických důvodů. Sem lze zařadit případ, kdy horský hotel hledá na zimu jako zaměstnance pouze bělochy, aby splynuli s idylickou sněhovou pokrývkou, anebo naopak restaurace v centru Prahy pouze číšníky a číšnice (potud správně) z Karibiku jen proto, že se nazývá Mojito. Podobně neobstojí inzerent s nábořem zaměstnanců jen z jednoho městečka navzdory jeho nostalgii, že tam přišel o panictví.

Na závěr něco pozitivního. Počátkem roku 2019 uveřejnila Česká lékařská komora inzerát, jímž hledala „administrativní pracovníci - asistentku“. Úřad inspekce práce považoval takovou nabídku zaměstnání za diskriminační z hlediska pohlaví a uložil jí pokutu ve výši 15 000 Kč. Komora se proti uložené pokutě bránila žalobou a zatím nepravomocný rozsudek Krajského soudu v Ostravě jí dal za pravdu. Z mého pohledu osvícená paní soudkyně své rozhodnutí mimo jiné opřela o skutečnost, že již od emancipace žen v 19. století a jejich vstupu na trh práce Českou lékařskou komorou nabízenou administrativní pozici zastávaly takřka výhradně ženy. Být to naopak, tedy kdyby se jednalo o pozici zastávanou takřka výhradně muži, obstál by z jejího pohledu inzerát hledající asistenta, nikoliv však asistentku.

V této souvislosti mě napadá analogie např. u inzerce na pracovnice v mzdových účtárnách nebo učitelky v jeslích a mateřských školkách, kde odjakživa pracovaly hlavně ženy. Mohla by takto obstát inzerce nabízející práci pouze účetní-ženě, anebo učitelce v jeslích a mateřských školkách? To netuším, protože judikatura se ještě tvoří. I tak - léto budiž pochváleno...



JUDr. Josef Vejmelka,
advokát

Vejmelka & Wünc h s. r. o.

Text byl uveřejněn v EPRAVO.CZ Magazine 2/2023

Další články:

- [Proč musí obhájce u soudu mlčet?](#)
- [Advokátní úschovy a kolektivní vina](#)
- [Buřty, pivo a nenávisť](#)
- [Kolegialita jako klíč k úspěchu](#)
- [O co aktuálně usiluje vedení ČAK?](#)
- [O důstojnosti advokátního stavu](#)
- [O úspěchu restrukturalizace rozhoduje čas](#)
- [Stojí LL.M. za to?](#)
- [Verba docent ...](#)
- [Hodiny tikají každému](#)
- [Justice před soudem](#)