

Tato disertační práce se věnuje problematice zákazu diskriminace a ochrany proti ní v pracovněprávních vztazích v českém právu¹. Tuto oblast v pracovním právu považují za jednu z nejdůležitějších ve vztazích mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. S diskriminačními tendencemi se lze setkat již při zamýšleném uzavření pracovního vztahu. Zaměstnavatel si vybírá zaměstnance a často zaměstnanci pracovní místo nenabídne. Ne však proto, že nemá dostatečnou kvalifikaci a nikoliv proto, že vybere zaměstnance s většími zkušenostmi. Často je to kvůli s prací nesouvisejícím důvodům (odlišná barva pleti, etnický původ, vyšší věk, zdravotní stav atd.). Je takový výběr správný? Je spravedlivý?

Tato práce není všeřikajícím návodem, jak řešit diskriminační problematiku. Naopak, jak naznačeno shora, snaží se spíše klást otázky za současného hledání odpovědí na ně. Kromě již uvedených jsou dalšími otázkami tyto: je každé jednání, v němž se rozlišuje, vybírá, mezi několika jednotlivci, diskriminační a má být tedy právní úpravou postihováno? Jaký je rozsah autonomie vůle zaměstnavatele při výběru zaměstnanců, resp. zacházení s nimi v pracovněprávních vztazích?

V českém právním prostředí jde o téma poměrně nové, podstatné antidiskriminační právní normy byly přijaty nedávno. Vedle důležitosti tématu byla tedy další důvodem pro vznik této práce právě jeho novost, ať už na poli legislativním, tak v domácí odborné literatuře.