

Tématem této rigorózní práce je „uplatňování zásad rovného zacházení a zákazu diskriminace v právní úpravě zaměstnanosti“. Princip rovného zacházení a zákazu diskriminace byl do našeho právního řádu zaveden v rámci harmonizace českého práva s právem Evropské unie (dále též „EU“). Otázkou harmonizace českého práva, a konkrétně pak harmonizace právní úpravy vztahů zaměstnanosti jsem se již zabývala v diplomové práci, v níž jsem zpracovala téma euronovely zákona o zaměstnanosti¹. Euronovela se mimo jiné dotýkala právní úpravy zákazu diskriminace. Právě problematika zásady zákazu diskriminace mne zaujala a z toho důvodu jsem toto téma zvolila pro rigorózní práci. Ačkoli se v současné době nejedná o celospolečensky diskutované téma, a spíše naopak dochází k bagatelizaci celého problému, domnívám se, že do budoucna bude nabývat na aktuálnosti, zejména lze-li tak usuzovat ze zkušeností těch evropských zemí, které jsou členy EU déle než Česká republika. To však zřejmě závisí jak na kvalitě právní úpravy rovného zacházení a zákazu diskriminace, tak na tom, zda bude docházet ke zvyšování povědomí veřejnosti a především pak jednotlivců jako zaměstnanců či uchazečů o zaměstnání o jejich právech. Tomuto problému a především pak právní úpravě (příp. její kvalitě) rovného zacházení a zákazu diskriminace ve vztazích zaměstnanosti se budu dále věnovat.

V úvodu této práce se zabývám právní úpravou zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace a jejím vývojem. Dále se zaměřím na definici diskriminace, a to jak přímé, tak nepřímé, a na některé diskriminační důvody. Konkrétně se zaměřím na diskriminaci z důvodu pohlaví a z důvodu věku, a to proto, že k diskriminaci v oblasti právních vztahů zaměstnanosti u nás nejčastěji dochází právě z těchto diskriminačních důvodů. Nakonec naváží tím, jaké právní důsledky při porušení zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace nastávají a jakými způsoby se jednatel může

¹Zákon č. 220/2002 Sb., kterým se mění zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

porušování těchto zásad bránit.

Pokud jde o použitou judikaturu, připomínám, že české soudy prozatím mnoho případů týkajících se diskriminace v zaměstnání neřešily prakticky v této oblasti tedy ani judikatura neexistuje. Judikatura uváděná a citovaná v této práci je tak zpravidla judikaturou Evropského soudního dvora (dále také „ESD“).