

Resumé

Tématem diplomové práce jsou vybrané problémy při výběru zaměstnanců. V rámci této práce bych ráda poukázala na nástrahy, které na uchazeče o zaměstnání číhají již v samých počátcích náborového procesu, proto jsem se zaměřila především na problematiku diskriminace v oblasti přístupu k zaměstnání, což je v poslední době u široké veřejnosti téma značně populární.

V úvodních kapitolách jsem se pokusila o stručný výklad zásady rovnosti, rovného zacházení a zákazu diskriminace, abych se dále mohla plně věnovat hlavnímu předmětu předkládané práce.

Náplní čtvrté kapitoly je pojednání o nerovném zacházení ve fázi před vznikem pracovního poměru, tedy při náboru zaměstnanců. Jak vyplývá z výsledků výzkumů veřejného ochránce práv a Českého helsinského výboru, zájemci o práci se často setkávají s diskriminací již při prvním kontaktu se zaměstnavatelem, tedy v pracovní inzerci.

V kapitole páté a šesté jsem rozebrala vnitrostátní i unijní antidiskriminační legislativu a příslušnou, mnou vybranou, judikaturu. V obou případech bych poukázala na v posledních letech vskutku dynamický vývoj, navíc se obě oblasti nejenom podstatně doplňují, ale také vzájemně ovlivňují.

V sedmé kapitole rozebírám, jaké možnosti ochrany má osoba cítící se dotčena diskriminačním jednáním k dispozici, jak má postupovat při své obraně a čeho se může domáhat i v souladu s unijními požadavky ohledně vnitrostátního systému sankcí, které mají být dostatečně účinné, odrazující, ale také přiměřené.

V závěru práce jsem zhodnotila současný stav na poli boje s diskriminací v oblasti zaměstnávání. Zabývala jsem se především otázkou, zda jsou dostupné prostředky ochrany před diskriminací dostačující a co by mohlo, dle mého mínění, pomoci a nasměrovat společnost ke konečnému vypořádání se s tímto velkým problémem, za který diskriminaci jednoznačně považuji.